

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

**Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados
Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020**

Por:

Yudy Flor Remigio Tinoco

Asesor:

Dra. Luz Castillo Zamora

Lima, 21 de mayo de 2020

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, LUZ VICTORIA CASTILLO ZAMORA, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo académico: *“Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020”*, constituye la memoria que presenta la licenciada REMIGIO TINOCO YUDY FLOR para aspirar al título de segunda especialidad profesional de enfermería en Cuidados Intensivos, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo académico son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los veintiún días del mes de mayo de 2020.



Dra. Luz Victoria Castillo Zamora

Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica
privada de Lima, 2020

TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para optar el título profesional de segunda especialidad profesional de enfermería
en Cuidados Intensivos

JURADO CALIFICADOR



Dra. María Teresa Cabanillas Chavez

Presidente



Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales

Secretario



Dra. Luz Victoria Castillo Zamora
Asesor

Lima, 21 de mayo de 2020

Índice de contenido

Índice de contenido	ii
Índice de apéndices	vi
Resumen.....	vii
Capítulo I	8
Planteamiento del problema.....	8
Identificación del problema.....	8
Formulación del Problema	12
Problema general.	12
Problemas específicos.....	12
Objetivos de la Investigación	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Justificación de la investigación.....	13
Justificación teórica.	13
Justificación metodológica.....	13
Justificación práctica y social.	13
Presuposición filosófica.....	14
Capítulo II	16
Desarrollo de las perspectivas teóricas.....	16
Antecedentes de la investigación.....	16
Marco Conceptual	22
Calidad.	22

Calidad de vida.....	22
Calidad de vida profesional.....	24
Bases teóricas	30
Capítulo III.....	32
Metodología	32
Descripción del lugar de ejecución.....	32
Población y muestra	32
Población.....	32
Muestra	33
Criterios de inclusión y exclusión.....	33
Tipo y diseño de Investigación.....	33
Identificación de variables.....	34
Operacionalización de variables	35
Técnica e instrumento de recolección de datos	37
Proceso de recolección de datos	39
Análisis y procesamiento de datos	39
Consideraciones éticas.....	40
Capítulo VI.....	41
Administración del proyecto de investigación.....	41
Cronograma de ejecución	41
Presupuesto.....	41
Referencias.....	41
Apéndices.....	48

Índice de apéndices

Apéndice A: Instrumento de recolección de datos	49
Apéndice B: Validez de los instrumentos	51
Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos	68
Apéndice D: Consentimiento informado	71
Apéndice E: Matriz de consistencia.....	72
Apéndice F: Carta de presentación de Docente - Asesor.....	75

Resumen

En el ámbito de la salud, el valor que se le otorga a la calidad de vida del profesional en Enfermería ha sido mínima en comparación al de los pacientes que han sido motivo de preocupación de autoridades y por ende motivo de investigaciones; sin embargo, es el profesional quien actualmente va adquiriendo relevancia; ya que, la persona profesional que trabaja en el área de salud requiere un abordaje especial. El presente proyecto de investigación, tiene como objetivo determinar la calidad de vida del enfermero(a) en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima. La metodología a desarrollar será bajo el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, nivel descriptivo simple y transversal. Asimismo, la población estará conformada por 37 enfermeras que laboran en el área de Cuidados Intensivos de la clínica, se determinará según muestreo no probabilístico por conveniencia. El instrumento será el cuestionario calidad de vida profesional, CVP-35 propuesto por Cabezas (1998); validado por juicio de 5 expertos profesionales en el área. Según los resultados de la prueba de V de Aiken, se obtuvo un coeficiente de 0.998; para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto, obteniendo un resultado del Alpha de Cronbach de 0,937 de coeficiente. Por lo tanto, el instrumento demuestra una alta confiabilidad y aceptabilidad. Los resultados del estudio servirán para determinar la calidad de vida del profesional de Enfermería que laboran en la UCI de una clínica privada de Lima, a fin de obtener un ambiente propicio para la adecuada práctica.

Palabras clave: calidad de vida, calidad de vida profesional, profesional de Enfermería

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del problema

Que el ser humano haya sobre existido desde tiempos pasados se debe a que ha incluido el trabajo; sin embargo, ha significado hacerle frente a las circunstancias de su entorno para lograr sus metas (Quintana, 2014).

En el ámbito de la salud, el valor que se le otorga a la calidad de vida del profesional en Enfermería ha sido mínimo en comparación al de los pacientes que han sido motivo de preocupación de las autoridades y por ende motivo de investigación; sin embargo, es el profesional quien actualmente va adquiriendo relevancia, ya que la persona profesional que trabaja en el área de salud requiere un abordaje especial, no solo por el efecto que esta puede tener sobre la atención del paciente, sino también por ellos mismos, ya que brindan servicios de salud (Contreras, Espinosa, Hernandez y Acosta, 2013).

Es de conocimiento que el profesional en Enfermería, en su quehacer diario, busca brindar una atención de calidad que logre satisfacer la necesidad del paciente; viven situaciones inherentes a su profesión como el estrés, ansiedad, sobretiempo laboral, bajo ingreso económico, relaciones sociales no efectivas, falta de reconocimiento, así como el desmán que genera el esfuerzo en la salud y la inquietud sobre el estado del paciente (Velasquez, 2017).

Actualmente, los profesionales de la salud en países en desarrollo están en constante lucha por permanecer en su puesto de trabajo, asumiendo distintas especialidades para mantener un salario que no es digno, y mantienen una lucha constante dentro de un conglomerado sistema de salud, avocados más a otros quehaceres que al propio profesional (Andrés y Garcés, 2014).

La calidad de vida profesional se define como el sentimiento de bienestar secundario al equilibrio que la persona tiene entre la exigencia de la profesión, y el entorno psicoorganizacional como social, que cuenta para enfrentar estas exigencias. Es así que el trabajador necesita obtener un desarrollo óptimo en su vida profesional, personal y familiar para poder hablar de calidad de vida profesional (Hansekilová, García, Pomares, Pardo, & Monte, 2011). La enfermera con buena calidad de vida profesional se mostrará positiva, confiada, motivada, su quehacer será efectivo y demostrará mayor facultad para enfrentar las exigencias (Farro, 2018).

El Dr. Jeanh representante de La Organización Mundial de la Salud reporta que existen 57 países que tienen personal de salud escaso, lo cual no les permite cubrir las demandas suscitadas por los usuarios. Esto genera que el personal de salud esté atendiendo más de lo permitido para su facultad, ocasionando mayor carga de trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2006; citado en Cazana, 2017) .

La Organización Internacional del Trabajo junto a Eurofound dispone un análisis comparativo sobre la calidad del empleo en el mundo, donde concluyen que hay marcadas diferencias entre países en cuanto a las horas de trabajo y que, en todos los países encuestados, al menos el 10% de los trabajadores trabaja en su tiempo libre. Nos dice que más del 70 por ciento de los trabajadores de la República de Corea pueden tomar una o dos horas de permiso laboral para ocuparse de su vida social y/o familiar. En cambio, en los Estados Unidos, Europa y Turquía, este porcentaje oscila entre el 20 y el 40%. Nos dice que entre un 25 y un 40% de los trabajadores tiene un empleo emocionalmente exigente. Plasma que es frecuente la exposición a riesgos físicos (Los encuestados respondieron que realizan tareas que suponen movimientos repetitivos de manos y brazos). También concluyen que hasta el 12% de los trabajadores refirió

ser objeto de maltrato verbal, humillaciones, hostigamiento, atención sexual no deseada o acoso sexual, que la inseguridad laboral es generalizada en todos los países, y al menos el 30% de los trabajadores refieren tener un empleo sin perspectivas de crecer profesionalmente y que un 70% de los trabajadores manifestó una opinión positiva sobre el accionar de los directivos en términos de gestión del personal, e indicó un nivel alto de empatía entre compañeros de trabajo: aunque en algunos países no es el caso (OIT, 2019).

En el 2014 el Ministerio de Trabajo del Perú señaló que en el ámbito mundial relacionan la calidad del trabajo con la calidad de vida profesional. Los resultados muestran que un 46 % de personas y tres cuartas partes de la población ocupada tienen “empleo vulnerable”, esto ocurre principalmente en países emergentes donde un patrón de empleo inclusivo y decente no se da. Al presentarse así el problema; el objetivo de una óptima calidad de vida profesional va en descenso (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).

Cabe resaltar que la ley 27669 de trabajo del enfermero, orientado a acreditar la calidad de vida profesional, en el capítulo 3 artículo 9 dice que para un adecuado desempeño de la enfermera se necesita de un ambiente sano y seguro que garantice la salud física, mental e integridad del personal, por lo tanto, necesita contar con recursos materiales, equipamiento y documentación que garantice la eficacia en su trabajo (Ministerio de Salud, 2014).

En un estudio sobre “Calidad de vida y satisfacción laboral del personal profesional de Enfermería en el Hospital San Juan de Lurigancho en Perú” se obtuvo como resultado, respecto a la calidad de vida profesional el 40%, tiene muy baja calidad de vida; el 28,6% baja, el 18,7% media, el 7,4% alta y el 5,3% muy alta calidad de vida (Mederos, 2016).

Asimismo, otro estudio sobre “Calidad de vida profesional y autoeficiencia del personal en una clínica privada del Perú”, obtuvo como resultado que 6 de cada 10 profesionales de Enfermería percibe un nivel medio a bajo de calidad de vida profesional (Milla, 2017).

Los autores en mención y otros han demostrado que el enfermero profesional ejerce un trabajo altamente intensivo, cargado de emociones y exigencias que buscan una calidad de atención adecuada para los pacientes; pero, que afecta el desempeño del enfermero y su orientación al cliente, así como la satisfacción del paciente (Gountas, Gountas, Soutar, & Mavondo, 2014). Por ello, es primordial asegurar una buena a óptima calidad de vida profesional que permita contar con la disposición del personal y, asimismo, garantice una adecuada calidad en la atención.

La complejidad, las exigencias y el estrés al que diario se ven sometidos los enfermeros profesionales que laboran en una Unidad de Cuidados Intensivos exige reconocer primero en sí mismos las condiciones de calidad de vida profesional y laboral para así poder proyectarse al cuidado de los pacientes (Muñoz, Rumie, Torres y Villarroel, 2015).

