



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED JOSÉ ANTONIO ENCINAS - PUNO, 2024

TESIS

PRESENTADA POR:

PAOLA JESSICA CHOQUE CHIQUE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PUNO – PERÚ

2024



Paola Jessica Choque Chique

Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Profesional en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encina

 Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::8254:415454619

97 Páginas

Fecha de entrega

12 dic 2024, 11:49 a.m. GMT-5

18,164 Palabras

Fecha de descarga

12 dic 2024, 12:18 p.m. GMT-5

99,167 Caracteres

Nombre de archivo

Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Profesional en enfermeras de la Micro Red José Antonio E....docx

Tamaño de archivo

2.8 MB





13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dra. Welly M. Rocha Z.
DOCENTE PRINCIPAL D.E.
FAC. ENFERMERIA
UNA-PUNO



Dra. Rosenda Azu Tacca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACION
FE - UNA - PUNO





DEDICATORIA

*A Dios por ser el camino y guiador de mi vida
derramando sus bendiciones y llenándome de
fuerzas para vencer todos los obstáculos que
se presenten y así poder realizar mis objetivos
y metas propuestas.*

*A mi familia por ser el motivo y fortaleza para
continuar rumbo a ser una gran profesional y por la
infinita comprensión y apoyo que me brindaron. Con
gratitud a mi madre Epifania, quien fue mi soporte
y apoyo en momentos difíciles, brindándome su
confianza y amor incondicional. A mi hermana
Lucero por sus consejos y a mi sobrino Leonardo
por llenarme de alegría todos los días.*

*A mis amigos del colegio y la universidad por
ser una parte importante para seguir
creciendo como persona y por los momentos
inolvidables.*

Paola Jessica Choque Chique



AGRADECIMIENTOS

En primera instancia, a las enfermeras de la Micro Red José Antonio - Puno por el tiempo brindado al momento del llenado de los cuestionarios y por los datos recogidos.

A la Red de Salud Puno por el permiso dado para la recolección de datos a las enfermeras de su institución.

A la Facultad de Enfermería por facilitarme la documentación necesaria para la ejecución de mi estudio.

A mi asesora de tesis, Dra. Nelly Martha Rocha Zapana, por su apoyo, paciencia y su amplio conocimiento en el tema para llevar a cabo esta investigación.

A mis jurados, Mg. Nury Gloria Ramos Calizaya, M.Sc. William Harold Mamani Zapana, Mg. Zoraida Nicolasa Ramos Pineda por su tiempo brindado y por sus conocimientos para desarrollar esta investigación.

Paola Jessica Choque Chique



ÍNDICE GENERAL

| | Pág. |
|--|-----------|
| DEDICATORIA | |
| AGRADECIMIENTOS | |
| ÍNDICE GENERAL | |
| ÍNDICE DE TABLAS | |
| ACRÓNIMOS | |
| RESUMEN | 12 |
| ABSTRACT..... | 13 |
| CAPÍTULO I | |
| INTRODUCCIÓN | |
| 1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 14 |
| 1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | 17 |
| 1.2.1. Objetivo general | 17 |
| 1.2.2. Objetivos específicos | 17 |
| 1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 17 |
| CAPÍTULO II | |
| REVISIÓN DE LITERATURA | |
| 2.1. MARCO TEÓRICO | 18 |
| 2.1.1. Satisfacción Laboral..... | 18 |
| 2.1.1.1. Teoría de Herzberg..... | 19 |
| 2.1.1.2. Teoría de Locke | 20 |
| 2.1.2. Calidad de Vida Profesional..... | 29 |
| 2.1.2.1. Teoría de Karasek | 29 |
| 2.1.3. Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Profesional..... | 35 |



| | |
|---|-----------|
| 2.2. MARCO CONCEPTUAL | 36 |
| 2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... | 38 |
| 2.3.1. A nivel internacional | 38 |
| 2.3.2. A nivel nacional | 40 |
| 2.3.3. A nivel local | 42 |

CAPÍTULO III

MATERIAL Y MÉTODOS

| | |
|--|-----------|
| 3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | 45 |
| 3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO | 45 |
| 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA | 46 |
| 3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN | 47 |
| 3.5. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 50 |
| 3.5.1. Técnica | 50 |
| 3.5.2. Instrumentos de recolección de datos: | 50 |
| 3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 54 |
| 3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS..... | 55 |

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

| | |
|---|-----------|
| 4.1. RESULTADOS..... | 59 |
| 4.2. DISCUSIÓN | 61 |
| V. CONCLUSIONES..... | 65 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 66 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 67 |
| ANEXOS..... | 76 |



ÁREA: Gerencia y Gestión en salud

TEMA: Satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeras

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 17 de Diciembre del 2024



ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1 Establecimientos de salud de la Micro Red José Antonio Encinas | 45 |
| Tabla 2 Operacionalización de variables | 47 |
| Tabla 3 Dimensiones del Cuestionario Satisfacción Laboral SL - SPC | 51 |
| Tabla 4 Dirección de los ítems del Cuestionario de Satisfacción laboral SL - SPC. | 51 |
| Tabla 5 Alfa de Cronbach de la prueba piloto del Cuestionario de Satisfacción Laboral SL - SPC | 52 |
| Tabla 6 Dimensiones del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP - 35) | 52 |
| Tabla 7 Alfa de Cronbach de la prueba piloto del Cuestionario Calidad de Vida profesional (CVP - 35)..... | 54 |
| Tabla 8 Codificación de las opciones de respuesta de Satisfacción Laboral | 56 |
| Tabla 9 Codificación de las opciones de respuesta de Calidad de Vida Profesional | 56 |
| Tabla 10 Escalad de valoración de Satisfacción Laboral..... | 56 |
| Tabla 11 Escala de Valoración de Calidad de Vida Profesional..... | 57 |
| Tabla 12 Satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeros de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024..... | 59 |
| Tabla 13 Satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024 | 60 |
| Tabla 14 Calidad de vida profesional en enfermeros de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024 | 60 |
| Tabla 15 Datos sobre el personal de enfermería de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024 | 88 |
| Tabla 16 Satisfacción laboral según indicadores de la dimensión significación de tareas | 89 |



| | | |
|-----------------|--|----|
| Tabla 17 | Satisfacción laboral según indicadores de la dimensión condición de trabajo | 90 |
| Tabla 18 | Satisfacción laboral según indicadores de la dimensión reconocimiento personal y/o social..... | 91 |
| Tabla 19 | Satisfacción laboral según indicadores de la dimensión beneficios económicos | 92 |
| Tabla 20 | Calidad de vida profesional según indicadores de la dimensión carga de trabajo | 93 |
| Tabla 21 | Calidad de vida profesional según indicadores de la dimensión motivación intrínseca..... | 94 |
| Tabla 22 | Calidad de vida profesional según indicadores de la dimensión apoyo directivo | 95 |



ACRÓNIMOS

| | |
|---------------|----------------------------------|
| MINSA: | Ministerio de Salud |
| OMS: | Organización Mundial de la Salud |
| SL: | Satisfacción laboral |
| CVP: | Calidad de vida profesional |



RESUMEN

Los profesionales de enfermería son parte fundamental en un establecimiento de salud, por esta razón, el lugar de trabajo debe contar con condiciones óptimas, y si estas no son adecuadas podrían provocar problemas de salud física y mental en el transcurso de su vida, generando insatisfacción y con ello una mala calidad de vida profesional en los diferentes aspectos relacionados con su trabajo, afectando su entorno familiar, social y en la atención que se brinda a la población. El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024. El estudio es de tipo correlacional con diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 56 enfermeras. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos el cuestionario SL - SPC y el cuestionario CVP - 35, ambos con validez y confiabilidad. Para el análisis de datos se utilizó la estadística inferencial y el software IBM SPSS versión 27.0. Como resultados se tuvo que 35,7% de enfermeras presenta satisfacción laboral, 32,1% insatisfacción y 30,4% satisfacción promedio. En cuanto a la calidad de vida profesional predomina la calidad de vida regular en el 92,9% de los profesionales. Respecto a la relación, 32,1% de profesionales insatisfechos, 30,4% satisfechos y el otro 30,4% con satisfacción promedio presentan calidad de vida profesional regular. Se concluye, que existe relación significativa ($p=0.000$) y positiva ($Rho=0,736$) entre satisfacción laboral y la calidad de vida profesional.

Palabras clave: Calidad de vida, Enfermería rural, Satisfacción en el trabajo (1).



ABSTRACT

Nursing professionals are a fundamental part of a health facility, for this reason, the workplace must have optimal conditions, and if these are not adequate they could cause physical and mental health problems in the course of their lives, generating dissatisfaction and thus a poor quality of professional life in the different aspects related to their work, affecting their family and social environment and the care provided to the population. The objective of this research is to determine the relationship between the level of job satisfaction and the quality of professional life in nurses of the Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024. The study is a correlational study with a non-experimental cross-sectional design. The population and sample consisted of 56 nurses. The survey technique was applied and the SL - SPC questionnaire and the CVP - 35 questionnaire were used as instruments, both with validity and reliability. Inferential statistics and IBM SPSS software version 27.0 were used for data analysis. The results showed that 35.7% of nurses had job satisfaction, 32.1% dissatisfaction and 30.4% average satisfaction. In terms of professional quality of life, 92.9% of the professionals had a predominance of regular quality of life. Regarding the relationship, 32.1% of the professionals were dissatisfied, 30.4% satisfied and the other 30.4% with average satisfaction presented regular quality of professional life. It is concluded that there is a significant ($p=0.000$) and positive ($Rho=0.736$) relationship between job satisfaction and professional quality of life.

Keywords: Quality of life, Rural nursing, Job satisfaction (1).



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El trabajo es una actividad de grandes alcances y actúa sobre gran parte en la conducta humana, por ello las personas al realizar un trabajo transfieren a él sus competencias, habilidades intelectuales, motrices y emocionales (2). Por su parte, Robbins S. y Judge T. (3) afirman que el trabajo otorga a la persona el sentido de pertenencia a un sector de la sociedad que se considera importante, necesario y valioso; trabajar implica tener un motivo para aportar a la sociedad, lo cual lleva a un individuo a sentirse satisfecho.

Cuando el ser humano tiene una buena relación laboral con un ambiente agradable, la dinámica de trabajo es armoniosa en el equipo, desarrolla actividades para las que está capacitado, entonces se sentirá satisfecho con su trabajo y ello repercutirá en la calidad de su productividad y, en general, en la calidad de vida profesional (4), en cambio, un empleado insatisfecho, como lo señala Locke E. (2) tiende a sufrir problemas de salud físico y mental como cefaleas, accidentes cerebro vasculares y otros, generando ausentismo, gastos médicos, en desmedro de la organización. Estos aspectos son importantes en los profesionales de la salud y concretamente en las enfermeras ya que dentro de sus funciones deben cuidar la salud física y mental y dar una atención de calidad a quienes acuden a los establecimientos de salud (2).

