

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

## ESCUELA DE POSGRADO

### Unidad de Posgrado Ciencias de la Salud



*Una Institución Adventista*

**Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio  
de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017**

**Por:**

Rosario Del Pilar Peña Chagua

Valeria Viamonte Enriquez

Silvia Esther Zegarra Velazco

**Asesora:**

Dra. Keila Ester Miranda Limachi

Lima, julio de 2017

## Presentaciones en eventos científicos

IV Jornada Científica en Ciencias de la Salud “La Investigación y el Desarrollo de las Especialidades en Enfermería” 13 y 15 de junio del 2017. Universidad Peruana Unión – Lima.

Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UPeU

**TIEF  
2  
P42  
2017**

Peña Chagua, Rosario Del Pilar

Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017. / Autores: Rosario Del Pilar Peña Chagua, Valeria Viamonte Enriquez, Silvia Esther Zegarra Velazco; Asesora: Dra. Keila Ester Miranda Limachi. Lima, 2017.

85 páginas.

Trabajo de Investigación (2da Especialidad), Universidad Peruana Unión. Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud. Escuela de Posgrado, 2017.

Incluye referencias, resumen y apéndice.

Campo del conocimiento: Enfermería.

1. Calidad. 2. Calidad de vida. 3. Calidad de vida profesional. 4. Enfermería 5. Trabajo

DECLARACIÓN JURADA  
DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, KEILA ESTER MIRANDA LIMACHI, 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 de investigación titulado: “*Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima metropolitana en el 2017.*” Constituye la memoria que presentan las licenciadas: SILVIA ESTHER ZEGARRA VELAZCO, VALERIA VIAMONTE ENRIQUEZ y ROSARIO DEL PILAR PEÑA CHAGUA, para aspirar al título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

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

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los veintiséis días del mes de julio de 2017.



Dra. Keila Ester Miranda Limachi

Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de  
Emergencia en un hospital nacional de Lima metropolitana en el 2017.

# TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentado para optar el título profesional de Especialista Emergencias y Desastres

## JURADO CALIFICADOR

  
Dra. María Angela Paredes Aguirre  
Presidente

  
Dra. Mayela Cajachagua Castro  
Secretario

  
Dra. Keila Ester Miranda Limachi  
Asesor

Lima, 24 de julio de 2017

## **Dedicatoria**

*A nuestros padres, por darnos la oportunidad de vivir esta experiencia y por estar con nosotras en cada paso que damos, por fortalecer nuestros corazones e impulsarnos a seguir adelante.*

## **Agradecimiento**

*Agrademos a Dios por guiarnos en el camino poniendo a las personas indicadas para descubrir los alcances de nuestra investigación y por darnos salud para realizarlo.*

*A nuestros padres y familiares por creer en nosotros y habernos fortalecido en los momentos de cansancio, motivándonos a seguir adelante.*

*A la Universidad Peruana Unión y su plana docente, por ayudarnos a vivir este proceso que nos ha permitido crecer en todos los ámbitos, porque ahora tenemos más herramientas que nos permiten ayudar.*

## Tabla de contenido

Dedicatoria.....	v
Agradecimiento .....	vi
Resumen .....	xi
Abstrac.....	xii
Introduccion.....	xiii
Capítulo I.....	15
El Problema .....	15
Planteamiento del problema .....	15
Formulación del problema.....	17
Justificación .....	18
Viabilidad. ....	19
Objetivos.....	19
Capitulo II.....	21
Bases teóricas de la investigación .....	21
Teoría de enfermería: El autocuidado – Dorothea Orem.....	31
Marco teórico.....	34
Definición conceptual de términos .....	43

Capítulo III .....	45
Metodología de la investigación.....	45
Tipo y diseño de investigación .....	45
Población .....	45
Muestra .....	45
Instrumentos para la recolección de datos .....	48
Análisis de los datos .....	49
Capítulo IV .....	50
Resultados y discusión .....	50
Resultados.....	50
Discusión .....	54
Capítulo V .....	56
Conclusiones y recomendaciones.....	56
Conclusiones.....	56
Recomendaciones .....	57
Referencias bibliográficas .....	59
Apéndice.....	65
Apéndice A. Presupuesto.....	65

Apéndice B. Cronograma .....	67
Apéndice C. Carta de consentimiento informado.....	68
Apéndice D. Matriz de consistencia .....	69
Apéndice E. Cuestionario .....	71
Apéndice F. Juicio de expertos .....	75
Apéndice G. Prueba piloto.....	76
Apéndice H. Resultados descriptivos del instrumento de investigación .....	77
Apéndice I. Operacionalización de las variables .....	84

## **Listado de tablas**

Tabla 1. Característica sociodemográficas de la muestra .....	47
Tabla 2. Resultados de la Dimensión 1. Soporte Institucional para el trabajo .....	50
Tabla 3. Resultados totales de la dimensión 2. Seguridad en el trabajo .....	50
Tabla 4. Resultados totales de la dimensión 3. Integración al puesto de trabajo .....	51
Tabla 5. Resultados totales de la dimensión 4. Satisfacción por el trabajo .....	51
Tabla 6. Resultados totales de la Dimensión 5. Bienestar logrado a traves del trabajo	52
Tabla 7. Resultados totales de la dimensión 6. Desarrollo personal del trabajador ...	52
Tabla 8 resultados totales de la dimensión 7. Administracion del tiempo libre .....	53
Tabla 9. Resultados totales de la calidad de vida en el trabajo.....	53
Tabla 10. Resultados descriptivos de la Dimensión 1 .....	77
Tabla 11. Resultados descriptivos de la Dimensión 2 .....	78
Tabla 12. Resultados descriptivos de la Dimensión 3 .....	79
Tabla 13. Resultados descriptivos de la Dimensión 4 .....	80
Tabla 14. Resultados descriptivos de la Dimensión 5 .....	81
Tabla 15. Resultados descriptivos de la dimensión 6 .....	82
Tabla 16. Resultados descriptivos de la dimensión 7 .....	83

## Resumen

El objetivo de la investigación es determinar la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima metropolitana. La metodología usada para el proyecto de investigación es el descriptivo, no experimental de corte trasversal, para el cual se trabajó con una muestra poblacional de 65 profesionales de enfermería; el instrumento utilizado es el “CVT – GOHISALO”, que fue adaptado por las investigadoras a la realidad Peruana, y consta de 7 dimensiones y 74 ítems. Esta investigación concluyó que el profesional de Enfermería que labora en el servicio de emergencia de un Hospital de Lima Metropolitana percibe una calidad de vida en el trabajo media (93,8%). En las dimensiones soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre más del 70% de los profesionales de enfermería coinciden en una satisfacción media. El 89,2% tiene alta satisfacción por el puesto de trabajo y el bienestar logrado a través del trabajo tiene una percepción media y alta con un 56,9% y 43,1% respectivamente. Se concluye que los profesionales de enfermería en su mayoría perciben una calidad media de vida en el trabajo dentro del Hospital Nacional de Lima Metropolitana.

**Palabras clave:** Calidad, calidad de vida, calidad de vida profesional, enfermería, trabajo, salud, salud laboral.

## **Abstrac**

The objective of the research is to determine the quality of life in the work of the nursing professional who works in the emergency service of a National Hospital of metropolitan Lima. The methodology used for the research project is the descriptive, non-experimental cross-cut, for which a population sample of 65 nursing professionals was used; The instrument used is the "CVT - GOHISALO", which was adapted by the researchers to the Peruvian reality, and consists of 7 dimensions and 74 items. This research concluded that the nursing professional who works in the emergency service of a Metropolitan Lima Hospital perceives a quality of life in the average work (93.8%). In the dimensions of institutional support, job security, integration to the job, personal development of the worker and administration of free time more than 70% of nursing professionals agree on average satisfaction. 89.2% have high job satisfaction and the welfare achieved through work has a medium and high perception with 56.9% and 43.1% respectively. The study concluded that the nursing professionals studied mostly perceive a medium quality of life at work within the National Hospital of Metropolitan Lima.

**Key words:** quality, quality of life, professional quality of life, nursing, work, health, occupational health

## **Introduccion**

En la actualidad mencionar sobre calidad de vida, lo entendemos como un término multidimensional que significa tener buenas condiciones de vida y un alto grado de bienestar (Palomba, 2002) Mientras que para otros la calidad de vida es "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes" (OMS 2015).

La calidad de vida laboral se relaciona con las condiciones de trabajo. Estas, por definición, son cualquier característica del mismo que pueda tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Del mismo modo, riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo (Herran,2014).

A nivel mundial sólo el 37% de las enfermeras se encuentran satisfechas desde el punto de vista laboral de su trabajo, en sí, y a oportunidades de perfeccionamiento y menos satisfechas con los ascensos y las remuneraciones. En los países latinoamericanos, la insatisfacción laboral está dada principalmente por una baja remuneración económica. La identificación con la profesión y las relaciones profesionales son los aspectos que proporcionan más satisfacción laboral. (Urbina B & Victoria M, 2014).

Es por ello que la investigación describe que, durante el transcurso de vida laboral, se ha observado en distintos centros asistenciales los problemas y dificultades a los que se enfrentan las enfermeras. Es de vital importancia conocer la calidad de vida profesional que tienen las Enfermeras ya que de ello depende el servicio que se brinda a la comunidad por su interacción

permanente con esta, la institución y las diferentes dimensiones que abarca la calidad de vida profesional. Por lo expuesto, nuestro trabajo de investigación tendrá como objetivo Determinar la calidad de vida del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima metropolitana, teniendo como metodología un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y de corte transversal

## Capítulo I

### El Problema

#### Planteamiento del problema

La globalización económica, social y cultural exigen al ser humano un desarrollo personal y profesional, considerando al trabajo como una actividad de vastos alcances que refleja e influye sobre casi todos los aspectos de la conducta humana; por ende, al desempeñar un trabajo no sólo trasladan a él sus habilidades intelectuales y motrices, sino también las individualidades (Fernández & Paravic, 2003); de ello deriva que, el trabajo no sólo desarrolla a la persona sino también a la profesión u oficio; es así, como el profesional de enfermería, a lo largo de los años, ha ido desarrollando su modelo de cuidado como ciencia y profesión (Navarro, 2006), haciendo cada día mayor el requerimiento del profesional de enfermería en cada nosocomio y/o institución prestadora de salud; Según Malvárez, el personal de enfermería representa el 50 a 60% de la fuerza laboral del sistema de salud, por ser uno de los capitales humanos más importantes en salud; no sólo en el desempeño profesional, sino también por su capacidad resolutiva al conocer las necesidades reales o sentidas del usuario interno o externo, por lo que concentra el mayor porcentaje de costos fijos en los presupuestos de salud y participa, activamente, en la entrega de cuidados directos e indirectos a la persona, familias y a la comunidad; por tanto, constituye un importante grupo laboral (Malvárez & Castrillón, 2005).

En el campo de acción de La enfermera hospitalaria o clínica forma parte del equipo de atención médica curativa. Ella es la responsable de la aplicación correcta y la ejecución de las indicaciones médicas para la recuperación de la salud del paciente (Vallejo, 2002). Estas actividades someten al profesional a una sobrecarga laboral, debido a que los pacientes, cada vez son más exigentes y críticos; además de los factores que exigen mayor rendimiento del

profesional de enfermería, sin que nunca o casi nunca, se piense en su calidad de vida en el trabajo. Adicionando a esto, las condiciones del ambiente hospitalario, que pareciera no ser el más propicio para derivar una satisfacción laboral; el cansancio, las escasas posibilidades de capacitación debido al sistema de turnos y la escasez de personal, traen como consecuencia fatiga y desmoralización entre los profesionales, lo que impide en algunas ocasiones concretar la esencia fundamental, el cuidado del usuario externo (Urbina & Victoria, 2009).