En el área de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, el personal asistencial refirió que no cuenta con documentación de investigación que promueva y dé a conocer una óptima calidad de vida profesional de los enfermeros; es por ello que se plantea mediante un estudio, conocer la calidad de vida del profesional de Enfermería, ya que es un indicador de vital importancia que permitirá al área en mención a ser un ente de elección por su interacción permanente con la comunidad, la institución y las diferentes dimensiones que abarca la calidad de vida profesional.

Formulación del Problema

Problema general.

¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional del enfermero(a) en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020?

Problemas específicos.

¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional en la dimensión de apoyo directivo del enfermero(a) en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020?

¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional del enfermero(a) en la dimensión carga de trabajo en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020?

¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional del enfermero(a) en la dimensión motivación intrínseca en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Determinar el nivel de calidad de vida del enfermero(a) en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020.

Objetivos Específicos.

Identificar el nivel de calidad de vida profesional del enfermero(a) en la dimensión de apoyo directivo en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020.

Identificar el nivel de calidad de vida profesional del enfermero(a) en su dimensión carga de trabajo en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020.

Identificar el nivel de calidad de vida profesional del enfermero(a) en la dimensión de motivación intrínseca en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020.

Justificación de la investigación

Justificación teórica.

El actual estudio es importante porque permite adquirir un mayor conocimiento acerca de la situación sobre la calidad de vida del profesional de Enfermería. Es así que con el fin de conocer esta situación actual se ha estructurado todo un marco teórico, producto del escrutinio de bibliografía actualizada, respecto a las variables en estudio que se pone a disponibilidad del personal. Asimismo, este estudio será indicio para crear nuevas ideas de investigación.

Justificación metodológica.

El presente estudio dispondrá un gran aporte metodológico, pues con el fin de medir las variables de carga de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo en las enfermeras; se utilizarán instrumentos adaptados, validados y confiables; estos instrumentos estarán a libre disposición para que otras enfermeras puedan usarlo como referencia en futuras investigaciones.

Justificación práctica y social.

Los profesionales son el principal valor de las organizaciones y ejercen un papel protagonista en la calidad de la atención al ciudadano, por lo que, la medida de la calidad de vida profesional se incluye cada vez más en la evaluación de cualquier organización. Además, se reconoce la importancia de su medida periódica en el ámbito de las unidades de servicio, como parte primordial de los sistemas de información, dado que sus resultados se pueden utilizar para valorar los cambios relacionados con los procesos de mejora continua en la gestión y organización, orientados al mantenimiento del capital humano.

La aplicación de esta investigación será útil para las enfermeras intensivistas, pues ahondará en una conducta reflexiva acerca de su desarrollo y desempeño profesional; igualmente, le permitirá identificar los niveles de motivación intrínseca, la carga laboral y el apoyo directivo. Así mismo, los resultados obtenidos en este estudio estarán disponibles para el personal administrativo, asistencial y de gestión, a fin de, que a partir de los resultados encontrados se puedan generar planes de mejora con el fin de obtener un ambiente propicio para la adecuada práctica de la Enfermería, igualmente, se cuenta con un alto estándar de atención especializada que busca la Unidad de Cuidados Intensivos y que exige los familiares de los pacientes hospitalizados.

Presuposición filosófica

La Biblia, en Proverbios 6: 13, [C1]fomenta desde un punto de vista equilibrado el empleo. Anima a ser trabajadores dedicados y condena la ociosidad, sin embargo, ello no significa que la persona se haga adicta al trabajo. Más bien, aconseja que se dé tiempo suficiente para descansar. En el libro de Eclesiastés [C2], la Biblia menciona que es mejor el trabajo con descanso que el trabajo continuo sin descanso y lleno de presión. Por eso, no deberían de estar tan dedicados al empleo y que descuiden la familia o la salud, a todos demanda un equilibrio de las tres esferas.

Para algunas personas el trabajo es una obligación; en cambio, para otras es una parte emotiva de la vida. Una de las formas de aprovechar completamente los beneficios de la vida es aprender a apreciar el trabajo. No todos pueden elegir la clase de trabajo que hacen. Algunos trabajan horas y horas para satisfacer las necesidades más elementales, con lo cual se hace difícil gozar de ese tipo de trabajo; sin embargo, la gente que manifiesta felicidad ha aprendido a gozar de su trabajo. Se pueden ayudar mutuamente en el trabajo, puesto que la carga estresante será

más fácil de trabajar cuando se comparte con alguien. En Romanos, la Biblia enseña que somos un[c3] solo cuerpo y en conjunto unos miembros del otro.

Proverbios 2:10 refiere: que si la sabiduría está en el corazón y si la ciencia es amena al alma entonces la discreción te guardará; te preservará la inteligencia[c4]. Nos habla sobre el desarrollo personal, el desarrollo personal te asciende, perder interés en la carrera profesional es señal de que necesitamos crecer en lo personal. Muchos creemos que esa falta de interés viene por quedarnos mucho tiempo en el mismo empleo o por la crisis de los 40, en realidad perdemos el interés porque deja de preocuparnos nuestro desarrollo personal. Cuando dejamos de desarrollarnos dejamos de disfrutar de la compañía de nuestros amigos y compañeros; es entonces que nuestra calidad de vida profesional se ve influenciada.

La Biblia, en los libros de Levítico y Romanos, condena el trabajo no honrado o que perjudique a otros. En 1ra. de Pedro menciona que un trabajador honrado ayuda a otros y ayuda a su conciencia. Un buen trabajador no solo tiene una vida laboral óptima sino también una calidad de vida profesional al mismo nivel.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Canova (2017) realizó un estudio titulado “Calidad de vida de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Santa Marta de Colombia”. Su objetivo era conocer la calidad de vida de las enfermeras en las áreas críticas de alguna entidad pública o privada de Santa Marta de Colombia. Realizó un estudio descriptivo de corte transversal con enfoque cuantitativo; su muestra fue intencional, formada por 24 enfermeros de la Unidad Crítica Neonatal y 42 de la Unidad Crítica de Adultos. Para la recolección de la información hizo uso del cuestionario adaptado por Grimaldo: Cuestionario calidad de vida de Olson y Barnes. Los resultados fueron los siguientes: la dimensión con mayor puntaje lo obtuvo la religión, el ocio alcanzó el puntaje más bajo; respecto a la calidad de vida el 9.1% manifestó estar satisfecho, mientras que el 57.5%, estar más o menos satisfecho. En su estudio concluyó que el personal profesional de Enfermería del área crítica se encuentra en el rango positivo de evaluación.

Fernández, Cuairan, & Curbelo (2016) realizaron un estudio titulado “Calidad de vida profesional del enfermero en una unidad de urgencias”. El objetivo fue conocer la calidad de vida de estos profesionales a través de tres dimensiones: motivación intrínseca, apoyo directivo y cargas de trabajo. Realizaron un estudio descriptivo transversal con análisis correlacional, la muestra estuvo conformada por 60 profesionales. En la recolección de datos aplicaron como instrumento el cuestionario CVP-35; los resultados fueron que los profesionales de Enfermería tienen baja calidad de vida; además, identificó que la calidad de vida del profesional de urgencias no se relaciona con la carga del trabajo, más si con el apoyo directivo y la motivación intrínseca.

La variable sociodemográfica que influyó en cómo perciben su calidad de vida fue la edad; concluyendo que, en relación con otros estudios, si se trabaja en mejorar el apoyo directivo en la unidad de urgencias, entonces el profesional de Enfermería aumentaría su calidad de vida.

Navarro (2015) realizó un estudio titulado “Calidad de Trabajo, vida y salud en el personal de salud de un Hospital Universitario de Alicante, España”. Tuvo como finalidad estudiar la calidad de vida y satisfacción general, el estado de salud y otros aspectos relacionados. Se realizó un estudio observacional, transversal descriptivo, obteniendo una muestra de 522 profesionales entre médicos y enfermeros; en la recolección de información se usó el cuestionario creado y desarrollado por la tesis doctoral de Jesús Herrantz, modificado y adaptado en esta investigación al ámbito de los profesionales de salud; como resultado el profesional de salud manifestó tener una calidad de vida entre buena a muy buena constituido por un 86.7%. Concluyó que los profesionales enfermeros(as) y médicos del lugar en estudio gozan de buena salud, de buena calidad de vida en general y de una satisfactoria de calidad de vida laboral.

Quintana (2014) realizó un estudio titulado “Calidad de vida en el trabajo del personal de Enfermería, Secretaría de Salud Pública, Hermosillo-México”. El objetivo que se planteó fue conocer la calidad de vida en el trabajo del personal de salud; realizando un estudio cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo; siendo la muestra de 345 personas; para recolectar la información uso el cuestionario Calidad de vida en el trabajo validado en México y un cuestionario para recolectar las variables bio-socio-demográficas y los factores del trabajo del enfermero. Como resultado obtuvo que el personal de enfermería indica tener un nivel medio de calidad de vida en el trabajo en cuanto al promedio global; en cuanto al promedio en sus dimensiones de estudio obtuvo que el soporte institucional tiene un nivel medio de calidad;

asimismo, seguridad en el trabajo nivel medio; integración al puesto de trabajo nivel medio; satisfacción por el trabajo nivel medio; desarrollo personal del trabajador nivel [C5]; bienestar logrado a través del trabajo nivel medio y administración del tiempo libre nivel [C6]. Concluyó que el enfermero que labora en la secretaria de salud pública mantiene un nivel medianamente satisfecho respecto a su calidad de vida en el trabajo-

Albanessi (2013) realizó un estudio titulado “Percepción sobre la calidad de vida de los profesionales que trabajan en el área de salud, Argentina”. El propósito de investigación fue conocer la percepción sobre la calidad de vida de los profesionales de salud de instituciones privadas y públicas; el estudio fue transversal, no experimental y exploratorio; tuvo una muestra constituida por 60 varones y 71 mujeres que cumplieron los criterios; usando para recolección de la información sobre la calidad de vida profesional el cuestionario CVP35 obtuvo como resultado que la calidad de vida profesional tiene una tendencia a calidad de vida buena. Concluyó que es importante ejecutar investigaciones relacionadas en distintos lugares de su país que le permitan establecer comparaciones y actuar preventivamente.