Precisamente por las implicancias de su labor, actualmente hay interés de estudiar la satisfacción y calidad de vida profesional en enfermería (5), ya que cualquier cambio



en la triada integrada por el hombre, la organización y el medioambiente definitivamente influirá a todos (2).

La calidad de vida profesional es una medida de bienestar que relaciona las demandas de trabajo y la habilidad para sobrellevarlas, haciendo que la vida laboral, familiar y personal del trabajador sea óptima (6), por ello, es fundamental saber cuáles son las necesidades de las enfermeras para que logren una buena satisfacción y calidad en el desempeño de sus labores (7). En enfermería una mala calidad de vida laboral provoca baja satisfacción en el trabajo (8).

Un estudio en Irán evidenció que gran parte de enfermeras presentó nivel moderado de satisfacción laboral y calidad de vida profesional (9). Estudios realizados en América revelan que en México 70% de enfermeras presentaron insatisfacción laboral y referente a la calidad de vida profesional, el 76% lo atribuye a la carga de trabajo (10), mientras que en Chile, 31% tuvo baja satisfacción con respecto a la calidad de vida laboral (11); y en Brasil 75.4% presentó insatisfacción laboral y 65.6% moderada calidad de vida (12).

A nivel nacional, estudios evidencian que en Lima solo el 11% de enfermeras mostraban insatisfacción laboral y 88% calidad de vida profesional regular (13), en tanto que en Trujillo el 81.8% que tuvo bajo nivel de satisfacción laboral, presentó regular calidad de vida profesional (14). En Puno, el estudio efectuado en el policlínico EsSalud encontró que 34.9% del personal que tenían plazas fijas presentó baja satisfacción en el trabajo (15).

Existen diferentes causas que ocasionan baja satisfacción en las enfermeras, como la sobrecarga de trabajo, debido al poco personal que se encuentra en los centros de salud, y como consecuencia presentan un decaimiento físico - mental, cansancio o fatiga



excesiva que afecta la relación con la familia, otra de las causas principales es el bajo salario a comparación del trabajo que realizan por lo que implica buscar otros empleos y como consecuencia pasar largas horas laborando (16). De igual forma el ambiente, los materiales con que se trabaja, los recursos para una buena protección, el trato de sus superiores hacia ellos son causas que pueden traer insatisfacción o satisfacción dependiendo si son o no adecuadas (17). Una mala calidad de vida profesional conlleva a tener bajos niveles de satisfacción laboral y conflictos entre paciente - enfermera o con el mismo personal (8). Todas estas consecuencias pueden afectar en el cuidado y trato al paciente (16).

Si bien existen algunas investigaciones sobre este tema, la importancia de realizar el presente estudio radica en que actualmente se ha percibido en las enfermeras del establecimiento de salud José Antonio Encinas – Puno, una insatisfacción relacionada con su trabajo, ya que, durante la realización del internado comunitario, manifestaban: “No me siento satisfecha ni valorada por el trabajo que realizo”, “Mi trabajo me causó problemas de salud física y emocional”, “Tengo que quedarme más tiempo de lo debido a causa de la cantidad de actividades y tareas que tengo que hacer”, “No recibo un sueldo adecuado a comparación al trabajo que realizo en mi turno”.

Este estudio pretende contribuir en la mejora de la calidad de vida profesional de las enfermeras que laboran en la Micro Red José Antonio Encinas – Puno, porque son parte importante del establecimiento de salud. Teniendo una mejor calidad de vida en el trabajo tendrán una mejor satisfacción laboral y por ende una buena ejecución en su puesto de trabajo. Así mismo, se pretende aportar conocimiento sobre esta línea de investigación y también será de gran ayuda para la realización de próximas investigaciones relacionadas con el tema.



Por eso surgió la inquietud de investigar la relación entre satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeras, además de ello porque la población de estudio es perteneciente al Ministerio de Salud (MINSA), mientras que el estudio encontrado en Puno sobre satisfacción laboral se realizó en enfermeras de EsSalud, habiendo pocas investigaciones sobre las variables estudiadas. El estudio dio respuesta a la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024.
- Identificar la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024.

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Ha: Existe relación entre satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024.

Ho: No existe relación entre satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Satisfacción Laboral

Es la actitud de una persona al momento de realizar sus actividades labores, esta se da dependiendo de las condiciones y facilidades que su puesto de trabajo le brinde, la satisfacción se basa en valores y creencias que los empleados desarrollan durante su trabajo y puede estar determinada por ciertas características del trabajo como la retribución, las condiciones óptimas, el apoyo directivo, las relaciones laborales y las oportunidades de progreso, esto influyen en la percepción del empleado. (18).

Seguidamente se presentan algunas definiciones sobre satisfacción laboral según autores que se utilizó con fines de la investigación:

Herzberg (1959) la define como un concepto independiente al igual que a la insatisfacción laboral, por ese motivo lo separa en dos dimensiones, los motivadores y los higiénicos (19).

Locke (1976) la define como un estado de bienestar emocional mediante la evaluación del empleado que hace a su trabajo y la experiencia que va adquiriendo a lo largo de la realización de su trabajo, y esta resulta de muchas actitudes que tiene el trabajador. (20)



Referente a la satisfacción laboral existen varias teorías, para el presente estudio se han seleccionado dos; la teoría de Herzberg y la de Locke. A continuación, se desarrolla cada una:

2.1.1.1. Teoría de Herzberg

La teoría bifactorial de Herzberg o conocida de igual modo como la teoría de Motivación - Higiene (1959), tomó como fundamental al trabajo como una fuente primordial para la satisfacción, lo cual la dividió en dos dimensiones los higiénicos y los motivadores que respectivamente generan insatisfacción y satisfacción al trabajador. (21)

La dimensión que genera satisfacción, es la de motivación y se relaciona con las actividades que realizan en el trabajo y como se siente los empleados, y la dimensión que genera insatisfacción es la de higiene y este se relaciona con el entorno o ambiente en el trabajo. (22)

Para que haya una buena satisfacción se debe incentivar la motivación de los trabajadores, haciéndolos superarse a sí mismos y tomar nuevos desafíos, dándoles responsabilidades como actividades de su interés que pueden realizar independientemente en su puesto de trabajo, y así poder cumplir con todas sus necesidades. (23)

Dimensiones de la Satisfacción Laboral según Herzberg.

A. Dimensión de Higiene

Llamados también extrínsecos, se relacionan con la insatisfacción, los aspectos que se encuentran dentro de esta dimensión son las relaciones interpersonales, la supervisión, las condiciones físicas del trabajo, la



seguridad en el trabajo, la retribución, entre otros. (19) También incentivan a que la persona evite el dolor, estos están en el entorno y ambiente laboral (24).

Cuando la dimensión de higiene es buena evita la insatisfacción, pero cuando es malo provocan insatisfacción (21). En otras palabras, la dimensión de higiene se asocia con la insatisfacción cuando hay ausencia de este, pero no se relaciona con la satisfacción cuando está presente (22).

B. Dimensión de Motivación

Llamados también intrínsecos, se relacionan con las experiencias del trabajador en su trabajo y estas les dan satisfacción, los aspectos que se encuentran dentro de esta dimensión son el reconocimiento al desempeño, la realización personal, las oportunidades de crecimiento profesional, entre otros. (19)

La dimensión intrínseca está muy relacionada con la motivación, por esta razón este da una satisfacción interna, por lo cual tiende a incentivar en lo personal y lo laboral, haciendo que la persona crezca profesionalmente con capacidades que lo ayuden a desarrollarse en su trabajo. (24) Se relaciona con la satisfacción cuando se encuentran presente, sin embargo cuando no están presentes, no hay relación con la insatisfacción (22).

2.1.1.2. Teoría de Locke

La teoría de Locke (1979), identificó dimensiones de la satisfacción laboral en los diferentes aspectos de trabajo, teniendo en



cuenta que para Locke la satisfacción laboral es un estado de bienestar de emociones mediante la evaluación del empleado que hace a su trabajo y la experiencia que va adquiriendo a lo largo de la realización de su trabajo, y esta resulta de muchas actitudes que tiene el trabajador. (25)

Dimensiones de la Satisfacción Laboral según Locke.

- **Satisfacción con el trabajo:** Se incluye aspectos como el reconocimiento, las oportunidades brindadas, el ascenso, entre otros; si la satisfacción es baja causa tensión o presión laboral (25). Además, los valores laborales de una persona dependen de lo que se logra dentro del trabajo, y estos deben estar alineados con sus necesidades; por tanto, debe existir una conexión entre los valores personales, la percepción de la posibilidad de alcanzarlos a través del trabajo y las necesidades de la persona (26).
- **Satisfacción con el salario:** El salario es una de las características extrínsecas del estatus que debe ser equitativa con el trabajo realizado, por eso es importante tomar en consideración el pago con el desenvolvimiento laboral (25).
- **Satisfacción con la promoción profesional:** Se da las oportunidades de formación profesional o apoyo laboral (25).
- **Satisfacción con el reconocimiento por la competencia profesional:** Se encuentra los elogios o críticas dependiendo del trabajo realizado, esto es la causa más importante de satisfacción e insatisfacción (25).



- **Satisfacción con los beneficios:** Se incluye los seguros de vida, vacaciones, licencias, entre otros (25).
- **Satisfacción con las condiciones de trabajo:** Debe haber distintos trabajos a realizar, horarios flexibles y adecuados a la vida de la persona, y ambientes en buen estado (25).
- **Satisfacción con la supervisión:** Debe existir la relación entre el trabajador y el jefe, tomando en cuenta la capacidad laboral y nivel interpersonal (25).
- **Satisfacción con los colegas de trabajo:** Existe la relación entre el equipo de trabajo, con apoyo mutuo y formación de amistades dependiendo de las capacidades (25)
- **Satisfacción con la compañía y dirección:** La institución dan los beneficios, sueldos, condiciones adecuadas, ascenso a nuevas oportunidades, carga laboral, entre otros (25).