Es tal la relevancia que sólo el 37% de las enfermeras a nivel mundial se encuentran satisfechas desde el punto de vista laboral de su trabajo, en sí, y a oportunidades de perfeccionamiento; y menos satisfechas con los ascensos y las remuneraciones (Urbina & Victoria, 2009). En los países latinoamericanos, la insatisfacción laboral de los profesionales de enfermería está dada principalmente por una remuneración económica desigual.

En el Perú, las condiciones laborales en las cuales ejercen los profesionales de enfermería, no son ajenas a esta realidad. Los mayores problemas a los que se enfrenta cotidianamente se encuentran manifiestas en la inestabilidad laboral, en el incremento de la jornada laboral y en el escaso tiempo de dedicación al cuidado directo, documentación excesiva para el desarrollo de actividades; entre otros expresan los efectos en el desempeño del sector salud e impactan negativamente en el cuidado y la calidad de vida personal y familiar de los profesionales, porque restringen el pleno desarrollo humano. Tal situación obliga al profesional de enfermería a migrar a otros países en busca de mejores oportunidades (Maslow, 1970). Según datos del 2011 el grupo principal de migrantes corresponde al personal de enfermería femenino con destino a países como EEUU, Italia y España (Ministerio de Salud & Dirección General de Epidemiología, 2012).

Por ello es importante conocer la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería, ya que de ello depende, el tipo de interacción enfermero - paciente, la familia, evitar la pérdida de valores humanos que puedan fortalecer la enfermería nacional y la calidad de atención brindada en los nosocomios del Perú y valorar la presencia de las enfermeras como eje de atención en los servicios de salud.

## **Formulación del problema**

### **Objetivo general**

¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017?

### **Problemas específicos.**

¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo en la dimensión soporte institucional para el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza?

¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo en la dimensión seguridad en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza?

¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo en la dimensión integración al puesto de trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza?

¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo en la dimensión satisfacción por el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza?

¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza?

¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo en la dimensión desarrollo personal del trabajador del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza?

¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo en la dimensión administración del tiempo libre del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza?

## **Justificación**

### **Justificación teórica**

Por su aporte teórico permitirá seleccionar y sintetizar la información sobre la calidad de vida y sus dimensiones, así como crear un debate académico con los resultados obtenidos en investigaciones precedentes y evidenciar los resultados en la realidad peruana.

### **Justificación metodológica**

Por su aporte metodológico los resultados del estudio sobre Calidad de vida en el trabajo en el profesional de Enfermería, servirá como base metodológica para realizar investigaciones considerando otras variables asociadas, trabajos experimentales como programas educativos que mejoren la calidad de vida del profesional. Así como el uso del instrumento CVT GOHISALO para el uso en el ámbito nacional.

### **Justificación práctica y metodológica**

Por su aporte práctico los resultados de esta investigación reflejarán la realidad de la calidad de vida para mejorar las condiciones de trabajo y así promover cambios positivos para la profesión de enfermería y buscar bases sustentables que permitan el desarrollo de la profesión.

Por su aporte social quienes se beneficiarán con los resultados serán los enfermeros, por ende los usuarios en su cuidado y la institución por la mejoría de un clima organizacional favorable.

### **Viabilidad.**

El estudio de investigación es viable, pues disponemos de los recursos necesarios para llevarlo a cabo, ya que existen antecedentes de estudio de la variable a medir, y ello demuestra que es factible realizar exitosamente este estudio, pues contamos con recursos humanos, financieros y materiales.

### **Objetivos**

#### **General.**

Determinar la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

#### **Específico.**

Determinar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión soporte institucional para el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Determinar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión seguridad en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Determinar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión integración al puesto de trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Determinar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión satisfacción por el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Determinar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Determinar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión desarrollo personal del trabajador del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Determinar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión administración del tiempo libre del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

## Capítulo II

### Bases teóricas de la investigación

#### Antecedentes de la investigación

Fernández, Cuairan y Curbelo (2016) realizaron un estudio, en España, titulado “Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia” con el objetivo de calcular la Calidad de Vida Profesional del personal enfermero en la unidad de urgencias de un hospital en su área de trabajo, a través de tres dimensiones: apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación intrínseca. El estudio fue de tipo descriptivo transversal con análisis correlacional, se realizó en la Unidad de Urgencias de un Hospital público español, donde se investigó la calidad de vida profesional de los enfermeros. Se llevó a cabo entre Marzo y Mayo de 2014. La edad es la variable sociodemográfica que influye en cómo observan su calidad de vida profesional los enfermeros de urgencias. La calidad de vida profesional se correlaciona con el soporte directivo y la motivación intrínseca, aunque no se relaciona con la carga de trabajo. Para ello se utilizó el “cuestionario CVP-35”. Los resultados fueron: Percibieron una baja calidad de vida profesional de parte de los enfermeros. La conclusión fue: En concordancia con otros estudios, si mejoramos el apoyo directivo, en relación con los profesionales de enfermería que trabajan en urgencias la percepción de la calidad de vida profesional aumentaría.

García y Forero (2016) realizaron una tesis, en Colombia, que llevó por título “Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia” cuyo objetivo fue identificar la relación entre la disposición al cambio organizacional y calidad de vida laboral en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá, el tamaño de la muestra fue de 101 funcionarios a través del muestreo no probabilístico autoselectivo, el tipo de estudio no experimental, tipo correlacional y de corte trasversal; a través

de la aplicación de dos instrumentos: el de calidad de vida percibida en organizaciones (Gómez – Rada, 2011) y el instrumento de medición de cambio organizacional (IMC) (García & Forero, 2010). Para el análisis de los datos se obtuvieron por medio de la Rho de Spearman. Resultados: correlación significativa al 0.001 con todas las variables de calidad de vida y de cambio organizacional, excepto las de resistencia al cambio. Conclusión: Algunos de los aspectos a sobresalir son la importancia del compromiso con las tareas a realizar y de la calidad de vida, ya que estos definen los objetivos y las metas trazados por la entidad y enmarcan la productividad y los labores de los empleados, al igual que su disposición al cambio.

Arana y Valencia (2016) realizaron el trabajo de investigación, en Perú, titulado “Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza – Arequipa - 2015”, el objetivo fue establecer la relación entre la calidad de vida laboral y las condiciones de trabajo en las enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza - Arequipa-2015; se llevó a cabo en los meses de noviembre y diciembre. La muestra estuvo conformada por 111 enfermeras. La metodología de estudio fue de tipo descriptivo, de corte transversal; para la toma de datos se utilizó como método la encuesta, como técnica e instrumento se utilizó los cuestionarios: Ficha de recolección de datos, Calidad de vida profesional CVP-35 y cuestionario de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. Concluyendo que la mayoría de las enfermeras observan sus condiciones de trabajo en riesgo (90.1%) y con relación a la calidad de vida laboral (87.4%) lo perciben como buena.

Paredes y País (2015) realizaron, en Perú, una investigación titulada “Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque” cuyo objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras/os con el propósito de proponer estrategias de mejora, realizado mediante un estudio descriptivo transversal en 55 Enfermeras/os

de los diferentes servicios del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, durante julio – agosto del 2012. Como técnica de recolección de datos se utilizó, la encuesta y como instrumento el Cuestionario “Satisfacción laboral del enfermero” elaborada por el Ministerio de Salud en el 2002, agrupadas en cinco dimensiones. Se determinaron frecuencias relativas y absolutas, de las dimensiones, las cuales fueron comparadas con el test de proporciones. Los resultados en relación a la distribución de los profesionales de enfermería según los indicadores socio- demográficos y laborales pertenecen al grupo etáreo entre los 40 a 49 años (36%), son mujeres (98%), nombradas (74%), con un tiempo de servicio mayor o igual de 5 años (80%). Los resultados de las dimensiones con los valores de satisfacción fueron con el trabajo actual (48%), trabajo general (38%), interacción con el jefe inmediato (44%), oportunidad de progreso (62%), remuneraciones e incentivos y la interrelación con los compañeros de trabajo (56%), y en el ambiente de trabajo (60%), de satisfacción; existiendo sólo diferencia significativa ( $p < 0.05$ ) en las dimensiones de oportunidad de progreso y ambiente de trabajo entre los niveles de satisfacción e insatisfacción. Conclusión: El nivel de satisfacción de las enfermeras/os corresponde solo al ambiente de trabajo y a las dimensiones de oportunidad de progreso.

Peydró (2015) realizó, en México, el estudio titulado “La Calidad de Vida, el trabajo y la salud de los profesionales sanitarios”, cuyo objetivo fue analizar el estado de salud, la satisfacción laboral, la calidad de vida general y otros aspectos afines en una muestra representativa de las enfermeras y médicos del Hospital General de Alicante. Es un estudio de investigación transversal descriptivo, observacional mediante la participación de forma personal a cada uno de los colaboradores de un cuestionario. La población y muestra fue conformada por enfermeras y médicos del Hospital General Universitario de Alicante 522 en total. El instrumento utilizado fue un cuestionario establecido y desarrollado por Herranz (2004), “La

Calidad de Vida, el Trabajo y la Salud de los profesores universitarios”, retocado y amoldado en esta investigación. Los resultados fueron un 83% piensa que su vida es agitada. El 81% de los profesionales se siente felices; así mismo, el 86,7% refieren tener una calidad buena o muy buena; mientras que el 86% de los profesionales sanitarios están bastante satisfechos con la vida. Con respecto al trabajo, cerca del 97% describen tener una buena o muy buena calidad de vida en su centro de labores. Un 99,2% muestran un bienestar emocional entre regular y bueno. El 89% indica estar satisfecho con la labor que desempeñan. Los resultados del síndrome de burnout entre el colectivo médico y la enfermería es del 3,63%, llamativamente en el último año (30,6%) los profesionales se sienten acosados laboralmente siendo el 1/3 de la población. El 78,6% de la población ( $\frac{3}{4}$ ), desempeñan una buena o muy buena valoración global del Hospital general Universitario de Alicante. En el aspecto de la salud, los profesionales sanitarios presentan un 88,5% con respecto al bienestar físico y psicológico valorado como “bueno o muy bueno”, el 77,5% constituyen una valoración subjetiva de salud como bastante buena. Los dolores de cabeza, dificultades de concentración, dolores de espalda y/o columna, dolores en la nuca y/o hombros y nerviosismo son afecciones que más sufren los profesionales sanitarios; así mismo, el 45,2% mencionan haber tomado medicamentos durante las cuatro última semanas; de igual manera han recibido atención sanitaria durante los últimos seis meses el 45,1% de los profesionales sanitarios. Únicamente el 34,4% efectúan ejercicio físico con la intensidad y frecuencia que recomiendan los expertos. Más de la mitad de los profesionales piensan que tienen un peso saludable. Un 6,76 horas es la media que duerme un profesional entres semana; mientras que el 7,75 durante los fines de semana. Con respecto a lo espiritual, los profesionales sanitarios consideran importante una formación en espiritualidad (64,8%). Un 89,4% piensan que su vida tiene mucho sentido. El 70,8% creen que cuentan con recursos para atender las

necesidades espirituales de los pacientes. El autor concluye indicando que los profesionales sanitarios del Hospital General de Alicante gozan de buena calidad de vida laboral, calidad de vida general y de buena salud.

Quintana (2014) realizó una tesis, en México, titulada “Calidad de vida en el trabajo, en el personal de enfermería. Secretaría De Salud Pública, Hermosillo-Sonora, México”, el objetivo del estudio fue establecer la calidad de vida de los enfermeros en su labor del primer, segundo y tercer nivel de atención y las variables biosociodemográficas y factores del trabajo con los que interactúa. El diseño que se usó fue transversal, correlacional, cuantitativo y comparativo. Para la toma de datos se tomó del personal de enfermería profesional y no profesional. Los resultados fueron: “El promedio de CVT global del personal de enfermería indica un nivel medio de CVT”. Como conclusión se vio que los profesionales de enfermería que trabajan en la Secretaría de Salud Pública en la ciudad de Hermosillo, Sonora de México se sienten medianamente satisfecho con su CVT. “Existen varias variables biosociodemográficas y del trabajo que dependen de forma significativa con las dimensiones de la CVT y existen desacuerdos estadísticamente significativas entre CVT global según variables biosociodemográficas y factores del trabajo del personal de enfermería”.