En el ámbito nacional se menciona los siguientes antecedentes:

Velasquez (2017) realizó un estudio titulado “Calidad de vida de los profesionales en Enfermería que trabajan en el nosocomio San José, Chíncha, Perú”. Su objetivo fue determinar la calidad de vida del profesional en Enfermería; se caracterizó por ser un estudio cuantitativo de alcance descriptivo y de corte transversal; asimismo, la muestra estuvo constituida por 50 profesionales de Enfermería que trabajan en diferentes áreas del Hospital San José y que cumplieron los criterios. Para la recolección de la información aplicó un cuestionario validado CVP-35 que constó de 35 ítems; los resultados indican que el enfermero(a) mantiene una calidad

global de vida regular con un 52%; un 34% bueno y el 14% malo; concluyó que del profesional en Enfermería que trabaja en el Hospital San José de Chíncha su calidad de vida es regular.

Cazana (2017) realizó una investigación llamada “Factores que se asocian a la calidad de vida del profesional en Enfermería en un hospital público, Perú” cuya finalidad fue conocer los factores que se asocian a la calidad de vida del profesional en Enfermería; el estudio fue de corte explicativo, transversal; la muestra estuvo conformada por 92 enfermeros. Para la recolección de datos se usó el cuestionario sobre calidad de vida profesional CVP-35; el resultado mostró que el 51% tiene una calidad de vida alta; además, los enfermeros que trabajan en hospitalización de cirugía A cuentan con menos probabilidad de contar con alta calidad de vida; pero, sí la posibilidad de tener calidad de vida alta, en comparación de los que laboran en un turno matutino quienes son más propensos a mantener alta carga de trabajo. Concluyó que trabajar en la hospitalización de Cirugía A tiene relación con la calidad de vida profesional global baja. Asimismo, encontró asociaciones de importancia en cuanto a las dimensiones del CVP y los factores de trabajo.

Milla (2017) trabajó un estudio titulado “Autoeficacia y calidad de vida profesional de la enfermera en una entidad de salud privada, Perú”. El propósito de esta investigación fue conocer la relación entre la autoeficiencia y la calidad de vida profesional; siendo de tipo cuantitativo, correlacional simple; el muestreo se conformó de 82 enfermeros de hospitalización. Así mismo se recolectó los datos a través del instrumento CVP-35 con Alfa de Cronbach: 0,869 fuertemente confiable y el cuestionario de autoeficacia general con 0,799 de confiabilidad; los resultados indicaron que más del 50% cuenta CVP media y que tienen una auto eficiencia alta. Concluyó que no hay relación importante entre la autoeficiencia y la calidad de vida del profesional en una

entidad de salud privada. También mostró que la autoeficiencia y la CVP en una entidad de salud privada es alta.

Tello (2017) realizó una investigación titulado “Calidad de vida del enfermero profesional y carga laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos médicos-quirúrgicos e intermedios en el Hospital Naval del Perú”. Como finalidad quiso determinar relación que existe entre calidad de vida profesional y carga laboral; realizó un estudio cualitativo de alcance correlacional, su diseño fue no experimental, de corte transversal; la muestra estaba constituida por 35 profesionales en Enfermería (entre enfermeras especialistas y generales). Para la recolección de la información sobre CVP usó como instrumento la una lista de cotejo que se llenó a través de la observación, y para la carga laboral usó una ficha de monitoreo. Como resultado se concluyó que el 94.3% del profesional en Enfermería tienen tendencia a mantener una calidad buena de vida. También, al analizar las dimensiones de la calidad de vida profesional, se pudo observar que más del 50% de profesionales tienen una calidad de vida buena: basada en la motivación intrínseca. Concluyó que existe asociación significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del enfermero.

Mederos (2016) realizó una investigación que lleva de nombre “Satisfacción en el trabajo y calidad de vida del enfermero profesional en el Hospital San Juan de Lurigancho del Perú”. Tuvo como objetivo conocer la relación entre satisfacción en el trabajo y calidad de vida del enfermero profesional; fue una investigación básica, de nivel descriptivo, correlacional, transversal y de diseño no experimental; la muestra estuvo constituida por 150 profesionales de Enfermería. Para la recolección de datos aplicó el cuestionario sobre satisfacción laboral y el cuestionario sobre calidad de vida profesional (CVP-35); obteniendo como resultados que menos

del 50% indicaron tener muy baja calidad de vida profesional; pero, que respecto a su satisfacción en el trabajo es moderada. Por otra parte, indica que el 5.3% tiene CVP muy alta y que solo el 15.4%, respecto a satisfacción en el trabajo: es alto. Concluyó que la satisfacción en el trabajo tiene relación con la calidad de vida del profesional.

Marco Conceptual

Calidad.

La calidad, es considerar la inclusión sin defectos, mejora constante y gran enfoque en el usuario. Cada individuo tiene la facultad de definir la calidad con sus complementos, puede incluir y excluir según su necesidad y entorno (ISO-9001-2015, 2016).

La investigación realizada por el estado global de la calidad, dentro de los puntos resalta proporcionar eficientemente y equitativamente los servicios y productos que superen y cumplan las expectativas del cliente (Estado global de calidad, 2016).

Calidad es cumplir con las expectativas del cliente, desde el punto de vista de marketing o finanzas, de cualquier entidad, será velar porque el cliente regrese a adquirir el producto o servicio. En sí, calidad será hacer las cosas debidamente, con los mejores medios y asegurando la práctica de la excelencia (Farias, 2015).

Calidad de vida.

Calidad de vida es un término que en el transcurso de la historia ha ido adquiriendo significancia, éste término y el interés por valorar su significancia sistemática y científica ha sido de mayor relevancia durante los últimos años. Actualmente, este vocablo es bastante utilizado en diferentes ámbitos, especialmente en el rubro de la salud. Así mismo adquiere diversas series de propósitos; los cuales incluyen la necesidad y la satisfacción humana: evaluación, dirección y guía de los resultados de algunos programas o servicios; formulación de políticas nacionales e internacionales entre otros. Es así que este término está emergiendo como un principio organizador que puede ser usado para mejorar la sociedad (Universidad de Antioquia, 2015).

La calidad de vida involucra la actividad de la persona, dándole así una importancia política que, por otro lado, favorece para los estudios del bienestar de las personas, desde una perspectiva del bienestar físico y psicológico, así también su relación con las necesidades materiales, sociales y afectivas integradas en las mediciones psicológicas y sociales de la percepción y evaluación de los sujetos y sus experiencias (Putallaz, 2016).

La calidad de vida se caracteriza por ser subjetiva, completa, universal, interdependiente y dinámica, no es una definición simple; sino todo lo contrario, posee un constructo multidimensional ya que consta de todas las experiencias vividas por el ser humano. Es un estado psicológico de valoración del nivel de satisfacción de la persona en diferentes espacios de su vida y su respectiva apreciación (Cornejo, 2016).

La OMS en Ginebra en el año de 1966, durante el Foro Mundial de la Salud, dio una definición para calidad de vida, menciona que ésta es la forma como una persona se da lugar en su contexto, en la existencia, en sus objetivos, en el sistema de valores, sus normas, preocupaciones y expectativas. Se trata de un concepto que está mediado de acuerdo a su dependencia, las relaciones sociales, el estado físico, su salud psicológica y su relación con el entorno (OMS, 1966; citado en Robles, Rubio, De la Rosa y Nava, 2016).

Por otro lado, la calidad de vida en el humano tiene una dimensión subjetiva o perspectiva como también un análisis objetivo. Este concepto es multidimensional, por lo cual ha recibido múltiples definiciones. Por tanto, no existe criterios únicos para definirla como tampoco para medirla. Lo más real es que si se mide, se junte requisitos metodológicos preestablecidos y se adapte al contexto de cada persona (Robles, 2016).

Calidad de vida profesional.

La calidad de vida profesional se basa en una apreciación que opinan los profesionales de una organización sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción con respecto al entorno en el que trabajan, lo que produce una valoración del nivel de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los trabajadores, la misma que cuando es negativa; en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la organización (Cruz, 2017).

La CVP obedece diversos factores personales (la edad, el género, la personalidad), familiares (estado civil, apoyo familiar) y aspectos estrictamente laborales (el pago y la carrera profesional) e inclusive los tipos de gestión (Grimaldo y Reyes, 2015).

En la actualidad el profesional de Enfermería femenino aún es mayoritario a diferencia del profesional de Enfermería masculino. La enfermera aparte de su labor profesional cumple funciones en el hogar que demanda velar por los miembros de su familia, cría a sus hijos, así como también administra los recursos de su familia, realiza funciones propias que exige el hogar y además asume función adicional buscando equilibrar el vínculo emocional de su familia. En cambio, el enfermero varón cumple la función directa de padre, hijo, pareja y/o esposo y sostiene económicamente. Pero, pese a la carga adicional del personal de enfermería femenino, la presión de trabajo sobre el profesional de Enfermería para ambos sexos es la misma (Milla, 2017).

El personal profesional de Enfermería debe ser eficiente en su atención a fin de no causar daño al paciente, para esto sus funciones asistenciales deben ser provistas por medio de la adquisición continua de información actual, y el entrenamiento de los estándares de práctica clínica que compete dentro de su formación profesional, también, el profesional de Enfermería tiene el compromiso de seguir las pautas, directrices y direccionamiento que acuerde la

organización en la que se está trabajando para un correcto desempeño de sus funciones (Castro y Chantong, 2019)

La calidad de vida profesional es fundamental para el buen desempeño laboral y actualmente compone una de las variables más relevantes que busca comprender el comportamiento de las organizaciones. Desde este punto, distintos autores plantean lo siguiente: la calidad de vida profesional se define como el sentimiento de bienestar secundario al equilibrio que la persona presenta, entre la exigencia de la profesión y el entorno psico-organizacional y social que cuenta para enfrentar estas exigencias (Sosa, Cheverría y Padilla, 2010).

La calidad de vida profesional presenta correlación en cuanto a la capacidad que uno dispone, la exigencia que demanda el trabajo y la percepción para afrontar esta situación, de tal modo que en la vida sea óptimo el desarrollo en las dimensiones profesional, familiar y personal. En conclusión, los aspectos asociados con la calidad de vida profesional unifican componentes que generan satisfacción en la labor profesional (Cabezas, 1998, citado en Grimaldo, 2010).

El trabajo influye en la calidad de vida y sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico, social y profesional de la persona, y genera motivación en los quehaceres, en la facilidad de adaptación respecto a cambios en el entorno del trabajo, en la creatividad y ganas para crear en una entidad (Rivera, Rivera y Gonzales, 2017).

Dimensiones de calidad de vida profesional.

Las dimensiones de la calidad de vida profesional fueron desarrolladas por Karasek en 1989 y adaptado al español como CVP-35 por Cabezas (1998). Consta de 3 dimensiones: apoyo directivo, motivación intrínseca y carga de Trabajo (Grimaldo y Reyes, 2015).

