



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN
CON LA CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN LA MICRO RED CALCA, CUSCO - 2023”**

Línea de investigación: Promoción de la salud ocupacional.

Presentado por:

Bach. Milagros Roxana Chavez Vera
Código ORCID: 0009-0003-0037-3616

Para optar al Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Asesor:

Mgt. Julio Cesar Valencia García

Código ORCID: 0000-0003-0788-2459

CUSCO, PERÚ

2023



Metadatos

Datos del Autor	
Nombres y Apellidos	MILAGROS ROXANA CHAVEZ VERA
Número de documento de identidad	43920553
URL de Orcid	0009-0003-0037-3616
Datos del Asesor	
Nombres y Apellidos	Mtro. Lic. JULIO CESAR VALENCIA GARCÍA
Número de documento de identidad	23966117
URL de Orcid	000-003-0788-2459
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado1)	
Nombres y Apellidos	Dra. Lic. ELIZABETT MERY CUBA AMBIA
Número de documento de identidad	23960011
Jurado 2	
Nombres y Apellidos	Mtra. Lic. CARMEN ROSA ROJAS PARIONA
Número de documento de identidad	23838326
Jurado 3	
Nombres y Apellidos	Mg. Lic. SDENKA CABALLERO APARICIO
Número de documento de identidad	23984715
Jurado 4	
Nombres y Apellidos	Mg. Lic. EDO GALLEGOS APARICIO
Número de documento de identidad	23980069
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Promoción de la salud ocupacional



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Andina del Cusco, alma mater por acogerme en sus aulas, las cuales me llenaron de muchas experiencias y vivencias durante mi formación profesional.

Así mismo a todos los docentes por sus enseñanzas durante mi formación profesional, del mismo modo agradezco a mi asesor de tesis: Mtro. Julio Valencia García. por sus enseñanzas, orientación para el logro de uno de mis objetivos como futura profesional de salud. A mis dictaminantes: Mtro. Carmen Rosa Rojas Pariona y la Dra. Elizabeth Cuba, por su apoyo y oportunas sugerencias en la realización del presente trabajo de investigación.

La Bachiller



DEDICATORIA

A Dios por enseñarme el camino correcto de la vida, guiándome, fortaleciéndome en los momentos de tristeza, alegría y triunfos. Y más aún en la lucha para seguir adelante y permitirme culminar mi formación profesional.

La Bachiller



RESUMEN

El presente estudio titulado: “NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA MICRO RED CALCA, CUSCO - 2023” tuvo como objetivo Determinar el nivel de satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida del profesional de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023. La población muestral estuvo conformada por 56 profesionales de enfermería, la metodología fue de alcance descriptiva, transversal y correlacional la técnica para la obtención de información fue la encuesta.

Resultados: sobre las características generales el 55.4% tienen de 31 – 40 años de edad y 10.7% tienen más de 51 años de edad, el 87.5% es de sexo femenino y 12.5% masculino, seguido de la remuneración mensual es 44.6% percibe menos de 2500.00 soles mensuales y 10.7 % recibe remuneración mayor de 4000.00 soles, en cuanto al grado académico el 75.0% es bachiller de enfermería y el 1.8% doctorado, respecto al tiempo de servicio el 58.9% tiene de 1 – 5 años y 10.7% de 16 – 20 años de servicio, finalmente el 64.3% tiene la condición laboral de contrato administrativa de servicio (CAS) y 10.7% continuando laborando como locación de Servicios (RH). En cuanto al nivel de satisfacción 53.6% está insatisfecho, 44.6% satisfecho y 1.8% muy satisfecho. Respecto a la calidad de vida 46.4% tiene una calidad de vida media, seguido del 41.1% baja y 12.5% alta. En cuanto a la relación entre satisfacción laboral y calidad de vida muestra que 91.3% de los profesionales de enfermería presenta insatisfecho laboral con una calidad de vida media y 26.9% tiene insatisfacción laboral y una calidad de vida alta, respecto al profesional de enfermería que está satisfecho en un 73.1% tiene una calidad de vida media y 57.1% está satisfecho laboralmente con una calidad de vida baja, finalmente el observa que 14.3% está muy satisfecho laboralmente con una calidad de vida media.

Conclusiones: Al aplicar el coeficiente de rho de Spearman el $p=0,000<0,005$ por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se niega la hipótesis nula donde existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en la Micro Red de servicios de salud Calca, Cusco - 2023.

Palabras claves: satisfacción laboral, calidad de vida, enfermería



ABSTRACT

The present study entitled: "LEVEL OF JOB SATISFACTION AND ITS RELATIONSHIP WITH THE QUALITY OF LIFE OF THE NURSING PROFESSIONAL IN THE MICRO NETWORK CALCA, CUSCO - 2023" had the objective of determining the level of job satisfaction and its relationship with the quality of life of the nursing professional in the Micro Network Calca, Cusco - 2023. The sample population consisted of 56 nursing professionals, the methodology was descriptive, cross-sectional and correlational, the technique for obtaining information was the survey.

Results: on the general characteristics 55.4% are between 31 - 40 years old and 10.7% are over 51 years old, 87.5% are female and 12.5% male, followed by the monthly remuneration is 44.6% receive less than 2500.00 soles per month and 10.7% receive remuneration over 4000.00 soles, as for the academic degree 75.0% have a bachelor's degree in nursing and 1.8% have a doctorate. Regarding the time of service 58.9% have 1 - 5 years and 10.7% have 16 - 20 years of service, finally 64.3% have the labor condition of administrative service contract (CAS) and 10.7% continue to work as a service contract (RH). Regarding the level of satisfaction, 53.6% are dissatisfied, 44.6% are satisfied and 1.8% are very satisfied. Regarding quality of life, 46.4% have a medium quality of life, followed by 41.1% low and 12.5% high. The relationship between job satisfaction and quality of life shows that 91.3% of the nursing professionals are job dissatisfied with a medium quality of life and 26.9% are job dissatisfied with a high quality of life, while 73.1% of the nursing professionals are satisfied with a medium quality of life and 57.1% are job satisfied with a low quality of life. Finally, 14.3% are very job satisfied with a medium quality of life.

Conclusions: When applying the Spearman's rho coefficient the $p=0.000<0.005$ therefore the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is denied where there is significant relationship between job satisfaction and quality of life of the nursing professional in the Micro Network of health services Calca, Cusco - 2023.

Key words: Job satisfaction, Quality of life, Nursing, Quality of life.



NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA MICRO RED CALCA 2023

por Milagros Roxana Chavez Vera



Mg. JULIO CESAR VALENCIA GARCIA

Fecha de entrega: 14-ago-2023 10:59p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2146050917

Nombre del archivo: PROYECTO_MILAGROS_13_AGOSTO.pdf (1M)

Total de palabras: 17196

Total de caracteres: 93856



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

⁷
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN
CON LA CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN LA MICRO RED CALCA, CUSCO - 2023”**

Línea de investigación: Promoción de la salud ocupacional.

Presentado por:

Bach. Milagros Roxana Chávez Vera

⁴
Para optar al Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Asesor:

Mgt. Julio Cesar Valencia García

Código: 0000-0003-0788-2459

CUSCO, PERÚ

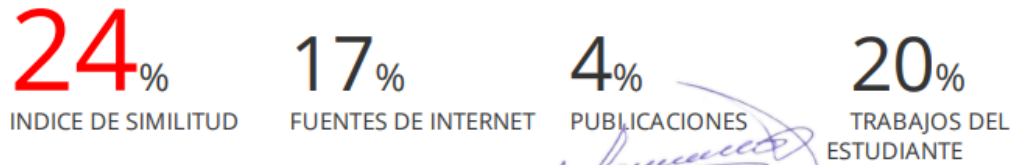
2023

Mgt. JULIO CESAR VALENCIA GARCIA



NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA MICRO RED CALCA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	10%
2	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to euroinnova Trabajo del estudiante	2%
4	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Europea de Madrid Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad de San Martín de Porres	1%



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Milagros Roxana Chavez Vera
Título del ejercicio: SESIONES 2023
Título de la entrega: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA C...
Nombre del archivo: PROYECTO_MILAGROS_13_AGOСТО.pdf
Tamaño del archivo: 1M
Total páginas: 78
Total de palabras: 17,196
Total de caracteres: 93,856
Fecha de entrega: 14-ago.-2023 10:59p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2146050917



Rolo Cesar Valencia Garcia

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**"NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN
CON LA CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN LA MICRO RED CALCA, CUSCO - 2023"**

Línea de Investigación: Promoción de la
salud ocupacional.

Presentado por:
Bach. Milagros Roxana Chávez Vera
Para optar al Título Profesional de
Licenciado en Enfermería

Asesor:
Mg. Rolo Cesar Valencia García
Código: 0000-0003-0788-2439

CUSCO, PERÚ
2023



ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS
DEDICATORIA
RESUMEN
ABSTRACT

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Justificación	4
1.3.1. Conveniencia	4
1.3.2. Relevancia social	4
1.3.3. Implicancias prácticas.....	4
1.3.4. Valor teórico	5
1.3.5. Utilidad metodológica.....	5
1.4. Objetivos de investigación	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Delimitación del estudio	6
1.5.1. Delimitación espacial.....	6
1.5.2. Delimitación temporal	6

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.....	7
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	7
2.1.2. Antecedentes Nacionales	9
2.1.3. Antecedentes Locales	12
2.2. Bases teóricas	13
2.3. Marco conceptual.....	24
2.4. Variables e indicadores	25
2.4.1. Identificación de variables	25
2.4.1.1. Variables Independientes	25
2.4.1.2. Variable dependiente.....	25



2.4.1.3. Variables intervinientes.....	25
2.4.2. Operacionalización de las variables.....	26
2.4.2.1. Operacionalización de las variables independiente y dependiente	26
2.4.2.2. Operacionalización de las variables interviniente.....	31
2.5. Hipótesis del estudio	34
2.5.1. Hipótesis general.....	34

CAPITULO III DISEÑO METODOLOGIO

3.1. Alcance del estudio	35
3.2. Diseño de investigación	35
3.3. Población Muestral.....	35
3.4. Criterios de selección	35
3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	35
3.5.1. Técnica.....	35
3.5.2. Instrumento	36
3.6. Validez y confiabilidad del instrumento	38
3.7. Análisis de datos	38

CAPÍTULO IV INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

CAPITULO V DISCUSION

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	50
5.2. Limitaciones del estudio	50
5.3. Comparación crítica con la literatura existente	51
5.4. Implicancias del estudio	52
CONCLUSIONES	53
SUGERENCIAS	54
BIBLIOGRAFIA	
ANEXOS	
A. MATRIZ DE CONSISTENCIA	60
B. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	61
C. TRAMITE REALIZADO	63
D. INSTRUMENTO	64



ÍNDICE DE GRAFICOS

N°	Descripción	Pag
1	Edad de los profesionales de enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023.	39
2	Sexo de los profesionales de enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023.	40
3	Remuneracion mensual de los profesionales de enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023.	41
4	Grado Académico de los profesionales de enfermería en la micro Red Calca, Cusco - 2023.	42
5	Tiempo de servicio de los profesionales de enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023.	43
6	Condición laboral de los profesionales de enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023.	44



ÍNDICE DE TABLAS

N°	Descripción	Pag
1	Satisfacción laboral del profesional de enfermería por dimensiones en la micro red de servicios de salud Calca, Cusco - 2023.	45
2	Calidad de vida del profesional de enfermería en la micro red Calca, Cusco - 2023.	46
3	Relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en la micro red Calca, Cusco - 2023.	47



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La profesión de enfermería se ha reconocido como una labor humanista, que se adhiere a una filosofía básica centrada en el ser humano y su interacción con el entorno, y que en su quehacer diario se encuentra expuesto a una serie de riesgos biológicos, físicos y psicosociales ligados a la actividad laboral, aunado a los que se presentan a nivel organizacional, como las cargas de trabajo, jornadas laborales, rotación de turnos o servicios entre otras. Actualmente, aspectos como la calidad de vida y la satisfacción laboral, son muy importantes dada la coexistencia, por pasar gran parte de esta desempeñando actividades dentro de una organización.

El tener calidad de vida en el trabajo actúa sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico profesional del individuo y produce motivación para el trabajo, capacidad de adaptación a los cambios, ambiente de trabajo, creatividad y voluntad para innovar o aceptar cambios en la organización

La capacidad de una persona para adaptarse a los cambios, su capacidad para trabajar en un entorno propicio, su inventiva y su disposición para innovar o aceptar cambios organizativos están influidas por su calidad de vida en el trabajo.