Para medir la variable satisfacción laboral se utilizó el cuestionario SL - SPC que se describe a continuación:

- **Cuestionario SL - SPC**

Este cuestionario mide la satisfacción laboral, fue creado en 1999 por Palma S. (27,28) y la versión abreviada en 2005, está conformada de 27 ítems que están valorados por medio de una escala de Likert. El cuestionario se compone por 4 dimensiones las cuales son:



- A. Significación de Tareas:** Valoración que el empleado tiene respecto a las actividades realizadas en el trabajo, está conformada por 8 ítems.
- B. Condiciones de Trabajo:** Estado en el que el trabajador labora teniendo en cuenta los elementos dentro del ambiente, además del cumplimiento de normas institucionales dirigidas al trabajador y su relación con su trabajo, está conformada por 9 ítems.
- C. Reconocimiento Personal y/o Social:** Oportunidad del empleado para su realización personal mediante actividades y el reconocimiento laboral al empleado y otros miembros de la organización por parte de sus superiores, así mismo tener una relación organizacional, está conformada por 5 ítems.
- D. Beneficios Económicos:** Beneficios con relación al incentivo económico, como el sueldo por el trabajo que realizan, está conformada por 5 ítems (27,28).

A continuación, se desarrollan las 4 dimensiones:

A. Dimensión 1: Significación de Tareas

Grado en que las actividades y tareas realizadas son influencia en la vida del trabajador y miembros de la organización (29). Las tareas del trabajo hacen que el trabajador considere que lo que hace es de gran utilidad, además que permite desarrollar habilidades, capacidades y nuevo conocimiento, por eso las actividades realizadas tiene significado para el



empleado (29). Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes indicadores:

- Sentimiento de que el trabajo es justo.
- Valoración por las tareas realizadas en el trabajo.
- Sentimiento de utilidad con la labor que se realiza.
- Sentimiento de complacencia por la actividad que se realizó.
- Desarrollo personal en el trabajo.
- Gusto por el trabajo que se realiza.
- Sentimiento de bienestar consigo mismo al hacer el trabajo.
- Gusto por las actividades.

B. Dimensión 2: Condiciones de Trabajo

Condiciones que influyen en la protección y bienestar del trabajador dentro de la institución; dentro de estas se encuentran las siguientes:

- Condiciones de Seguridad: Elementos materiales que pueden provocar accidentes laborales (30).
- Condiciones Ambientales: Condiciones en el entorno físico, como: la iluminación, radiación, temperatura, vibraciones y otros, que el trabajador se expone (30).
- Contaminantes químicos y biológicos: Se encuentran en el entorno ambiental que pueden afectar la salud del trabajador y alterar el desarrollo de las tareas (30).



- Carga de trabajo: Relacionada con los aspectos físicos y mentales del trabajador para realizar cualquier actividad (30).
- Organización del trabajo. Formación adecuada de las tareas y responsabilidades dentro de la institución (30).

Malas condiciones de trabajo pueden provocar enfermedades ocupacionales físicas y mentales (30). Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes indicadores:

- La distribución física del ambiente facilita la realización de las labores en el trabajo.
- El ambiente del trabajo es confortable.
- Disgusto por el horario de trabajo.
- La relación adecuada con el jefe beneficia la calidad del trabajo.
- La comodidad que ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.
- Incomodidad por el horario de trabajo.
- En el ambiente se trabaja cómodamente.
- Comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.
- Valoración del trabajo realizado por parte de los jefes.

C. Dimensión 3: Reconocimiento Personal y/o Social

Es la interacción de los funcionarios con su entorno de trabajo, dentro de estos existen grupos de trabajo que facilitan el desarrollo y objetivos de la organización, estos se convierten en equipo cuando están centrados en alcanzar un mismo objetivo o meta de la organización. (21)



La presencia de buenas relaciones con los compañeros de trabajo afecta positivamente el nivel de satisfacción de los funcionarios, por ende, se considera que una necesidad psicológica básica es tener una buena relación cordial con los compañeros, para que haya motivación intrínseca y satisfacción; además hay menos probabilidad de que los trabajadores presenten estrés y tensión. (31)

Los trabajadores deben ser tratados de una manera justa por sus jefes, también que el superior que este encargado motive a sus trabajadores y les enseñe que es lo que se tiene que tener en cuenta, en especial la empatía y escucha activa, con el propósito de tengan confianza en sí mismo y que puedan trabajar en equipo para cumplir con sus funciones en su puesto de trabajo. (21)

Las relaciones con los jefes que no son adecuadas es un factor que puede influir a experimentar una mala satisfacción y tiene una escasa influencia en generar buena satisfacción en los trabajadores, incluso la relación cordial entre compañeros genera mayor satisfacción laboral que la relación con los jefes. (31) Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes indicadores:

- Sentimiento de mal trato por parte de la institución.
- Preferencia en tomar distancia con los compañeros de trabajo.
- Percepción de que las tareas que se realiza no tienen importancia.
- El trabajo con compañeros, resulta aburrido.
- Falta de reconocimiento por el esfuerzo si se trabaja horas extras.



D. Dimensión 4: Beneficios Económicos

Se da cuando el trabajador siente que recibe una remuneración adecuada y justa con el desempeño que realiza en su puesto de trabajo (32).

En el caso de una percepción de un sueldo adecuado, el trabajador alcanzará un nivel de satisfacción máxima. Por el contrario, si la remuneración no es adecuada con relación a su trabajo que realiza, presentará satisfacción mínima (33). Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes indicadores:

- El sueldo es muy bajo en relación a la labor que se realiza.
- Sentimiento de malestar por el sueldo.
- Sueldo aceptable.
- Sensación de explotación en el trabajo.
- El trabajo permite cubrir las necesidades económicas.

Para evaluar la satisfacción laboral se consideró lo siguiente, según escala de valoración:

- **Muy Satisfecho.**

Este nivel indica un grado de alta satisfacción. Una persona muy satisfecha experimenta una gran satisfacción con respecto a una situación, ya que supera sus expectativas y se siente completamente feliz con lo que ha experimentado (22).

- **Satisfecho.**



Este nivel señala que la persona está feliz y conforme con la situación, sin embargo, algunos aspectos podrían mejorarse. Se siente positiva, pero no de forma excepcional, simplemente satisfecha en general (22).

- **Promedio.**

Este nivel es un grado de satisfacción intermedio. Una persona con una satisfacción promedio no se siente ni completamente satisfecha ni insatisfecha. Está en un punto neutral, teniendo una experiencia que cumple con lo básico sin destacar o generar insatisfacción notable (22).

- **Insatisfecho.**

En este nivel, la persona siente que la experiencia no ha cumplido con sus expectativas. Se percibe cierto descontento debido a que no se ha alcanzado el nivel deseado de satisfacción, pero aún no llega al nivel de gran desagrado (22).

- **Muy Insatisfecho.**

Este nivel indica un grado extremo de descontento. La persona se siente muy insatisfecha, ya que la experiencia no solo no cumplió sus expectativas, sino que no fue satisfactoria de manera significativa. La insatisfacción es tan alta que posiblemente afecte negativamente la visión general de la situación (22).



2.1.2. Calidad de Vida Profesional

Es el confort percibido por el trabajador entre las demandas laborales y los recursos para afrontarla, tomando en consideración la relación de la satisfacción y el rendimiento laboral; esta percepción mejora la atención brindada (34). La calidad de vida profesional tiene aspectos extrínsecos como, la satisfacción del trabajo, posibilidades de promoción, sueldos y bonificaciones, ambiente óptimo y agradable, relaciones sociales, reconocimiento por el esfuerzo; y además aspectos intrínsecos como la motivación, la creatividad y la valoración (35).

Referente a la calidad de vida profesional existen varias teorías, para el presente estudio se ha seleccionado la teoría de Karasek, la cual se desarrolla a continuación:

2.1.2.1. Teoría de Karasek

Conocida como el modelo demanda - control - apoyo social (1986), se basó en el entorno psicosocial del trabajo y en las situaciones que provocan estrés durante las horas laborales (36).

- **Dimensiones del Modelo de Karasek.**

A. Demandas psicológicas

Son las presiones mentales asociadas al empleo, siendo que para el trabajador realizar muchas tareas complejas en poco tiempo demanda mayor exigencia, en si toma como referencia a la cantidad o a cuanto se trabaja, la presión por el trabajo de ser entregado a tiempo y las interrupciones (36).



B. Control en el trabajo

Oportunidad que tiene el trabajador de aplicar sus habilidades y de decidir cómo y cuándo lleva a cabo su trabajo. Esta dimensión es esencial dentro del modelo ya que dependiendo del control que tome el trabajador podrá superar con éxito las demandas exigidas, además se divide en dos elementos: la autonomía y el desarrollo de habilidades (36).

- **Autonomía:** Posibilidad del trabajador de tomar sus propias decisiones respecto a su trabajo y a las actividades dentro de este (36).
- **Desarrollo de actividades:** Evolución de las capacidades, oportunidades o recursos que la institución brinda al trabajador como la creatividad, imaginación y nuevas ideas en la planificación y ejecución del trabajo (36).

Los trabajadores cuando tienen un mayor grado de flexibilidad e independencia para organizar su trabajo tienen mayor motivación y actitud frente a su trabajo, pero cuando sienten que tienen poca independencia, no tienen la motivación adecuada. (37)

C. Apoyo social

Es el apoyo de los colegas de trabajo y de los directivos, es decir es el clima social dentro de la institución. Esta dimensión es fundamental para proteger a los trabajadores del estrés laboral y tiene dos elementos, la conexión emocional en el trabajo y apoyo práctico (36).



Estas dos últimas dimensiones son influenciadas por los cambios constante dentro la organización.

Para medir la variable calidad de vida profesional fue utilizado el cuestionario CVP-35 que se describe a continuación:

- **Cuestionario CVP - 35**

Este cuestionario mide la calidad de vida profesional, se compone por 3 dimensiones las cuales son:

- A. Carga de Trabajo:** Demandas laborales en el lugar de trabajo que percibe el empleado. Esta dimensión consta de 11 ítems (38).
- B. Motivación Intrínseca:** Motivación que siente el empleado a causa de factores internos. Esta dimensión consta de 10 ítems (38).
- C. Apoyo Directivo:** Apoyo emocional que los jefes de una institución dan a sus empleados. Esta dimensión consta de 13 ítems (38).

A continuación, se desarrollan las 3 dimensiones:

- A. Dimensión 1: Carga de trabajo**

Trabajo realizado de acuerdo al grado que tiene para realizar actividades dadas en el trabajador, así como, lo físico y lo mental que toma en juego a la hora de hacer una carga laboral (39). También es la cantidad de trabajo que realiza el trabajador lo cual ayuda a conseguir metas laborales y un desarrollo profesional, pero si la cantidad es bastante



ocasiona fatiga, estrés, cansancio, decaimiento físico y emocional, llamado también sobrecarga de trabajo (40).