Apoyo Directivo.

La calidad de atención del profesional además de su calidad de vida se ve directamente relacionada con el sentimiento de bienestar que este siente frente al reconocimiento que su jefe inmediato o superior pueda brindarle. Un trabajo adecuadamente realizado y reconocido por el superior que retroalimenta, es ejemplo y brinda un entorno adecuado que ayude al profesional a ser creativo y a sentirse capaz de poder innovar, le genera confianza y a su vez productividad de alta calidad (Atalaya, 2013).

Una investigación realizada sobre “Incidencia de la gestión gerencial en la calidad de los servicios de Salud en el Perú” concluyen que existe significativa incidencia del directivo sobre la calidad de los servicios, resalta la importancia de la comunicación dentro de sus ítems evaluados (Moreno, 2018).

El superior transmite la estrategia y direcciona los objetivos de la entidad, debido a esto se genera la importancia de que se mantenga una comunicación clara, fluida y de calidad con los empleados. La comunicación escasa, poco transparente e inclusive el ambiente en el que el empleado no se siente confiado para transmitir sus opiniones puede resultar potencialmente negativo para el desarrollo de la empresa (Comunidad Global de Directivos, 2019).

El superior como líder es fundamental en una organización, de él depende que el trabajador logre los objetivos trazados. Un líder fomentará el trabajo en equipo, ayudará a cumplir las tareas asignadas, no negará contribuir con sus conocimientos, proporcionará un ambiente confortable y armonioso en el que cada trabajador se sienta cómodo y capaz de dar opiniones, sugerir cambios, ser proactivos y trabajar en equipo. Con un líder o jefe que no brinde

apoyo la organización se tornará apática al punto de ocasionar inestabilidad emocional en el trabajador, como el estrés la ansiedad entre otros (Vásquez, 2016).

Motivación intrínseca.

En psicología, la motivación se define como un proceso en el que la persona se siente capaz de actuar. Es la motivación la que ayuda a la persona a adecuarse al mundo y sus exigencias. Las diferentes circunstancias son las que generan distintos motivos que conllevan a motivarnos, estos inclusive difieren entre una y otra persona. Fuere cual fuere la razón que genere motivación en una persona, se encontrará diferencias entre motivación extrínseca e intrínseca. (Mederos, 2016).

La motivación intrínseca se genera en nosotros, a raíz de un comportamiento en que das sin esperar recompensa. Sin embargo, la motivación extrínseca es generada por las recompensas externas o por evitar el castigo. Que ocupen un puesto soñado no es fácil, sin embargo, existen maneras de estar motivados en la vida laboral; como tener descansos adecuados, generar buenas relaciones con los compañeros, no caer en la rutina e innovar en las formas de realizar las funciones, etc.(Arranz, 2017).

Cuando la persona vive la competitividad se motiva intrínsecamente, el fin es la satisfacción psicológica. La motivación intrínseca es la que aflora del interior, personas intrínsecamente motivadas no son influidas por las compensaciones externas o castigos. Es la tendencia interior que comprende el interés propio y ejercita las aptitudes personales para así buscar el desafío mayor, de allí surge la curiosidad, el deseo de superarse y otros (Muñante y Perez, 2018).

La motivación intrínseca se refiere a la motivación personal propia de cada persona, estimulada internamente logra la satisfacción personal en el cumplimiento de sus funciones laborales (Martinez, 2018).

Carga de Trabajo.

La carga de trabajo es la cantidad de exigencias requeridas tanto físicas como mentales que una persona experimenta en su labor. En todos los trabajos estas exigencias requeridas se compenetrán en proporción variable dependiendo de la actividad laboral (Fundación para la Prevención de riesgos laborales, 2015).

La carga de trabajo puede llegar a ser un ítem de suma importancia en las incidencias ocurridas en la UCI, pues el reducir la vigilancia de algunos pacientes por priorizar otros y, menguar la supervisión del técnico en Enfermería puede ocasionar transgresiones de las normas y por consecuente, aumento de la ocurrencia de incidencias (Saltos, Pérez, Suarez, y Linares, 2017).

Según el Instituto Nacional de Estadística se cuenta con 368 habitantes por cada enfermera en el Perú, dato que repercute en la carga de trabajo (INEI, 2017).

Carga de trabajo Físico.

El cuerpo sufre exigencias físicas silenciosas y no silenciosas que van desde permanecer en una silla hasta correr por cierta premura. Las demandas físicas que sufre el cuerpo no solo se dan en el entorno laboral sino también fuera; estas demandas son las que ocasionan lesiones que llegan a tornarse crónicas e inclusive resultan agudas en ciertas circunstancias (Portafolio, 2017).

Para responder a estas demandas, el cuerpo ejecuta complejos mecanismos que finalizan en la contracción muscular, lo cual permite que se realicen las actividades o ejercicios

demandados. Estos mecanismos físicos tienen lugar en diversos sistemas; la consecuencia que se da secundaria a la demanda física en el organismo la denominamos carga de trabajo físico, y depende de la resistencia de cada persona, estas pueden ser muy diferentes pese a que la exigencia sea la misma (Villar, 2013).

Carga de trabajo Mental.

La carga de trabajo mental se define como el esfuerzo mental agregado que la persona presenta a la hora que toma decisiones o ejecuta acciones ante a una situación. Esta carga mental está vinculada al procesamiento de información que exige un nivel de concentración y exige organización frente a la presión que sufre, además de concentración (Broncano, 2015).

En un estudio realizado en Colombia, sobre “Carga mental en enfermeros que laboran en diferentes unidades de un hospital” conceptualizan la carga mental como un grupo de requerimientos físicos y psicológicos por los que se ve afectado el trabajador a lo largo de su jornada laboral; si esta carga mental es alta y dura en el tiempo, puede llegar a ocasionar cansancio en el personal. Esto genera un riesgo tanto para el enfermero como para los pacientes que están a su cargo. Se obtuvo como resultado que la unidad con mayor carga mental fue Medicina Interna con 68,15 puntos, carga mental grave; seguida de las UCI con 52,76 puntos; quirúrgicas con 52,00 y urgencias con 41,69, carga mental moderada. Concluyeron en su estudio que la dimensión más relevante fue la exigencia en cuanto a tiempo. Las funciones que generan mayor carga mental son: la administración de medicamentos, labores administrativas, educación al paciente y familia, análisis pruebas de laboratorio y atención de código azul (Arias, Niño y Sanjuanelo, 2018).

Bases teóricas

La presente investigación se relaciona con:

Jean Watson y su teoría del cuidado, mediante los paradigmas que plantea espera que **salud** consolide armonía entre mente, cuerpo y alma; **persona** como ente a quien cuida la enfermera, adquiera y mantenga la importancia merecida, ya que es el fin del ser de la enfermera; **el medio ambiente**, el contexto que incluye la percepción de sí mismo, historia, expectativas, creencias sean adecuadas; **Enfermería** implica una relación profesional que estudia la enfermedad y la salud.

El vínculo enfermera y paciente es importante para el cuidado intrapersonal implica coherencia, empatía, acogida y comunicación eficaz. Ella bajo su teoría proyecta y guía al profesional a adecuarse a la armonía en los procesos de planeamiento y aplicación de los cuidados. Implica no sólo el cuidado del paciente, sino también del enfermero, de quien su salud física y mental debe ser cuidada por las instituciones encargadas de garantizar la calidad de vida profesional (Urra, Jana, y García, 2011).

Marriener en su libro de gestión y dirección de Enfermería señala que, Herzberg en su teoría de los factores bifactorial de la satisfacción explica que para prevenir la insatisfacción de los trabajadores es necesario abordar los factores extrínsecos que en su sentido global se refiere a los aspectos laborales, condiciones de trabajo, salario, políticas empresariales, aspectos físicos y la protección durante el trabajo. Y para asegurar o determinar la satisfacción del trabajador es importante fortalecer los factores intrínsecos concernientes al trabajo, responsabilidad, logro etc.(Marriner, 2006; citado en Cubas, Escalante y Ramírez, 2018).

Dorothea Orem en su teoría del autocuidado afirma que el fin del autocuidado se genera del hombre y su medio ambiente, de las condiciones que presenta y del conocimiento que tenga el paciente respecto a su entorno. Conceptualiza que el autocuidado es una constante aportación del adulto a su propia existencia, su salud y bienestar. Enumera cinco supuestos principales: primero, Los seres humanos requieren de una serie de aportaciones continuas y deliberadas tanto a ellos mismos como a su entorno. Segundo, la capacidad agente humana se fortalece en la forma de velar por sí mismo y por otras personas. Tercero, las personas maduras experimentan privaciones en forma de limitaciones en el cuidado de sí mismos y de otros. Cuarto, la agencia humana se fortalece al descubrir, desarrollar y transmitir a otras formas y medios para identificar las necesidades. Por último, los grupos de seres humanos con relaciones definidas, unifican las tareas y encomiendan responsabilidades para dar cuidados a los miembros del grupo que experimentan carencias. (Raile y Marriner, 2015).

Flores, Jenó, Ormeño y Vargas (2011) señalan en su estudio “Autocuidado del profesional de Enfermería” que Dorothea Orem considera en su teoría del autocuidado; el personal de enfermería debe ejercer el autocuidado, satisfaciendo sus propias necesidades y la de los demás, a fin de cumplir las expectativas sociales y su rol.

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El presente estudio se realizará en una institución de salud privada que se encuentra ubicada en la ciudad de Lima. Brinda sus servicios al público en general todos los días y horas del año; ofreciendo sus servicios desde el año 1994, actualmente esta institución cuenta con los servicios especializados como son los siguientes: Centro Quirúrgico, Emergencia, Consultorios Externos, hospitalización en las especialidades de Pediatría, Medicina Interna, Cirugía, Ginecología y Unidad de Cuidados Intensivos. La institución dirige su atención a beneficiarios que cuentan con seguro de exclusividad en la institución, SOAT y público en general.

El servicio en el que se aplicará el estudio es la Unidad de Cuidados Intensivos; esta unidad inicia su servicio en Setiembre del 2013. Se ubica en el 5to piso y cuenta con 6 ambientes de atención altamente especializados. El personal de salud que labora en esta Unidad está conformado por médicos, enfermeros, nutricionistas, terapeutas y técnicos de Enfermería.