En el mundo hay aproximadamente 28 millones de profesionales de enfermería, 30% de los cuales, o unos 8,4 millones, trabajan en la Región de las Américas. Estos profesionales representan el 56% de la fuerza laboral de salud total y un 80% de los profesionales de enfermería se encuentra en países cuyas poblaciones, en conjunto, representan la mitad de la población mundial. A nivel mundial se estima una escasez de 5,9 millones de profesionales, y se calcula que el 89% (5,3 millones) de este déficit se concentra en los países de ingresos bajos y medianos bajos.¹

¹ Pan American Journal of Public. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19 [Rev. Internet] 2020 [Citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en: Health <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52081>



La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el 2021, reportó la calidad de vida profesional de los enfermeros en América, un 70% en América latina tiene una calidad de vida bajo a moderado; en Europa el 52.4% de los enfermeros calidad de vida bajo, en particular de atención primaria de salud; en Asia estaban insatisfechos con su calidad de vida profesional entre 72% y 81%; y en África su calidad de vida profesional enfermero era baja mostrando 67.2%.²

Desde el mes de marzo del 2020 el mundo es testigo del trabajo de enfermería, personal de primera línea, quien día a día enfrenta con valentía, habilidad y dedicación la agresión inclemente de esta enfermedad desconocida, que como miembro del equipo multidisciplinario debe asumir sus funciones sanitarias de emergencia muchas veces en condiciones inadecuadas con alto riesgo de contaminación

El artículo de la revista Nurse Investigación halló, que el 70% no está satisfecho con las condiciones laborales, 58% insatisfecho por la carga laboral, pese al incremento de la cantidad de recurso humanos empleados dentro del sistema de salud 2020, también se resalta que hay 2.9 de enfermeras por cada mil habitantes y que, además; México se destaca por tener infraestructura hospitalaria insuficiente en el sector salud.³

En cuanto a la densidad de los recursos humanos en el sector Salud Perú, en el año 2021 el país contaba con 12,2% médicos por cada diez mil habitantes y 12.8% enfermeros(as) apreciándose una brecha a la densidad de enfermeras por cada 10,000 habitantes, incrementándose la carga laboral en los profesionales de la salud, asimismo el 86% labora en condición de CAS y 14% nombrado.⁴

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática 2019 – 2020 en la ciudad del Cusco hay 01 enfermera por cada 353 habitantes, mostrando el incremento carga laboral, la

²Organización Mundial de la Salud (OMS). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19[Internet] [Citado el 02 de enero del 2023] Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52081/v44e642020.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

³ Nure investigación Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería [revista] México 2021[citado el 03 de enero del 2023] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>

⁴ MINSA. Numero de Profesional [Internet] Peru 2018 [citado el 02 de enero del 2023] Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/15055-numero-de-profesionales-de-la-salud-se-incremento-en-mas-de-27-000-durante-ultimo-quinquenio>



infraestructura de establecimientos de salud es en 3.47% inadecuada para la labor de salud establecida en el Perú. Considerada dentro de las dificultades con la organización sanitaria.⁵

En el Sector Salud muchas veces la enfermera ha sido postergada y su trabajo no bien reconocido ha influido en su satisfacción personal, en sus relaciones familiares y con amigos, en su nivel económico, en condiciones de bajo presupuesto institucional para implementación de equipos especializados indispensables en unidades de cuidados críticos, falta de capacitación, desempleo y subempleo en el mejor de los casos, situación que se relaciona con una calidad de vida deficiente por sobrecarga de trabajo, incremento de responsabilidades e inestabilidad laboral.

Es importante resaltar que la satisfacción laboral de los profesional de enfermería está seriamente afectada por diversos factores, situaciones como el salario bajo, agotamiento, un escenario de trabajo rutinario y monótono, distancia del establecimiento de salud, mala relación con los compañeros o jefes, actitud prepotente y desconsiderada de los superiores, escasas o nulas posibilidades de promoción, circunstancias personales y laborales provocando posiblemente estrés laboral dañando el bien estar personal. Por ello se plantea la siguiente interrogante.

La Microred Calca que pertenece a la Red de Servicios de Cusco – Norte Diresa Cusco, tiene a su cargo 08 establecimientos de salud, en su mayoría el profesional de Enfermería es el encargado de las diferentes estrategias sanitarias de los cuales algunos establecimientos solo cuenta con una Enfermera (o) para las estrategias propias de su manejo; en un régimen laboral contrato temporal, probablemente produciendo inseguridad económica en el profesional, asimismo algunos establecimientos de salud no cuentan con las condiciones físicas y materiales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida del profesional de Enfermería en la Micro Red calca, Cusco-2023?

⁵ INEI Compendio estadístico Peru 2019-2020.[Internet] 2020 [citado el 03 de enero del 2023] Disponible en: https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1758/cap06/cap06.pdf



1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son las características generales de los profesionales de Enfermería en la Micro Red de servicios de salud Calca, Cusco - 2023?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023?
- ¿Cómo es la calidad de vida del profesional de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco -2023?
- ¿Cómo es la satisfacción laboral y cuál es su relación con la calidad de vida del profesional de enfermería en la micro red Calca, Cusco - 2023?

1.3. Justificación

1.3.1. Conveniencia

Es importante señalar que los profesionales de enfermería tienen unas condiciones de trabajo únicas debido a la continuidad del servicio 24 horas al día, 365 días al año, donde están expuestos diariamente a numerosos riesgos laborales. Los profesionales de enfermería constituyen alrededor del 70% del personal sanitario y son la base tanto de la atención primaria de salud como de los servicios hospitalarios. Por ello, para conocer la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional es necesario analizar la categoría laboral.

1.3.2. Relevancia social

Dado que un profesional sanitario insatisfecho y con una mala calidad de vida tiene actitudes negativas como consecuencia de una carga de trabajo excesiva, turnos prolongados y la demanda de los pacientes, la satisfacción laboral y la calidad de vida son factores cruciales para ofrecer una atención de calidad y calidez al paciente.

1.3.3. Implicancias prácticas

En la actualidad, las variables satisfacción laboral y calidad de vida profesional se han estudiado ampliamente por separado, pero poco se ha hecho con los conocimientos adquiridos para mejorar las condiciones de trabajo de las enfermeras en los distintos ámbitos de actuación. Esto justifica la realización de este trabajo de investigación, y no se han



encontrado trabajos comparables a nivel local que tengan en cuenta la importancia de la cuestión.

1.3.4. Valor teórico

El propósito del presente estudio es fundamentar teóricamente la continuación de la revisión bibliográfica y su aportación a la luz de las teorías científicas que se establezcan en función de las variables de satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería. Además, se justifica reflexionando y añadiendo conocimiento para llenar las lagunas y vacíos de conocimiento de estos dos factores clave en los profesionales de la salud a través de los resultados y conclusiones.

1.3.5. Utilidad metodológica

En el presente estudio se presentará el desarrollo de un instrumento basado en las variables y dimensiones del estudio, que permitirán evaluar la satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida de los profesionales enfermería que labora en la Microred Calca que servirá de referencia y antecedente de investigación.

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar el nivel de satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida del profesional de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- Describir las características generales de los profesionales de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la Micro Red de servicios de salud Calca, Cusco - 2023.
- Identificar la calidad de vida del profesional de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023.
- Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023.



1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

El estudio se desarrolló en la Micro Red Calca que está ubicado en la provincia de Calca, departamento del Cusco.

1.5.2. Delimitación temporal

El presente trabajo de investigación se realizará en los meses de febrero a junio del 2023.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

POZOS, B; Et. Al. En su estudio **RELACIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CON LA PERCEPCIÓN DE SALUD EN PERSONAL DE ENFERMERÍA, GUADALAJARA – MEXICO 2021.**

Objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral, la calidad de vida profesional con percepción de salud en personal de enfermería de un hospital público en Guadalajara, México 2018. **diseño metodológico** de tipo observacional, transversal y de correlación. Con una población de 151 profesionales de enfermería.

Resultados se obtuvieron que el 35% de la población no percibe salud, de estos, los que se encontraron en respuesta de riesgo fueron para las dimensiones de la satisfacción laboral: motivación 23%, satisfacción laboral 26% y jerarquía 22%; las correspondientes a la calidad de vida profesional: apoyo de directivo 13%, carga de trabajo 32% y motivación intrínseca 15%. En cuanto al análisis de regresión logística, éste indicó que solo las dimensiones de jerarquía, apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca están asociadas con no percibir salud. **Conclusión** En el estudio se obtuvo como conclusión que los profesionales de enfermería mostraron satisfacción laboral y motivación, valores por debajo de la unidad y no significativas, por lo que no fueron consideradas como riesgo para la percepción de salud ($r < 0.20$).⁶

⁶ Pozos, B; Placencia, A Y Otros Relación De Satisfacción Laboral Y Calidad De Vida Profesional Con La Percepción De Salud En Personal De Enfermería, Guadalajara – México 2021. [Internet] México D.C. 2021. [Citado 01 enero 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>



MONTOYA, P; Et Al. En su investigación **RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL EQUIPO DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD, SANTIAGO - CHILE 2020.**

Objetivo Relacionar las dimensiones de calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. **diseño metodológico** correlacional, transversal. En una población de 71 profesionales del equipo de atención primaria de salud.

Resultados: La muestra estuvo compuesta por 71 personas, de los cuales un 77,5% fueron mujeres y un 43,3% indicó una edad entre 20-29 años. En cuanto a antecedentes laborales, se observó que un 46,6% eran Técnicos en Enfermería y un 53,4% eran profesionales de la salud. Un 66,2% de la muestra tuvo una antigüedad laboral < 5 años y casi un 86% refirió desarrollar funciones de tipo asistencial. se observa que las dimensiones de la CVL, “Seguridad en el trabajo” y “Satisfacción con el puesto de trabajo” se encuentran asociadas significativamente con la SL global del equipo de APS (ambas con $p < 0,05$, estadísticamente significativo). se aprecia la correlación entre la CVL y el nivel de SL en el equipo de salud de APS. Se observó que el constructo de CVL que presentó una mayor correlación con la SL global, fue la “satisfacción con el puesto de trabajo” que presentó una correlación de 0,733, estadísticamente significativa ($p < 0,001$). El resto de los constructos de calidad de vida laboral presentaron puntajes de correlación con la satisfacción laboral global, que oscilan entre 0,508 y 0,648 (todas con $p < 0,05$, estadísticamente significativo). **Conclusión:** Las dimensiones de la calidad de vida laboral se relacionan directamente con las dimensiones de satisfacción laboral, y dos constructos de calidad de vida laboral se asociaron significativamente con la satisfacción laboral global del equipo de atención primaria de salud.⁷

⁷ Montoya, P; Bello y Neira, j. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud, Santiago - Chile 2020. [internet]Santiago – chile 2020 [citado el 03 de enero del 2023] Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n261/1989-7790-mesetra-66-261-220.pdf>



2.1.2. Antecedentes Nacionales

CARRILLO, V. En el estudio **SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD BREÑA, LIMA – 2022 PÉRU.**

Objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022, **diseño metodológico** correlacional, transversal. La población encuestada estuvo conformada por 80 profesionales del centro de salud.

Resultados arrojaron la existencia de una significancia inferior a 0.05; así como también un coeficiente Rho de Spearman de ,886; se concluyó que la satisfacción laboral se relaciona directamente con la calidad de vida; por lo tanto, mientras mayor sea la satisfacción laboral, la calidad de vida aumentará en proporción a ello. Conclusión que mediante el coeficiente Rho de Spearman existe una significancia inferior a 0.05, lo cual demuestra que existe relación entre las variables satisfacción laboral y la calidad de vida, aunado a ello el coeficiente fue de 0,886; lo que implica que la fuerza de la relación es positiva y considerable, por tal razón cuando existe un alto grado de satisfacción laboral es debido a una calidad de vida ajustada a sus necesidades personales.⁸

CANAZAS, S. En la investigación **SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DURANTE PANDEMIA COVID 19. HOSPITAL III ESSALUD YANAHUARA - AREQUIPA 2021.**

Objetivo: fue determinar cómo es la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencia durante Pandemia COVID 19. **Diseño metodológico** descriptivo, transversal y correlacional con una población de 41 profesionales de enfermería.

⁸ Carrillo, v. Satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida del personal de salud del centro de salud breña, lima – 2022 Lima – Perú [internet] lima 2022 [citado el 31 de diciembre del 2022] Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7442/T061_44987232_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Resultados: Respecto a datos generales de los profesionales de Enfermería 83% son mujeres y 17% varones, 41.5% son de 31 a 40 años de edad, 51.2% tienen de 1 a 5 años de experiencia laboral, 90.3% según régimen laboral de contratado, respecto a la satisfacción laboral el 61.0% está muy insatisfecho y 4.9% está muy satisfecho y una calidad de vida 63.4% media, 36.6% alta, Según la prueba de chi cuadrado ($X^2=5.11$) muestra que la satisfacción laboral y la calidad de vida no presentan relación estadística significativa ($P>0.05$). **Conclusión:** Se deduce que más de la tercera parte que se encuentran muy insatisfechos laboralmente poseen una calidad de vida media, menos de la décima parte que se encuentran satisfechos laboralmente poseen una alta calidad de vida; y la prueba estadística muestra que no existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida.⁹

ANGULO, J. En el estudio **CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO NIVEL II – 2 DEL MINSA, LIMA PERU - 2018.**

Objetivo general de determinar la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018. **El diseño metodológico** correlacional, transversal bajo el enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 169 profesionales de enfermería.