García et al. (2014) realizaron, en Ecuador, la tesis titulada “Calidad de vida en el trabajo y estrés en personal administrativo de una Universidad Pública del Ecuador”, el objetivo de este estudio fue examinar la relación entre la calidad de vida y síntomas de estrés en su centro de labores del personal administrativo de una universidad pública del Ecuador. El tipo de estudio corresponde al paradigma cuantitativo e investigación tipo encuesta, es de carácter transversal, es analítico y correlacional. Usa el instrumento de GOHISALO que sirvió para dimensionar la variable independiente “Calidad de Vida en el Trabajo”, obteniendo una muestra de 447

personales administrativos. Concluyeron que tres de cada diez empleados percibe el apoyo positivo de los superiores para la ejecución del trabajo y reconoce que la institución le brinda oportunidades de promoción, la tercera fracción de la población investigada alcanzó alta satisfacción en el trabajo; es decir, observa seguridad en el trabajo, satisfacción por el diseño de los procesos, tiene libertad de opinión, por la calidad y cantidad de los insumos y conformidad con el salario que percibe. También concluyen que más de la mitad de los trabajadores administrativos, no encuentran pertinencia entre su preparación académica y las actividades que ejecutan en su puesto de trabajo, por lo que su disposición para el trabajo es baja. La cuarta parte de la población administrativa estudiada, disfruta de su trabajo, especialmente porque considera que sus potencialidades las aplican en sus actividades laborales y se siente orgulloso de pertenecer a la institución. Uno de cada dos trabajadores administrativos de la universidad pública estudiada, se sienten complacidos por los bienes conseguidos a través de su trabajo, es decir, perciben los beneficios de su trabajo. Un cuarto de la población estudiada, tienen expectativas de mejora y percepción de crecimiento en relación a la situación laboral. El personal administrativo no manifestó armonía entre la familia y el trabajo, lo cual maximiza las condiciones de vulnerabilidad de la calidad de vida en el trabajo. En la dimensión de calidad de vida en el trabajo concluyeron que la mejora de la calidad de vida en el trabajo, constituye un reto que demanda la generación de un ambiente y prácticas saludables; así como, el fortalecimiento de las políticas intersectoriales y la consolidación del sistema universitario público. A la vez expresan propuestas sobre mejoras en la calidad de vida como seleccionar, reubicar, administrar y formar el talento humano, en función del perfil del cargo y fundamento en las competencias definidas, a fin de generar conciencia de la importancia de su trabajo frente al sistema integral. Establecer prioridades de desarrollo personal del trabajador administrativo,

dándoles opciones y oportunidades para que demuestren su creatividad y productividad y a la vez fomentado el sentido de pertenencia a la institución. Instaurar una política de promoción y capacitación que obedezca a un plan anual, que ejecute, evalúe y retroalimente los procesos, mejorando los mecanismos de articulación entre las diferentes instancias de la universidad. Implantar un sistema de recompensas y acciones afirmativas, para motivar a los trabajadores administrativos universitarios, mediante planes de gestión laboral. Mejorar el ambiente laboral, de tal manera que el puesto de trabajo propicie la salud física y mental de los trabajadores. Alineándose a las normas internacionales que plantean la gestión humana para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores y por último unificar esfuerzos para generar ambientes laborales saludables, a fin de lograr el Buen Vivir, mediante de fortalecimiento de políticas institucionales, fomentando la salud del trabajador universitario.

Garcés (2014) realizó una tesis, en Colombia, titulada “Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado III Nivel, Bogotá”. El estudio de las situaciones de trabajo intralaborales se realizó a través de diversos cuestionarios, comprendidos en el método PYMES del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España (INSHT). El tipo de investigación fue descriptivo de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo. Se utilizó el instrumento CVT-GOHISALO. Se tomó como muestra a 103 profesionales (35 enfermeros y 68 médicos), conservando un nivel de confianza de 95%. Conclusión: La calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería fue globalmente observada como baja; así mismo, se encontró que en estudio de las siete dimensiones pocas veces se obtenía un puntaje medio. La forma de vínculo fue el componente diferenciador con mayor peso estadístico, consiguiendo en seis de siete dimensiones un menor puntaje en profesionales.

Canova et al. (2014) realizaron un trabajo de investigación que lleva por título “Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de una clínica privada de la ciudad de Santa Marta”; cuyo objetivo fue describir la calidad de vida observada por el trabajador de enfermería que labora en las unidades de cuidados intensivos adulto (UCI-A) y neonatal (UCI-N) de una institución de carácter privado de Santa Marta (Colombia), en 2013. La metodología de estudio fue descriptivo de corte transversal, con enfoque cuantitativo. El instrumento de estudio fue el cuestionario CVP-35 y una encuesta para los datos sociodemográficos del personal objeto de investigación, para lo cual se tomó como muestra a 34 profesionales de la unidad de enfermería de dos UCI: el 61,7 %, al personal auxiliar y el 38,2 % corresponde a personal de enfermería. En los resultados: Se encontraron diferencias en proporción a la CVP percibida según la prestación en el que se labora y se asentó al personal de la UCI-N dentro de rangos positivos de la escala de medición. La investigación concluyó, la dimensión mejor observada fue la motivación intrínseca (6,7/10), lo que manifiesta conductas motivadas encaminadas a la satisfacción personal y la ejecución de las actividades del servicio por el placer de realizarlas; Así mismo, “se perciben poco compromiso y respaldo de los superiores para la toma de decisiones hacia el personal auxiliar en las distintas jerarquías (apoyo directivo: 4,3/10), así como una percepción disminuida de la carga laboral (4,4/10), lo que evidencia calidad en los recursos de este campo aportados por la institución”.

Albanesi (2013) realizó un estudio, en Argentina, titulado “Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la Salud”, el objetivo fue analizar la percepción de la CVP, tanto de instituciones privadas como públicas, en tres Provincia de Cuyo (Argentina). El estudio es de tipo exploratorio, transversal y no experimental; para evaluar la calidad de vida profesional se utilizó el CVP 5, cuestionario autoaplicado. La muestra que tuvieron fue de 71 mujeres y 60

varones. En los resultados se muestra con respecto a la calidad de vida profesional un mayor porcentaje en mujeres (54.19%) con respecto al 45.80% de varones, y se concluye que el personal de la salud de la Provincia de San Juan revelan mejor posicionados en cuanto a las diferentes escalas del CVP-35 y en cuanto a las cargas de trabajo los profesionales médicos demuestran mayor responsabilidad con relación a las variables edad y antigüedad en la profesión; los investigadores sugieren continuar con la investigación.

Choque (2013) realizó en Perú, una investigación, titulada “Calidad de vida en profesionales de la salud del hospital de Camaná” el objetivo del estudio fue determinar la calidad de vida de los profesionales de la salud (médicos, enfermeras, obstétricas y odontólogos) del Hospital de Camaná en el año 2012. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional y prospectivo en los meses de setiembre a diciembre 2012; La metodología utilizada se basó en aplicar una encuesta a 96 profesionales evaluándolos con el Cuestionario de Salud SF-36; que valora 8 dimensiones, donde la puntuación varía entre 0 y 100, y se interpreta que a mayor puntaje, mejor calidad de vida. Resultados: Sobre 100 puntos (excelente calidad de vida). La calidad de vida de los profesionales de la salud del Hospital de Camaná es de un puntaje global de 77.13, que está en un grado de buena calidad de vida. La dimensión Función física es de 84.64 puntos. En Rol físico (83,6 pts). En Dolor Corporal, obtuvo 74.53, hay leve limitación en las actividades por dolor. En Salud General encontramos 60.96. La Dimensión Vitalidad es de 69.6, se evidencia cansancio y desánimo en algunos profesionales. La Dimensión Función Social, es de 78.52. La Dimensión Rol emocional, tiene un promedio de 86.55. La Dimensión Salud Mental es de 78.65 puntos. Todas dentro del rango de bueno sin llegar a lo óptimo (100 puntos), se concluye que al relacionar las variables epidemiológicas y cada una de las dimensiones estimadas, en ningún caso encontraron relación significativa.

Grimaldo (2011) realizó en Perú, una investigación, titulada “Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima”, que tuvo por objetivo determinar y concertar los niveles de calidad de vida en los dominios bienestar económico, ocio, vida familiar, medios de comunicación, amigos, hogar, pareja, salud y religión de la calidad de vida, según sexo e ingreso económico, la muestra fue tomada a estudiantes de una escuela de postgrado de la ciudad de Lima, 198 profesionales de la salud, de los cuales el 26,8% eran varones y el 73,2% mujeres. Se utilizó el instrumento de la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes (1982). Los resultados formularon a partir de medias, los colaboradores se situaron en un nivel de calidad de vida buena en todas las muestras evaluadas. Para analizar las diferencias, se aplicó un Manova, encontrando que la interacción entre ingreso y sexo no fue estadísticamente significativa. “Se aplicó un Anova univariado y se halló que el efecto principal del ingreso económico resultó ser estadísticamente significativo, de tal manera que los que tenían más ingresos económicos percibían que su calidad de vida en el dominio bienestar económico era mejor. En el dominio pareja, las puntuaciones más bajas ocurrieron en los que obtenían más bajos ingresos económicos”.

Urbina y Victoria (2009) realizaron una tesis, en Perú, que tiene por título: “Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo”, el objetivo fue establecer la concordancia del nivel de calidad de vida profesional y del nivel de satisfacción laboral de las profesionales del Hospital Regional Docente de Trujillo, con enfoque teórico conductista, establecido en Herzberg, Maslow. Metodología: Fue descriptivo correlacional, para lo cual se tomó como muestra a 84 profesionales enfermeras, se aplicó dos instrumentos: La calidad de vida profesional CVP 35 Sánchez y la escala de satisfacción laboral de Núñez. El estudio de los datos se realizó la prueba estadística X y se utilizó el software

estadístico SPSS versión 18.0. “Las dimensiones con un nivel alto de satisfacción laboral son las relacionadas con la competencia profesional y la propia satisfacción del trabajo; y con un nivel bajo, las de promoción profesional, presión en el trabajo. Las dimensiones con un nivel bueno de calidad de vida profesional son la motivación intrínseca y la capacidad de realizar el trabajo y la de bajo nivel, la carga de trabajo percibido. Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional”.

### **Teoría de enfermería: El autocuidado – Dorothea Orem.**

Según Segall y Goldstein (1998) definen el autocuidado o cuidado personal es cualquier acción reguladora del funcionamiento del ser humano que se encuentra bajo el control del propio individuo, realizada de forma deliberada y por iniciativa propia.

El Autocuidado se define como las acciones que asumen las personas en beneficio de su propia salud, sin supervisión médica formal, son las prácticas de personas y familias a través de las cuales se promueven conductas positivas de salud para prevenir enfermedades (diccionario Larousse, 1999). Y Orem (1993) refiere que el autocuidado es la responsabilidad que tiene un individuo para el fomento, conservación y cuidado de su propia salud

#### ***Principales supuestos,***

Según el estudio de Fernández (2010):

- “Los seres humanos requieren estímulos continuos, deliberados, de ellos y de su entorno para sobrevivir y funcionar de acuerdo con las leyes de la naturaleza”.
- La actividad humana, el poder de portarse de manera premeditada se ejercita en forma de cuidado por uno mismo y por otros para conocer las necesidades y realizar los estímulos necesarios.

- Los seres humanos maduros experimenta necesidades en forma de condiciones de la acción en el cuidado de uno mismo y los demás haciendo de la sostenibilidad debía los estímulos reguladores de las funciones.
- “La actividad humana se ejercita descubriendo, desarrollando y transmitiendo maneras y medios para identificar las necesidades y crear estímulos para uno mismo y para otros”.
- Los grupos de seres humanos con relaciones estructuradas unifican las tareas y asignan las responsabilidades para brindar cuidados a los miembros del grupo que experimentan las privaciones con el fin de brindar estímulos requeridos, deliberados, a uno mismo y a los demás.