Población y muestra

Población

La población estará constituida por todo el personal profesional de Enfermería que trabaja en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima que se encuentren presentes y cumplan con los criterios establecidos para su participación; haciendo un total de 37 profesionales enfermeros.

Muestra

En el presente estudio se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia; teniendo en consideración el 100% equivale a 37 profesionales: enfermeras.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión.

- Estar trabajando como enfermero en Cuidados Intensivos de la entidad privada.
- Trabajar como enfermero en el ámbito asistencial en el momento del proceso de la aplicación del instrumento.

-Profesionales de Enfermería que acepten participar de la investigación.

Criterios de exclusión.

- Ejercer un trabajo distinto al de Enfermería.
- Estar trabajando un periodo menor a 3 meses.
- Profesionales de Enfermería que durante el período programado para la recolección de datos estén ausentes.
- Profesionales de Enfermería que no acepten participar de la investigación.

Tipo y diseño de Investigación

El estudio que se presenta se desarrollará bajo el enfoque cuantitativo, porque se utilizará el método estadístico para el tratamiento de los datos y presentación de resultados; atendiendo a los objetivos que persigue, la investigación es básica. El diseño es no experimental porque no

existirá manipulación deliberada de la variable en estudio; por último, es de tipo descriptivo simple y transversal por que la medición se realizará en un solo momento.

Identificación de variables

Variable principal: calidad de vida profesional:

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Calidad de vida profesional	La calidad de vida profesional se define como el sentimiento de bienestar secundario al equilibrio que la persona presenta entre la exigencia de la profesión y el entorno psicoorganizacional, y social que cuenta para enfrentar estas exigencias (Sosa Cerda et al., 2010).	<p>El apoyo directivo se valorará mediante 13 ítems, dándole un valor a la puntuación de 13-26= deficiente, 27-65= regular, 66-104= buena y 105-130= excelente. La motivación intrínseca se valorará mediante 10 ítems, dándole un valor a la puntuación de 10-20= deficiente, 21-50= regular, 51-68= buena y 81-100= excelente.</p> <p>La carga de trabajo se valorará mediante 11 ítems, dándole un valor a la puntuación de 11-22= baja, 23-55= regular, 56-88= Alta y 89-110= excesiva.</p> <p>La calidad de vida profesional global percibida es la respuesta que identifica el sentir del profesional en base a una pregunta directa (1 ítems) dándole un valor a la puntuación de 1-2= deficiente, 3-5= regular, 6-8= buena y 9-10= excelente.</p> <p>La calidad de Vida Profesional Total es el sentimiento de bienestar equilibrado del profesional en las 3 dimensiones anteriormente mencionadas; se valorará mediante los 35 ítems, dándole un valor a la puntuación de 35-75= mala calidad de vida, 71-175= baja calidad de vida, 176-280= buena calidad de vida y 281-350= calidad de vida óptima.</p>	<p>Apoyo directivo</p> <p>Motivación Intrínseca</p>	<p>Constituido por los siguientes ítems:</p> <p>2: Satisfacción con el tipo de trabajo.</p> <p>3: Satisfacción con el sueldo.</p> <p>4: Posibilidad de promoción.</p> <p>5: Reconocimiento de mi esfuerzo.</p> <p>10: Apoyo de mis jefes.</p> <p>11: Apoyo de mis compañeros.</p> <p>14: Posibilidad de ser creativo</p> <p>16: Recibo información de los resultados de mi trabajo.</p> <p>20: Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.</p> <p>22: El lugar donde trabajo trata la calidad de vida de mi puesto</p> <p>23: Tengo autonomía o libertad de decisión.</p> <p>28: Variedad en mi trabajo.</p> <p>30: Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.</p> <p>Constituido por los siguientes ítems:</p> <p>9: Motivación (ganar de esforzarme)</p> <p>12: Apoyo de mi familia.</p> <p>13: Ganas de ser creativo.</p> <p>15: Dejo de tener comunicación al acabar la jornada laboral.</p> <p>26: Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.</p> <p>27: Estoy capacitado para hacer</p>	<p>Ordinal</p> <p>Se trabajará con una escala tipo Likert del 1 al 10, donde Nada tiene como valor 1 y 2, Algo tiene como valor 3, 4 y 5, Bastante tiene como valores 6, 7 y 8, y Mucho tiene como valores 9 y 10.</p>

mi trabajo actual.

29: Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.

31: Lo que tengo que hacer queda claro.

32: Me siento orgulloso(a) de mi trabajo.

35: Apoyo de los compañeros.

Constituido por los siguientes ítems:

1: Cantidad de trabajo que tengo.

6: Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.

7: Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.

8: Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.

17: Conflicto con otras personas de mi trabajo.

18: Falta de tiempo para mi vida personal.

19: Incomodidad física en el trabajo.

21: Carga de responsabilidad.

24: Interrupciones molestas.

25: Estrés esfuerzo emocional.

33: Mi trabajo tiene consecuencias negativas

Constituido por el siguiente

ítem:

34: Calidad de vida de mi trabajo.

Carga de trabajo

Calidad de vida
Percibida

Técnica e instrumento de recolección de datos

En el proyecto de investigación presente la técnica que ha de emplearse será la encuesta y como instrumento se utilizará un cuestionario auto administrativo. El instrumento será el cuestionario Calidad de Vida Profesional, CVP-35, es uno de los cuestionarios de mayor uso en población de habla inglesa, conocido como PQL-35, desarrollado por Karasek en (1989) y adaptado al español como CVP-35 por Cabezas (1998); ha sido validado en varias ocasiones con un (α) de Cronbach que va desde 0.75 a 0.86, evaluando su validez de constructo, fiabilidad y utilizado en diferentes estudios. El instrumento consta de 35 ítems y divididos en tres dimensiones: el apoyo directivo, la carga de trabajo y la motivación intrínseca; las preguntas están establecidas con respuesta en la escala de Likert que va de 1 a 10, donde uno significa nada y 10 mucho.

El formulario constará de 2 partes:

Antecedentes personales y profesionales como caracteres sociodemográficos: sexo, edad en años, estado civil, número de hijos, categoría profesional, antigüedad de la profesión en años y situación contractual.

Cuestionario CVP-35

Las preguntas se agrupan en tres dimensiones: apoyo directivo, motivación intrínseca y carga de trabajo. La dimensión apoyo directivo es valorada mediante 13 ítems haciendo referencia al apoyo emocional percibido de los directivos con las preguntas 2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30. Donde la puntuación de 13-26= Deficiente, 27-65= Regular, 66-104= Buena y 105-130= Excelente.

La dimensión motivación intrínseca se valoriza por 10 ítems y hace referencia a los factores motivacionales que perciben identificado en las preguntas 9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, y 35. Donde la puntuación de 10-20= deficiente, 21-50= regular, 51-68= buena y 81-100= excelente.

La dimensión carga de trabajo es valorada por 11 ítems mediante las preguntas 1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25 y 33. Donde la puntuación de 11-22= baja, 23-55= regular, 56-88= alta y 89-110= excesiva.

La pregunta 34 responde a la calidad de vida profesional global percibida, es la respuesta que identifica el sentir del profesional en base a una pregunta directa (1 ítems) dándole un valor a la puntuación de 1-2= deficiente, 3-5= regular, 6-8= buena y 9-10= excelente.

La calidad de vida profesional total es el sentimiento de bienestar equilibrado del profesional en las 3 dimensiones anteriormente mencionadas, se valorará mediante los 35 ítems, dándole un valor a la puntuación de 35-70= mala calidad de vida, 71-175= baja calidad de vida, 176-280= buena calidad de vida y 281-350= calidad de vida óptima.

Validez

Para la validez del instrumento se sometió al juicio de expertos a 5 profesionales en el área, de los cuales 3 son magísteres y 2 licenciados especialistas en cuidados intensivos con más de 9 años de experiencia. Según los resultados de la prueba de V de Aiken se obtuvo un coeficiente de 0.998, por lo que se considera que existe fuerte consistencias y congruencia entre las opiniones de los expertos. De esta manera, se considera **válido** el instrumento para su aplicación.

Confiabilidad

Luego de la obtención de los resultados del juicio de expertos se aplicó una prueba piloto a 8 participantes en una muestra de similares características de la población en estudio, mostrando como resultado del Alpha de Cronbach de 0,937 de coeficiente. Por lo tanto, el instrumento demuestra una alta confiabilidad y es aceptable para su aplicación en el estudio.

Proceso de recolección de datos

Los datos se recolectarán según el cronograma establecido, previa solicitud de autorización a la institución donde se realizará el estudio, y coordinación con el departamento de Enfermería y jefatura de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Se aplicará el instrumento en las reuniones de capacitación continua de los profesionales de Enfermería realizadas una vez al mes. El día de la reunión se aprovechará un espacio de tiempo asignado, se explicará los objetivos y la forma de llenado; posteriormente se proporcionaron los instrumentos a cada profesional, dando 15 minutos para responder; en caso de dudas el personal de apoyo y la investigadora apoyarán a cada profesional. Pasados los 15 minutos se recogerá los instrumentos llenados verificando que hayan sido respondidos en su totalidad.

Análisis y procesamiento de datos

La información obtenida será ordenada y situada en una tabla matriz para su respectiva tabulación. Para el tratamiento de la información se utilizará el software estadístico para ciencias sociales IBM SPSS Statistics versión 25 donde serán ingresados los datos recolectados, previa codificación correlativa para evitar errores de ingreso de datos. El análisis de la información será de acuerdo a los objetivos del estudio, y se utilizará el programa Microsoft Word para los datos

que se presentan en tablas y figuras; utilizando porcentajes y frecuencias para su mejor comprensión de los resultados.

Consideraciones éticas

El presente estudio se apoya en la Ley General de Salud, sobre los aspectos de investigación en los seres humanos. En el artículo 13 plasma el respeto a la dignidad como también la protección de los derechos, se considera a la investigación que no afecte la salud ni la integridad de la persona. El consentimiento informado permite a los participantes contar con información adecuada, respecto de la investigación que les permite aceptar o rechazar voluntariamente la invitación a participar.

Respecto a los principios éticos:

Beneficencia: a partir del estudio las enfermeras de la clínica privada de Lima contarán con información actualizada y científica, para ello se pondrá a disposición el trabajo de investigación.

Autonomía: se respetará la opinión de cada enfermera participante sobre su voluntad de participar o no de la investigación.

Justicia: se promoverá la participación de todos los profesionales de la Unidad de Cuidados Intensivos que cumplan con los requisitos de inclusión, sin discriminación por alguna otra condición.