Sobrecargar al trabajador pone en riesgo sus necesidades laborales y provoca insatisfacción laboral, presión, depresión, trastornos mentales (40). Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes indicadores:

- Cantidad de trabajo.
- Presión recibida al realizar la cantidad de trabajo que tiene.
- Presión recibida al mantener la calidad del trabajo realizado.
- Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar el trabajo.
- Conflictos con personas del trabajo.
- Falta de tiempo para la vida personal
- Incomodidad física
- Carga de responsabilidad
- Interrupciones molestas
- Estrés
- El trabajo trae consecuencias negativas para la salud.

B. Dimensión 2: Motivación intrínseca

Estimulo dada en la satisfacción de una tarea realizada que está basada en factores del comportamiento (39). Esta motivación es voluntaria al realizar una actividad de manera interesada por uno mismo; además el trabajador tendrá motivación si le dan oportunidad de tomar en cuenta sus habilidades y capacidades en el entorno de trabajo (40). Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes indicadores:



- Motivación.
- Apoyo de la familia
- Ganas de ser creativo
- Desconectarse del trabajo al terminar la jornada.
- La exigencia de capacitación para realizar el trabajo.
- Capacitación para realizar el trabajo.
- El trabajo que se realiza es importante para la vida de otras personas.
- Posibilidad de ser escuchado cuando se da una propuesta.
- Sentimiento de orgullo hacia el trabajo
- Apoyo del equipo.

C. Dimensión 3: Apoyo directivo

Apoyo que siente el trabajador durante las horas de trabajo realizadas (39). Habilidad que tiene un directivo de resultar moderador del estrés o problemas de salud en su trabajador, mediante un clima organizacional entre compañeros de trabajo para prevenir riesgos psicosociales que afectan el soporte emocional (36).

El superior brinda apoyo emocional mediante beneficios económicos, reconocimiento por el esfuerzo, desarrollo laboral, oportunidades de trabajo, libertad de expresar sus opiniones, entre otros. Las relaciones laborales tienen un impacto significativo en el ambiente de trabajo. (40). Dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes indicadores:

- Satisfacción por el tipo de trabajo



- Satisfacción por el sueño
- Posibilidad de promoción
- Reconocimiento del esfuerzo
- Apoyo de los jefes
- Apoyo de los compañeros
- Posibilidad de ser creativo
- Información sobre los resultados del trabajo
- Posibilidad de expresar el sentir o necesitar algo
- La institución trata de mejorar la calidad de vida del puesto donde se trabaja.
- Autonomía y libertad de decisión
- Variedad en el trabajo
- Posibilidad de ser escuchado al dar una propuesta.

Para evaluar calidad de vida profesional se consideró lo siguiente, según escala de valoración:

- **Mala calidad de vida.**

Se refiere a una situación en la que la persona experimenta altos niveles de insatisfacción, estrés o malestar debido a factores negativos que afectan su bienestar general. En el contexto laboral, puede estar relacionada con condiciones de trabajo deficientes, sobrecarga laboral, falta de recursos, malas relaciones laborales, escaso reconocimiento, y una desconexión general entre las expectativas personales y la realidad laboral (34).



- **Regular calidad de vida.**

Se refiere a un nivel intermedio de bienestar, donde la persona experimenta tanto aspectos positivos como negativos en su vida laboral. La calidad de vida profesional regular indica que los aspectos esenciales están cubiertos, pero hay ciertos obstáculos que afectan la visión global. Aunque la persona no está profundamente insatisfecha, tampoco se siente completamente realizada o feliz con su situación, y aunque no se alcanza el bienestar óptimo, la persona puede sentirse tolerante a los desafíos (34).

- **Buena calidad de vida.**

Se refiere a un alto grado de satisfacción y un entorno donde la persona se siente realizada y motivada en el ámbito personal como profesional. La persona experimenta un entorno de trabajo favorable, con apoyo adecuado, oportunidades de crecimiento, reconocimiento, y satisfacción en cuanto a los logros profesionales. Además, se tiene un buen equilibrio entre las demandas laborales y la vida personal (34).

2.1.3. Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Profesional

La calidad de vida profesional tiene como eje central a la satisfacción del trabajo mediante las necesidades de cada empleado siendo importante para el crecimiento en el ámbito personal, familiar y social, además tiene una percepción subjetiva la cual se puede medir y ver mediante los indicadores de la satisfacción laboral por eso es necesario tomarlos en cuenta, los cuales son el desarrollo personal, la seguridad y el apoyo institucional (11).



De hecho, la calidad de vida profesional es un indicador para saber el grado de satisfacción que tiene el trabajador a la hora de realizar sus actividades, por eso es de gran importancia que las instituciones motiven y otorguen oportunidades de participación y desarrollo a sus trabajadores, también reconozcan el esfuerzo por el trabajo. Mientras más satisfacción tengan los trabajadores, mejor será la atención que se brindará a la sociedad (41).

Esta satisfacción hace que el trabajador haga sus tareas laborales de manera adecuada con condiciones óptimas; a la par, la calidad de vida profesional tiene todas estas condiciones para que la satisfacción sea buena en el personal que labora, como el sueldo, beneficios, posibilidades y además una motivación adecuada con un ambiente laboral óptimo (42).

La relación entre estos dos conceptos abarca a la salud mental y la relación laboral - familiar. haciendo que se produzca un deterioro en el desarrollo personal del individuo en el transcurso de su vida si no son adecuadas; como consecuencia, afecta la calidad del trabajo que realiza (11).

Por tanto, la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional ayudan en los aspectos individuales y grupales relacionados con el trabajo para un buen desarrollo del trabajador y de la institución.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

- **Motivación laboral.**

Es la voluntad del trabajador con relación a su trabajo, y con esto poder llegar a fortalecer sus objetivos y satisfacer sus necesidades, es decir que crea mejores



condiciones laborales y que pueda tener una autorrealización y confort al realizar sus funciones. (43)

- **Condición de trabajo.**

Es como el empleado está realizando su trabajo por ejemplo, existe una mala condición de trabajo cuando no hay una buena infraestructura o cuando hay una sobrecarga de las horas de trabajo, entre otros (44).

- **Desempeño laboral.**

Según Faria (1995) citado por Pedraza et al. (45), es el resultado de como realiza el trabajador las actividades de su trabajo, por eso es fundamental dar una calidad y bienestar a los empleados desde que ingresan a trabajar y mantener un entorno estable en la organización.

- **Estrés laboral.**

Es la sensación del empleado por la presión y las exigencias que ejerce su trabajo respecto a las habilidades que puede llegar a tener en cada situación; se puede dar en distintas circunstancias laborales (46).

- **Insatisfacción laboral.**

Es el malestar del empleado respecto a su trabajo y hay ciertos aspectos que influyen, como, por ejemplo, el sueldo, la interacción profesional, la falta de responsabilidades, la ausencia de promoción, las horas de trabajo, y esto puede afectar de distinta manera. (47)

Entonces, la insatisfacción laboral es el rechazo del individuo frente a su trabajo, esto dependerá de la condición de trabajo y la personalidad del trabajador, llegando a



causar en el trabajador problemas de salud mental o un estado de intranquilidad o preocupación (48).

2.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. A nivel internacional

Pozos-Radillo B. et al. (10) desarrollaron un estudio que tuvo por objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral, calidad de vida profesional con la percepción de salud en enfermeras de un hospital público de México. La metodología fue de tipo observacional, transversal y de correlación; participaron 151 profesionales del área de enfermería como muestra. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario MSL-35 de motivación y satisfacción laboral, el CVP-35 de calidad de vida profesional y el Ad Hoc para la autopercepción del estado de salud. Como resultado un 70% tuvo una inadecuada satisfacción laboral y además dentro la dimensión satisfacción laboral se encontró en riesgo la motivación con 64% y para la calidad de vida profesional, 76% se encontró inadecuada en la dimensión carga de trabajo. Se concluyó que estas dimensiones están relacionadas con una inadecuada percepción de salud.

Javanmardnejad S. et al. (9) llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo fue de examinar la relación entre calidad de vida laboral, satisfacción en el trabajo y felicidad en enfermeras de hospitales afiliados a una universidad de Irán. El estudio fue descriptivo de diseño transversal, con una muestra de 270 enfermeras. Se emplearon instrumentos de recolección de datos, tales como el Cuestionario Oxford Happiness (OHI), el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (QWL) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (JSQ). Como resultados se tuvieron niveles



moderados de calidad de vida laboral, satisfacción laboral y felicidad. Se concluyó que existe relación significativa ($p < 0,05$) entre satisfacción laboral y felicidad.

Montoya-Cáceres P. et al. (11) desarrollaron un estudio que tuvo por objetivo relacionar las dimensiones de calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el personal de salud de un equipo en Chile. El estudio fue cuantitativo con diseño transversal, con una muestra de 71 miembros que conformaban el equipo de salud siendo la mayor parte trabajadores en enfermería. Se utilizaron instrumentos de evaluación, como el cuestionario CVT-GOHISALO para la medición de calidad de vida laboral y el cuestionario S20/23 para la medición de satisfacción laboral. Dentro de los resultados se tuvo que 31% tuvo baja satisfacción en el trabajo con respecto a las dimensiones de la calidad de vida laboral. Como conclusión, existió correlación en todas las dimensiones de calidad de vida laboral con la satisfacción en el trabajo.

Marques-Duarte M., Yamaguchi da Pureza D. (12) realizaron un estudio que tuvo por objetivo relacionar los niveles de satisfacción laboral y calidad de vida en empleados de un centro de maternidad pública en Brasil. La metodología del estudio fue cuantitativa de tipo correlacional de corte transversal, con una muestra de 199 trabajadores de salud dentro de estos, se encontraban enfermeras. Los instrumentos utilizados fueron: Sociodemográfico, Satisfacción Laboral S20/23 y WHOQOL-Brief para calidad de vida. Como resultado se tuvo que 75.4% presentó insatisfacción laboral y 65.6% moderada calidad de vida. Se concluyó que la calidad de vida está relacionada con la satisfacción laboral, a mayor satisfacción mejor calidad de vida.



2.3.2. A nivel nacional

Urbina A., Victoria F. (14) desarrollaron un estudio que tuvo por objetivo determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional de enfermeras de un hospital en Trujillo. El estudio fue descriptivo de tipo correlacional; participaron 84 enfermeras. Los instrumentos utilizados fueron la escala de satisfacción laboral de Núñez y el cuestionario de calidad de vida profesional CVP 35. Como resultado, un 81.8% y 18.2% presentó un nivel de satisfacción laboral bajo con una regular a buena calidad de vida profesional respectivamente. Se concluyó que existe relación significativa entre satisfacción laboral y calidad de vida profesional con un valor estadístico de ($p=0,0013 < 0,05$).