### ***Conceptos fundamentales.***

#### *Autocuidado.*

El autocuidado es una actividad estudiada por los individuos, encaminada hacia un objetivo. “Es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar” (Orem, 2001).

#### *Agente.*

Es la capacidad desarrollada por las personas formadas como enfermeras que les dan poder para ser personificadas dentro de un marco de relación interpersonal legítima para ayudar, actuar y saber de las personas de esas relaciones a cubrir sus necesidades terapéuticas de autocuidado y regular el desarrollo o el ejercicio de la actividad de su autocuidado (Berbiglia y Banfield, 2011).

### *Requisitos de autocuidado.*

Es un concepto que expresa y formula acciones que se deben llevar a cabo, ya que se consideran necesarias para la regulación de los aspectos del desarrollo humano y funcionamiento, ya sea de forma continua o bajo unas situaciones o contextos específicas (Fernandez, 2010).

### *Requisitos desarrollo.*

“Promueve los procesos de la vida y la madurez y previenen las condiciones que eliminan la madurez o las que mitigan esos efectos” (Fernández, 2010).

### *Diseño enfermero.*

Se trata de una actividad profesional desarrollada tanto antes como después del diagnóstico y la prescripción de la enfermera, a partir de los juicios prácticos de reflexión sobre las situaciones existentes para resumir los argumentos de una situación concreta de relaciones aplicadas a unidades operativas de estructura (Berbiglia y Banfield, 2011)

### *Sistemas enfermeros.*

“Considera a las series y secuencias de las acciones prácticas deliberadas de las enfermeras que actúan de acuerdo con las acciones de las necesidades terapéuticas de auto cuidado de los pacientes y para proteger y regular el ejercicio de desarrollo de la actividad del autocuidado de los pacientes” (Berbiglia y Banfield, 2011).

## **Marco teórico**

### **Calidad de Vida.**

#### ***Definición.***

García, Olson y Barnes (2008) definen: “la calidad de vida como la percepción que el individuo tiene sobre la posibilidad de alcanzar su bienestar”.

“La calidad de vida es el indicador global de bienestar físico y espiritual del hombre en el aspecto social y cultural” (Quintero, 2001).

“Calidad de vida es la satisfacción objetiva o subjetiva de la realización de las potencialidades de bienestar físico, psicológico y social del individuo” (Ardila, 2013).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2002) “La calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes”. El bienestar físico, sus emociones, sentimientos, su independencia, las interrelaciones interpersonales, como el lugar que lo rodea influyen en su calidad de vida (Velarde & Avila, 2002).

#### ***Calidad de vida en el trabajo.***

Gonzales (como se citó en la Poza y Prior 1988) es la forma en que se ejecuta el trabajo y comprende dos condiciones: objetivas (sueldo, limpieza, estabilidad laboral.) y subjetivas (situación en que vive el empleado). Para otro autor la calidad de vida en el trabajo también integra las dos condiciones; refiere que con ello se lograría un saber no erróneo del contexto real de trabajo (Gonzales, Peiro & Bravo, 1990).

Según Gonzales (como se citó en Espinoza & Morris, 2002) define: “La calidad de vida en el trabajo es el resultado de las condiciones de trabajo, del ambiente laboral, y del equilibrio entre el trabajo, la familia y lo personal”.

La definición más idónea fue dada por Blanch en el 2003 la calidad de vida en el trabajo es el gozo de bienestar psicológico, físico y social y que experimenta el trabajador en su labor subjetivamente y objetiva (González, Hidalgo y Salazar, 2007).

### ***Dimensiones de calidad de vida en el Trabajo.***

En la investigación se recopilan: “Las siete dimensiones para la evaluación de calidad de vida en el trabajo propuestas por” (González y colaboradores, 2017, p.17).

#### *Soporte institucional para el trabajo.*

Elementos del puesto de trabajo que son contribuidos por la institución o centro laboral en el que se presta las funciones de trabajo.

- Procesos de trabajo: Funciones que se deben de realizar con motivo del puesto de trabajo.
- Supervisión laboral: Vigilancia que realizan los superiores para el control del cumplimiento por parte de los trabajadores en sus actividades laborales.
- Apoyo de los superiores para la realización del trabajo: Soporte de los superiores que ofrece sostén al trabajador para continuar y desempeñar sus actividades laborales y que incurren en su desempeño. “Alcanzan la satisfacción del trato con los superiores, el reconocimiento de los superiores hacia el trabajador, el interés de los superiores en el trabajador y su apoyo en la resolución de problemas”.

- Reconocimiento institucional: Incentivar aquellas personas que en la institución se caracterizan porque en su quehacer diario se evidencian en ellos, los valores positivos y las competencias institucionales.
- Autonomía: Independencia del trabajador con relación a su empleo, en donde cuenta con la libertad de opinión sin temor a amenazas.

#### *Seguridad en el trabajo.*

La definición de Seguridad en el Trabajo describe a la especialidad como el conjunto de procedimientos y técnicas que tienen por objeto eliminar o reducir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Sadhvani y Domínguez, 2015).

- Salario: Pago que el empleado recibe al final de su labor.
- Insumos para el trabajo: Son los recursos materiales que el empleador solicita para ejecutar sus actividades laborales.
- “Derechos contractuales de los trabajadores: Se definen como el conjunto de elementos que se consideran inherentes al trabajo como la seguridad social, planes de retiro, condiciones de higiene y seguridad, movimientos de escalafón y protección a la salud” (Sadhvani y Domínguez, 2015).
- Capacitación para el trabajo: Actividades que se ejecutan para el ampliación de conocimientos y habilidades para la labor del trabajador.

#### *Integración al puesto de trabajo.*

- Integración agrupa la comunicación y la reunión armónica de los elementos humanos y materiales, selección, entretenimiento y compensación del personal (Muñoz, 2013).

Pertinencia: La relación laboral; entre el respeto del puesto de trabajo y de los derechos laborales con la preparación académica.

- Motivación: El impulso del trabajador en alcanzar con su empleo el logro de objetivos personales.
- Ambiente de trabajo: Lo que rodea al trabajador en su centro de labores.

*Satisfacción por el trabajo.*

Según Caballero (2012) “Es el agrado o gusto que el trabajador percibe de su trabajo”.

- Dedicación al trabajo: Esmero del trabajador para su trabajo.
- Participación en el trabajo: Grado en que el trabajador considera que forma parte de su trabajo, que manifiesta su satisfacción mediante sus funciones desempeñadas y actividades realizadas.
- Orgullo por la institución: Alarde del trabajador a la institución.
- Auto realización: Es el desarrollo del potencial del trabajador para sentirse pleno.

*Bienestar logrado a través del trabajo.*

Es la satisfacción de necesidades del trabajador gracias a su trabajo.

- Identificación con la institución: Alarde del trabajador por su institución.
- Beneficios del trabajo del ocupado para otros: Es como observa el trabajador sus beneficios.
- Disfrute del trabajo: Son las actitudes del trabajador para con su trabajo.

- Satisfacción por la vivienda: Bienes materiales alcanzadas a través del trabajo.
- Evaluación de la salud general: Bienestar que tiene el empleador para cumplir sus tareas y actividades diarias, laborales y no laborales.
- Evaluación de la nutrición: El trabajador cuenta con alimentos de calidad y cantidad dentro de su dieta diaria.

*Desarrollo personal del trabajador.*

Según Jiménez (2016) El desarrollo personal, conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento (creencias), que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes.

- Logros: Alcanzar lo deseado u obtener ganancia ante una situación laboral.
- Expectativas de mejora: Conocimiento de crecimiento en concordancia al entorno laboral actual con beneficios tangibles.
- Seguridad personal: Estado en donde el trabajador se siente libre de riesgos gracias a su trabajo.

*Administración del tiempo libre.*

Disfrute de la vida fuera del horario laboral. Y según la declaración de los derechos humanos (Organización de Naciones Unidas, 1948) “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo”.

- Planificación del tiempo libre: Planeamiento para acomodar de su tiempo libre.

- Equilibrio entre trabajo y vida familiar: Se refiere a la identidad de circunstancias entre su situación laboral y disfrute de la vida.

## **Trabajo.**

### ***Definición.***

El trabajo es el medio por el cual, el ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana (Hirata & Zariffian, 2007).

Según la Organización Internacional del Trabajo (Levaggi, 2006) es “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento para los individuos”

### ***Declaración universal de Los Derechos Humanos sobre el Trabajo (Artículo 23).***

En la Declaración universal de los Derechos Humanos nos refiere que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, derecho a que sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, así mismo a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social y a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Organización de Naciones Unidas, 1948)

### ***Ley General del trabajo (2006).***

El Artículo 47 de la Ley del trabajo nos explica sobre los derechos que los trabajadores tienen, como; a la ocupación efectiva, la protección de su vida, salud e integridad física en el

trabajo, el respeto de su dignidad, honor e intimidad, comprendiendo la protección contra el acoso sexual y otras ofensas similares, a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación, así mismo a la conservación de la categoría de acuerdo a los términos establecidos en esta ley, derechos como al pago puntual e íntegro de su remuneración, así como de los demás beneficios que le corresponden, no ser despedido sin causa justa, y a la protección contra el despido injustificado señalada por esta Ley. También a ser informado con detalle sobre sus derechos, obligaciones y condiciones de trabajo; en particular, sobre aquellas que puedan significar algún riesgo para su salud física y mental (Comisión de Trabajo del Congreso de la Republica, 2006) .

***Ley del Trabajo de la enfermera(o).***

Esta ley fue aprobada por el Presidente constitucional de la República, Alejandro Toledo. Aprobó el reglamento de la ley n° 27669 - ley del trabajo de la enfermera (o), en Lima, a los veintiún días del mes de junio del año 2002.

El Reglamento regula el ejercicio profesional de la enfermera(o) colegiada(o) tal como lo establece la Ley, en el Sector Público Nacional, incluyendo a las Fuerzas Armadas, Policía Nacional de Perú y el Sector Privado, en lo que le fuera aplicable.

La enfermera(o) como profesional de las ciencias de la salud, interviene en la prestación de los servicios de salud integral, en forma sistemática, tecnológica, científica y humanística, en los procesos de recuperación, prevención, promoción y rehabilitación de la salud, mediante el cuidado de la familia, la comunidad y la persona.

Dicha ley consta de 7 capítulos y 19 artículos en donde se menciona sus responsabilidades, funciones, derechos, obligaciones, la estructura y los niveles de la carrera,

modalidad de trabajo, capacitaciones y especializaciones (Presidencia de la Republica delPeru, 2002).

### *Situación actual de profesionales de enfermería.*

Las demandas actuales de salud en el país exigen profesionales de calidad en el campo de la Enfermería acorde a los avances tecnológicos y científicos con una formación académica fundada en valores humanos ético morales, capaces de participar con eficiencia en la comunidad con acciones específicas según las diferentes áreas de su desempeño (Amezcuca, 2015).

#### *Enfermera especialista en emergencias.*

La enfermera(o) especialista en emergencias y desastres es un profesional que cuenta con un título emitido por una universidad de su país, además del registro profesional expedida por el Colegio de enfermeras del Perú y así mismo con una formación académica adicional al de la carrera pre profesional de la carrera de Enfermería (Fernández, 2010) .

La enfermera emergencista es el profesional que brinda cuidados especializados en situación crítica o de alto riesgo, en el ámbito individual o colectivo, dentro de un centro hospitalario o pre-hospitalario, tomando acciones mediante una metodología fundamentada en los avances producidos en el campo de los cuidados de la salud (Begoña, Fernández & Morillo, 2004).

#### *Perfil profesional en el área de emergencia.*

El profesional de enfermería especialista, según Amezcuca (2015) estará capacitado para:

- Prestar atención integral al paciente en cualquier estadio de la vida con criterios de eficiencia y calidad.
- Realizar los cuidados de enfermería con destreza y seguridad haciendo uso de la tecnología.