No maleficencia: la información será usada solo para los fines del estudio, se mantendrá en estricta confidencialidad.

Capítulo VI

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución

ACTIVIDAD	MES													
	2019												2020	
	ene ro	febr ero	mar zo	ab ril	ma yo	jun io	jul io	ago sto	setie mbre	octu bre	novie mbre	dicie mbre	ene ro	febr ero
Elaborar el Proyecto	X	X	X	X										
Revisión del proyecto				X	X	X	X							
Recolección de datos								X	X	X				
Elaboración de informe											X	X		
Presentación de Informe												X		
Sustentación													X	
Publicación de Tesis														X

Presupuesto

Rubro	Cantidad	Precio individual	Precio total
RECURSO HUMANO			
encuestadores	2	s/.70.00	s/.140.00
auxiliar de Computación	1	s/.300.00	s/.300.00
RECURSO MATERIAL			
cartucho para impresora	1	s/.80.00	s/.80.00
Resaltador	1	s/.1.00	s/.1.00
Lápiz	10	s/.0.50	s/.5.00
Bolígrafos	2	s/.2.00	s/.2.00
papel Bond	200	s/.13.00	s/.13.00
PROCESO ACADEMICO			
Asesoría	1	s/.550.00	s/.550.00
Dictamen	1	s/.400.00	s/.400.00
Sustentación	1	s/.300.00	s/.300.00
OTRO RECURSO			
aula de la Clínica	1	s/.0	-
Total			s/.1,791.00

Referencias

Albanessi, S. (2013). *Percepción de la calidad de vida profesional en trabajadores de la salud.*

Universidad Nacional de San Luis, Argentina. Retrieved from

<http://alternativas.me/attachments/article/27/1>. Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud.pdf

Andrés, O., & Garcés, R. (2014). *Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (e.s.e) III nivel, Bogotá*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. Retrieved from

<http://bdigital.unal.edu.co/40120/1/539516.2014.pdf>

<http://bdigital.unal.edu.co/40120/1/539516.2014.pdf>

Arranz, A. (2017). Motivación intrínseca: ¿Qué nos mueve a realizar nuestras actividades preferidas? Retrieved January 22, 2019, from <https://blog.cognifit.com/es/motivacion-intrinseca/>

Atalaya, M. (2013). Satisfacción laboral y productividad. Retrieved from

<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

Canova, C. (2017). Calidad de vida del personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos en Santa Marta, Colombia. *Revista Colombiana de Enfermería*, 15(12), 10.

<https://doi.org/10.18270/rce.v15i12.2132>

Castro, F., & Chantong, K. (2019). *Carga Laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería 2019 OCTUBRE 2019- MARZO 2020*. Universidad Técnica de Babahoyo.

Cazana, Z. (2017). *Factores asociados a la calidad de vida. Casus*. Universidad Cayetano Heredia. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6258757.pdf>

Clinica San Judas Tadeo. (2016). Nosotros, Clinica San Judas Tadeo. Retrieved January 20, 2019, from <http://www.clinicasanjudastadeo.com.pe/nosotros>

- Comunidad Global de Directivos. (2019). ¿Cómo ser un buen jefe? Retrieved June 23, 2020, from <https://www.apd.es/como-ser-buen-jefe/>
- Contreras, F., Espinosa, J., Hernandez, F., & Acosta, N. (2013). *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá*.
- Cornejo, W. (2016). Calidad de vida. *Calidad de Vida*, 12(4), 56–75.
<https://doi.org/10.4272/978-84-9745-427-8.ch11>
- Cruz, J. (2017). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Universidad del Notrte.
<https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Estado global de calidad. (2016). *The Global State of Quality Research Report*. Retrieved from <https://asq.org/quality-resources/research/global-state-of-quality>
- Farias, G. (2015). ¿Qué es la calidad? Retrieved June 23, 2020, from <https://gabrielfariasiribarren.com/que-es-la-calidad/>
- Farro, G. (2018). *Calidad de vida del profesional de enfermería en centro quirúrgico*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Retrieved from http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3533/Calidad_CubasReinoso_Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, A., Cuairan, M., & Curbelo, R. (2016). *Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia en España*. *Enfermería Global*. Universidad de Valladolid, España. <https://doi.org/10.6018/eglobal.15.2.235781>
- Fundación para la Prevención de riesgos laborales. (2015). Carga de trabajo – Riesgos Laborales.

<https://doi.org/AS-0002>

Gountas, S., Gountas, J., Soutar, G., & Mavondo, F. (2014). Delivering good service: personal resources, job satisfaction and nurses' 'customer' (patient) orientation. *Journal of Advanced Nursing*, 70(7), 1553–1563. <https://doi.org/10.1111/jan.12308>

Grimaldo, M., & Reyes, M. (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1), 50–57. [https://doi.org/10.1016/S0120-0534\(15\)30006-6](https://doi.org/10.1016/S0120-0534(15)30006-6)

Hansekilová, A., García, M. V., Pomares, M., Pardo, M. J., & Monte, J. (2011). *La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría. Enfermería Global*. Universidad de Murcia. <https://doi.org/10.4321/S1695-61412011000400012>

Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. (2017). Retrieved January 26, 2019, from <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/>

ISO-9001-2015. (2016). Desarrollo y evolución del concepto calidad. Retrieved January 22, 2019, from <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2016/09/desarrollo-concepto-calidad/>

Jeanh, M., & OMS. (2019). *Perfil mundial de los trabajadores sanitarios*. Retrieved from https://www.who.int/whr/2006/06_chap1_es.pdf?ua=1

Marriner, A. (2006). *Libro de Gestión y dirección de enfermería* (8va ed.). ELSIEVER.

Retrieved from

https://www.academia.edu/36756562/LIBRO_DE_GESTION_Y_DIRECCIÓN_DE_ENFERMERIA_MARRINER_8a_EDICION_1_

Martinez, B. (2018). *Clima organizacional y calidad de vida profesional del personal profesional de la dirección de general de administración del Ministerio de Defensa, 2018*.

Lima.

- Mederos, G. (2016). Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2016. *Universidad César Vallejo*. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7266>
- Milla, E. (2017). *Calidad de vida profesional y autoeficiencia del personal de enfermería en una clínica privada*. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17512/Milla_FEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Salud. Resolución Directorial, Pub. L. No. 175-2014-DG/INSM"HD-HN", Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi" 2 (2014). Retrieved from <http://www.insm.gob.pe/transparencia/archivos/datgen/dispo/RD/2014/RD-175-2014-DGINSMHDHN.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. (2014). *Informe anual del empleo en el Perú 2014*. Perú. Retrieved from http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME_ANUAL_EMPLEO_ENAHO_2014.pdf
- Moreno, M. (2018). *Incidencia de la gestión gerencial en la calidad de servicios de salud en la Red de Salud Otuzco, 2017*. Universidad César Vallejo. Universidad Cesar Vallejo.
- Muñante, A., & Perez, M. (2018). *Satisfacción laboral y motivación de los profesionales de enfermería, 2018*. Universidad Nacional del Callao, Callao.
- Navarro, C. (2015). *Calidad de Vida, Trabajo y Salud en los profesionales sanitarios: un estudio en el hospital general universitario de Alicante*.

- OIT. (2019). OIT: La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores.
- Portafolio. (2017). Estrés laboral, el enemigo silencioso de la productividad empresarial | Tendencias | Portafolio. Retrieved from <https://www.portafolio.co/tendencias/estres-laboral-el-enemigo-silencioso-de-la-productividad-empresarial-512111>
- Quintana, M. (2014a). “*Calidad de Vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaria de salud publica, Hermosillo-México.*”
- Quintana, M. (2014b). *Tesis para optar al grado de Doctor en Enfermería.*
- Rivera, D., Rivera, J., & Gonzales, C. (2017). Validacion de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS, México, 6, 25–34. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.05.010>
- Robles Espinoza, A., Rubio Jurado, B., De la Rosa Galván, E., & Nava Zavala, A. (2016). *Generalidades y conceptos de la calidad de vida en relacion con los cuidados de la salud.* Retrieved from www.medigraphic.org.mx/Generalidadesyconceptosdecalidaddevidaenrelaciónconloscuidadosdesalud
- Romina Putallaz, P. (2016). Calidad de Vida. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/328996736_Calidad_de_Vida
- Saltos, M., Pérez, carmen, Suarez, R., & Linares, S. (2017). *Analisis de la carga de trabajo del personal de enfermería, según gravedad. Ciencia y Enfermeria.* Universidad Técnica de Manabi. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>
- Sosa, O., Cheverría, S., & Padilla, R. (2010). *Calidad de vida profesional del personal de enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* (Vol. 18). México. Retrieved from <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2010/eim103f.pdf>

- Tello, P. (2017). *Carga laboral y calida de vida profesional de enfermeria del servicio de Cuidados Intensivos médicos, quirúrgicos e intermedios del Centro Médico Naval, 2016*.
[https://doi.org/Universidad Cecar Vallejo](https://doi.org/Universidad%20Cecar%20Vallejo)
- Universidad de Antioquia. (2015). *Calidad de Vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica (2005)*. España. Retrieved from
<http://inico.usal.es/publicaciones.asp>
- Urrea, E., Jana, A., & García, M. (2011). Algunos aspectos esenciales del pensamiento de Jean Watson y su teoría de cuidados transpersonales. *CIENCIA Y ENFERMERIA XVII*, (3), 11–22. Retrieved from <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v17n3/art02.pdf>
- Vásquez, F. (2016). La importancia de percibir el apoyo del jefe. Retrieved January 22, 2019, from <http://www.3goffice.com/la-importancia-de-percibir-el-apoyo-del-jefe/>
- Velasquez, C. (2017). *Calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que laboran en el hospital San Jose de Chincha*. Universidad San Juan Bautista, Peru. Retrieved from
[http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/530/T-TPLE-Ceferina Velasquez Ceperian.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/530/T-TPLE-Ceferina%20Velasquez%20Ceperian.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villar, M. (2013). *La carga fisica de trabajo*. España. Retrieved from
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Carga fisica tme.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Carga%20fisica%20tme.pdf)

Apéndices

Apéndice A: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)

Estimada(o) colega, queremos invitarlo cordialmente a participar en el desarrollo del presente estudio: Calidad de vida profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos, ya que permitirá mejorar la calidad de vida del profesional de Enfermería; su ayuda será de suma importancia.