Angulo J. (13) realizó un estudio en Lima que tuvo por objetivo determinar la relación entre calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital del MINSA. El estudio fue de tipo correlacional, con diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Se constituyó una muestra de 169 enfermeras. Los cuestionarios son los instrumentos empleados, tales como el WHOQOL BREF para evaluar la calidad de vida y la escala SL – SPC para la satisfacción laboral. Dentro de los resultados 11% de enfermeras mostraban insatisfacción laboral y 88% calidad de vida profesional regular. Se concluyó que las dimensiones de la calidad de vida (bienestar físico, psicológico, social y ambiental) están relacionadas con la satisfacción laboral.

Monsalve M., Fuentes C. (49) desarrollaron un estudio que tuvo por objetivo determinar la relación entre calidad de vida profesional y satisfacción laboral en enfermeras del hospital de Lambayeque. La metodología de estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional, con 28 enfermeros como muestra.



Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de calidad de vida profesional CVP - 35 y el cuestionario de satisfacción laboral del MINSA. Los resultados obtenidos fueron que 25% de enfermeros presentó mala calidad de vida profesional y 21.4% satisfacción baja. Se llegó a la conclusión que existe conexión significativa entre calidad de vida profesional y satisfacción laboral.

Canazas S. (50) realizó un estudio en Arequipa que tuvo por objetivo establecer la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería. El estudio fue de tipo correlacional de corte transversal, con una muestra de 41 enfermeras. Los instrumentos empleados fueron, el cuestionario SL-SPC (satisfacción laboral) y WHOQOL-BREF (calidad de vida). Como resultados se tuvo que, 61% de enfermeras se mostraban muy insatisfechas y 63.4% presentaban calidad de vida profesional media. Se concluyó que no existe relación entre satisfacción laboral y calidad de vida.

Casas J., González T. (51) desarrollaron un estudio que tuvo por objetivo analizar la relación entre calidad de vida laboral y satisfacción con el trabajo en trabajadores del área de enfermería de la Red de Salud Chupaca. El método empleado fue de tipo correlacional con corte transversal; participaron 135 enfermeras. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario para la variable calidad de vida profesional que fue modificado del “Quality of Work Life: Scale” y un cuestionario para la variable satisfacción con el trabajo que fue modificado del “Finnish Nursing Staff Job Satisfaction Scale”. Como resultado, un 41.2% presentaron mala calidad de vida laboral y 34.1% mala satisfacción laboral. Se concluyó que existe vinculación significativa entre las variables satisfacción laboral y calidad de vida profesional.



Pérez L. (52) desarrolló un estudio que tuvo por objetivo determinar la relación de satisfacción. laboral en el desempeño de los trabajadores asistenciales de la Micro Red El Tambo. El método fue de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y de correlación; participaron 102 asistentes como muestra. Se emplearon instrumentos de recolección de datos, tales como el cuestionario de satisfacción laboral y otro sobre desempeño laboral con validez y confiabilidad. Como resultado un 61.8% presentaba alta satisfacción y que 89.2% buen desempeño laboral. Se llegó a la conclusión de que existe una conexión significativa entre satisfacción. laboral y desempeño del personal.

Flores C. (53) realizó un estudio que tuvo por objetivo determinar la calidad de vida profesional de los empleados del servicio de Enfermería en la Microred Pueblo Nuevo Chincha. El método fue de un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, participaron 40 enfermeras como muestra. Se empleó un instrumento, el cuestionario basado en la escala de Fernández. Como resultado un 47% presentó calidad de vida regular. Como conclusión, la calidad de vida profesional de los trabajadores de enfermería es regular.

2.3.3. A nivel local

Frisancho M. (15) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral del personal del policlínico Azángaro – EsSalud. El estudio fue de tipo descriptivo, participaron como muestra 56 trabajadores, 7 médicos, 3 odontólogos, 7 enfermeras, 2 psicólogas, 1 obstetra, 1 nutricionista, 4 químicos farmacéuticos, 18 personales técnicos, 1 laboratorista, 7 personales administrativos y 6 personales de apoyo. El instrumento que se aplicó fue un formulario elaborado de manera Ad-Hoc. Como resultado se tuvo que 74,1% se



encontraba satisfecho con el salario, 54,8% insatisfecho con la infraestructura y 69,3% respondió que hay buen clima organizacional. Se concluyó que los trabajadores del policlínico tienen una buena satisfacción laboral.

Pérez S., (21) desarrolló un estudio que tuvo por objetivo determinar la influencia de las características personales y laborales en la satisfacción laboral de profesionales de Enfermería del Hospital EsSalud nivel III de Puno, fue de tipo descriptivo – correlacional de corte transversal. La población fue constituida por 45 y una muestra de 40 enfermeras. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de Font Roja ampliado, en los resultados se tuvo que 62.5% se encontraba insatisfecho, 10% medianamente satisfecho y 27.5% satisfecho. Se concluyó que los profesionales de enfermería de EsSalud nivel III de Puno presentaron en un mínimo porcentaje, satisfacción laboral y en un porcentaje significativo, insatisfacción laboral relacionado con su trabajo.

Alfonse M. (54) desarrolló un estudio que tuvo por objetivo determinar la calidad de vida laboral de los profesionales del Centro de Salud Vallecito y Simón Bolívar. El método fue de tipo no experimental, descriptivo y de corte transversal; participaron 29 profesionales de salud como muestra. Como instrumento se aplicó el cuestionario CVP - 35 con validez y confiabilidad. Como resultado 79.3% de los profesionales percibieron una calidad de vida profesional media y en los factores, apoyo directivo y demanda del trabajo, 93.1% y 69% tuvieron calidad de vida media, respectivamente, y en motivación intrínseca, 86.2% presentaron calidad de vida alta. Se llegó a la conclusión de que la mayoría tuvo una calidad de vida profesional media seguido de alta.



Machaca M. (55) realizó un estudio que tuvo por objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno. El estudio fue de tipo correlacional y el diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 84 enfermeras. El instrumento empleado fue, la escala de calidad de vida profesional CVP. Como resultados se tuvo que, 77.38% de enfermeras tuvieron buena calidad de vida en el trabajo. Se concluyó que existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo.



CAPÍTULO III

MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Según la clasificación de Hernández, Fernández (56), el estudio presente fue de tipo correlacional ya que se conoció la relación que existe entre las variables satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno; y con diseño no experimental debido a que no se manipularon las variables, y de corte transversal puesto que la recolección de datos se dió en un espacio y momento específico.

3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO

El trabajo de investigación se llevó a cabo en la Micro Red José Antonio Encinas que cuenta con 12 establecimientos de salud perteneciente a la Red de Salud Puno (57), los cuales son:

Tabla 1

Establecimientos de salud de la Micro Red José Antonio Encinas

| Micro Red José Antonio Encinas – Puno | |
|--|------------------|
| Establecimientos | Categoría |
| C.S. José Antonio Encinas | I – 4 |
| C.S. 4 de Noviembre | I – 3 |
| P.S. Virgen de la Candelaria | I – 2 |
| P.S. Habitat Humanity | I – 1 |
| P.S. Huerta Huaraya | I – 1 |
| C.S. Paucarcolla | I – 2 |
| C.S. Atuncolla | I – 3 |
| C.S. Coata | I – 3 |
| P.S. Sucasco | I – 2 |
| P.S. Soraza | I – 2 |



| Micro Red José Antonio Encinas – Puno | |
|--|------------------|
| Establecimientos | Categoría |
| P.S. Huata | I - 2 |
| P.S. San Martín de Porres Yanico | I - 1 |

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

- A. Población de estudio:** 56 enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas-Puno (58).
- B. Unidad de análisis:** Enfermera.
- C. Unidad muestral:** Áreas de servicio de cada establecimiento de la Micro Red José Antonio Encinas.
- D. Muestreo:** El muestreo fue de tipo censal porque se trabajó con el total de la población, por ser pequeña.
- E. Criterios de Selección:**
- **Criterios de Inclusión.**
 - Enfermeras de las distintas áreas de servicio de la Micro Red José Antonio Encinas de Puno que participaron durante el periodo de recolección de datos.
 - Enfermeras que tienen mínimo 1 año trabajando en la Micro Red José Antonio Encinas.
 - Enfermeras que aceptaron participar y firmaron el consentimiento informado.
 - **Criterios de Exclusión.**
 - Enfermeras que se encontraron de vacaciones o con licencia durante el transcurso de la recolección de datos.

3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN

Tabla 2

Operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítem | Valor final | |
|----------------------|---|---|-----------------------------|---|------|------------------|----------------------|
| | | | | | | Categoría | Escala de Valoración |
| Satisfacción laboral | La satisfacción laboral es un sentimiento de confort de acuerdo a la experiencia adquirida por el trabajador a lo largo de la realización de su trabajo, y esta resulta de muchas actitudes que tiene el trabajador. (20) | La satisfacción laboral es el sentir de una persona por su trabajo. Tiene 4 dimensiones: 1. Significación de tareas. 2. Condiciones de trabajo. 3. Reconocimiento personal y/o social. 4. Beneficios económicos. El instrumento con que se midió es el cuestionario SL - SPC que contiene 27 ítems. | Significación de las tareas | Sentimiento de que el trabajo es justo | 3 | Muy satisfecho | 117 a + |
| | | | | Valoración por las tareas realizadas en el trabajo. | 4 | | 103 a 116 |
| | | | | Sentimiento de utilidad con la labor que se realiza. | 7 | Satisfecho | 89 a 102 |
| | | | | Sentimiento de complacencia por la actividad que se realizó. | 18 | | |
| | | | | Desarrollo personal en el trabajo. | 21 | Promedio | 75 a 88 |
| | | | | Gusto por el trabajo que se realiza. | 22 | | |
| | | | | Sentimiento de bienestar consigo mismo al hacer el trabajo. | 25 | | |
| | | | | Gusto por las actividades. | 26 | Insatisfecho | - a 74 |
| | | | | La distribución física del ambiente facilita la realización de las labores en el trabajo. | 1 | | |
| | | | | El ambiente del trabajo es confortable. | 8 | Muy insatisfecho | |
| | | | | Disgusto por el horario de trabajo. | 12 | | |
| | | | | La relación adecuada con el jefe beneficia la calidad del trabajo. | 14 | | |
| | | | | La comodidad que ofrece el ambiente de trabajo es inigualable. | 15 | | |
| | | | | Incomodidad por el horario de trabajo. | 17 | | |
| | | | | En el ambiente se trabaja cómodamente. | 20 | | |
| | | | | Comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | 23 | | |