Resultados de las pruebas estadísticas según el coeficiente de correlación de Spearman y con un nivel de significancia de $\alpha<0.05$, que existe una correlación positiva moderada entre la calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018 ($r_s=0,417$ y $p=0,000<0.05$), por lo que se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. **Conclusión** existe relación entre las dimensiones de la variable calidad de vida (salud física, salud psicológica, relaciones sociales y ambiente) y satisfacción laboral. Las correlaciones obtenidas con el coeficiente

⁹ Canazas, s. satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia durante pandemia COVID 19. hospital III Essalud Yanahuara - Arequipa 2021. Universidad Católica de Santa María, Perú - Arequipa 2022. [internet] Peru 2022 [citado el 03 de enero del 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/11493/2W.0671.SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



Rho de Spearman fueron: $r_s=0.234$ y $p=0.002$, $r_s=0.247$ y $p=0.001$, $r_s=0.205$ y $p=0.001$, $r_s=0.267$ y $p=0.000$, respectivamente.¹⁰

SANTA CRUZ, R. En el estudio **CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, CHICLAYO, PERU 2017 – 2018.**

Objetivo determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo. Diseño metodológico correlación, descriptivo. la población estuvo conformada por 28 profesionales de enfermería.

Resultados obtenidos concluyen que más del 50% de profesionales de enfermería percibe un nivel regular de calidad de vida profesional 66,7%, seguido de una mala percepción 25,0% y el 21,3 % restante percibe una buena de calidad de vida profesional. Respecto a la satisfacción laboral, más del 50% de profesionales de enfermería percibe un nivel moderado de satisfacción laboral 66,7% seguido de un nivel alto 25% sólo el 21,3% restante percibe una baja satisfacción laboral. Conclusiones que existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del HRL ρ (rho): 0,620 p : 0,000($p < 0.05$).¹¹

RAMOS, E. En la investigación **SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MÉDICO NAVAL, PERU 2017 – 2018.**

Objetivo: del presente trabajo es determinar la relación entre la satisfacción laboral y la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval, 2017. **De diseño** descriptivo, transversal, correlacional. La población muestral estuvo conformada por 70 profesionales de enfermería.

¹⁰ Angulo, j. Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, lima 2018 Perú.[internet] Perú 2019 [citado el 03 de enero del 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26664>

¹¹ Santa cruz, r. calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital regional Lambayeque, Chiclayo, 2017 Peru 2018. [Internet] Peru 2018 [citado el 02 de enero del 2023] Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2920/BC-TES-TMP-1741.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



Resultados: muestran que los niveles y frecuencias del personal de enfermería del Centro Médico Naval donde el 4,3% manifiestan insatisfacción laboral, el 81,4% ni insatisfecho /ni satisfecho y el 14,3% se encuentran satisfechos laboralmente. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,650$ entre las variables: satisfacción laboral y calidad de vida profesional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval. Conclusión: se observó que existe relación moderada y significativa entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017 ($r = 0,650$ y $p = 0,000$).¹²

2.1.3. Antecedentes Locales

LAGUNA, L. En el estudio “SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS DE ATENCION COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – PERU, 2021”.

Objetivo: fue determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales de enfermería de los servicios de atención COVID-19, del Hospital Regional del Cusco. **El diseño metodológico** fue de enfoque no experimental, descriptivo, transversal. La población estuvo conformada por 150 profesionales de enfermería del Hospital Regional de Cusco, la muestra estuvo constituida por 108 enfermeras. La técnica fue un cuestionario vía virtual.

Resultados: sobre las características generales el 98.1% son de sexo femenino, el 56.5% tienen una edad entre 30 a 39 años, el 95.4% son contratados y el 76,9% tienen de 1 a 5 años laborando. Para la satisfacción laboral en la dimensión de trabajo el 80,6% están satisfechos, el 3.7% insatisfechos, en la dimensión incentivo el 70,4% están satisfechos, el 14.8% se

¹² Ramos, E. Satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del centro médico naval, 2017 Peru – 2018. [Internet] Peru 2018 [citado el 02 de enero del 2023] disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14413/Ramos_YEI.pdf?sequence=1&isAllowed=y



muestran insatisfechos y en la dimensión interacción el 71,3% están satisfechos y el 7.4% insatisfechos. Conclusiones: Sobre el nivel de satisfacción laboral el 77.8% de los profesionales en enfermería se encuentran satisfechos, mientras que el 3.7% se muestran insatisfechos¹³

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Satisfacción Laboral

El grado en que a los empleados les gusta su trabajo puede resumirse como: un sentimiento de bienestar o una sensación de satisfacción exhibida por el trabajador con respecto a su trabajo como miembro de o dentro de una organización.

Alcanzar el equilibrio adecuado entre una necesidad o conjunto de necesidades y aquello o aquello que la disminuye, o la actitud del trabajador hacia su propio trabajo, es lo que significa estar satisfecho. Esta actitud se fundamenta en los valores y creencias que el trabajador cultiva en su propio lugar de trabajo, valores y creencias que están conformados tanto por los requisitos reales del trabajo como por las expectativas del trabajador sobre quién debe ser. Uno de los principios clave de toda civilización es que dentro de toda sociedad el aspecto fundamental es el trabajo.¹⁴

El trabajo es un componente básico de cualquier civilización y, según Rodríguez (2005), es tanto una fuente vital de la calidad de vida de una persona como un factor orgánicamente significativo. El trabajo es esencial para una alta calidad de vida, ya que no sólo permite generar bienes o prestar servicios, sino que también da la oportunidad de crecer y sentirse valioso a la vez que satisfecho con el trabajo que realiza. De lo anterior se derivan las organizaciones formadas por seres humanos, por lo que es crucial entender a las personas como tales. Por este motivo, la escuela de relaciones humanas hace especial hincapié en

¹³ Laguna, I. “Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de los servicios de atención covid-19 del Hospital Regional del Cusco – Perú, 2021”.

¹⁴ Caballero, K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza [Rev. internet] granada, España [citado el 20 de enero del 2023] disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>



cómo se motiva a las personas como seres psicológicos, teniendo en cuenta a la persona en su totalidad.¹⁵

2.2.2. Satisfacción Laboral Del Profesional De Enfermería

Desde varios puntos de vista, la enfermería es una forma de deber público que contribuye a proteger la vida y la salud de las personas a través de los cuidados. La enfermera desempeña sus funciones en diversos contextos laborales, la mayoría de las veces dentro de estructuras institucionales u organizativas, donde con frecuencia se enfrenta a exigentes demandas físicas y mentales que inevitablemente repercuten en ella (como el estrés emocional y la fatiga, por ejemplo). Hay exigencias físicas, como la higiene del entorno, la seguridad y la comodidad, en las que influyen la normativa institucional, los horarios, la retribución y la seguridad laboral. Otros son de naturaleza psicológica y se ajustan a la forma en que las personas interactúan en el trabajo en interacciones de poder y comunicación tanto horizontales como verticales.

Toda actividad humana está influenciada por la satisfacción en el trabajo (SL), que también sirve como factor sustentador de las percepciones de importancia, valía y crecimiento personal. Se reconoce como un componente crucial del proceso asistencial que está directamente relacionado con el calibre de los servicios ofrecidos porque se define como el estado emocional positivo o agradable basado en la percepción subjetiva del trabajador de sus propias experiencias laborales según su actitud hacia su puesto de trabajo.¹⁶

2.2.3. Dimensiones de la satisfacción laboral

El término “satisfacción en el trabajo se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los

¹⁵ Satisfacción Laboral Del Personal De Enfermería En Dos Instituciones De Salud Públicas: Caso Hidalgo, México [Rev. Internet] México [citado el 02 de enero el 2023] Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>

¹⁶ Hernández, M; Hernández, A y Et Al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud [Rev. Internet] México 2012 [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n1/v9n1a2.pdf>



tiene negativos. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, es frecuente que se refieran a su satisfacción en el empleo”¹⁷

Las dimensiones de la satisfacción laboral:

- condiciones físicas y materiales
- Beneficios laborales y/o remunerativos
- Políticas administrativas
- Relaciones sociales
- Desarrollo personal
- Desarrollo de funciones
- Relación con la autoridad

2.2.3.1. Condiciones físicas y materiales

La realización de las tareas cotidianas se ve facilitada por factores materiales o infraestructurales, que también sirven para medir la eficacia y el rendimiento. Dentro de las condiciones físicas se tienen en cuenta las condiciones de confort que ofrece una institución sanitaria, como la ventilación y la iluminación, la limpieza y el orden de los ambientes, etc. Para sentirse cómodos y realizar su trabajo con éxito, los empleados se preocupan por su entorno laboral. Cuando hablamos de comodidad, nos referimos a las cualidades del espacio, la distribución de los ambientes y el mobiliario suficiente, la intimidad, la operatividad y la accesibilidad de los servicios.

Además, es fundamental tener en cuenta que factores como la temperatura, los olores, la iluminación, el ruido, la ventilación inadecuada y la limpieza del entorno influyen en la satisfacción laboral. Por consiguiente, la modificación de cualquiera de estos factores puede tener un impacto positivo o negativo en la satisfacción laboral.

2.2.3.2. Beneficios laborales y/o condiciones remunerativas

Dado que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo, sirven como símbolos de "estatus", denotan aceptación y seguridad y otorgan más libertad en la vida, los

¹⁷ Robbins, T. Comportamiento Organizacional [Rev. Internet] 2003 [citado el 20 de febrero del 2023] https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf



sistemas de recompensa, el salario y la promoción desempeñan un papel importante a la hora de influir y determinar la satisfacción laboral.

La satisfacción de los empleados aumenta cuando las recompensas son justas y equitativas porque se perciben como acordes con el rendimiento. En cambio, si consideran que las recompensas son insuficientes para el nivel de rendimiento, suele producirse insatisfacción en el trabajo, lo que crea un estado de tensión en el trabajador que éste intenta resolver modificando su comportamiento, lo que puede afectar a la productividad y degradar la calidad del entorno laboral.

Según el artículo 9 (apartado e) de la Ley del Trabajo de la Enfermera(o), la enfermera debe percibir una remuneración equitativa y actualizada sobre la base de un escalafón salarial proporcional a la jerarquía científica, calidad, responsabilidad y condiciones de trabajo que su ejercicio demanda. Las guardias diurnas y nocturnas cualquiera sea su modalidad serán remuneradas.¹⁸

2.2.3.3. Políticas administrativas

el grado de adhesión a las reglas o normas institucionales destinadas a regir la relación laboral y relacionadas específicamente con el trabajador. Las políticas deben ser contundentes, ayudar a abordar o prevenir problemas específicos y ser lo suficientemente amplias, estables y adaptables como para ser utilizadas en circunstancias variadas. Establezca normas que sean precisas y que definan claramente la autoridad. Las políticas del Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos se han elaborado deliberadamente, y su aplicación en nuestro entorno depende de la visión del líder de recursos humanos.

Según el Art. 52 del Código de ética y deontología del colegio de Enfermeras(os) del Perú, la enfermera(o) que accede a cargos directivos o de responsabilidad administrativa debe ser líder, imparcial y tratar con corrección y justicia a sus colegas aún en casos de discrepancia.¹⁹

2.2.3.4. Relaciones sociales

¹⁸ Colegio de enfermeras del Perú. Ley del trabajo de la enfermera (o) [Online] Peru [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en: https://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf

¹⁹ CEP. Ley del trabajo de la enfermera (o) Pag 174 [Online] Peru [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en: https://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf



El nivel de satisfacción con las relaciones con otros miembros del equipo con los que se colabora en las tareas cotidianas. Las buenas conexiones interpersonales o sociales fomentan la seguridad en uno mismo, la responsabilidad y la empatía. La comunicación eficaz es fundamental para superar las deficiencias y potenciar los puntos fuertes que conducen a la convivencia, el desarrollo personal, el alto rendimiento y el beneficio de los demás que reciben sus servicios. El entendimiento, la comprensión, el respeto y la ayuda mutua son cruciales en este contexto. El modelo funcional domina la organización del trabajo de enfermería, y hay intentos tempranos de implementar propuestas de trabajo en equipo, pero los resultados aún no son evidentes debido a problemas de comunicación interpersonal que dificultan el compromiso profesional y la participación en general.²⁰

2.2.3.5. Desarrollo personal

la posibilidad de que el trabajador participe en actividades importantes para su sentido de la realización. Los trabajadores suelen preferir empleos que les brinden la oportunidad de utilizar sus facultades y habilidades, les ofrezcan actividades variadas, libertad y retroalimentación sobre su rendimiento.

Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente. “Un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad”, “se refiere al deseo de cumplir nuestros deseos más profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en potencia...es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser”. El personal debe ser competente en su quehacer personal y con el trabajo. Las responsabilidades que deben tener son: trabajar por su mejoramiento y progreso en cuanto a capacitación y actualización permanente para crecer y mantener su competencia profesional a fin de prestar servicios de calidad. Evitar a toda costa la ineficiencia, la mediocridad y la mala práctica.