Ustedes verán un cuadro debajo y según las indicaciones podrán llenarlo.

Llene y/o marque con un aspa “X” lo correcto:

Edad:	_____	años	
Sexo:	Varón	Mujer	
Estado civil:	Casado	Soltero	
Hijos	Sí	No	
Categoría Profesional:	Enfermero General	Enfermero Intensivista	Enfermero con otra especialidad
Antigüedad en la profesión:	_____	años	
Situación Contractual:	Contrato laboral fijo	Contrato temporal	

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Tabla 4:

Coefficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken

ITEM	CALIFICACIÓN DE LOS JUECES					V de Aiken
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1
30	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1	1
33	0.75	1	1	1	1	0.95
34	1	1	1	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1
V DE AIKEN GENERAL						0.998

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken es una prueba que permite determinar cuantitativamente la relevancia de cada uno de los 35 ítems presente **cuestionario** a partir de la evaluación de los 5 jueces. Sus valores oscilan de 0 a 1, considerándose que cuanto más cerca se encuentre al valor del coeficiente 1, la validez será aceptable. En este caso, se obtuvo 0.998, por lo que se considera que existe fuerte consistencias y congruencia entre las opiniones de los expertos. De esta manera, se considera **válido** el instrumento para el área de aplicación.

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar el manejo de habilidades sociales, el mismo será aplicado a 35 profesionales de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo de la ciudad de Lima Metropolitana, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **Cuestionario Calidad de Vida Profesional**, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

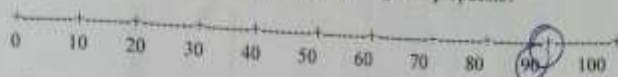
Juez N°: 01 Fecha actual: 3/Dic/19
Nombres y Apellidos del Juez: Yessie Angélica Ojeda Obando
Institución donde labora: H.P. Guillermo Balmori Siquiera
Años de experiencia profesional o científica: 40 años


Firma del Juez.
Supervisor de Enfermería
Hospital Nacional Guillermo Balmori
ESALUD

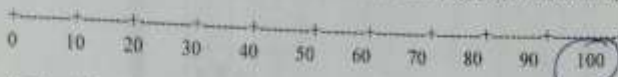
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

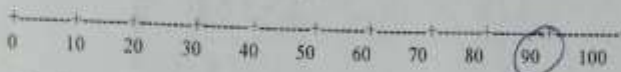
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



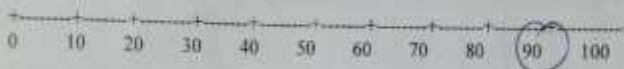
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



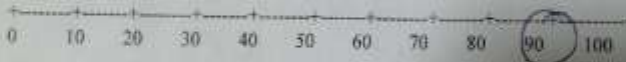
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Ninguna

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Ninguna

Fecha: 31 Dic / 19

Valido por: _____

Fresca Ocaso Obando
LIC. FRESCA OCASO OBANDO
COP. 115
Supervisora de Instrumentos
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de
Ciudad de México

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI NO ()
1 0

Observaciones:

Sugerencias: MEJORAR PRESENTACION DE LA (DULCIS) DE DATOS GENERALES.

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO
1 → 0 0 → 1

Observaciones:

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO

Observaciones:

Sugerencias:

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la Calidad de vida profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de la Clínica San Judas Tadeo de Lima.
Para obtener el título de especialista en Cuidados intensivos.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 15-12-19

Nombres y Apellidos de Juez: Gaby Adalí Olivares Peralta

Institución donde labora: Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja

Años de experiencia profesional o científica: 16 años


Mg. Gaby Adalí Olivares Peralta
Lic. Enfermería
CEP: 43274 REE 18382

Firma y Sello

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:
Sugerencias:

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI () NO ()

Observaciones:
Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO ()
1 → 0 0 → 1

Observaciones:
Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:
Sugerencias: *Quiza cambiar el termino "conocido" all' ítem 15.*

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:
Sugerencias:

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI () NO ()

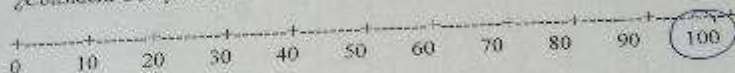
Observaciones:
Sugerencias:

lup
Mg. Gaby Adela Torres Parata
maia
CEP. 492/4 NEE 16382

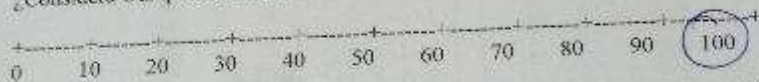
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

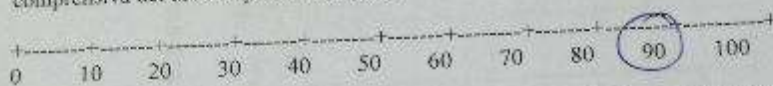
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



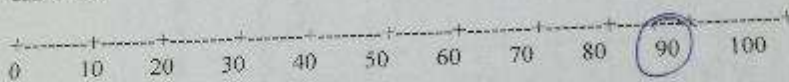
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



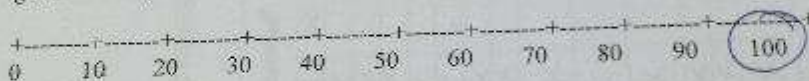
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

ninguna

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Ninguna

Fecha: 75-12-19

Valido por: [Signature]

Mg. Gaby Adalid Olivares Peralta
Lic. Enfermería
CEP: 49274 REE 16382

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir la calidad de vida profesional del enfermero en la Clínica San Judas Tadeo de Lima, 2019.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

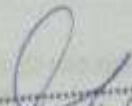
Juez N° 03

Fecha actual: 30-12-19

Nombres y Apellidos de Juez: Luis Alberto Sánchez Maldonado

Institución donde labora: Hospital Nacional Hipólito Unzueta

Años de experiencia profesional o científica: 9 años


Luis Alberto Sánchez M.
UC ENFERMERIA
CEP. 63715 - R.E.E. 014795

Firma y Sello

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()
1 0

Observaciones:

Sugerencias: *Se debe la parte de datos propios (más puntuales)*

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)
1 0

Observaciones:

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X) NO ()

Observaciones:

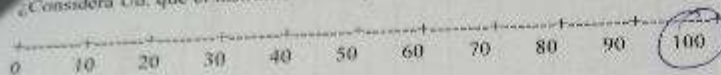
Sugerencias:

[Signature]
Luisberto Sánchez M.
ENFERMERA

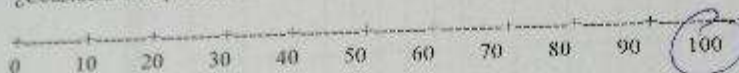
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

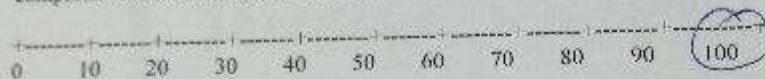
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



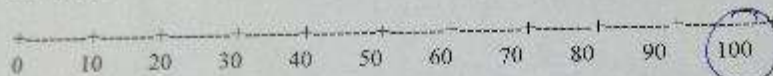
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



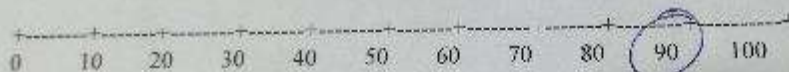
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Ninguna

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Ninguna

Fecha: 30-12-19

Valido por:

Luis Alberto Sanchez M.
LIZ. ENFERMERIA

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir la calidad de vida profesional del enfermero en la Clínica San Judas Tadeo de Lima, 2019.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 04

Fecha actual: 03-07-20

Nombres y Apellidos de Juez: Jesús Hilarión Lago Galvan

Institución donde labora: Hospital Nacional Hipólito Unzueta

Años de experiencia profesional o científica: 12 años

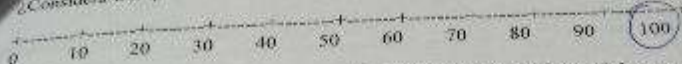

 LIC. JESÚS LAGO GALVAN
 ENFERMERO ESPECIALISTA EN UC
 CIP 47942 INE.11356

Firma y Sello

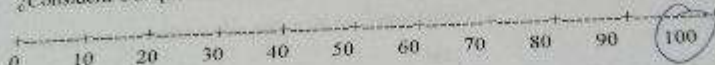
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

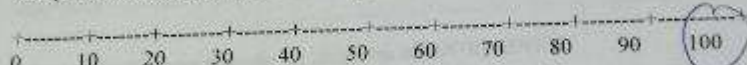
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



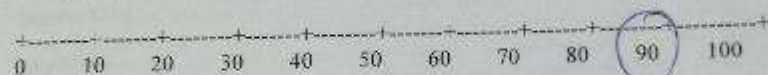
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



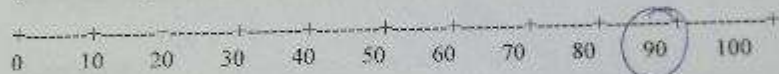
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Ninguna

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Ninguna


LIC. JESUS LAZO GALVAN
ENFERMERO ESPECIALISTA EN ECI
CSP. 47960 RNE. 111186

Fecha: 03-01-20
Valido por: _____

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()
0

Observaciones:
Sugerencias:

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI () NO ()

Observaciones:
Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO ()
1 → 0

Observaciones:
Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:
Sugerencias:

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI () NO ()

Observaciones:
Sugerencias:

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI () NO ()

Observaciones:
Sugerencias:


LIC. JESÚS LAZO GALVÁN
ENFERMERO ESPECIALISTA EN SCI
CEP 47960 RNE.11186

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir La calidad de vida profesional del enfermero en la Clínica San Judas Tadeo de Lima, 2019.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 05

Fecha actual: 06-01-20

Nombres y Apellidos de Juez: Giovanna Calixto Mejía

Institución donde labora: Hospital Nacional Hipólito Unzué

Años de experiencia profesional o científica: 9 años

Lic. Enf. GIOVANA CALIXTO MEJÍA
MG. DOCENCIA EN INVESTIGACIÓN
CEP. 44219 REE: 344219

Firma y Sello

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

2) A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO ()
0→1

Observaciones:

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

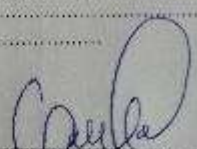
6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ()

NO ()

Observaciones:

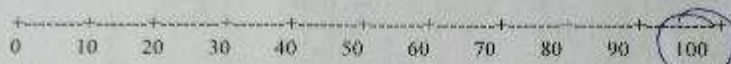
Sugerencias:


Lic. Enf. GIOVANA CALISTO MEJÍA
MG. OCCENIA EN INVESTIGACIÓN
CEP. 44219 REE: 044219

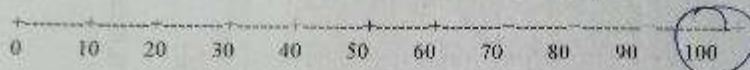
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

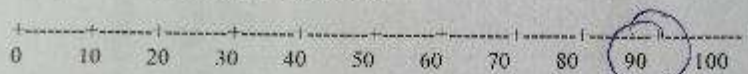
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



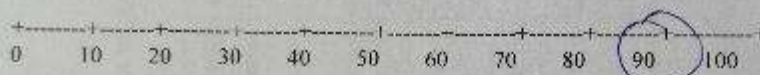
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



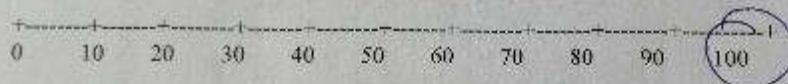
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Ninguna

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Ninguna

Fecha: 06-01-20

Valido por: _____

[Signature]
 LIC. EN GIOVANA CALIXTO MEJIA
 MG. DOCENCIA EN INVESTIGACION
 CEP. 44219 REE: 044219

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	209,38	1,651,125	0,695	0,934
2	210,75	1,651,357	0,730	0,934
3	212,00	1,733,429	0,578	0,936
4	212,13	1,632,982	0,833	0,933
5	210,88	1,626,411	0,846	0,932
6	210,25	1,723,071	0,529	0,936
7	210,00	1,670,857	0,633	0,935
8	210,13	1,771,268	0,064	0,940
9	210,13	1,684,125	0,622	0,935
10	210,38	1,714,268	0,387	0,937
11	210,38	1,711,696	0,646	0,935
12	208,75	1,675,357	0,658	0,935
13	209,88	1,664,125	0,614	0,935
14	209,88	1,654,982	0,814	0,933
15	207,88	1,757,554	0,181	0,938
16	211,00	1,552,286	0,871	0,931
17	211,50	1,692,857	0,444	0,937
18	210,88	1,759,839	0,121	0,939
19	212,38	1,721,411	0,345	0,937
20	211,25	1,677,643	0,700	0,934
21	209,13	1,732,411	0,266	0,938
22	211,13	1,652,125	0,548	0,936
23	210,50	1,576,857	0,833	0,932
24	211,13	1,801,268	-0,111	0,941
25	210,13	1,677,839	0,510	0,936
26	210,75	1,594,500	,868	,932
27	209,00	1,670,286	,683	,934
28	210,50	1,644,857	,663	,934
29	207,38	1,780,839	,050	,938
30	210,38	1,672,268	,636	,935
31	209,88	1,748,982	,218	,938
32	208,38	1,693,696	,703	,935
33	213,13	1,708,411	,375	,937
34	209,88	1,690,696	,579	,935
35	210,00	1,726,000	,351	,937

Para medir la confiabilidad del instrumento de medición, se realizó una muestra de 8 personas aplicando el instrumento de medición, cuyo resultado fue el Alpha de Cronbach de 0,937; es decir, se cuenta con un adecuado instrumento de 35 ítems para medir la variable de investigación.

Apéndice D: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR DE UNA INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL – CVP35

A continuación, se detalla una explicación clara sobre los objetivos a trabajar en la investigación:

La investigación a realizarse es desarrollada por la Lic. en Enfermería Yudy Flor Remigio Tinoco de la Universidad Peruana Unión. El objetivo es determinar la calidad de vida profesional del personal experto en Enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada.

Si está de acuerdo en participar, por favor, responda las preguntas en primera persona en un lapso de 15 a 20 minutos, cualquier duda será atendida y aclarada por el encuestador; la participación es voluntaria y la información recolectada será anónima y de total confidencialidad.

Desde ya le agradecemos su participación.

- Acepto participar voluntariamente en esta investigación: sí () no ()

Firma del Participante

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título del proyecto de investigación: Calidad de vida profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020.

Tabla 7a:

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	MARCO TEORICO	HIPOTESIS
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional del enfermero en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional del enfermero en la dimensión de apoyo directivo?</p> <p>¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional del enfermero en la dimensión carga de trabajo?</p> <p>¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional del enfermero</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar el nivel de la calidad de vida profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Identificar el nivel de calidad de vida profesional del enfermero en la dimensión de apoyo directivo.</p> <p>Identificar el nivel de calidad de vida profesional del enfermero en su dimensión carga de trabajo.</p> <p>Identificar el nivel de calidad de vida profesional del enfermero la dimensión de motivación intrínseca</p> <p>Conocer el nivel de calidad de vida profesional global percibido por el enfermero en la</p>	<p>Teórica: El actual estudio es importante, porque permite adquirir un mayor conocimiento acerca de la situación de la calidad profesional de Enfermería en un lugar específico; en este caso el área de Cuidados Intensivos de la Clínica San Judas Tadeo, una entidad privada en crecimiento del Perú. Es así que con el fin de conocer esta situación actual se ha estructurado todo un marco teórico, producto del escrutinio de bibliografía actualizada respecto a las variables en estudio que se pone a disponibilidad del personal. Así mismo, este estudio será indicio para crear nuevas ideas de investigación.</p> <p>Metodológica: El presente estudio dispondrá un gran aporte metodológico, pues con el fin de medir las variables de Carga de trabajo, Motivación Intrínseca y Apoyo Directivo en las enfermeras, se utilizarán instrumentos adaptados y validados, estos instrumentos estarán a libre disposición para otras enfermeras que puedan usarlo como referencia en futuras investigaciones.</p>	<p>Calidad de vida profesional</p> <p>La calidad de vida profesional se define como el sentimiento de bienestar secundario al equilibrio que la persona presenta entre la exigencia de la profesión, el entorno psicoorganizacional y social que cuenta para enfrentar estas exigencias.</p> <p>Apoyo directivo: Un trabajo adecuadamente realizado y reconocido por el superior que retroalimenta, es ejemplo y brinda un entorno adecuado que ayude al profesional a ser creativo y a sentirse capaz de poder innovar, generar confianza y a su vez productividad de alta calidad.</p> <p>Motivación intrínseca: La motivación se define como un proceso en el que la persona se siente capaz de actuar; es la motivación la que ayuda a la persona a adecuarse al mundo y sus exigencias. Las diferentes circunstancias son las que generan distintos motivos que</p>	<p>No aplica por el tipo de estudio que se desarrolla</p>

<p>en la dimensión motivación intrínseca?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la calidad de vida profesional global percibida por el enfermero en la Unidad de Cuidados Intensivos de la Clínica San Judas Tadeo de Lima?</p>	<p>Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima.</p>	<p>Práctica: La aplicación de esta investigación será útil para las enfermeras intensivistas, pues ahondará en una conducta reflexiva acerca de su desarrollo y desempeño profesional; igualmente le permitirá identificar los niveles de motivación intrínseca, la carga laboral y el apoyo directivo. Así mismo, los resultados obtenidos en este estudio estarán disponibles para el personal administrativo, asistencial y de gestión que labora en la Clínica San Judas Tadeo, para que a partir de los resultados encontrados se puedan generar planes de mejora con el fin de obtener un ambiente propicio para la adecuada práctica de la enfermera y así mismo se cuente con un alto estándar de atención.</p>	<p>conllevar a motivarnos, estos, inclusive difieren entre una y otra persona.</p> <p>Carga de trabajo: La carga de trabajo es la cantidad de exigencias requeridas tanto físicas como mentales que una persona experimenta en su labor. En todos los trabajos estas exigencias requeridas se compenetran en proporción variable dependiendo de la actividad laboral.</p> <p>La calidad de vida profesional total es el sentimiento de bienestar equilibrado del profesional en las 3 dimensiones anteriormente mencionadas.</p>
---	--	--	---

Matriz de consistencia

VARIABLES	TIPO/NIVEL DE ESTUDIO	ÁREA GEOGRÁFICA	POBLACION Y MUESTRA	TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Calidad de vida profesional	El presente estudio será de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, será de diseño no experimental porque no existirá manipulación deliberada de la variable en estudio, y por último será de corte transversal.	El presente estudio se realizará en una clínica privada de Lima. El servicio en el que se aplicará el estudio es la Unidad de Cuidados Intensivos, esta unidad inicia su servicio en Setiembre del 2013. Se ubica en el 5to piso de la Clínica y cuenta con 6 cubiles de atención altamente especializados.	La población estará formada por las enfermeras profesionales que serán un total de 37 enfermeras que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada; Se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia, y que se encuentren dentro de los criterios de inclusión.	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario Calidad de Vida Profesional CVP-35</p> <p>Es uno de los cuestionarios de mayor uso en población de habla inglesa conocido como PQL-35, desarrollado por Karasek en 1989 y adaptado al español como CVP-35 por Cabezas en el 2000, ha sido validado en varias ocasiones con α Cronbach de 0.75 a 0.86, evaluando su validez de constructo, fiabilidad y utilizado en diferentes estudios. Mide la dimensión de apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. Cuenta con un total de 35 preguntas con respuestas establecidas según la escala de Likert que va de 1 a 10, donde uno significa Nada y 10 Mucho.</p> <p>La validez está determinada por 5 jueces y fue procesado con el Coeficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken donde se obtuvo 0.998, por lo que se considera que existe fuerte consistencias y congruencia entre las opiniones de los expertos; para la confiabilidad se usó el Alfa de Cronbach de 0,937; es decir se cuenta con un adecuado instrumento de 35 ítems para medir la variable de investigación.</p>

Apéndice F: Carta de presentación de Docente - Asesor

Yo, Dra. **LUZ VICTORIA CASTILLO ZAMORA**, adscrito a la Unidad de Posgrado de Ciencias de la salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Qué el presente material de investigación titulado “Calidad de vida profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020” constituye la memoria que presenta la licenciada Yudy Flor Remigio Tinoco, para aspirar al título de especialista en Enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos; realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo de investigación es responsabilidad de la autora, y no compromete a la institución.

Firmo la presenta declaración, estando de acuerdo en Lima.



.....

Dra. Luz Victoria Castillo Zamora