- Valorar, diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar las respuestas humanas reales y/o potenciales que aquejan al paciente.
- Trabajar conjuntamente con el apoyo del equipo multidisciplinario.
- Realizar los cuidados de enfermería haciendo uso de los protocolos específicos para la práctica de la Enfermería.
- Gestionar los recursos materiales y biomédicos con eficiencia.
- Prestar educación sanitaria a los pacientes sobre los procedimientos que se le realizan.
- Apoyar en la formación de futuros especialistas de emergencia.
- Promover el área de investigación para mejorar la calidad de atención del paciente, del especialista y de la institución.

*Rol de enfermería que labora en servicio de Emergencia.*

La Enfermera emergencista es un área de especialidad de la enfermería profesional que comprende la valoración, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de la respuesta humana a los problemas percibidos como reales o potenciales en un paciente crítico (Begoña, Fernández & Morillo, 2004).

La *Emergency nurses association* (ENA), lo define como “Valoración, diagnóstico y tratamiento de problemas observados, actuales o potenciales, súbitos o apremiantes, físicos o psicosociales, que son fundamentalmente episódicos o agudos”.

Por su parte, la *American nurses association* (ANA), describe a los especialistas en Enfermería como los “Profesionales que están involucrados en campos especializados dentro

de la Enfermería y a la especialización como un enfoque limitado a una parte del campo global de la Enfermería” (Begoña, Fernández & Morillo, 2004).

### **Definición conceptual de términos**

Calidad: La calidad se refiere a diferentes circunstancias de la actividad de una organización: el producto o servicio, el proceso, la producción o sistema de prestación del servicio o bien, entenderse como una corriente de pensamiento que impregna toda la empresa (Velarde & Avila, 2002).

Calidad de vida: “Es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes”. Es un concepto muy extenso que está relacionado de modo complejo por la salud física del sujeto, sus relaciones sociales, su nivel de independencia, su estado psicológico, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno" esto menciona The World Health Organization Quality of Life referido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1994).

- Calidad de vida Profesional: “Es el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos psicológicos organizacionales y relacionales de que dispone para afrontar estas demandas” (Garcés, 2014).
- Enfermería. Según la RAE la Enfermería es la Profesión y titulación de la persona que se dedica al cuidado y atención de enfermos y heridos, así como a otras tareas sanitarias, siguiendo pautas clínicas. Y también es el Conjunto de estudios requeridos para conseguir esta titulación (Amezcu, 2015)

- Trabajo.- según la RAE (2012) es el resultado de la actividad humana, que se emplea para algún fin y aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.
- Salud.- según la OMS (2013) define a la salud como: “el estado de bienestar físico, emocional mental espiritual y social de la persona”.
- Salud laboral.- es un bienpreciado por la sociedad pues es la que garantiza la productividad de una empresa y de una sociedad, comunidad y país. Buscando mantener una buena salud laboral se busca garantizar el bienestar de su trabajador dentro de su centro laboral, de forma que aparte de evitar la enfermedad también se estimule la motivación, satisfacción y calidad de vida (Nieto, 1999).

## Capítulo III

### Metodología de la investigación

#### Tipo y diseño de investigación

Este estudio fue realizado con un enfoque cuantitativo, pues recoge y analiza datos sobre variables y estudia las propiedades y fenómenos, con base en la medición numérica y usa el análisis estadístico para establecer patrones de comportamientos y probar el comportamiento de las variables; es de diseño no experimental, pues no se manipula la variable de estudio, de corte transversal porque recolectaron datos en un solo momento y tiene alcance descriptivo en el cual, el propósito del investigador es describir situaciones y eventos (Hernández & Collado, 2003).

#### Población

La unidad de análisis para esta investigación fueron los profesionales de Enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, correspondiendo a una población de estudio conformado por 73 personas.

#### Muestra

El tipo de muestreo es no probabilístico porque se seleccionó la muestra a conveniencia del investigador, bajo los criterios de inclusión y exclusión teniendo una muestra de 65 profesionales de enfermería.

#### Criterios de inclusión.

- Profesionales de enfermería que realizan función asistencial del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

**Criterios de exclusión.**

- Los profesionales de enfermería que desempeñen funciones administrativas.
- Los profesionales de enfermería que no trabajen en los servicios de emergencia.
- Profesionales de enfermería que se encuentren de vacaciones, y con descanso médico.
- Profesionales de enfermería que no deseen participar de la investigación.

**Características de la muestra.**

**Tabla 1. Característica sociodemográficas de la muestra.**

Variable	N	%
<b>Genero</b>		
Femenino	58	89,2
Masculino	7	10,8
<b>Edad</b>		
18-29	21	32,3
30-49	38	58,5
50+	6	9,2
<b>Religión</b>		
Católica	64	98,5
Evangélica	1	1,5
Otras	0	0
<b>Estado civil</b>		
Soltero (a)	41	63,1
Casado (a)	16	24,6
Conviviente	8	12,3
<b>Número de hijos</b>		
0	33	50,8
1	15	23,1
2	13	20,0
3	4	6,2
<b>Lugar de procedencia</b>		
Lima	38	58,5
Provincias	27	41,5
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

## **Instrumentos para la recolección de datos**

El instrumento que se utilizará en el trabajo de investigación es un cuestionario para conocer las variables biosociodemográficas y los factores del trabajo del personal de enfermería participante, de nombre “CVT – GOHISALO”, el cual es un instrumento creado por Gonzales B, Hidalgo S, Salazar E y Preciado S. miembros del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional, validado en médicos y enfermeras(os) de los tres niveles de atención en México, en el año 2010. En esta investigación, los autores hemos realizado la adecuación verbal de las preguntas a la realidad peruana, pasando luego al respectivo proceso de validación del contenido y constructo del instrumento a través del juicio de expertos y aplicación de la prueba piloto, quedando las 7 dimensiones como tal y los 74 ítems. La primera dimensión corresponde al soporte institucional para el trabajo que se conforma por 14 ítems, la segunda trata la seguridad en el trabajo y se constituye por 15 ítems, la tercer dimensión explora la integración al puesto de trabajo y consta de 10 ítems, la satisfacción al puesto de trabajo concierne a la cuarta dimensión y la quinta dimensión denominada bienestar logrado a través del trabajo contienen 11 ítems, el desarrollo personal se evalúa en la sexta dimensión a través de 8 ítems, mientras que la séptima dimensión se aborda la administración del tiempo libre en 5 ítems.

El instrumento es una escala de Likert que va del 0 al 4: donde mide en los ítems del 1 al 24 como 0: nada satisfecho, 1: poco satisfecho, 2: moderadamente satisfecho, 3: satisfecho y 4: muy satisfecho; en los ítems del 25 al 62 va 0: nunca, 1: casi nunca, 2: algunas veces, 3: casi siempre y 4: siempre; en los ítems del 63 al 72 va 0: nada de acuerdo, 1: poco de acuerdo, 2: moderadamente de acuerdo, 3: de acuerdo y 4: muy de acuerdo ; finalmente en los ítems 73 y 74 va 0: nulo compromiso, 1: poco compromiso, 2: moderado compromiso, 3: mucho compromiso y 4: total compromiso.

Este instrumento muestra una validez en V de Aiken de 0.8 según juicio de expertos y una confiabilidad de alpha de Cronbach de 0.974 para los resultados totales y para cada dimensión un promedio de 0,8 según la prueba piloto.

### **Proceso de recolección de datos.**

Se solicitó autorización al departamento de capacitación de Hospital Nacional Arzobispo Loayza mediante solicitud para realizar investigación dentro del nosocomio; luego se coordinó con el departamento de enfermería y con la jefa de enfermería del servicio de emergencia para obtener la fecha oportuna y la modalidad de aplicación del instrumento en la población muestral.

Se solicitara previamente a cada uno de los participantes firmar el consentimiento informado para su participación libre y consentida en el estudio de investigación. Indicando que en la resolución del cuestionario se respetara el anonimato de los participantes; cabe mencionar que el desarrollo del instrumento se desarrollara en un tiempo promedio de 15 minutos y se aplicara en el transcurso de una semana por razones de turnos rotativos. (Ver apéndice 3)

### **Análisis de los datos**

Una vez obtenidos los datos en los cuestionarios, serán tabulados e ingresados al paquete estadístico SPSS versión 22.0, se realizó la preparación de los datos, la limpieza de dichos datos para posteriormente realizar el análisis respectivo, los resultados son presentados en tablas y gráficos utilizando los valores de porcentaje y frecuencias, tanto global y por cada una de las dimensiones.

## Capítulo IV

### Resultados y discusión

#### Resultados

**Tabla 2.**

*Calidad de vida en el trabajo en la dimensión Soporte Institucional para el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima Metropolitana, 2017.*

Dimensión	n	%
Soporte Institucional		
Bajo	3	4,6
Medio	48	73,8
Alto	14	21,5
Total	65	100,0

Analizando la Tabla 2, los resultados muestran que el 73,8 % de los profesionales de enfermería encuestados perciben un Soporte Institucional medio y solo el 4,6% tiene una percepción baja.

**Tabla 3**

*Calidad de vida en el trabajo en la dimensión Seguridad en el Trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima Metropolitana, 2017.*

Dimensión	n	%
Seguridad en el Trabajo		
Bajo	12	18,5
Medio	53	81,8
Alto	0	0
Total	65	100,0

Se observa en la Tabla 3 que el 81,8% de la muestra tiene una seguridad en el trabajo media mientras que el 18,5% tiene una percepción baja.

**Tabla 4**

*Calidad de vida en el trabajo en la dimensión Integración al puesto de Trabajo del profesional de enfermería del labora en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima Metropolitana, 2017.*

Dimensión Integración al puesto de Trabajo	n	%
Bajo	0	0
Medio	51	78,5
Alto	14	21,5
Total	65	100,0

Cabe destacar que en la Tabla 4, se observa que el 78,5% de los profesionales de enfermería percibe una integración media al puesto de trabajo y el 21,5% una percepción de integración alta.

**Tabla 5**

*Calidad de vida en el trabajo en la dimensión Satisfacción por el Trabajo del profesional de enfermería del labora en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima Metropolitana, 2017.*

Dimensión Satisfacción por el Trabajo	n	%
Bajo	1	1,5
Medio	58	89,2
Alto	6	9,2
Total	65	100,0

En la tabla 5 se observa que el 89,2% de los profesionales de enfermería tienen una alta satisfacción por el trabajo, mientras el 1,5% percibe una satisfacción baja.

**Tabla 6**

*Calidad de vida en el trabajo en la dimensión Bienestar logrado a través del Trabajo del profesional de enfermería del labora en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima Metropolitana, 2017.*

Dimensión	n	%
Bienestar logrado a través del Trabajo		
Bajo	0	0
Medio	37	56,9
Alto	28	43,1
Total	65	100,0

Se observa en la tabla 6 que el bienestar logrado a través del trabajo percibido por el 56,9% es medio y alto por el 43,1%.

**Tabla 7**

*Calidad de vida en el trabajo en la dimensión Desarrollo personal del Trabajador del profesional de enfermería del labora en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima Metropolitana, 2017.*

Dimensión	n	%
Desarrollo personal del Trabajador		
Bajo	0	0
Medio	56	86,2
Alto	9	13,8
Total	65	100,0

En la Tabla 7 tenemos a un 86,2% de profesionales de enfermería que sienten un desarrollo personal del trabajador medio, mientras el 13,8% percibe como alto.

**Tabla 8**

*Calidad de vida en el trabajo en la dimensión Administración del tiempo libre del profesional de enfermería del labora en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima Metropolitana, 2017.*

Dimensión		
Administración del tiempo libre	n	%
Bajo	1	1,5
Medio	58	89,2
Alto	6	9,2
Total	65	100,0

La

tabla 8 muestra que la mayoría de profesionales de enfermería tienen un concepto medio y alto sobre la administración del tiempo libre con un 89,2% y 9,2% respectivamente.