Según el Art. 16 de la Ley del Trabajo de la Enfermera(o), la enfermera tendrá la opción de continuar estudios de especialización en las diferentes áreas de Enfermería aprobados por el Colegio de Enfermeras(os) del Perú.

²⁰ López, C. Relaciones Sociales [Rev. internet] México [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en. <https://educra.cl/wp-content/uploads/2016/09/DOC2-RELACIONES-SOCIALES.pdf>



2.2.3.6. Desarrollo de funciones

La aptitud o capacidad para desempeñar plenamente las obligaciones o deberes inherentes a un puesto de trabajo con responsabilidad a lo largo de la realización de una actividad o tarea mientras se ejerce la profesión se conoce como comportamiento. En consecuencia, para desempeñar eficazmente el propio puesto de trabajo, no sólo se necesitan las aptitudes, los conocimientos y otros atributos necesarios para llevar a cabo una tarea determinada, sino que también son cruciales y necesarias otras ideas como el interés, la voluntad y la intención de contribuir.

Según el Art. 7 (enciso c) de la Ley del Trabajo de la Enfermera(o), la enfermera debe brindar un cuidado integral basado en el Proceso de Atención de Enfermería (PAE), tanto en el Sector Público como en el Sector Privado, en los Centros de Salud y en los diferentes niveles de complejidad hospitalaria.

2.2.3.7. Relación con las autoridades

La valoración que hace el empleado de sus interacciones con su supervisor inmediato y de sus tareas cotidianas. Los empleados quieren rendir cuentas al empresario. Sin embargo, la forma en que los empleados responden a su supervisor suele depender de la personalidad de éste. La consideración es el único rasgo de liderazgo que puede predecirse que influye en la satisfacción de los empleados.

La conducta del líder afectará la satisfacción del subordinado en el empleo, particularmente la satisfacción respecto del líder. “La conducta del líder será considerada como aceptable para sus empleados en el grado en que éstos vean la conducta como fuente de satisfacción inmediata o como instrumental para una satisfacción futura”. Para tener éxito, el líder necesita poseer considerables habilidades, así como motivación

2.2.4. Calidad de vida



“Es un sentimiento de bienestar que se deriva de| 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”.²¹

La expresión calidad de vida (CV) es comentada desde muy antiguo por varios autores y constituye por excelencia uno de los conceptos más complejos para ser definido. La gran dificultad encontrada por investigadores en su definición es que la percepción de calidad de vida está unida a una subjetividad intrínseca, o sea, es la percepción de cada ser juntamente con determinadas condiciones, no privilegiando un modelo patronizado.²²

Dimensiones de calidad de vida de acuerdo con la escala WHOQOL-BREF. Estas 4 dimensiones además se correlacionarían entre sí en la evaluación general del constructo calidad de vida. ²³

- Salud física
- Salud psicológica
- Relaciones sociales
- Ambiente

De acuerdo con la teoría de Camaro, P. Calidad de vida en el trabajo se puede considerar como una filosofía, un conjunto de creencias y valores que integran todos los esfuerzos dirigidos a incrementar la productividad y mejorar la moral de los trabajadores de la organización, haciendo énfasis en el reconocimiento de la dignidad de| ser humano, así como su potencial intelectual, buscando incrementar la participación de las personas en el trabajo bajo un esquema continuo. de aquí se puede concluir que el ambiente laboral en el cual se desarrollan |os trabajadores constituye un elemento fundamental donde se espera que la dirección tenga una relación más significativa con los trabajadores y una comunicación más estrecha para asegurar el éxito de los diferentes grupos de trabajo generándose una autentica

²¹ Sosa, O y Chevarria, S. Calidad de vida profesional del personal de enfermería [Rev. internet] México [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2010/eim103f.pdf>

²² Fleck MPA. A avaliação de qualidade e de vida: guia para profissionais da saúde [Rev. internet] sao Paulo [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/cid-59819>



calidad de vida. la calidad de vida en el trabajo es el medio para coadyuvar a las transformaciones de las actuales organizaciones a fin de solucionar los problemas que se suscitan en el ambiente de trabajo y su incidencia en el trabajador.²⁴

2.2.4.1. Salud física

La mayoría de los trabajadores sanitarios suelen ser enfermeras, esenciales en hospitales, clínicas, centros de salud y otras empresas. A pesar de tener un impacto significativo en la composición del personal médico, es necesario estudiar su estado de salud. Debido a la escasez mundial de enfermeras y al envejecimiento de esta profesión, esta cuestión adquiere cada vez más importancia.

Según la bibliografía, las enfermeras se enfrentan a una serie de factores desafiantes, muchos de los cuales ya se aceptan como fundamentales en su línea de trabajo. El cuidado de pacientes que se encuentran en situaciones que ponen su vida en peligro, las largas jornadas de trabajo y el apoyo a los familiares son algunos de estos factores estresantes. Las unidades de respuesta a emergencias prestan asistencia en problemas de salud.²⁵

2.2.4.2. Salud psicológica

La psicología es muy importante en el campo de la enfermería y es necesario comprender que ésta va de la mano enfermera-paciente, ya que para poder brindar una buena atención al paciente es imprescindible tener excelentes bases psicológicas y poder transmitirlos con eficacia. La psicología es muy importante en el campo de la enfermería y es necesario comprender que ésta va de la mano enfermera-paciente, ya que para poder brindar una buena atención al paciente es imprescindible tener excelentes bases psicológicas y poder transmitirlos con eficacia.²⁶

²⁴ Camacaro, P: La Satisfacción Laboral como Calidad de Vida en Trabajo y sus Efectos en el Bienestar Social de] Personal Civil de la Aviación Militar Venezolana, Editorial de Artes Gráficas de] Ministerio de la Defensa, Caracas, 2001.

²⁵ Bordignon, M y Montei, M. Problemas de salud entre profesionales de enfermería y factores relacionados [Rev. internet] sao Paulo [citado el 20 de febrero del 2023] <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n51/1695-6141-eg-17-51-435.pdf>

²⁶ Enfermería Buenos Aires Importancia de la psicología en la Enfermera [Rev. internet] sao Paulo [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en: <https://enfermeriabuenosaires.com/test-psicologicos/#:~:text=La%20psicolog%C3%ADa%20ayuda%20a%20enfermer%C3%ADa,situaciones%20que%20perturban%20al%20paciente.>



2.2.4.3. Relaciones sociales

Las deficientes relaciones interpersonales son un aspecto que influye considerablemente en la falta de bienestar de los/as enfermeros/as. Las relaciones interpersonales entre el personal de enfermería son indispensables para crear un ambiente laboral sano, permitiendo así el cuidado entre los enfermeros, pues de este modo es posible la búsqueda de soluciones en grupo ante los problemas que se presentan, el apoyo constante entre los mismos y la creación de estilos de afrontamiento que permitan la reducción del estrés laboral

Los enfermeros desempeñan su labor tanto en áreas intrahospitalarias como extrahospitalarias o comunitarias, en los ámbitos asistenciales, de gestión, investigación y educación; involucrándose no solamente con las personas que padecen una enfermedad, sino con su familia y la comunidad en general, requiriendo la inversión de energía, tiempo e incluso sentimientos, pues constantemente se enfrenta a diversas emociones durante su jornada laboral

2.2.4.4. Ambiente

El término ambiente laboral se refiere a todas las condiciones y los factores que influyen en el trabajo (físico, social, psicológico) y condiciones ambientales como los factores del entorno: iluminación, temperatura y ruido; así como toda la gama de influencias ergonómicas.

Para enfermería, el ambiente laboral es conocido como las características organizativas de un entorno de trabajo que facilitan o limitan la práctica profesional, las cuales pueden beneficiar a las personas y la calidad del cuidado. En estas se incluyen aquellas prácticas de supervisión, así como premios y programas de reconocimiento referente al trabajo, que logran atraer a los cuidadores, reteniéndolos en la organización.²⁷

²⁷ Contreras, V y Reynaldo, K Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería [Rev. internet] [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>



La “satisfacción laboral es un conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo; quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas; cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente”.²⁸

2.2.2.5. Satisfaccion Laboral

cuando hablamos de satisfacción laboral, recogemos factores relacionados con las respuestas cognitivas, afectivas o afectivas al trabajo, que pueden ser generales o globales, incluyendo todos los elementos dados por diferentes autores, y otros. Por un lado, puede también se refieren a uno o más aspectos o dimensiones de la obra. La satisfacción laboral se ha tratado de explicar desde diferentes teorías, en la mayoría de los casos se ha utilizado la teoría de la motivación para explicar este fenómeno debido a que la motivación juega un papel central en el mismo

Para el Ministerio de Salud la satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Por ende, el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los "usuarios o clientes internos de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las empresas debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial.

Clasificación de la satisfaccion laboral

Se clasifica en:

Intrínseca: Se dice que está relacionado con actividades en uno mismo, como son: la dificultad en aprender, autonomía, interés, participar a la hora de tomar una decisión en equipo, etc.

²⁸ Calderón A. Estudio de las posibles relaciones entre el absentismo laboral y el grado de insatisfacción profesional en la administración pública. *Mapfre Med.* 2009; 10(1): 25-30.



Extrínseca: Se dice que está relacionado con actividades externas al trabajador, como el ambiente donde se desarrollan las actividades y son: Relación con la dirección y el equipo de trabajo, ingreso económico, horario de trabajo, seguridad, reconocimiento, promoción, condición física, política de la empresa

El beneficio de esta definición es que la satisfacción es vista como un proceso de aprendizaje que se desarrolla a partir de la relación dialéctica entre las características subjetivas del empleado y las características de la operación y el ambiente de trabajo. Trabajo general. En otras palabras, reconoció que la satisfacción no es innata y lo explicó desde una perspectiva psicosocial.

Importancia de la satisfacción laboral

Para evaluar la satisfacción laboral en estas organizaciones, el MINSA desarrolló una serie de métricas para medirla. Como foco del trabajo actual, completar el trabajo diario: “Trabajo en General: que implica todos los conocimientos que posee el empleador que relaciona con los demás, donde involucra la satisfacción del trabajador con seguros médicos, pensiones, vacaciones, condiciones laborales; capacitaciones; oportunidades de progreso: que son las circunstancias donde el empleado tiene la oportunidad de capacitarse y de desarrollarse o ascender de nivel; reconocimientos o pagos recibidos por el tiempo de trabajo; Interrelación con sus compañeros de trabajo: que se establecen durante el periodo de trabajo; Ambiente de Trabajo: que tiene con la organización como cierto sentido de pertenencia.”²⁹

Escala de medición de la satisfacción laboral

De acuerdo con el estudio de Sonia Palma, que es un instrumento de exploración psicológica para evaluar la satisfacción laboral que consta de 7 factores Para obtener puntajes parciales por áreas, tomar en cuenta lo siguiente:

²⁹ MINSA. Encuesta de satisfacción del personal de salud. Dirección General de Salud de las Personas. Dirección Ejecutiva de Servicios de Salud. Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación. [Internet].; 2011 [citado el 1 de abril de 2023]. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/390841/Gu%C3%ADa_t%C3%A9cnica_para_la_evaluaci%C3%B3n_de_la_satisfacci%C3%B3n_del_usuario_externo_en_los_establecimientos_y_servicios_m%C3%A9dicos_de_apoyo__R.M._N%C2%BA_527-2011MINSA20191017-26355-1mq8r4m.pdf?v=1571311731



- **Condiciones físicas y/o materiales:** Condiciones materiales o de infraestructura donde el desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de esta
- Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales 1, 13, 21, 28, 32
- **Beneficios Laborales y/o Remunerativos:** Grado de complacencia en la relación con el incentivo económico regular o adicional como paga por la labor realizada
- **Políticas Administrativas:** Grado frente a los lineamientos o normas de la institución dirigida a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador
- **Relaciones sociales:** Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quienes se comparte labores o actividades cotidianas
- **Desarrollo personal:** Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorregulación
- **Desempeño de tareas:** Valoración con la que se asocia el trabajador sus tareas o funciones diarias
- **Relación con la autoridad:** La apreciación valorativa sobre la relación con su jefe inmediato en cuanto a las actividades cotidianas.³⁰

2.3. Marco conceptual

Calidad de vida: Es un conjunto de múltiples condiciones que ayudan a tener una vida más agradable y valiosa, una buena calidad de vida promueve a conductas positivas en las personas; este concepto se ha desarrollado en múltiples disciplinas; en la economía y política está relacionado como un motor influyente para la evolución social, la psicología se ha

³⁰ Palma, S. Escala de satisfaccion laboral. [articulo rev.] 2019 [citado el 22/03/2023] Disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-catolica-sedes-sapientiae/psicologia/manual-satisfaccion-laboral-2020/15725356>



enfocado en aspectos individuales del hombre; como se ve cada una de las disciplinas lo enfoca a su realidad

Satisfacción laboral

Para el Ministerio de Salud, la satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo.³¹

2.4. Variables e indicadores

2.4.1. Identificación de variables

2.4.1.1. Variables Independientes

- Nivel Satisfacción Laboral

2.4.1.2. Variable dependiente

- Calidad de Vida.