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítem | Valor final | |
|------------------------------------|--|---|------------------------------------|---|--|--|------------------------------------|
| | | | | | | Categoría | Escala de Valoración |
| | | | | Valoración del trabajo realizado por parte de los jefes. | 27 | | |
| | | | Reconocimiento personal y/o social | Sentimiento de mal trato por parte de la institución. | 6 | | |
| | | | | Preferencia en tomar distancia con los compañeros de trabajo. | 11 | | |
| | | | | Percepción de que las tareas que se realiza no tienen importancia. | 13 | | |
| | | | | El trabajo con compañeros, resulta aburrido. | 19 | | |
| | | | | Falta de reconocimiento por el esfuerzo si se trabaja horas extras. | 24 | | |
| | | | Beneficios económicos | El sueldo es muy bajo en relación a la labor que se realiza. | 2 | | |
| | | | | Sentimiento de malestar por el sueldo. | 5 | | |
| | | | | Sueldo aceptable. | 9 | | |
| | | | | Sensación de explotación en el trabajo. | 10 | | |
| | | | | El trabajo permite cubrir las necesidades económicas. | 16 | | |
| Calidad de vida profesional | La calidad de vida laboral es una experiencia de confort y plenitud que se va adquiriendo de acuerdo a las exigencias y recursos para afrontarlas. | La calidad de vida profesional es un bienestar de percepción frente la carga y responsabilidad de trabajo Tiene 3 dimensiones: 1. Carga de trabajo. 2. Motivación intrínseca. 3. Apoyo directivo. | Carga de trabajo | Cantidad de trabajo. Presión recibida al realizar la cantidad de trabajo que tiene. Presión recibida al mantener la calidad del trabajo realizado. Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar el trabajo. Conflictos con personas del trabajo. Falta de tiempo para la vida personal Incomodidad física Carga de responsabilidad Interrupciones molestas Estrés El trabajo trae consecuencias negativas para la salud. | 1 6 7 8 17 18 19 21 24 25 33 | Mala calidad de vida Regular calidad de vida Buena calidad de vida | 35 - 139 140 - 245 246 - 350 |

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítem | Valor final | | | | | |
|---|-----------------------|------------------------|-----------------------|---|------|-------------|----------------------|---|----|--|--|
| | | | | | | Categoría | Escala de Valoración | | | | |
| El instrumento con que se midió es el cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP - 35 que contiene 35 ítems. | | | Motivación intrínseca | Motivación | 9 | | | | | | |
| | | | | Apoyo de la familia | 12 | | | | | | |
| | | | | Ganas de ser creativo | 13 | | | | | | |
| | | | | Desconectarse del trabajo al terminar la jornada. | 15 | | | | | | |
| | | | | La exigencia de capacitación para realizar el trabajo. | 26 | | | | | | |
| | | | | Capacitación para realizar el trabajo. | 27 | | | | | | |
| | | | | El trabajo que se realiza es importante para la vida de otras personas. | 29 | | | | | | |
| | | | | Posibilidad de ser escuchado cuando se da una propuesta. | 31 | | | | | | |
| | | | | Sentimiento de orgullo hacia el trabajo | 32 | | | | | | |
| | | | | Calidad de vida de mi trabajo. | 34 | | | | | | |
| | | | | Apoyo del equipo | 35 | | | | | | |
| | | | | Apoyo directivo | | | | Satisfacción por el tipo de trabajo | 2 | | |
| | | | | | | | | Satisfacción por el sueño | 3 | | |
| | | | | | | | | Posibilidad de promoción | 4 | | |
| | | | | | | | | Reconocimiento del esfuerzo | 5 | | |
| | | | | | | | | Apoyo de los jefes | 10 | | |
| | | | | | | | | Apoyo de los compañeros | 11 | | |
| | | | | | | | | Posibilidad de ser creativo | 14 | | |
| | | | | | | | | Información sobre los resultados del trabajo | 16 | | |
| | | | | | | | | Posibilidad de expresar el sentir o necesitar algo | 20 | | |
| | | | | | | | | La institución trata de mejorar la calidad de vida del puesto donde se trabaja. | 22 | | |
| | | | | | | | | Autonomía y libertad de decisión | 23 | | |
| | | | | | | | | Variedad en el trabajo | 28 | | |
| | | | | | | | | Posibilidad de ser escuchado al dar una propuesta. | 30 | | |



3.5. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnica

La técnica empleada fue la encuesta, por medio de esta técnica se recolectó la información con respecto a las variables satisfacción laboral y calidad de vida profesional. Según Casas J. et al. (59) la encuesta es una técnica que es muy utilizada en el área de salud, ya que permite adquirir datos de forma fácil y sencilla cuando se está realizando una investigación.

3.5.2. Instrumentos de recolección de datos:

Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario SL - SPC para medir el nivel de satisfacción laboral y el cuestionario CVP - 35 para la calidad de vida profesional. (Anexo 2)

- **Cuestionario de Satisfacción Laboral SL - SPC.**

Este cuestionario fue creado por Palma S. (27) en 1999 y con el paso de los años fue actualizándolo siendo el cuestionario SL - SPC (2005) el que se tomó en cuenta, consta de 27 ítems que son preguntas acerca de la situación profesional, todos los ítems están valorados mediante una escala de Likert.

El cuestionario se compone por 4 dimensiones las cuales son:

Tabla 3

Dimensiones del Cuestionario Satisfacción Laboral SL - SPC

| Dimensiones | Ítems |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| Significación de Tareas | 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26 |
| Condiciones de Trabajo | 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27 |
| Reconocimiento Personal y/o Social | 6, 11, 13, 19 y 24 |
| Beneficios Económicos | 2, 5, 9, 10 y 16 |

Los ítems tienen dirección positiva y negativa.

Tabla 4

Dirección de los ítems del Cuestionario de Satisfacción laboral SL - SPC

| Dirección | Ítems | N° de ítems |
|------------------|---|--------------------|
| Positiva | 1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27 | 17 |
| Negativa | 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24 | 10 |

- **Validez y Confiabilidad:**

La validez y confiabilidad del cuestionario SL - SPC fue realizada en Perú ya que la autora del cuestionario lo realizó en trabajadores de Lima Metropolitana (28). Teniendo varias versiones, la versión del año 2005 fue la que se utilizó en este estudio.

- **Validez:**

El cuestionario fue sometido a validez de constructo donde realizaron un análisis factorial aplicando la prueba KMO con resultado de 0.852 y Esfericidad de Barlett de 10161.49 con un nivel de significancia menor que 0.05 (28). (Anexo 5)

- **Confiabilidad:**

El cuestionario pasó por la prueba Alfa de Cronbach obteniendo como resultado 0,84 y con la prueba de Guttman 0,81 para los 27 ítems (28). (Anexo 5)

Se realizó una prueba piloto con fines del presente estudio, donde mediante la prueba de Alfa de Cronbach se alcanzó un valor de 0,868 lo que significa que es considerado como un nivel bueno según George D, Mallery P. (60).

Tabla 5

Alfa de Cronbach de la prueba piloto del Cuestionario de Satisfacción Laboral SL - SPC

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,868 | 27 |

- **Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP - 35).**

Este cuestionario fue propuesto por García S. (61) en 1993 Estados Unidos y adaptado al español por Cabezas C. (61) en 1998, consta de 35 ítems que preguntan sobre la calidad en el trabajo, todos los ítems están valorados mediante una escala de Likert . El cuestionario se compone por 3 dimensiones las cuales son:

Tabla 6

Dimensiones del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP - 35)

| Dimensiones | Ítems |
|-----------------------|---|
| Carga de Trabajo | 1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25 y 33 |
| Motivación Intrínseca | 9, 12, 13, 15, 26, 27, 29 ,31, 32, 34 y 35 |
| Apoyo Directivo | 2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30 |



- **Validez y Confiabilidad:**

La validez y confiabilidad del cuestionario CVP - 35 fue realizada en distintos países como España, México, pero en Perú lo realizó Grimaldo M. (38) en el 2010 en uno de sus estudios de investigación en estudiantes de posgrado de ciencias de la salud.

- **Validez:**

El cuestionario lo validó primero con la validez de contenido con la opinión de expertos en el tema, por tal motivo utilizaron el Coeficiente V. de Aiken, como resultado se tuvo un nivel de significancia de 0.05 en todos los ítems. Luego de haber hecho las adaptaciones en el CVP - 35 según los expertos, como segundo determinaron la validez de constructo donde realizaron un análisis factorial aplicando la medida KMO con resultado de 0.919 y prueba de Esfericidad de Barlett que indicó correlación entre las dimensiones (38). (Anexo 5)

- **Confiabilidad:**

El cuestionario pasó por la prueba Alfa de Cronbach obteniendo como resultado 0,95; además de ello se analizó por dimensiones encontrando en: Carga de Trabajo 0.90, Motivación Intrínseca 0.91 y Apoyo Directivo 0.95 (38). (Anexo 5)

Se realizó una prueba piloto con fines del presente estudio, donde mediante la prueba de Alfa de Cronbach se alcanzó un valor de 0,853 lo que significa que es considerado como un nivel bueno según George D, Mallery P. (60).

Tabla 7

Alfa de Cronbach de la prueba piloto del Cuestionario Calidad de Vida profesional (CVP - 35)

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,853 | 35 |

3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A. Etapa de Planificación.

- Se presentó una solicitud al Decanato de la Facultad de Enfermería para que envíe un oficio solicitando permiso al director de la Micro Red José Antonio Encinas, para el desarrollo de la investigación.
- Se coordinó con la jefa del área de Enfermería de cada establecimiento de la Micro Red José Antonio Encinas las fechas y la hora en que empleará el instrumento para la recolección de datos con previa anticipación, tomando en cuenta los turnos de trabajo de cada enfermera.
- Se dió a conocer a la jefa del área de Enfermería el tiempo de duración promedio que tomará aplicar el instrumento.

B. Etapa de ejecución.

- Se procedió a dirigirse a cada establecimiento de la Micro Red José Antonio Encinas en las fechas programadas y a la hora prevista.
- Se realizó una presentación personal a cada enfermera y se dió a conocer de qué trata y en qué consiste el proyecto de investigación mediante una explicación oral;



asimismo, se indicó que los datos serían anónimos y que el investigador fue el único que accedió a los datos proporcionados.