**Tabla 9**

*Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017*

Calidad de vida en el trabajo	n	%
Bajo	0	0
Medio	61	93,8
Alto	4	6,2
Total	65	100,0

Se observa en la tabla 9 que el 93,8% de los profesionales de enfermería perciben una calidad de vida en el trabajo media, y en el 6,2% la percepción es alta.

## Discusión

Según García, Olson y Barnes define la calidad de vida como la percepción que la persona tiene de las posibilidades que el ambiente le brinda para lograr su satisfacción, y se ve afectado de manera compleja por la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales y su relación con las características del entorno- (OMS, 1995)

Se concluye de esta investigación que el 93.8 % de los profesionales de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza obtuvieron una calidad de vida media en el trabajo, mientras que solo el 6.2 % percibe alta calidad de vida en el trabajo. En relación con lo anterior se observa similares valores en el personal profesional de enfermería que labora en la Secretaría de Salud Pública en la ciudad de Hermosillo, Sonora, México obteniendo que el personal se encuentre medianamente satisfecho con su calidad de vida en el trabajo. Lo anterior difiere con lo observado por investigadoras en España que estudiaron la calidad de vida en el profesional de enfermería en urgencias de un Hospital público, donde mencionan que los enfermeros perciben una baja calidad de vida profesional. Así mismo Peydró, C. en el año 2015 realizó un estudio titulado Calidad de vida, el trabajo y la salud de los profesionales sanitarios, dicha investigación fue realizada en el personal profesional de enfermería y médicos en donde se concluye que el 86,7% de los profesionales sanitarios tienen una calidad buena o muy buena en el trabajo.

Siendo rescatable mencionar que según Peydró en su tesis sobre evidencia que cerca del 89% de los profesionales se sienten satisfechos con su trabajo, el 83% considera que su vida es agitada y un 99,2% manifiestan un bienestar emocional entre bueno y regular lo cual no difiere con los resultados obtenidos en esta investigación, donde se refiere que un 61.5% se siente satisfecho ante su desempeño como profesional, el 44.3 % se siente moderadamente satisfecho en cuanto a la cantidad de trabajo que realiza y un 52.3% se encuentra de acuerdo porque

considera que su trabajo le ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales, respectivamente.

Mientras tanto en España en un Hospital en el área de urgencias se obtuvo como resultado que la calidad de vida profesional se relaciona con el apoyo directivo y la motivación intrínseca pero en Perú se evaluó la calidad de vida en 7 dimensiones teniendo como apoyo directivo que los profesionales de enfermería se sienten satisfechos con respecto al trato que recibo de mis superiores mientras que en la motivación intrínseca se encuentra satisfecho en la integración al puesto de Trabajo similar situación se encontró en México en donde indica que todas las dimensiones mostraron nivel medio de calidad, excepto el desarrollo personal del trabajador que fue evaluado como bajo.

A nivel nacional, en Lambayeque se obtuvo que el profesional se encuentra satisfecho en su trabajo, en la interacción con el jefe inmediato, con la oportunidad de progreso, con las remuneraciones e incentivos y con la interrelación con los compañeros de trabajo y solo en las dimensiones de oportunidad de progreso ambiente de trabajo existe un diferencia significativa entre los niveles de satisfacción e insatisfacción; mientras que en Arequipa los profesionales perciben un calidad de vida buena, así mismo en Trujillo en las dimensiones con un nivel bueno de calidad de vida profesional son la motivación intrínseca y la capacidad de realizar el trabajo y la de bajo nivel es la carga de trabajo percibido difiriendo con la investigación realizada por estas autoras en donde encontramos que la calidad de vida en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Arzobispo Loayza perciben una calidad de vida media.

## Capítulo V

### Conclusiones y recomendaciones

#### Conclusiones

Luego de analizar los datos obtenidos de la investigación, se concluye lo siguiente:

Los profesionales de enfermería encuestados, en su mayoría, perciben un Soporte Institucional medio y solo uno de cada trece profesionales tiene una percepción baja.

En cuanto a seguridad en el trabajo cuatro de cada cinco profesionales perciben una seguridad media, mientras que, el uno faltante tiene una percepción baja.

La relación en la integración al puesto de trabajo es aproximadamente de tres a uno en la percepción media y alta, respectivamente.

La mayoría de profesionales del estudio muestran una satisfacción alta en el trabajo, es decir se sienten motivados en su centro laboral.

Más de la mitad de los profesionales de enfermería perciben un medio bienestar logrado a través del trabajo, el restante lo percibe como alto.

Los logros alcanzados y las expectativas de mejora hacen que los profesionales de enfermería perciban como medio y alto su desarrollo personal como trabajador.

La mayoría de profesionales de enfermería tienen un concepto medio sobre la administración del tiempo libre, es decir las actividades fuera del hospital.

Finalmente el estudio evidenció que los profesionales de enfermería estudiados en su mayoría perciben una media calidad de vida en el trabajo dentro del Hospital Nacional de Lima Metropolitana.

## **Recomendaciones**

Con el propósito de fortalecer y mejorar la calidad de vida de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza:

### **A la autoridades.**

Brindar a las enfermeras del servicio de emergencia, las condiciones necesarias, (infraestructura, remuneraciones justas, materiales y equipos biomédicos) para que ellas puedan desarrollar su trabajo con calidad y eficiencia basado en el proceso de atención de enfermería.

Asumir su compromiso, como autoridad competente, para la ejecución de estrategias grupales, dirigidas a fortalecer el accionar del profesional de enfermería y de esta forma contribuir formalmente con la prevención de eventos adversos propios de la atención de enfermería.

Generar al más corto plazo, estrategias de reconocimiento, (cartas de felicitación, elección de la enfermera del mes, capacitaciones, becas por convenio para maestrías y especialidades, etc.), que incentiven al profesional de enfermería, con el objetivo de conseguir que el profesional se sienta valorado por parte de sus autoridades, y los involucre en los objetivos institucionales.

### **Al departamento de enfermería.**

Analizar objetivamente los resultados de la presente investigación, para orientar estrategias de desarrollo personal y profesional en las enfermeras de emergencia, utilizando la motivación intrínseca y extrínseca, sin costo (tarjetas de saludo, elección de la Enfermera del

Mes, acceso a la capacitación, etc.) ya que estas son reclamadas por las enfermeras y no siempre comunicadas a los superiores.

### **Al sindicato de enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.**

Incluir en su pliego petitorio, mejores condiciones laborales tales como: cumplimiento de la provisión de insumos y equipos, dotación de personal técnicamente determinado, mejoramiento de la infraestructura, política remunerativa acorde a las responsabilidades del personal del área de emergencia, que permitan mejorar la calidad de vida en el trabajo.

### **A las enfermeras de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.**

Compartir y socializar sus experiencias profesionales con el personal que ingresa a laborar al servicio de emergencia, y que brinden un ambiente de confianza en la resolución de los problemas del día a día, según las guías de procedimientos que rigen el actuar de enfermería.

### **A las investigadoras.**

Buscar un espacio para la exposición de los resultados a todos los actores sociales intervinientes, directos e indirectos (enfermeras y autoridades) para que su trabajo tenga la relevancia prevista en bien del desarrollo personal y profesional de las enfermeras.

Aplicar el principio de socialización, mediante la publicación de los resultados de la investigación, estructurando artículos científicos y su publicación en Revistas de Enfermería y/o Congresos y Jornadas de Investigación.

Ampliar esta investigación incluyendo al técnico de enfermería de emergencia, así mismo realizar una investigación correlacional sobre la calidad de vida en el trabajo en enfermeras emergencistas del sector público y privado.

### Referencias bibliográficas

- Albanesi, S. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la Salud. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28, 8–19.
- Amezcu, M. (2015). La Enfermería. In *Modelos y Teorías* (Facultad d, pp. 1–33). Granada. Retrieved from <http://index-f.com/gomeres/wp-content/uploads/2015/01/TEMA-8a-Profesion.pdf>
- Arana, Y. M., & Valencia, F. M. (2016). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras. Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa-2015*. Universidad Nacional de San Agustín. Retrieved from <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1815/ENalnames.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ardila, R. (2003) Calidad de vida: una definición integradora *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 35, núm. 2, 2003, pp. 161-164. obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Berbiglia, V., Banfield, B. (2011) Dorothea E. Orem: Teoría del Déficit del autocuidado. En Raile Alligood, Martha., Marriner Tomey, Ann. *Modelos y Teorías en enfermería 7ed.* (pp.265-281). Barcelona: ELSEVIER, obtenido de <http://modelosenfermeros2013.blogspot.pe/2013/05/teoria-del-deficit-del-auto-cuidado.html>
- Canova, C. J., Puello, Y., Quintero, N., Camargo, Y., Amaya, L., Guzmán, Y., & Cervantes, S. (2014). Calidad de Vida Percibida por el Personal de Enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos de una Clínica Privada de la Ciudad de Santa Marta. *Investigación En*

*Enfermería: Imagen Y Desarrollo*, 16(1), 87–99. <http://doi.org/10.11144/Javeriana.IE16-1.cvpp>

Choque, A. D. (2013). *Calidad de Vida en profesionales de la salud del Hospital de Camaná, año 2012*. CONCYTEC. obtenido de

[http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM\\_bb175cceacbd21db9ed82809a3efe357](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_bb175cceacbd21db9ed82809a3efe357)

Comisión de Trabajo del Congreso de la Republica. (2006). *Ley general del trabajo*, 1–16.

Fernandez, A., Cuairan, M., & Curbelo, R. (2016). Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. *Enfermería Global*, 15(2), 376–385.

Fernández, B., & Morillo, J. (2004). Atención Enfermera en Urgencias y Emergencias. *Atención Enfermera En Urgencias Y Emergencias Urgencias*, 1, 171–178. Retrieved from <https://telemedicinadetampico.files.wordpress.com/2011/05/atencion-de-enfermeria-en-urgencias-y-emergencias-ed-metas.pdf>

Fernández, B., & Paravic, T. (2003). Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile. *Ciencia Y Enfermería*, 9(2), 57–66. <http://doi.org/10.4067/S0717-95532003000200006>

Fernández, M. (2010). Bases Históricas y Teóricas de la Enfermería. In *modelos y teorías en enfermería* (Vol. tema 11, pp. 1–15). Cantabria.

Garcés, A. O. (2014). *Calidad de Vide en el Trabajo del Profesional Médico y de Enfermería en una Empresa Social del Estado III Nivel, Bogotá*. Universidad Nacional de Colombia.