2.4.1.3. Variables intervinientes

- Sexo
- Edad
- Remuneración mensual
- Grado académico
- Tiempo de servicio
- Condición laboral
- Jornada laboral

³¹ Chiang, M y Otros. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción [Rev. internet] 2018 [Citado el 02 de enero del 2018] Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178#:~:text=Otra%20definici%C3%B3n%20importante%20es%20la,los%20empleados%20perciben%20su%20trabajo.



2.4.2. Operacionalización de las variables

2.4.2.1. Operacionalización de las variables independiente y dependiente

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Sub indicadores	Naturaleza	Escala	Expresión final
Satisfacción laboral	Es la respuesta emocional que experimenta o percibe el profesional de salud respecto al trabajo demandas, desafíos al cargo que ocupa y la disposición al afrontamiento de exigencias en la Micro Red de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte que puede ser negativa o positiva.	Condiciones físicas y materiales	<ol style="list-style-type: none"> 1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. 2. El ambiente donde laboro es confortable (ventilación, iluminación, infraestructura) 3. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable 4. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente. 5. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles). 	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= casi siempre 5= siempre	Cualitativa	Nominal	- Insatisfecho 35 - 70 pts - Satisfecho 71 – 105 pts - Muy satisfecho 106 – 175 pts
		Beneficios laborales y/o remunerativos	<ol style="list-style-type: none"> 6. Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo. 	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= casi siempre	Cualitativa	Nominal	



			7. Me siento mal con lo que gano. 8. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable 9. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	5= siempre			
		Políticas administrativas	10. Siento que doy más de lo que recibo de la institución. 11. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. 12. Me disgusta mi horario 13. El horario de trabajo me resulta incómodo. 14. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= casi siempre 5= siempre	Cualitativa	Nominal	
		Relaciones sociales	15. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. 16. Me agrada trabajar con mis compañeros.	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= casi siempre 5= siempre	Cualitativa	Nominal	



			17. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. 18. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo				
	Desarrollo personal		19. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. 20. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. 21. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. 22. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo 23. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente. 24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= casi siempre 5= siempre	Cualitativa	Nominal	
	Desarrollo de funciones		25. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= casi siempre 5= siempre	Cualitativa	Nominal	



			<p>26. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia</p> <p>27. Me siento realmente útil con la labor que realizo.</p> <p>28. Mi trabajo me aburre.</p> <p>29. Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.</p> <p>30. Me gusta el trabajo que realizo</p>				
		Relaciones con la autoridad	<p>31. Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo</p> <p>32. Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.</p> <p>33. El jefe de establecimiento y gerente es comprensivo.</p> <p>34. La relación que tengo con mis superiores es cordial</p> <p>35. El jefe de establecimiento y/o gerente valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.</p>	<p>1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= casi siempre 5= siempre</p>	Cualitativa	Nominal	



Calidad de vida del profesional	Es un conjunto de múltiples condiciones que ayudan a tener una vida más agradable, una buena calidad de vida promueve a conductas positivas en las personas; este concepto se ha desarrollado en múltiples disciplinas; en la economía y política está relacionado como un motor influyente para la evolución social, la psicología se ha enfocado en aspectos individuales del hombre; como se ve cada una de las disciplinas lo enfoca a su realidad.	Salud Física	<ol style="list-style-type: none"> 1. Salud general 2. Percepción de vida 3. Dolor 4. Dependencia de medicina 5. Energía para la vida diaria 6. Capacidad de trabajo 7. Movilidad 8. Sueño y descanso 9. Actividad de la vida diaria 	<ol style="list-style-type: none"> 1=muy mala 2=regular 3=normal 4=bastante buena 5=muy buena 	Cualitativa	Nominal	<p>Baja 22 - 77</p> <p>Media 78 - 103</p> <p>Alta 104-130</p>
		Salud Psicológica	<ol style="list-style-type: none"> 10.Sentimientos positivos 11.Espiritualidad, religión, creencias personales 12.Pensamiento, aprendizaje, memoria, concentración. 13.Imagen corporal 14.Autoestima 15.Sentimientos negativos 	<ol style="list-style-type: none"> 1=muy insatisfecho 2=un poco 3=lo normal 4=bastante satisfecho 5=muy satisfecho 	Cualitativa	Nominal	
		Relaciones Sociales	<ol style="list-style-type: none"> 16.Relación personal 17.Actividad sexual 18.Apoyo social 		Cualitativa	Nominal	
		Ambiente	<ol style="list-style-type: none"> 19.Seguridad y libertad 20.Ambiente físico 21.Recursos económicos 22.Oportunidades de información 23.Ocio, descanso 24.Lugar 25.Atención social/sanitaria 26.Transporte 	<ol style="list-style-type: none"> 1=nunca 2=raramente 3=moderadamente 4=frecuentemente 5=siempre 	Cualitativa	Nominal	



2.4.2.2. Operacionalización de las variables interviniente

Variable	Definición operacional	Indicadores	Naturaleza	Escala
Sexo	Condición física de los profesionales de Enfermería	<ul style="list-style-type: none">• Masculino• Femenino	Cualitativa	Nominal
Edad	Tiempo que ha vivido del profesional de Enfermería contando desde su nacimiento.	<ul style="list-style-type: none">• De 21 – 30 años• De 31 – 40 años• De 41 – 50 años• De 51 años a mas	Cuantitativa	Intervalar
Remuneración Mensual	La remuneración es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo. La remuneración es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• Menos de 2500 soles• De 3000 – 3500 soles• De 301 – 3999 soles• Mas de 4000 soles	Cuantitativa	Intervalar



Grado Académico	Los obtenidos a nombre de la nación al haberse cumplido un número de créditos otros requisitos legales como la tesis de bachiller, magister, doctorado por parte del profesional de Enfermería	<ul style="list-style-type: none">• Bachiller• Magister• Doctorado• Otro		
Tiempo de servicio	Tiempo de trabajo y/o como profesional de Enfermería realizando las funciones propias de su profesional en salud asistencial, docencia, investigación y administrativa.	<ul style="list-style-type: none">• De 1 – 5 años• De 6 – 10 años• De 11 – 15 años• De 16 – 20 años• De 21 años a mas	Cuantitativa	Intervalar
Condición Laboral	Son los modelos de contrato que han de utilizar las empresas de servicios de inversión para formalizar las relaciones con sus clientes, en determinadas operaciones que	<ul style="list-style-type: none">• Nombrado• Contratado (CAS)• Otro tipo de contrato	Cualitativa	Nominal



	por su carácter habitual alcanzan una difusión masiva.			
Jornada laboral	Tiempo que presta el profesional de enfermería por lo cual obtendrá remuneración en su centro de laboral. Medido en horas	<ul style="list-style-type: none">• Menos de 150 horas mensuales• 150 horas mensuales• Mas de 150 horas	Cuantitativa	Intervalar



2.5. Hipótesis del estudio

2.5.1. Hipótesis general

- Existe relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023.
- La Satisfacción Laboral no se relaciona con la calidad de vida del profesional de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023.



CAPITULO III

DISEÑO METODOLOGIO

3.1. Alcance del estudio

El presente estudio de investigación es de tipo cuantitativo, transversal y correlacional.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de estudio de esta investigación es de tipo Cuantitativo, transversal, Correlacional; se orienta a la determinación de relación que existe entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados

3.3. Población Muestral

La población del estudio estuvo conformada por las 56 profesionales de enfermería pertenecientes a la Micro Red Calca que pertenece a la red de servicios de salud cusco norte, cifra que se obtuvo del área de recursos humanos (RRHH) de la Red de servicios de Salud Cusco – Norte 2023.

3.4. Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Enfermeros que cumplieron la labor asistencial con un tiempo mínimo de 6 meses en centros de salud pertenecientes a la Micro Red Calca
- Enfermeros que aceptaron participan en el estudio

Criterios de exclusión

- Enfermeros que vinieron de otras redes de salud como apoyo.
- Enfermeros que estuvo de licencia o vacaciones
- Enfermeros que aceptaron participar en el estudio

3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.5.1. Técnica

Las técnicas utilizadas para ambas variables fue la Encuesta.



3.5.2. Instrumento

Para ambas variables los instrumentos de medición fueron los cuestionarios tipo Escala Likert.

- Para la **Satisfacción laboral** se utilizó el cuestionario de la escala específica cuya autora fue Psicóloga Sonia Palma Carrillo (SL-SPC 1986 - 2005) El ámbito para su aplicación a los profesionales de enfermería del Micro Red Calca; El cuestionario de satisfacción consta de 35 preguntas, distribuidas en 07 dimensiones, Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desarrollo de tareas, Relaciones con la autoridad. Con una escala que va del 1 al 5 cada uno:
 - Nunca = 1
 - Casi nunca = 2
 - A veces = 3
 - Casi Siempre = 4
 - Siempre = 5

Con una expresión final de:

- Insatisfecho: 35 - 70 pts.
- Satisfecho: 71 - 105 pts.
- Muy satisfecho: 106 - 175 pts.

Dicho formato se encuentra en Anexo 01.

- En cuanto a **calidad de vida del profesional** de Enfermería se utiliza el cuestionario de escala específica, mediante el instrumento de WHOQOL - BREF de 26 ítems o preguntas cerradas consta de 4 dimensiones:
 - Salud física: P3, P4, P10, P15, P16, P17, P18
 - Salud psicológica: P5, P6, P7, P11, P19, P26
 - Relaciones sociales: P20, P21, P22
 - Ambiente: P8, P9, P12, P13, P14, P23, P24, P25

con una escala Likert de:

- Nada = 1



- Un poco=2
- Moderado=3
- Bastante=4
- Totalmente=5

Con un puntaje por dimensiones:

- Salud física:
 - Baja: 9 – 18 pts
 - Media: 19 – 27 pts
 - Alta: 28 – 45 pts
- Salud psicológica:
 - Baja: 6 – 15 pts
 - Media: 16 – 24 pts
 - Alta: 32 – 40 pts
- Relaciones sociales:
 - Baja: 3 – 8 pts
 - Media: 9 – 11 pts
 - Alta: 12 – 15 pts
- Ambiente:
 - Baja: 8 - 23 pts
 - Media: 24 - 31
 - Alta: 32 – 40 pts

Con una expresión final para calidad de vida:

- Baja
- Media
- Alta



3.6. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

- **Instrumento 1:** Satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de la escala específica cuya autora fue Psicóloga Sonia Palma Carrillo (SL-SPC 1986 - 2005) adaptado y actualizado en 2015. A la validez fue mediante revisión y juicio de expertos
- **Instrumento 2:** Calidad de vida del profesional de Enfermería se utilizó el cuestionario de escala específica, mediante el instrumento de WHOQOL – BREF. Para su corrección se remite la versión española del WHOQOL: Lucas Carrasco R. Versión española del WHOQOL. Madrid: Ergón, 1998.³²

Confiabilidad

Instrumento 1 y 2: respecto a la confiabilidad el coeficiente de alfa de Cronbach mostro que si existe o no fiabilidad teniendo un resultado mayor 0,07 mostrara fiabilidad y menor 0,07 mostrara que el instrumento no es confiable. Anexo 4

- Satisfaccion laboral altamente confiable ,947
- Calidad de vida altamente confiable .934

3.7. Análisis de datos

Inicialmente se presentó documento de solicitud de aplicación de instrumento en la micro red calca en la Red de Servicios de Salud Cusco Norte. Obtenido el permiso se procedió a aplicar el instrumento en los profesionales de enfermería, los datos recabados fueron tabulados y procesados en el sistema Microsoft Excel, los resultados fueron presentados en gráficos y/o tablas estadísticas para su análisis e interpretación correspondiente respetando el orden la operacionalización de variables.