- Se procedió a entregar un resumen escrito del proyecto de investigación, donde también constaron los datos de la investigadora. (Anexo 3)
- Luego se entregó a las enfermeras el formulario del consentimiento informado para que en uso de su autonomía decidan participar voluntariamente del estudio firmando el documento, para luego proceder con el empleo de los instrumentos. (Anexo 4)
- Al momento que se dió los dos instrumentos, se procedió con las indicaciones respectivas sobre cómo realizar el llenado.
- Se procedió a entregar el cuestionario SL - SPC para la variable satisfacción laboral y el cuestionario CVP - 35 para la calidad de vida profesional. (Anexo 2)
- Se permaneció en el ambiente mientras diligencian el formulario para absolver algunas inquietudes por parte de los participantes.
- Finalmente, se dió las gracias a cada una de las enfermeras por su colaboración y participación en el estudio.

3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

- Se examinó los datos recogidos para detectar datos incorrectos, duplicados o alterados.
- Se consideró la codificación de las opciones de respuesta donde se aplicó los siguientes valores:



Tabla 8

Codificación de las opciones de respuesta de Satisfacción Laboral

| Satisfacción Laboral | |
|-----------------------------|---|
| Totalmente de acuerdo | 5 |
| De acuerdo | 4 |
| Indeciso | 3 |
| En desacuerdo | 2 |
| Totalmente en desacuerdo | 1 |

Tabla 9

Codificación de las opciones de respuesta de Calidad de Vida Profesional

| Calidad de Vida Profesional | |
|------------------------------------|-----------|
| Mucho | 9 - 10 |
| Bastante | 6 - 7 - 8 |
| Algo | 3 - 4 - 5 |
| Nada | 1 - 2 |

- Se utilizó para los resultados de la investigación la escala de valoración de cada variable:

Tabla 10

Escalad de valoración de Satisfacción Laboral

| Satisfacción Laboral | |
|-----------------------------|-----------|
| Muy satisfecho | 117 a + |
| Satisfecho | 103 a 116 |
| Promedio | 89 a 102 |
| Insatisfecho | 75 a 88 |
| Muy insatisfecho | - a 74 |

Tabla 11

Escala de Valoración de Calidad de Vida Profesional

| Calidad de Vida Profesional | |
|------------------------------------|-----------|
| Buena | 246 - 350 |
| Regular | 140 - 245 |
| Mala | 35 - 139 |

- Se organizó los datos recogidos y se realizó la base de datos en el software IBM SPSS versión número 27.0.
- Los datos obtenidos fueron procesados haciendo uso de la estadística inferencial, y se constató la hipótesis con la prueba de Rho de Spearman, para ver la significancia y correlación que existe entre ambas variables.

Fórmula de Coeficiente de correlación de Rho de Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (5%):

Regla de decisión:

- Si $P < 0.05$ entonces se rechaza H_0
- Si $P > 0.05$ entonces se acepta H_0



- Posteriormente se obtuvo tablas de cada variable y dimensión, teniendo en cuenta los objetivos y las variables del estudio.
- Finalmente se analizó e interpretó los datos encontrados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Tabla 12

Satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeros de la Micro Red José

Antonio Encinas - Puno, 2024

| Satisfacción laboral | Calidad de vida profesional | | | | | | Total | |
|-------------------------|-----------------------------|-----|---------|------|-------|-----|-------|-------|
| | Mala | | Regular | | Buena | | N° | % |
| | N° | % | N° | % | N° | % | | |
| Muy insatisfecho | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Insatisfecho | 0 | 0,0 | 18 | 32,1 | 0 | 0,0 | 18 | 32,1 |
| Promedio | 0 | 0,0 | 17 | 30,4 | 0 | 0,0 | 17 | 30,4 |
| Satisfecho | 0 | 0,0 | 17 | 30,4 | 3 | 5,4 | 20 | 35,7 |
| Muy satisfecho | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 1,8 | 1 | 1,8 |
| Total | 0 | 0,0 | 52 | 92,9 | 4 | 7,1 | 56 | 100,0 |
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | | | | | | 0,736 | |
| | Sig.(bilateral) | | | | | | 0,000 | |
| | N | | | | | | 56 | |

Fuente: Cuestionario SL - SPC y CVP – 35

Se evidencia que, 32,1% de enfermeros que presentan insatisfacción laboral tienen calidad de vida profesional regular, seguido del 30,4%, que muestra una satisfacción laboral promedio y satisfecho en calidad de vida profesional regular respectivamente.

Según análisis estadístico, se obtuvo $p=0,000$ ($p < 0,05$), de tal manera que se rechaza la hipótesis nula (H_0), por consiguiente, existe relación significativa entre satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeros de la Micro Red José Antonio Encinas. A su vez, de acuerdo al Rho de Spearman de 0,736, revela que la

relación entre variables fue positiva, con intensidad considerable, según la escala del grado de relación de Hernández, Fernández (56).

Tabla 13

Satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024

| Satisfacción Laboral | | |
|-----------------------------|-----------|----------|
| Niveles | N° | % |
| Muy insatisfecho | 0 | 0,0 |
| Insatisfecho | 18 | 32,1 |
| Promedio | 17 | 30,4 |
| Satisfecho | 20 | 35,7 |
| Muy satisfecho | 1 | 1,8 |
| Total | 56 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario SL - SPC

Se muestra que, 35,7% de enfermeros se encuentran satisfechos, 32,1% insatisfechos y 30,4% presenta una satisfacción promedio; por el contrario, el 1,8% restante manifiesta estar muy satisfecho con su trabajo.

Tabla 14

Calidad de vida profesional en enfermeros de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024

| Calidad de Vida Profesional | | |
|------------------------------------|-----------|----------|
| Niveles | N° | % |
| Mala calidad de vida | 0 | 0,0 |
| Regular calidad de vida | 52 | 92,9 |
| Buena calidad de vida | 4 | 7,1 |
| Total | 56 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario CVP – 35

Se observa que, 92,9% de enfermeros presenta regular calidad de vida profesional; en tanto que el 7,1% tiene una buena calidad de vida profesional.



4.2. DISCUSIÓN

En el presente estudio, respecto a la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional, los resultados indican que una proporción significativa de enfermeros, independientemente de su nivel de satisfacción laboral, reporta una calidad de vida profesional regular; lo que demuestra que la satisfacción no necesariamente se traduce en buena calidad de vida profesional, lo que sugiere que otros factores pueden influir en el bienestar de los enfermeros. Incluso aquellos que están satisfechos con su trabajo pueden experimentar una calidad de vida profesional regular. Al respecto Chiavenato (35), señala que la calidad de vida profesional es el confort percibido entre las exigencias y los recursos para afrontarlos, además que la calidad de vida en el trabajo no solo determina la satisfacción laboral y el bienestar sino que abarca otros factores personales y organizacionales. Esta situación en los establecimientos de salud es deficiente, porque ante la demanda de atención muchas veces no se encuentra los recursos necesarios para brindar una atención de calidad por el profesional, esto los lleva a una carga de trabajo adicional y dificultades en la realización de tareas, lo que afecta negativamente la calidad de vida profesional, además las condiciones de vida en los lugares donde se encuentra el establecimiento de salud pueden influir en su percepción (10). A causa de esto, los profesionales de enfermería pueden verse obligados a trabajar en condiciones de alta presión o asumir tareas fuera de su competencia los que conllevaría a un agotamiento, falta de motivación y, en algunos casos, el desarrollo de trastornos físicos o emocionales, independientemente del nivel de satisfacción laboral que puedan experimentar, ya que aunque pueden sentirse satisfecho con su rol y sus relaciones laborales, las condiciones de trabajo deficientes afectan su capacidad para desempeñar sus tareas de manera óptima, lo que se traduce en una calidad de vida profesional regular o incluso mala.



Los resultados de este estudio presentan correspondencia con la investigación realizada por Montoya - Cáceres P., et al. (11), porque confirmaron que existe correlación en todas las dimensiones de calidad de vida laboral con la satisfacción en el trabajo; al igual que en el estudio de Márquez-Duarte M., Yamaguchi da Pureza D. (12) y Urbina A., Victoria F. (14) quienes evidenciaron que la calidad de vida está relacionada con la satisfacción laboral, donde a mayor satisfacción mejor calidad de vida.

Respecto a la satisfacción laboral, se encontró que un poco más de la tercera parte del personal de enfermería se encuentra satisfecho y una mayoría presentan satisfacción laboral promedio con tendencia a presentar insatisfacción. Solo una pequeña proporción del personal se encuentra muy satisfecha con su labor. La actitud que muestra el personal de enfermería hacia su trabajo está influenciada en definitiva por las condiciones y facilidades que ofrece su puesto, lo que explica la variación en los niveles de satisfacción; porque esta satisfacción está vinculada a los valores y creencias que los empleados desarrollan a lo largo de su experiencia laboral, y se ve afectada por factores como la retribución, las condiciones de trabajo, el apoyo directivo, las relaciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional, como lo menciona Márquez (18). En algunos establecimientos de salud, los profesionales cuentan con condiciones favorables que contribuyen a su satisfacción, sin embargo, en otros, especialmente aquellos de menor complejidad o ubicados en áreas alejadas, las condiciones laborales no son las adecuadas. Estos centros suelen carecer de equipamiento adecuado, materiales esenciales e incluso de personal suficiente para atender a los usuarios. En estas situaciones, el personal de enfermería debe hacer grandes esfuerzos para cumplir con sus labores, los cuales muchas veces no son reconocidos.

Los resultados de este estudio difieren de los reportados por Canazas S. (50) y Casas J., Gonzales T. (51), ya que más de la mitad de los profesionales de enfermería



evidenciaron una muy baja satisfacción laboral. También contrastan con el estudio de Pérez L. (52) que encontró que la mayor parte del personal tienen alta satisfacción laboral. De igual manera, los resultados difieren del estudio de Angulo J. (13), que mostró que solo un menor porcentaje de enfermeras presentaban insatisfacción. Estas diferencias entre los estudios reflejan que las condiciones laborales varían significativamente entre los establecimientos de salud ubicados en zonas urbanas y rurales. Aquellos en áreas rurales o menos desarrolladas suelen carecer de las condiciones adecuadas para el desempeño laboral del personal de enfermería, lo que puede influir en los niveles de satisfacción reportados.