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

- García, M. A., González, R., Aldrete, M. G., Acosta, M., & León, S. G. (2014). Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. *Ciencia & Trabajo*, 16(50), 97–102. <http://doi.org/10.4067/S0718-24492014000200007>
- García, M., & Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en los funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá?), 79–90. <http://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
- García, K. (2008). Niveles de calidad de vida en farmacodependientes de tres centros de rehabilitación terapéutica, según tiempo de internamiento de la ciudad de Lima. Tesis de pregrado no publicada. Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de <file:///C:/Users/ENRIQUE/Downloads/Dialnet-CalidadDeVidaYEstiloDeVidaSaludableEnUnGrupoDeEstu-3339312.pdf>
- Gonzales, P., Peiro, J., & Bravo, J. (1990). Calidad de vida laboral. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. recuperado de: <http://www.siiis.net/documentos/ficha/197761.pdf>
- Grimaldo, M. (2011). Calidad de Vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima. *Liberabit*, 17(2), 173–185.
- González, R., Hidalgo G., y Guadalupe J. (2007) “Calidad de vida en el trabajo”: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud* (2007) Vol. 17, Núm. 1: 115-123, obtenido de <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/viewFile/746/1327>

- Hernández Sampieri, R. C., & Collado Fernández Lu, B. L. (2003). Metodología de la Investigación. *Metodología de La Investigación*, 1–25.
- Herran, J (2014). Calidad de Vida laboral. Trabajo, salud y vida. psicoprevencion (2014) obtenido de <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/psicoprevencioncom/2014/07/06/calidad-vida-laboral-trabajo-salud-vida>.
- Hirata, H., & Zariffian, P. (2007). El concepto de trabajo. *Revista de Trabajo*, 33–36.
- Jimenez, N. (2016). Desarrollo personal. *Coaching para el Desarrollo Humano*. obtenido de <http://poderpersonalmexico.com/tag/que-es-desarrollo-personal>
- Levaggi, V. (2006). *Democracia y Trabajo Decente en América Latina* (primera ed). Lima - Perú.
- Malvárez, S. M., & Castrillón, M. C. (2005). *Panorama de la Fuerza de Trabajo en Enfermería en América Latina - OPS* (No. 39) (Vol. 39). Washington DC. Retrieved from <http://www.ops.org.bo/textocompleto/ift26346.pdf>
- Maslow, H. A. (1970). *Motivation and personality*. (Harper & Row, Ed.) *Motivation and personality* (1970th ed.). Harper & Row. Retrieved from [http://s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/Motivation\\_and\\_Personality-Maslow.pdf](http://s-f-walker.org.uk/pubsebooks/pdfs/Motivation_and_Personality-Maslow.pdf)
- Ministerio de Salud, & Dirección General de Epidemiología. (2012). Análisis de situación de salud del Perú. *Biblioteca Nacional Del Perú N° 2013-13347*, 1–196. <http://doi.org/10.1590/S0036-36342011000500003>
- Navarro, R. A. (2006). El ejercicio profesional y la responsabilidad penal, civil, administrativa y

- ético disciplinaria derivada de su ejercicio. *Revistas de Ciencias Administrativas Y Financieras de La Seguridad Social*, 14(1), 11–54. Retrieved from [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-12592006000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592006000100002&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Nieto, H. A. (1999). Salud Laboral. *Medicina Y Salud Pública*, 1–37. Retrieved from [http://www.fmed.uba.ar/depto/sal\\_seg/salud\\_laboral1.pdf](http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf)
- Organizacion de Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal De Derechos Humanos, (3), 1–5.
- Palomba, R. (2002). Calidad de Vida : Conceptos y medidas Concepto de calidad de vida. *Calidad de Vida: Conceptos Y Medidas*, 1–12. Retrieved from [http://www.cepal.org/celade/agenda/2/10592/envejecimientoRP1\\_ppt.pdf](http://www.cepal.org/celade/agenda/2/10592/envejecimientoRP1_ppt.pdf)
- Paredes, M. E., & País, D. (2015). Satisfacción Laboral De Las Enfermeras Del Hospital Provincial Docente Belén De Lambayeque. *Revista Científica Salud & Vida Sipanense*, 2(1), 17. Retrieved from <http://servicios.uss.edu.pe/ojs/index.php/SVS/article/view/78>
- Peydró, C. (2015). *Calidad de Vida, Trabajo y Salud en los Profesionales Sanitarios: un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante. tesis doctoral*. Universidad de Alicante.
- Quintana, M. O. (2014). *Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. secretaría de salud pública, Hermosillo-México* ". Universidad de Concepción. Retrieved from [file:///C:/Users/hp/Downloads/Tesis\\_Calidad\\_de\\_Vida\\_en\\_el\\_Trabajo\\_personal \(1\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/Tesis_Calidad_de_Vida_en_el_Trabajo_personal%20(1).pdf)
- Quintero G. Comunicación personal. Barcelona, España; 2001: 45-47 obtenido de

<http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene123c.pdf>

Sadhvani, J. y Domínguez, C. (2015) Manual de Acogida al Estudiante en Materia de Prevención de Riesgos. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la ULPGC, Universidad Las Palmas de Gran Canaria. obtenido de <file:///C:/Users/ENRIQUE/Downloads/manual%20acogida%20SPRL17%20para%20web.pdf>

Segall, A. and Goldstein, J. (1998). «Exploring the Correlates of Self Provided Health Care Behaviour». En Coburn, David; D'Arcy, Alex; Torrance, George Murray. Health and Canadian Society: Sociological Perspectives. University of Toronto Press. pp. 279-280. obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Autocuidado>

Toledo, A. (2002). Reglamentacion de Ley de Trabajo del Enfermero Peruano. *Ley N° 27669*.

Urbina, A. M., & Victoria, F. M. L. (2009). Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. 2009. *In Crescendo*, 4(1), 141–152. Retrieved from <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/28>

Vallejo, N. (2002). Desarrollo de la enfermería. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 36(21), 347–367. Retrieved from <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cien/enfermeria.pdf>

Velarde, E., & Avila, C. (2002). Evaluación de la calidad de vida. *Scielo*, 44(4), 349–361.

<http://doi.org/10.1016/j.jval.2011.05.031>

## Apéndice

### Apéndice A. Presupuesto

#### Presupuesto:

Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia Del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2017						
RUBROS	CANTIDAD DE RECURSOS	DEDICACION HORA/MES	COSTO HORA (S/.)	COSTO MES (S/.)	TIEMPO EN EL PROYECTO (EN MES)	SUBTOTAL
<b>A. Gasto de Personal</b>						
Investigador 1	1	24h/mes	2,08	240,00	1,5	360,00
investigador 2	1	24h/mes	2,08	240,00	1,5	360,00
investigador 3	1	24h/mes	2,08	240,00	1,5	360,00
Pasaje de investigador de provincia	1	-	-	400,00	4 clases	600,00
Pensión de mensualidad de la UpeU	3	-	-	990,00	1,5	1980,00
<b>Total gastos de personal</b>						<b>3660,00</b>
<b>B. Trabajo de campo</b>						
pasaje para la aplicación de instrumento (taxi y colectivo)	3 investigadores	1h/mes	60,00	60,00	1 hora	60,00
refrigerio para los encuestados	65 encuestado	1/mes	455,00	-	1 hora	455,00
<b>Total de gastos Trabajo de campo</b>						<b>515,00</b>
<b>C. Equipos</b>						
Utilidad de laptop	3	48h/mes	0,42	20,00	1,5	30,00
camara fotográfica	1	3h/mes	5,00	15,00	1	15,00
memoria USB	1	-	-	-	-	24,00
<b>Total de gastos Equipos</b>						<b>69,00</b>
<b>D. Otros rubros</b>						
saldo de telefonía	3 unidades	3h/mes	2,5	40	1,5	60,00
Internet	3 buscadores	48h/mes	1,00	48,00	48	72,00
Impresión	Monográfico, instrumento	-	-	-	-	23,00
Fotocopias	Instrumentos, otros	-	-	-	-	17,00

---

software spss	1	-	-	-	-	38,00
Empastado	4	-	-	-	-	50,00
<b>Total de otros rubros</b>						<b>260,00</b>
<b>SUBTOTAL</b>						<b>4504,00</b>
<b>(A+B+C+D)</b>						
Más imprevistos (3%)						20,00
<b>TOTAL</b>						<b>4524,00</b>

---



## Apéndice C. Carta de consentimiento informado

### Carta de consentimiento informado ABREVIADO

Entiendo que se me ha solicitado participar en un proyecto de investigación titulado:

**“SATISFACCION DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA”**

Se me ha explicado que el propósito del estudio es medir la percepción de la calidad de vida en el trabajo del Equipo de Enfermería.

#### **Procedimiento**

Comprendo que voy a participar respondiendo una encuesta que es un instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” Se me ha explicado que este proyecto no tendrá riesgos, ya que mi participación incluirá solamente responder a un instrumento de recolección de datos.

#### **Participación Voluntaria/Abandono**

Tendré derecho a terminar mi participación en cualquier momento, si así lo decido sin que se tomen represalias en mi persona.

#### **Preguntas**

En caso de que tenga dudas, comentarios o quejas relacionadas podré comunicarme con las Lic. Enf. Rosario Peña Chagua, Lic. Enf. Valeria Viamonte Enriquez, Lic. Enf. Silvia Zegarra Velazco; autoras responsables de la investigación a los correos electrónicos [rospech.89@gmail.com](mailto:rospech.89@gmail.com), [aivlis\\_ezv@hotmail.com](mailto:aivlis_ezv@hotmail.com), [vale-1-70@hotmail.com](mailto:vale-1-70@hotmail.com).

#### **Confidencialidad**

Se me explicó que los datos sobre mi participación se tomarán de manera anónima por lo que serán confidenciales. **CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACION** Se me ha explicado y dado a conocer en que consiste y que puedo optar libremente por dejar de participar en cualquier momento si lo deseo.

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Firma de la investigadora

\_\_\_\_\_  
Fecha

## Apéndice D. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS
<p><b>Problema general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017?</li> </ul> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo en la dimensión soporte institucional para el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017?</li> <li>➤ ¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo en la dimensión seguridad en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017?</li> <li>➤ ¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo en la dimensión integración al puesto de trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017?</li> <li>➤ ¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo en la dimensión satisfacción por el trabajo del</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ob. general</li> <li>➤ Determinar la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017</li> </ul> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Determinar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión soporte institucional para el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017</li> <li>➤ Determinar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión seguridad en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017</li> <li>➤ Determinar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión integración al puesto de trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017</li> <li>➤ Determinar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión satisfacción por el trabajo del</li> </ul>	<p><b>No tiene hipótesis</b></p>

<p>profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017?</li> <li>➤ ¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo en la dimensión desarrollo personal del trabajador del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017?</li> <li>➤ ¿Cuál es la calidad de vida en el trabajo en la dimensión administración del tiempo libre del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017?</li> </ul>	<p>profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Determinar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017.</li> <li>➤ Determinar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión desarrollo personal del trabajador del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017.</li> <li>➤ Determinar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión administración del tiempo libre del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el 2017.</li> </ul>
--	--

## Apéndice E. Cuestionario

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVT-GOHISALO)

El cuestionario responde a un trabajo de investigación y usted ha sido seleccionado como parte de una muestra de estudio, cuyo objetivo es identificar el nivel de calidad de vida en el trabajo del Personal de Enfermería; según su percepción, solicitamos responda a la siguiente encuesta, la información proporcionada se manejará de forma confidencial y anónima.

**MARCAR CON UNA X el cuadro que corresponda a su respuesta.**

Las siguientes preguntas deberán reflejar su grado de satisfacción en una escala de 0 a 4.	0 Nada satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Moderada mente satisfecho	3 Satisfecho	4 Muy satisfecho
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5. El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es					
6. El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es					
7. Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es					
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9. El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social es					
10. Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de jubilación con que cuento en este momento en la institución es					
11. Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.), es					
12. Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es					
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es					
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					

16. Mi grado de satisfacción por el uso de mis habilidades y potenciales en este trabajo es					
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18. El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es					
19. El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es					
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					
<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia va del 0 al 4.</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
25. La necesidad de llevar trabajo de la empresa a casa se presenta					
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
32. Siento que en la institución se respetan mis derechos laborales.					
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					

38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
40. Busco los mecanismos que disminuyan los obstáculos (problemas) que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.					
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43. Existe buena disposición de mis compañeros, para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54. Recibo de parte de otros empleados de la empresa, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de					

mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de 0 al 4.</b>	<b>0</b> Nada de acuerdo	<b>1</b> Poco de acuerdo	<b>2</b> Moderadamente de acuerdo	<b>3</b> De acuerdo	<b>4</b> Muy de acuerdo
63. Las oportunidades de cambio de categoría (asensos) se dan en base a currículum y no a influencias					
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
71. Desde mi perspectiva, mi alimentación diaria es suficiente en cantidad y calidad					
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					
<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala según su nivel de compromiso, va de 0 a 4.</b>	<b>0</b> Nulo compromiso	<b>1</b> Poco compromiso	<b>2</b> Moderado o compromiso	<b>3</b> Mucho compromiso	<b>4</b> Total compromiso
73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es					
74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es					