³² Murgieri, M, Calidad de vida instrumento de evaluación [artículo científico] 2010 [revisado el 22/03/2023]. Disponible en: https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media-pdf_publicacion/2020/18-WHOQOL-BREF.pdf

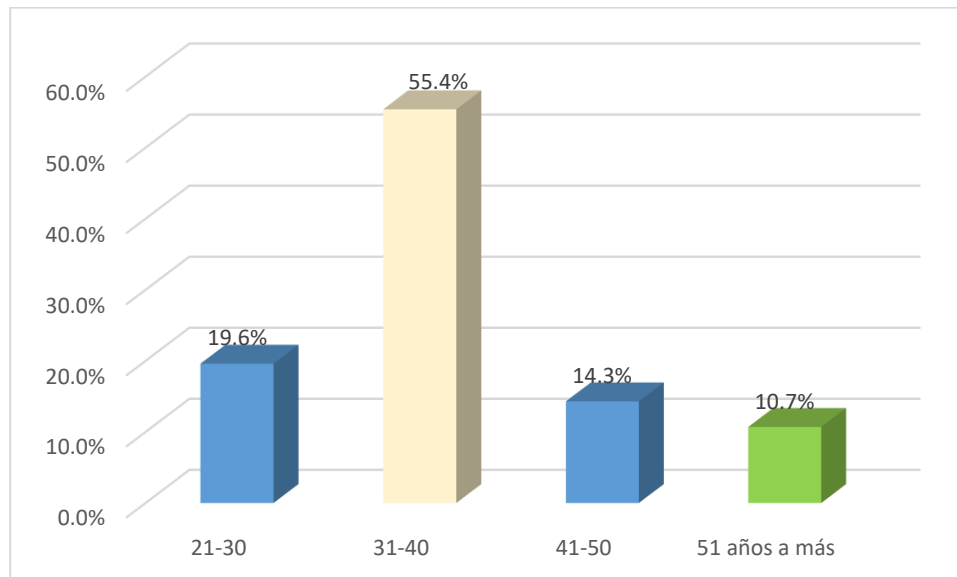


CAPÍTULO IV
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS



Gráfico N° 01

**EDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA MICRO RED
CALCA, CUSCO - 2023.**



Fuente: Elaboración propia – 2023

INTERPRETACIÓN: Del presente grafico sobre la edad de los profesionales de enfermeria se observa que 55.4% tienen de 31 – 40 años de edad 10.7% de 51 años a mas

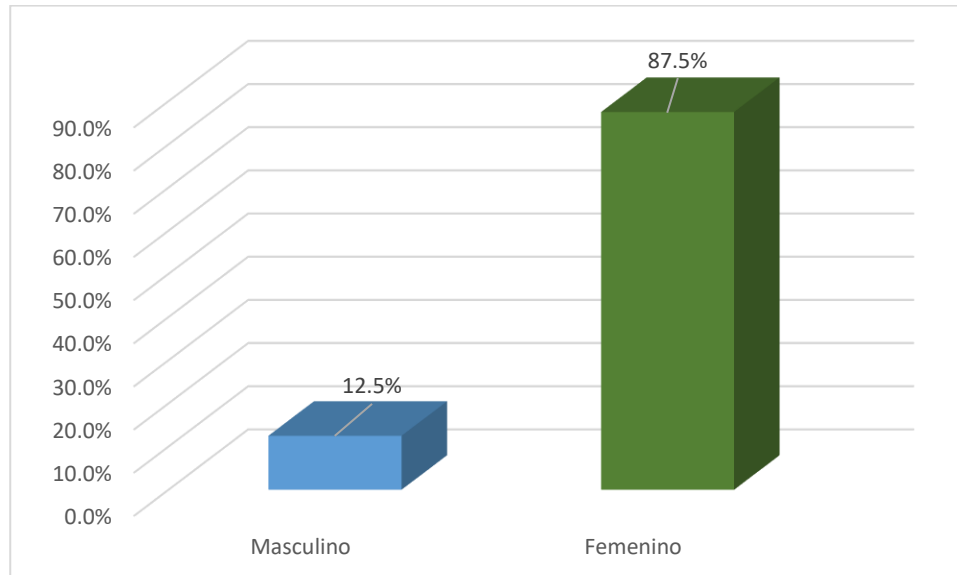
Estos resultados se asemejan al estudio de **CANAZAS, S. SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DURANTE PANDEMIA COVID 19. HOSPITAL III ESSALUD YANAHUARA - AREQUIPA 2021**. Obtuvo que 19.5% de 21 a 30 años, 41.5% tienen de 31 – 40 años de edad, 22.0% de 41 a 50 años y 17.0% de 51 años a más.

En cuanto a lo obtenido se infiere que la mitad de los profesionales de enfermeria son mayores de 31 – 40 años de edad, ello podría estar vinculado a la reciente coyuntura de salud donde personal más joven ingreso a ocupar puestos de atención primaria de salud.



Gráfico N° 02

**SEXO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA MICRO RED
CALCA, CUSCO - 2023.**



Fuente: Elaboración propia – 2023

INTERPRETACIÓN: del grafico de observa que 87.5% de los profesionales de enfermeria son de sexo femenino y 2.5% masculino

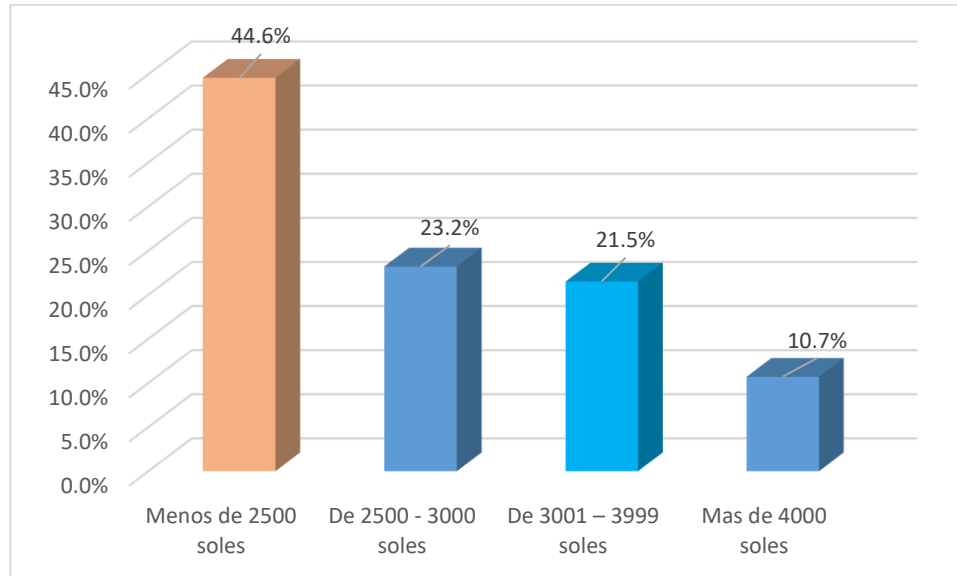
Estos resultados se asemejan al estudio de CANAZAS, S. **SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DURANTE PANDEMIA COVID 19. HOSPITAL III ESSALUD YANAHUARA - AREQUIPA 2021.** Obtuvo que 83.0% es de sexo femenino y 17.0% masculino

En cuanto al sexo se analiza que la mayoría son mujeres debido probablemente a que la enfermeria se relacionaba antiguamente con la mujer como cuidadora por sus capacidades, lo que ha ido cambiando con el pasar del tiempo incrementándose hombres a la profesión.



Gráfico N° 03

**REMUNERACION MENSUAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA
EN LA MICRO RED CALCA, CUSCO - 2023.**



Fuente: Elaboración propia – 2023

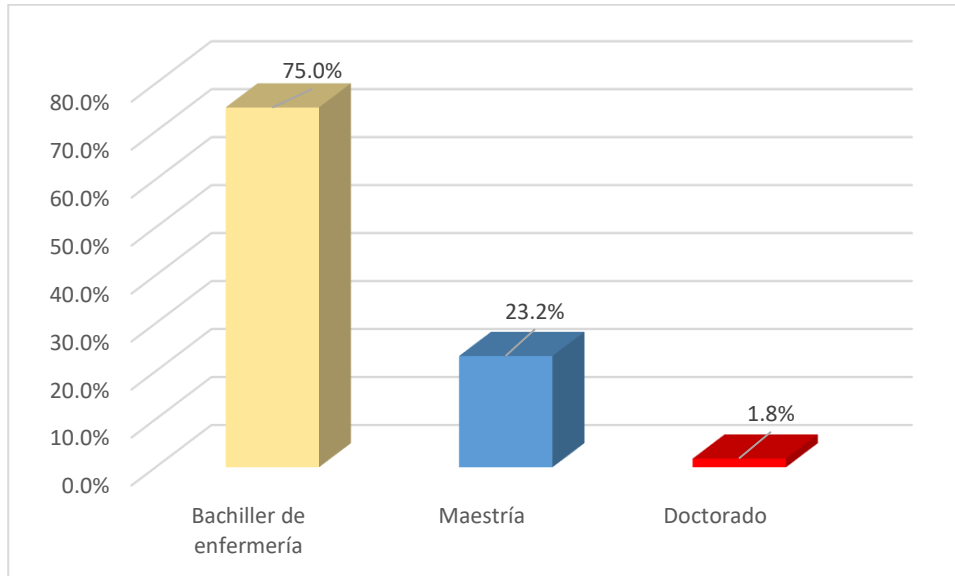
INTERPRETACIÓN: Del presente grafico se observa que 44.6% perciben un ingreso económico menor de 2500 soles y 10.7% percibe un ingreso mayor de 4000 soles mensuales.

Respecto a la remuneracion mensual casi la mitad de los profesionales percibe ingresos mensuales menores de 3000.00 soles cabe resaltar que cierta cantidad mínima recibe de remuneracion un monto mayor de 4000.00 soles ello podría deberse a que algunos profesionales aun mantener un contrato anterior con un monto distinto, asimismo podría deberse a su grado académico maestría y/o doctorado, cuentan con 2do especialidad y carga que desempeñan.



Gráfico N° 04

**GRADO ACADÉMICO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA
MICRO RED CALCA, CUSCO - 2023.**



Fuente: Elaboración propia – 2023

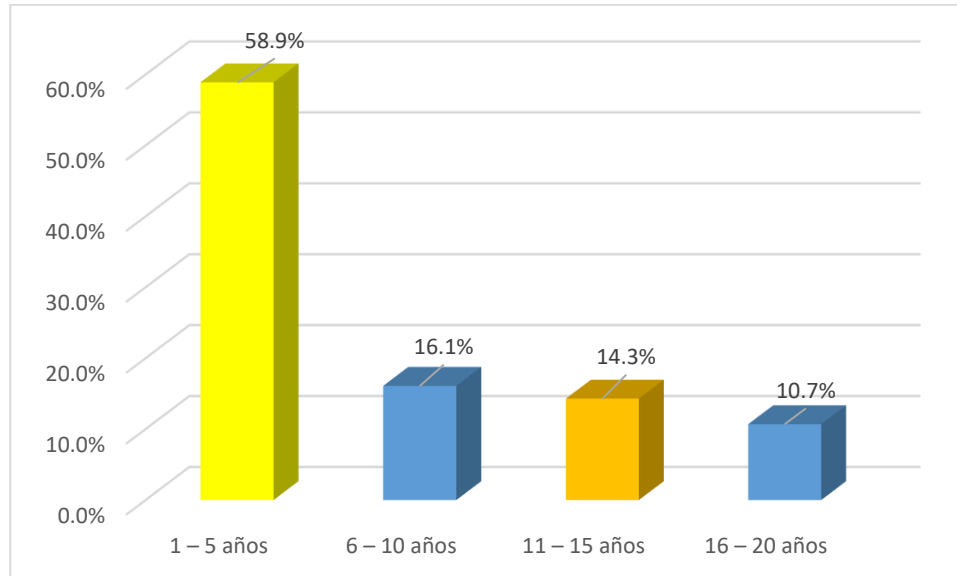
INTERPRETACIÓN: Del gráfico se observa que 75.0% de los profesionales de enfermería tienen grado académico de bachiller en enfermería y 1.8% doctorado

En cuanto al grado académico la mayoría tiene el grado de bachiller es importante resaltar que son licenciados (as) de enfermería ello podría deberse a que para la atención primaria de salud no es imprescindible la 2da especialidad asimismo es indispensable resaltar que un profesional de enfermería tiene el grado académico de doctorado lo cual podría deberse a que ocupa posiblemente un cargo gerencial y de administración en servicios de salud.



Gráfico N° 05

**TIEMPO DE SERVICIO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA
MICRO RED CALCA, CUSCO - 2023.**



Fuente: Elaboración propia – 2023

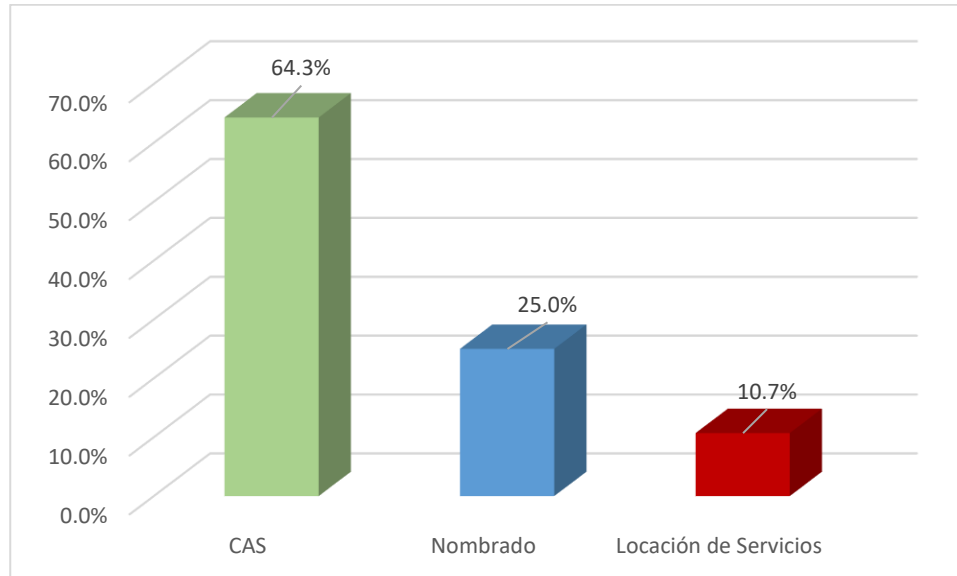
INTERPRETACIÓN: Del grafico se observa que 58.9% de los profesionales de enfermeria tienen de 1 – 5 años de tiempo de servicio y 10.7% de 16 – 20 años.

LAGUNA, L. “SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS DE ATENCION COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – PERU, 2021”, obtuvo que 76.9% tienen entre 1 – 5 años de servicio, 19.4% más de 6 meses de servicio y 1.9% más de 20 años de trabajo.

Respecto al tiempo de servicio se observa que más de la mitad de los profesionales de salud tienen de 1 a 5 años de servicio y otra cierta parte de 6 años a más, ello podría deberse que debido a las necesidades de atención en salud se ha incrementado el requerimiento de profesionales de atención asistencial en salud. Asimismo, debido a la pandemia de COVID que inicio en 2020 se incrementó considerablemente las necesidades de más profesionales de enfermeria.

Gráfico N° 06

**CONDICION LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA
MICRO RED CALCA, CUSCO - 2023.**



Fuente: Elaboración propia – 2023

INTERPRETACIÓN: Del gráfico se observa que 64.3% de los profesionales de enfermería tienen contrato administrativo de servicio (CAS) y 10.7% trabajan por locación de servicio.

El presente estudio se asemeja al estudio de LAGUNA, L. “SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS DE ATENCION COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – PERU, 2021”, obtuvo que 95.4% contratado y 46.6% nombrado.

Finalmente, el régimen o condición laboral en su mayoría es Contrato Administrativo de servicio (CAS) lo cual puede ser temporal o permanente, de ello se infiere que debido a que es el régimen adoptado por las instituciones de salud, cabe resaltar que una parte de los profesionales de enfermería continúa en la locación de servicios donde no obtienen ningún beneficio propio de personal contratado y mucho menos nombrado produciendo posiblemente inconformidad, insatisfacción y falta de identificación institucional.



TABLA N° 01

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA POR
DIMENSIONES EN LA MICRO RED DE SERVICIOS DE SALUD CALCA,
CUSCO - 2023.**

	f	%
Muy satisfecho	1	1,8
Satisfecho	25	44,6
Insatisfecho	30	53,6
Total	56	100,0

Fuente: Elaboración propia – 2023

INTERPRETACIÓN: De la presente tabla se observa en cuanto a la satisfacción laboral del profesional de enfermería que 53.6% está insatisfecho, 44.6% satisfecho y 1.8% muy satisfecho.

El estudio se asemeja al de **RAMOS, E. SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MÉDICO NAVAL, PERU 2017 – 2018**, donde el 81.4% no estas satisfechos/ ni insatisfechos, 14.3% satisfechos 4.3% insatisfechos. Por otro lado, este estudio no se asemeja al de **LAGUNA, L. “SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS DE ATENCION COVID-19 DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – PERU, 2021”**, donde el 8.3% están instisfechos, 11.1% ni satisfechos/ni satisfechos y 80.6% satisfechos.

Se observa que más de la mitad de los profesionales de están insatisfechos, Ello podría está relacionado con la carga laboral ya que en primer nivel de atención se manejan múltiples estrategias a su cargo, así como informes mensuales que presentar sobre los alcances de metas trazados para el año por otro lado se analiza que otra parte de los encuestados está satisfecho o muy satisfecho lo cual podría deberse a la buena dinámica de trabajo.



TABLA N° 02

**CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA MICRO
RED CALCA, CUSCO - 2023.**

items	f	%
Alta	7	12,5 %
Media	26	46,4 %
Baja	23	41,1 %
Total	56	100,0 %

Fuente: Elaboración propia – 2023

INTERPRETACIÓN: De la tabla se observa respecto a la calidad de vida del profesional de enfermería que el 46.4% tiene una calidad de vida media, seguido del 41.1% baja y 12.5% alta.

Lo hallado se asemeja al estudio de **SANTA CRUZ, R. CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, CHICLAYO, PERU 2017 – 2018**, donde 21.1% tiene calidad de vida buena o alta, 53.6% regular o media y 25.0% alta o mala. Por otro lado, el presente estudio no se asemeja al de **ANGULO, J. CALIDAD DE VIDA Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO NIVEL II – 2 DEL MINSA, LIMA PERU – 2018**, donde el 88% tiene medio, 12% alta.

Del resultado se analiza que más de la tercera parte de los profesionales de enfermería tiene una calidad de vida baja lo cual podría deberse a diversos factores como beneficios económicos, salud física, psicológica, estrés.



TABLA N° 03

RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA MICRO RED CALCA, CUSCO - 2023.

Satisfacción laboral \ Calidad de vida	Baja		Media		Alta		Total	
	f		f		f		f	
Muy satisfecho	0	0,0%	1	14,3%	0	0,0%	1	1,8%
Satisfecho	4	57,1%	19	73,1%	2	8,7%	25	44,6%
insatisfecho	2	28,6%	21	91,3%	7	26,9%	30	53,6%
Total	6	100,0%	41	100,0%	9	100,0%	56	100,0%

Fuente: Elaboración propia – 2023

INTERPRETACIÓN: De la tabla cruzada entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería se observa que 91.3% de los profesionales de enfermería presenta insatisfacción laboral con una calidad de vida media y 26.9% tiene insatisfacción laboral y una calidad de vida alta, respecto al profesional de enfermería que está satisfecho en un 73.1% tiene una calidad de vida media y 57.1% está satisfecho laboralmente con una calidad de vida baja, finalmente el observa que 14.3% está muy satisfecho laboralmente con una calidad de vida media.

La hallado no se asemeja al estudio de **SANTA CRUZ, R. CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, CHICLAYO, PERU 2017 – 2018**, donde el 66.7% tiene una buena calidad de vida y una alta satisfacción, en cuanto a una calidad de vida regular en 66.7% con un satisfacción laboral moderada o satisfactoria y finalmente el 57.1% está insatisfecho o satisfacción baja con una calidad de vida baja.



TABLA N° 04

PRUEBA RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA MICRORED CALCA, CUSCO - 2023.

Según la prueba de hipótesis:

Correlaciones

			satisfaccion laboral	calidad de vida
Rho de Spearman	satisfaccion laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,297*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	calidad de vida	Coefficiente de correlación	,297*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	56	56

Fuente: Elaboración propia – 2023

En cuanto a la correlación de coeficiente de Rho de Spearman entre la satisfaccion laboral y calidad de vida del profesional de enfermería se obtuvo Sig. Bilateral de $p=,000 < 0,005$ por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa y se niega la hipótesis nula donde existe relación entre la satisfaccion laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en la Micro Red de servicios de salud Calca, Cusco - 2023.

Lo hallado se asemeja al estudio de **RAMOS, E. SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MÉDICO NAVAL, PERÚ 2017 – 2018**, donde de la correlación de Rho de Spearman el análisis demuestra una correlación entre variable con una $r=0,650$ y sig., bilateral de $0,000$ mostrando que $p=0,000$ es menor a $0,05$, lo que permite señalar la relación significativa entre satisfaccion laboral y calidad de vida. Asimismo, se asemeja al estudio de **CARRILLO, V. SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD BREÑA, LIMA – 2022 PERÚ**, donde el coeficiente de rho de Spearman $r=886$ con una sig., bilateral de $0,000 > 0,05$ por lo cual se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa donde si hay relación entre satisfaccion laboral y calidad de vida.



CAPITULO V

DISCUSION

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

El presente estudio sobre los profesionales de enfermería en la Micro Red de servicios de salud Calca, Cusco, en 2023, se observa una demografía predominantemente femenina, con un 87.5% de mujeres. La mayoría de estos profesionales están en el rango de edad de 31 a 40 años, constituyendo el 55.4% de la población estudiada. En lo que respecta a su formación, un 75% cuenta con el grado de bachiller en enfermería, aunque se destaca la presencia de licenciadas con grados más altos, incluso un 1.8% con doctorado.

Al evaluar las condiciones laborales y económicas, se destaca que el 44.6% percibe un salario inferior a 2500 soles mensuales, aunque existe una minoría significativa que supera los 4000 soles de ingreso mensual. En términos de experiencia, más de la mitad de los profesionales tienen entre 1 y 5 años de servicio, un dato que se correlaciona directamente con la reciente demanda incrementada de personal sanitario debido a la pandemia. Una considerable mayoría labora bajo contrato administrativo de servicio (CAS), que representa el 64.3% de los contratos, destacando una tendencia hacia la temporalidad y la precariedad laboral.

El estudio también se centró en evaluar la satisfacción laboral y la calidad de vida de estos profesionales, encontrando que más de la mitad se siente insatisfecho con su trabajo, una situación que se ve reflejada igualmente en su percepción sobre su calidad de vida. Se destaca que el 46.4% de los encuestados percibe una calidad de vida media, mientras que el 41.1% la considera baja. A pesar de ello, se identifica una correlación significativa entre satisfacción laboral y calidad de vida, sugiriendo un vínculo estrecho entre estas dos dimensiones en la experiencia de los profesionales de enfermería de Calca, Cusco, en 2023.

5.2. Limitaciones del estudio

Las limitaciones fueron:

- Para la ejecución de esta investigación fue la falta de colaboración, empatía de algunos de profesionales de enfermería, debido a la negativa a llenado del cuestionario físico, ello se superó enviando la encuesta virtual de forms Google y



también con el apoyo de otras licenciadas que si participaron activamente en el llenado de la encuesta

5.3. Comparación crítica con la literatura existente

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional, los resultados de la contrastación de la hipótesis general del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r=0,297$ entre las variables: satisfacción laboral y calidad de vida profesional correlación positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería de la Micro Red Calca, Cusco que tienen similitud con el estudio de RAMOS, E. SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MÉDICO NAVAL, PERU 2017 – 2018 donde Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r=0,650$ entre las variables: satisfacción laboral y calidad de vida profesional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Médico Naval 2017, por otro lado, el estudio con coinciden con los resultados de CANAZAS, S. SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DURANTE PANDEMIA COVID 19. HOSPITAL III ESSALUD YANAHUARA - AREQUIPA 2021, donde según la prueba de chi cuadrado $X^2=5.11$ muestra que la satisfacción laboral y la calidad de vida no presentan relación estadística significativa $p=0.27 P>0.05$. donde los profesionales de enfermería insatisfechos laboralmente poseen una calidad de vida media, menos de la décima parte que se encuentran satisfechos laboralmente poseen una alta calidad de vida; y la prueba estadística muestra que no existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida.



5.4. Implicancias del estudio

Respecto a las implicancias de los hallazgos significativos aporta en la mejora de educación y comunicación ocupacional, lo cual podría repercutir positivamente en la productividad él y rendimiento laboral tomando en consideración la calidad de vida del profesional de enfermería asociados significativamente a la satisfaccion laboral.



CONCLUSIONES

De los resultados se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. Se concluye de las características generales de los profesionales de enfermería que 55.4% tienen de 31 – 40 años de edad, 87.5% de sexo femenino, 55.3% percibe más de 2000 soles, 75.05% tiene grado académico de bachiller, 58.9% tiene de 1 – 5 años de servicio, 64.3% es de condición laboral de CAS.
2. En cuanto al nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la Micro Red de servicios de salud Calca 53.6% está insatisfecho, 44.6% satisfecho y 1.8% muy satisfecho.
3. En cuanto a la calidad de vida del profesional de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco se obtuvo que 46.4% tiene una calidad de vida media, seguido del 41.1% baja y 12.5% alta.
4. Respecto a la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco se obtuvo que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y calidad de vida ($P=0.000<0.05$)



SUGERENCIAS

A la gerencia de la Microred Calca de salud de la red de servicios de salud Cusco Norte - 2023

- Deben utilizar una comunicación asertiva como estrategia entre la jefatura y personal a cargo y que esto sirva para el desarrollo y desenvolvimiento en bien de la institución.
- Efectuar capacitaciones en periodos continuos para mantener una información actualizada sobre las relaciones interpersonales y diferentes temas con referencia al ser humano y su entorno.
- Realizar mediciones sobre la Satisfacción laboral a todo el personal de la institución periódicamente para que sirva de ayuda en la priorización de soluciones e ir mejorando situaciones adversas.

A los profesionales de Enfermería que laboran en la Microred Calca de salud de la red de servicios de salud Cusco Norte – 2023.

- Realizar actividades individuales que busquen optimizar su calidad de vida ya que mediante ello se puede garantizar su satisfacción personal y laboral.
- Mejorar los lazos interpersonales con el equipo de trabajo.

A los estudiantes de enfermería de la Universidad Andina del Cusco

- Continuar investigando sobre calidad de vida del profesional, factores sociodemográficos que influyen, satisfacción laboral, clima laboral su relación e influencia para así mejorar la calidad de servicio a todos los usuarios.