## Apéndice F. Juicio de expertos

### Resultados del juicio de expertos V de aiken

Items	J1	J2	J3	J4	J5	Suma	V de Aiken
¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del instrumento?	1	1	1	1	0	4	0.8
A su parecer ¿el orden de las preguntas es el adecuado?	1	1	1	1	1	5	1
¿Existe dificultad para entender las preguntas del instrumento?	1	1	1	0	1	4	0.8
¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?	1	1	1	0	1	4	0.8
Los ítems del instrumento ¿tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?	1	1	1	1	0	4	0.8

## Apéndice G. Prueba piloto

### Resultado De Prueba Piloto

Variable	Alfa de Cronbach	Items
Calidad de vida en el trabajo (Total)	,974	74
Soporte institucional para el trabajo	,968	6, 19, 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52
Seguridad en el trabajo	,878	5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 29, 30, 31, 33, 61, 63, 72
Integración al puesto del trabajo	,667	18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 65
Satisfacción al puesto del trabajo	.729	1, 2, 3, 4, 15, 16, 17, 20, 21, 22
Bienestar logrado a través del trabajo	,748	23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 63, 71, 73
Desarrollo personal del trabajador	,814	53, 54, 64, 67, 68, 69, 70, 74
Administración del tiempo libre	,657	25, 55, 56, 57, 58

## Apéndice H. Resultados descriptivos del instrumento de investigación

**Tabla 10**

*Resultados descriptivos de la Dimensión 1. Soporte institucional para el trabajo*

Ítems	Nada satisfecho		Poco satisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
El nivel de satisfacción que tengo con respecto al salario que tengo es.	1	1.5	7	10.8	34	52.3	22	33.8	1	1.5
El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es.	1	1.5	7	10.8	24	36.9	27	41.5	6	9.2
Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre					
Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo.	0	0	0	0	16	24.6	31	47.7	18	27.7
Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo.	1	1.5	7	10.8	20	30.8	27	41.5	10	15.4
Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.	5	7.7	16	24.6	24	36.9	18	27.7	2	3.1
Mi jefe muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	3	4.6	7	10.8	17	26.2	23	35.4	15	23.1
Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades.	4	6.2	5	7.7	19	29.2	25	38.5	12	18.5
Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	1	1.5	6	9.2	16	24.6	28	43.1	14	21.5
Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo.	4	6.2	6	9.2	18	27.7	28	43.1	9	13.8
Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas.	3	4.6	2	3.1	18	27.7	31	47.7	11	16.9
Cuando tengo problemas extra laborales que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.	4	6.2	3	4.6	22	33.8	23	35.4	13	20.0
Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.	7	10.8	12	18.5	18	27.7	22	33.8	6	9.2
En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.	4	6.2	24	36.9	20	30.8	14	21.5	3	4.6

**Tabla 11***Resultados descriptivos de la Dimensión 2. Seguridad en el trabajo*

Ítems	Nada satisfecho		Poco satisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es.	0	0	10	15.4	29	44.6	25	38.5	1	1.5
Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es.	10	15.4	28	43.1	16	24.6	14	21.5	0	0
Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento.	24	36.9	15	23.1	15	23.1	11	16.9	0	0
El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social es.	11	16.9	31	47.7	21	32.3	2	3.1	0	0
Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de jubilación con que cuento en este momento en la institución es	26	40	25	38.5	12	18.5	2	3.1	0	0
Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, orden, etc), es.	9	13.8	32	49.2	20	30.8	4	6.2	0	0
Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es.	14	21.5	27	41.5	21	32.3	3	4.6	0	0
Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es.	15	23.1	21	32.3	28	43.1	1	1.5	0	0
Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.	12	18.5	17	26.2	20	30.8	15	23.1	1	1.5
Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.	6	9.2	11	16.9	32	49.2	15	23.1	1	1.5
Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.	8	12.3	11	16.9	33	50.8	13	20	0	0
Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación.	4	6.2	14	21.5	29	44.6	12	18.5	6	9.2
En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución).	13	20	12	18.5	18	27.7	14	21.5	8	12.3
Ítems	Nada de acuerdo		Poco de acuerdo		Moderadamente de acuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
Las oportunidades de cambio de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias.	2	3.1	7	10.8	22	33.8	26	40	8	12.3
Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.	1	1.5	18	27.7	22	33.8	22	33.8	2	3.1

**Tabla 12***Resultados descriptivos de la Dimensión 3. Integración al puesto de trabajo*

Ítems	Nada satisfecho		Poco satisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es.	2	3.1	6	9.2	20	30.8	30	46.2	7	10.8
Siento que en la institución se respetan mis derechos laborales.	9	13.8	15	23.1	18	27.7	20	30.8	3	4.6

  

Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.	0	0	0	0	14	21.5	37	56.9	14	21.5
Me siento motivado ara estar muy activo en mi trabajo.	0	0	3	4.6	14	21.5	32	49.2	16	24.6
Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.	0	0	4	6.2	21	32.3	30	46.2	10	15.4
Busco los mecanismos que disminuyan los obstáculos (problemas) que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	0	0	0	0	16	24.6	43	66.2	6	9.2
Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.	2	3.1	3	4.6	21	32.3	32	49.2	7	10.8
Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.	1	1.5	4	6.2	20	30.8	33	50.8	7	10.8
Existe buena disposición de mis compañeros, para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.	0	0	5	7.7	20	30.8	36	55.4	4	6.2

  

Ítems	Nada de acuerdo		Poco de acuerdo		Moderadamente de acuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.	0	0	3	4.6	19	29.2	31	47.7	12	18.5

**Tabla 13***Resultados descriptivos de la Dimensión 4. Satisfacción por el puesto de trabajo*

Ítems	Nada satisfecho		Poco satisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro.	16	24.6	17	26.2	15	23.1	13	20	4	6.2
En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro.	1	1.5	6	9.2	19	29.2	38	58.5	1	1.5
Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro.	0	0	3	4.6	26	40.0	33	50.8	3	4.6
En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	0	0	4	6.2	29	44.6	31	37.7	1	1.5
Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	0	0	10	15.4	19	29.2	34	52.3	2	3.1
Mi grado de satisfacción por el uso de mis habilidades y potenciales en este trabajo es	0	0	1	1.5	24	36.9	33	50.8	7	10.8
Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	0	0	1	1.5	18	27.7	41	63.1	5	7.7
Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	0	0	6	9.2	28	43.1	28	43.1	3	4.6
Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	0	0	12	18.5	24	36.9	24	36.9	5	7.7
Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	0	0	2	3.1	16	24.6	40	61.5	7	10.8

**Tabla 14***Resultados descriptivos de la Dimensión 5. Bienestar logrado a través del trabajo*

Ítems	Nada satisfecho		Poco satisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	0	0	6	9.2	15	23.1	31	47.7	13	20
El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	0	0	5	7.7	13	20	32	49.2	15	23.1
Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
Me siento identificado con los objetivos de la institución	0	0	2	3.1	23	35.4	28	43.1	12	18.5
¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	0	0	0	0	12	18.5	35	53.8	18	27.7
Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	0	0	0	0	9	13.8	32	49.2	24	36.9
Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	0	0	0	0	6	9.2	23	35.4	36	55.4
Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	0	0	1	1.5	7	10.8	25	38.5	32	49.2
Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	11	16.9	8	12.3	22	33.8	19	29.2	5	7.7
Ítems	Nada de acuerdo		Poco de acuerdo		Moderadamente de acuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
Las oportunidades de cambio de categoría (asensos) se dan en base a currículum y no a influencias	2	3.1	7	10.8	22	33.8	26	40	8	12.3
Desde mi perspectiva, mi alimentación diaria es suficiente en cantidad y calidad	1	1.5	9	13.8	15	23.1	37	56.9	3	4.6

Ítems	Nulo compromiso		Poco compromiso		Moderado compromiso		Mucho compromiso		Total compromiso	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es	0	0	0	0	9	13.8	25	38.5	31	47.7

**Tabla 15***Resultados descriptivos de la Dimensión 6. Desarrollo personal del trabajador*

Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	0	0	6	9.2	20	30.8	30	46.2	9	13.8
Recibo de parte de otros empleados de la empresa, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	8	12.3	13	20	24	36.9	18	27.7	2	3.1

  

Ítems	Nada de acuerdo		Poco de acuerdo		Moderadamente de acuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.	0	0	11	16.9	27	41.5	23	35.4	4	6.2
Considero que el logro de satisfacción personal que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución.	0	0	3	4.6	16	24.6	40	61.5	6	9.2
Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.	0	0	5	7.7	13	20.0	37	56.9	10	15.4
Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.	6	9.2	14	21.5	26	40	12	18.5	7	10.8
Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	1	1.5	15	23.1	13	20	34	52.3	2	3.1

  

Ítems	Nulo compromiso		Poco compromiso		Moderado o compromiso		Mucho compromiso		Total compromiso	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es.	0	0	3	4.6	13	20	26	40	23	35.4

**Tabla 16***Resultados descriptivos de la Dimensión 7. Administración del tiempo libre*

Ítems	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
La necesidad de llevar trabajo de la empresa a casa se presenta.	19	29.2	25	38.5	19	29.2	2	3.1	0	0
Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	0	0	4	6.2	23	35.4	26	40	12	18.5
Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.	0	0	3	4.6	17	26.2	33	50.8	12	18.5
Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.	1	1.5	1	1.5	26	40	27	41.5	10	15.4
Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).	0	0	4	6.2	22	33.8	27	41.5	12	18.5

### Apéndice I. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Calidad de vida en el trabajo del profesional enfermería	Es el grado en que los miembros de una organización son capaces de satisfacer importantes necesidades personales y a través de sus experiencias en la organización. (khodarian vanaki navopour & vaezi).	Es el bienestar que tiene el profesional de enfermería en su entorno laboral. Equilibrando las responsabilidades que cumple y la satisfacción que siente al cumplir con su labor.  Bajo: 56-191 puntos.  Medio: 192-227 puntos.  Alto: 228-296 puntos.	<b>Soporte institucional para el trabajo.-</b> elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporte al empleo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos de trabajo</li> <li>- Supervisión</li> <li>- Apoyo de los superiores</li> <li>- Reconocimiento institucional</li> <li>- Autonomía</li> </ul> <b>Preguntas:</b> 6, 19, 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52	La escala de medición con el instrumento de cvt-ghisalo, es de 0 a 4 en 74 items.
			<b>Seguridad en el trabajo.-</b> se refiere a las características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingresos</li> <li>- Insumos</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Derechos contractuales</li> </ul> <b>Preguntas:</b> 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 29, 30, 31, 33, 61, 63, 72	
			<b>Integración al puesto de trabajo.-</b> es la inserción del trabajador en el trabajo como un más de sus partes, en total correspondencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertinencia</li> <li>- Motivación</li> <li>- Ambiente de trabajo</li> </ul> <b>Preguntas:</b> 18, 32,36,37,39,40,41,42,43,65	
			<b>Satisfacción por el trabajo.-</b> se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tiene con respecto a su empleo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dedicación al trabajo</li> <li>- Orgullo por la institución</li> <li>- Participación</li> <li>- Autorrealización</li> </ul> <b>Preguntas:</b> 1, 2, 3, 4,14,15,16,17,20,21,22	
			<b>Bienestar logrado a través del trabajo.-</b> se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación con la institución</li> <li>- Beneficios para otros</li> <li>- Disfrute del trabajo</li> <li>- Satisfacción con vivienda</li> <li>- Salud y nutrición.</li> </ul> <b>Preguntas:</b> 23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 63, 71, 73	

			<p><b>Desarrollo personal del trabajador.</b>- proceso de incremento de aspectos personales del trabajador relacionados con su trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Logros</li> <li>- Expectativas</li> <li>- Seguridad personal</li> </ul> <p><b>Preguntas:</b> 53,54,64,67,68,69,70,74</p>	
			<p><b>Administración de tiempo libre.</b>- forma en que se disfruta la vida en el horario en que no se realiza actividades laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación del tiempo libre</li> <li>- Equilibrio entre trabajo y vida.</li> </ul> <p><b>Preguntas:</b> 25,55,56,57,58</p>	