BIBLIOGRAFIA

1. Pan American Journal of Public. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19 [Rev. Internet]2020 [Citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en: Health <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52081>
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19[Internet] [Citado el 02 de enero del 2023] Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52081/v44e642020.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
3. Nurse investigación Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería [revista] México 2021[citado el 03 de enero del 2023] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>
4. MINSA. Numero de Profesional [Internet] Perú 2018 [citado el 02 de enero del 2023] Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/15055-numero-de-profesionales-de-la-salud-se-incremento-en-mas-de-27-000-durante-ultimo-quinquenio>
5. INEI Compendio estadístico Perú 2019-2020.[Internet] 2020 [citado el 03 de enero del 2023] Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1758/cap06/cap06.pdf
6. Pozos, B; Placencia, A Y Otros Relación De Satisfacción Laboral Y Calidad De Vida Profesional Con La Percepción De Salud En Personal De Enfermería, Guadalajara – México 2021. [Internet] México D.C. 2021. [Citado 01 enero 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>
7. Montoya, P; Bello y Neira, j. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud, Santiago - Chile 2020. [internet]Santiago – chile 2020 [citado el 03 de enero del 2023] Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n261/1989-7790-mesetra-66-261-220.pdf>
8. Carrillo, v. Satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida del personal de salud del centro de salud breña, lima – 2022 Lima – Perú [internet] lima 2022 [citado el 31 de diciembre del 2022] Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7442/T061_44987232_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Canazas , s. satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia durante pandemia COVID 19. hospital III Essalud Yanahuara



- Arequipa 2021. universidad católica de Santa María, Perú - Arequipa 2022. [internet] Perú 2022 [citado el 03 de enero del 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/11493/2W.0671.SE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Angulo, j. Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, lima 2018 Perú.[internet] Perú 2019 [citado el 03 de enero del 2023] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26664>
11. Santa cruz, r. calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital regional Lambayeque, Chiclayo, 2017 Perú 2018. [Internet] Perú 2018 [citado el 02 de enero del 2023] Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2920/BC-TES-TMP-1741.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Ramos, E. Satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería del centro médico naval, 2017 Perú – 2018. [Internet] Perú 2018 [citado el 02 de enero del 2023] disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14413/Ramos_YEI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Laguna, l. “Satisfaccion laboral en profesionales de enfermeria de los servicios de atención covid-19 del Hospital Regional del Cusco – Perú, 2021”.
14. Caballero, K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza [Rev. internet] granada, España [citado el 20 de enero del 2023] disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
15. Rodriguez, A. Satisfacción Laboral Del Personal De Enfermería En Dos Instituciones De Salud Públicas: Caso Hidalgo, México [Rev. Internet] México [citado el 02 de enero el 2023] Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
16. Hernández, M; Hernández, A y Et Al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud [Rev. Internet] México 2012 [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n1/v9n1a2.pdf>
17. Robbins, T. Comportamiento Organizacional [Rev. Internet] 2003 [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf



18. Colegio de enfermeras del Perú. Ley del trabajo de la enfermera (o) [Online] Perú [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en:
https://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
19. CEP. Ley del trabajo de la enfermera (o) Pag 174 [Online] Perú [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en:
https://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
20. López, C. Relaciones Sociales [Rev. internet] México [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en. <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2016/09/DOC2-RELACIONES-SOCIALES.pdf>
21. Sosa, O y Chevarria, S. Calidad de vida profesional del personal de enfermería [Rev. internet] México [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2010/eim103f.pdf>
22. Fleck MPA. A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde [Rev. internet] sao Paulo [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en:
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/cid-59819>
23. Camacaro, P: La Satisfacción Laboral como Calidad de Vida en Trabajo y sus Efectos en el Bienestar Social del Personal Civil de la Aviación Militar Venezolana, Editorial de Artes Gráficas del Ministerio de la Defensa, Caracas, 2001.
24. Bordignon, M y monteir, M. Problemas de salud entre profesionales de enfermería y factores relacionados [Rev. internet] sao Paulo [citado el 20 de febrero del 2023] <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n51/1695-6141-eg-17-51-435.pdf>
25. Enfermería Buenos Aires Importancia de la psicología en la Enfermera [Rev. internet] sao Paulo [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en:
<https://enfermeriabuenosaires.com/test-psicologicos/#:~:text=La%20psicolog%C3%ADa%20ayuda%20a%20enfermer%C3%ADa,situaciones%20que%20perturban%20al%20paciente.>
26. Contreras, V y Reynaldo, K Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería [Rev. internet] [citado el 20 de febrero del 2023] Disponible en:
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
27. Calderón A. Estudio de las posibles relaciones entre el absentismo laboral y el grado de insatisfacción profesional en la administración pública. Mapfre Med. 2009; 10(1): 25-30.
28. MINSA. Encuesta de satisfacción del personal de salud. Dirección General de Salud de las Personas. Dirección Ejecutiva de Servicios de Salud. Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación. [Internet].; 2011 [citado el 1 de abril de



- 2023]. Disponible en:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/390841/Gu%C3%ADa_t%C3%A9cnica_para_la_evaluaci%C3%B3n_de_la_satisfacci%C3%B3n_del_usuario_externo_en_los_establecimientos_y_servicios_m%C3%A9dicos_de_apoyo__R.M._N%C2%BA_527-2011MINSA20191017-26355-1mq8r4m.pdf?v=1571311731
29. Palma, S. Escala de satisfacción laboral. [artículo rev.] 2019 [citado el 22/03/2023] Disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-catolica-sedes-sapientiae/psicologia/manual-satisfaccion-laboral-2020/15725356>
30. Chiang, M y Otros. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción [internet] 2018 [Citado el 02 de enero del 2018] Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178#:~:text=Otra%20definici%C3%B3n%20importante%20es%20la,los%20empleados%20perciben%20su%20trabajo.
31. Murgieri, M, Calidad de vida instrumento de evaluación [artículo científico] 2010 [revisado el 22/03/2023]. Disponible en: https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media-pdf_publicacion/2020/18-WHOQOL-BREF.pdf



ANEXOS



A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA MICRO RED CALCA, CUSCO - 2023”

Problema general	Objetivo general	Variabes	Método
¿Como es la satisfacción laboral y cuál es su relación con la calidad de vida del profesional de Enfermería en la Micro Red calca, Cusco-2023?	Determinar el nivel de satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida del profesional de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023.	Variabes dependientes: Calidad de vida profesional	Método Alcance de investigación
Problema específico	Objetivo específico	Variabes Independiente: Nivel Satisfacción Laboral	Descriptivo
¿Cuáles son las características generales de los profesionales de Enfermería en la Micro Red de servicios de salud Calca, Cusco - 2023?	Describir las características generales de los profesionales de Enfermería que laboran en la Micro Red Calca, Cusco - 2023.	Variable interdependiente	Diseño de investigación Diseño Cuantitativo No experimental Transversal Correlacional
¿Cuál es el nivel satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023?	Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la Micro Red de servicios de salud Calca, Cusco - 2023.	- Edad - Remuneración mensual - Experiencia laboral - Régimen laboral	Línea de investigación
¿Cómo es la calidad de vida del profesional de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco-2023? ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en la micro red Calca, Cusco - 2023?	Identificar la calidad de vida del profesional de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023. Establecer la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de Enfermería en la Micro Red Calca, Cusco - 2023.		El trabajo de investigación se enmarca en el área de investigación denominada: “Participación de la enfermera en la solución de salud del país considerando el contexto político, económico y sociocultural actual”. Así mismo se encuentra en la Línea de Enfermería y salud familiar y comunitaria.



B. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Alfa Crombach

SAISFACCION LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	56	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	56	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,949	,947	35



CALIDAD DE VIDA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	56	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	56	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,934	,934	22



C. TRAMITE REALIZADO

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

LIC. BETTY ELIZABETH SOLORIO CONTRERAS
GERENTE DEL CENTRO DE SALUD CALCA

SOLICITO: PERMISO PARA DESARROLLAR
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Yo, **MILAGROS ROXANA CHAVEZ VERA**,
identifica con DNI N° 43920553, bachiller de
la escuela profesional de Enfermería de la
Universidad Andina del Cusco, domiciliado
en la calle Lima s/n - Lamay. Ante Ud.
respetuosamente me presento y expongo lo
siguiente.

Tengo a bien de dirigirme a usted, con la finalidad de manifestarle que deseo realizar un
trabajo de investigación relacionado al **“NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SU
RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA MICRO
RED CALCA, CUSCO - 2023”**, para lo cual solicito a su despacho el permiso
correspondiente para desarrollar el presente trabajo de investigación.

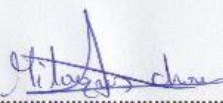
POR LO EXPUESTO:

Pido a Ud. señora gerente acceda a mi solicitud para realizar el trabajo de
investigación.

Calca, 14 de abril 2023

Atentamente.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD	
RED DE SALUD CUSCO NORTE	
RINCÓN RED CALCA	
EXPEDIENTE	00120
FECHA	15-4-23
HORA	10:37 AM
RECIBIDO POR	Deliast


.....
MILAGROS ROXANA CHÁVEZ VERA
DNI N° 43920553



D. INSTRUMENTO



Universidad Andina del Cusco
Ciencias de la Salud
Enfermería

ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL

Marcar con una x la alternativa que considere conveniente

CATEGORIAS:

Nunca	Casi nunca	A veces	casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Condiciones físicas y materiales						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.		2			
2	El ambiente donde laboro es confortable (ventilación, iluminación, infraestructura)		2			
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable		2			
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.		2			
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).		2			
Beneficios laborales y/o remunerativos						
6	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo.			3		
7	Me siento mal con lo que gano.		2			
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable			3		



9	Siento que doy más de lo que recibo de la institución.			3		
Políticas administrativas³						
10	Siento que doy más de lo que recibo de la institución.					
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.			3		
12	Me disgusta mi horario			3		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.			3		
14	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido			3		
Relaciones sociales						
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.				4	
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.				4	
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.				4	
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo				4	
Desarrollo personal						
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				4	
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.				4	
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.				4	
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo				4	
23	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.				4	
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo				4	
Desarrollo de funciones						
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.				4	
26	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia				4	
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.				4	
28	Mi trabajo me aburre.				4	
29	Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.				4	
30	Me gusta el trabajo que realizo				4	



Relaciones con la autoridad						
31	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo			3		
32	Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.			3		
33	El jefe de establecimiento y/o gerente es comprensivo			3		
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.			3		
35	El jefe de establecimiento y/o gerente valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.			3		



Universidad Andina del Cusco

Ciencias de la Salud

Enfermería

Anexo 2

ENCUESTA 2

Marcar con una x la alternativa que considere conveniente

CATEGORIAS

Ítems	1	2	3	4	5
Por favor, lea la pregunta, valore sus sentimientos y PRESIONE en el círculo en el número de la escala que represente mejor su opción de respuesta. 1= muy mala 2=regular 3=normal 4=bastante buena 5=muy buena					
	Muy mala	regular	normal	Bastante buena	Muy buena
1	¿Cómo calificaría su calidad de vida?		3		
Por favor, lea la pregunta, valore sus sentimientos y PRESIONE en el círculo en el número de la escala que represente mejor su opción de respuesta. 1=muy insatisfecho 2=un poco insatisfecho 3=lo normal 4=bastante satisfecho 5=muy satisfecho					
	Muy satisfecho	Un poco insatisfecho	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
2	¿Cómo de satisfecho/a está con su salud?		3		
	nada	Un poco	Lo normal	bastante	totalmente
3	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?		3		



4	¿En qué grado necesita de un tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?			3		
5	¿Cuánto disfruta de la vida?			3		
6	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?			3		
7	¿Cuál es su capacidad de concentración?			3		
8	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?			3		
9	¿Cómo de saludable es el ambiente físico a su alrededor?			3		
10	¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?			3		
11	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?			3		
12	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?			3		
13	¿Dispone de la información que necesita para su vida diaria?			3		
14	¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?			3		
15	¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?			3		
<p>Las siguientes preguntas hacen referencia a si en las dos últimas semanas ha sentido satisfecho/a y cuánto, en varios aspectos de su vida</p> <p>1=muy insatisfecho 2=un poco 3=lo normal 4=bastante satisfecho</p>						



5=muy satisfecho						
		Muy satisfecho	Un poco	Lo normal	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
16	¿Cómo de satisfecho/a está con su sueño?				4	
17	¿Cómo de satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?				4	
18	¿Cómo de satisfecho/a está con su capacidad de trabajo?				4	
19	¿Cómo de satisfecho/a está de sí mismo?				4	
20	¿Cómo de satisfecho/a está con sus relaciones personales?				4	
21	¿Cómo de satisfecho/a está con su vida sexual?				4	
22	¿Cómo de satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos/as?				4	
23	¿Cómo de satisfecho/a está de las condiciones del lugar donde vive?				4	
24	¿Cómo de satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?				4	
25	¿Cómo de satisfecho/a está con los servicios de transporte de su zona?				4	
La siguiente pregunta hace referencia a la frecuencia con que usted ha sentido o experimentado ciertos sentimientos en las dos últimas semanas.						
1=nunca						
2=raramente						
3=moderadamente						



4=frecuentemente 5=siempre						
		nunca	raramente	Moderadamente	frecuentemente	siempre
26	¿Con qué frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, o depresión?		2			