Respecto a la calidad de vida profesional, se encontró regular en la mayoría de profesionales de enfermería, con una ausencia de mala calidad de vida y solo un porcentaje mínimo que reportó una buena calidad de vida. Aunque estos resultados son en cierta medida favorables, una calidad de vida profesional regular implica un riesgo potencial de deterioro hacia una mala calidad de vida. Esto sugiere que, aunque la situación no es crítica, existen factores que podrían afectar negativamente el bienestar laboral si no se abordan adecuadamente; debido a que un nivel regular de calidad de vida profesional en los enfermeros, según el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35), indica que el profesional de la salud experimenta una percepción moderada de su confort en el ambiente y entorno laboral y que puede estar enfrentando ciertos desafíos, como una carga laboral alta o insuficiente apoyo directivo, lo que podría afectar su satisfacción y desempeño profesional (38). Esta situación se atribuye a la carga laboral excesiva en los establecimientos de primer nivel de atención, donde la enfermera no solo debe atender al usuario, sino asume también la parte administrativa y operativa de múltiples asignaciones bajo el modelo de atención integral, según las estrategias de salud, respetando la división actual de Etapas de Vida y las prioridades nacionales (62).



Los resultados de esta investigación muestran cierta similitud con el estudio realizado por Flores C. (53) quien reportó que menos de la mitad de enfermeras presentaban una calidad de vida profesional regular. De manera similar, Urbina A., Victoria F. (14), Angulo J. (13) y Monsalve M., Fuentes C. (49) encontraron que la mayor parte del personal de enfermería tenía una calidad de vida profesional regular. Estos resultados indican que una proporción significativa del personal de enfermería en diversos contextos presenta una calidad de vida profesional regular, lo cual implica que, aunque no experimentan una situación crítica o insatisfactoria, tampoco disfrutaban de un bienestar óptimo en su entorno laboral. Este patrón común sugiere que existen áreas importantes que deben mejorarse, como las condiciones de trabajo. Además, el hecho de que la mayoría de los enfermeros en varios estudios reporten una calidad de vida profesional regular podría señalar una estabilidad frágil, en la que se mantienen funcionales, pero con un riesgo latente de que factores negativos puedan llevarlos a una peor calidad de vida. Más aún, cuando se observa una alta carga de trabajo, falta de motivación y escaso apoyo directivo, como es el caso en los establecimientos estudiados, donde el personal de enfermería debe realizar esfuerzos extras para cumplir con sus responsabilidades.

Analizando estos resultados se puede inferir que las actividades y tareas que realiza los trabajadores de enfermería en su puesto de trabajo, no está contribuyendo a que se mejore la calidad de vida profesional ya que un nivel promedio de satisfacción, se debe a que los trabajadores están experimentando fluctuaciones en su satisfacción en función de las variaciones en el entorno o las circunstancias en el empleo; en cambio es posible que el personal de enfermería que manifiesta satisfacción está percibiendo que las condiciones de trabajo, las oportunidades de crecimiento, las relaciones laborales, durante el cumplimiento de sus labores superan sus expectativas.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación significativa y positiva entre satisfacción laboral y calidad de vida profesional en los profesionales de enfermería que laboran en la Micro Red José Antonio Encinas – Puno, por tanto, la satisfacción laboral influye en la calidad de vida profesional siendo esta conexión fundamental para que el trabajador adquiera una realización personal, familiar y social.

SEGUNDA: Más de la tercera parte de profesionales de enfermería que trabajan en la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, presentan satisfacción laboral, aunque otra tercera parte se encuentra insatisfecho y también en similar proporción presentan satisfacción de nivel promedio, a diferencia no se encuentra a ningún personal insatisfecho.

TERCERA: La mayoría de los profesionales de enfermería percibe su calidad de vida profesional como regular, mientras que menos de una décima parte considera tener una buena calidad de vida. No se reportó ningún caso de profesionales con una mala calidad de vida.



VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al jefe de la Micro Red José Antonio Encinas, en coordinación con la jefa de enfermería, organizar talleres de gestión para mejorar las condiciones de trabajo, así mismo el reconocimiento personal y/o social, con la finalidad de aumentar la satisfacción laboral y, en consecuencia, mejorar la calidad de vida profesional de los enfermeros, lo que a su vez beneficiará la atención al paciente.
- SEGUNDA:** Al jefe de la Micro Red José Antonio Encinas, en coordinación con la jefa de enfermería, implementar estrategias orientadas a mejorar la satisfacción laboral, en base a las evaluaciones periódicas donde se identifiquen factores que generan insatisfacción y desarrollar programas de motivación y apoyo, con el fin de elevar los niveles de satisfacción.
- TERCERA:** Al jefe de la Micro Red José Antonio Encinas, en coordinación con la jefa de enfermería, implementar programas de desarrollo profesional, ofrecer oportunidades de reconocimiento y mejorar el ambiente laboral y las relaciones interpersonales entre trabajadores para que puede contribuir significativamente en la mejora de la calidad de vida profesional.
- CUARTA:** A los bachilleres, realizar investigaciones científicas sobre el tema y la relación entre satisfacción laboral y calidad de vida profesional en establecimientos de salud en zona urbana y rural, considerando la categorización de establecimientos.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OPS/OMS. DeCs: Descriptores en Ciencias de la Salud [Internet]. Biblioteca Virtual en Salud. Available from: <https://decs.bvsalud.org/E/homepagee.htm>
2. Fernández B, Paravic T. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. *Cienc y Enfermería* [Internet]. 2003;9(2):57–66. Available from: <https://doi.org/10.4067/s0717-95532003000200006>
3. Robbins S, Judge T. *Comportamiento Organizacional* [Internet]. 13°. México: Pearson Educación; 2009. 752 p. Available from: https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBIN S comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
4. Pilingua C, Arteaga F. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía Ltda. *Cuad Latinoam la Adm* [Internet]. 2019;16(28):1–25. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7840609>
5. Orgambidez-Ramos A, Borrego-Alés Y. Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enferm Glob* [Internet]. 2017;16(48):217–25. Available from: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
6. Grimaldo M, Reyes M. Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Rev Latinoam Psicol* [Internet]. 2015;47(1):50–7. Available from: [http://dx.doi.org/10.1016/S0120-0534\(15\)30006-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0120-0534(15)30006-6)
7. García-Ramos M, Luján-López M, Martínez-Corona M. Satisfacción laboral del personal de salud. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc* [Internet]. 2007;15(2):63–72. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>
8. Quintana M, Paravic T, Saenz K. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2016;24:1–8. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.1149.2713>



9. Javanmardnejad S, Bandari R, Heravi-Karimooi M, Rejeh N, Sharif Nia H, Montazeri A. Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health Qual Life Outcomes* [Internet]. 2021;19(1):1–8. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
10. Pozos - Radillo B, Plascencia - Campos A, Preciado - Serrano M de L, Rayas - Servín K, Acosta - Fernández M. Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *NURE Investig* [Internet]. 2021;18(115):1–11. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261&info=resumen&idioma=SPA%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261&info=resumen&idioma=ENG%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>
11. Montoya - Cáceres P, Bello - Escamilla N, Neira J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Med Secur Trab (Madr)* [Internet]. 2020;66(261):220–9. Available from: <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
12. Marques-Duarte M, Yamaguchi da Pureza D. Association between job satisfaction and workers' quality of life in a public maternity hospital in the far North of Brazil. *Rev Bras Saude Matern Infant* [Internet]. 2019;19(3):723–32. Available from: <http://dx.doi.org/10.1590/1806-93042019000300013>
13. Angulo J. Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2019. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26664>
14. Urbina A, Victoria F. Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. 2009. *Rev Cient Crescendo* [Internet]. 2013;4(1):121–31. Available from: <http://dx.doi.org/10.21895/incres.2013.v4n1.12>
15. Frisancho M. Nivel de satisfacción laboral del personal del policlínico Azángaro-Essalud. *Evidencias en Odontol Clínica* [Internet]. 2016;1(1):23. Available from: <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/EOC/article/view/116>



16. García-Hernández Y, Martínez-García M, Rivera-López M, Gutiérrez-Fragoso G. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo, México. *Cienc Adm* [Internet]. 2016;0(1):26–42. Available from: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
17. Herrera-Amaya G, Manrique-Abril F. Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Aquichan* [Internet]. 2008;8(2):243–56. Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=36432591&lang=es&site=ehost-live>
18. Márquez M. Satisfacción laboral. *Boletín electrónico AEG* [Internet]. 1998;1–6. Available from: https://www.academia.edu/37837558/Satisfacción_Laboral
19. Manso J. El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Rev Univ EAFIT* [Internet]. 2002;(128):79–86. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
20. Chiang M, Gómez N, Salazar C. Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuad Adm* [Internet]. 2014;30(52):65–74. Available from: <http://dx.doi.org/10.25100/cdea.v30i52.31>
21. Pérez S. Características personales y laborales en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de Essalud Hospital Nivel III Puno 2015 [Internet]. Universidad Nacional del Altiplano; 2015. Available from: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2527>
22. Bonillo D. La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Trabajo* [Internet]. 2009;11(2002):189–200. Available from: <https://doi.org/10.33776/trabajo.v11i0.166>
23. Valdez B. Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la Red Asistencial de Jauja - periodo 2013 [Internet]. Universidad Ricardo Palma; 2016. Available from: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/989?show=full>
24. Parra C, Bayona J, Salamanca T. Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Hezberg. *Cuad*



- Latinoam Adm [Internet]. 2018;15(27). Available from:
<http://dx.doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2467>
25. Ruiz C. Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán [Internet]. Universidad del Bío-Bío; 2009. Available from:
<http://replib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/775>
 26. Pacheco T. Satisfacción laboral y su relación con la felicidad en el trabajo [Internet]. Universidad de la Laguna; 2017. Available from:
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6297/SATISFACCION LABORAL Y SU RELACION CON LA FELICIDAD EN EL TRABAJO..pdf?sequence=1>
 27. Palma S. Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC. 1999;1–20. Available from:
<https://es.scribd.com/document/215108576/Escala-de-Satisfaccion-Laboral>
 28. Bonilla G. Satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una ONG de Lima Metropolitana [Internet]. Universidad Nacional Ferderico Villareal; 2018. Available from:
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2653/BONILLA RIOS GINA LILIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 29. Salazar L, Ospina Y. Satisfacción laboral y desempeño. Colección Académica de Ciencias Estratégicas [Internet]. 2019;6(1):47–67. Available from:
https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%00nlab oral_desempe%00o.pdf?sequence=1&isAllowed=y estudios que proponen variables que pueden influir en este.
 30. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Conceptos de condiciones de trabajo y puesto de trabajo [Internet]. 2020. p. 1–10. Available from:
https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Tema_1._Concepto_de_Condiciones_de_Trabajo.pdf
 31. Yañez R, Arenas M, Ripoll M. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. Lib Rev Psicol [Internet]. 2010;16(2):193–201. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>
 32. Arias M, Durán J, Galarza E. Grado de satisfacción laboral del personal de enfermería y factores asociados en los servicios de clínica, cirugía y pediatría del



- Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca 2014 [Internet]. Universidad de Cuenca; 2015. Available from: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/21720>
33. Segade J. Satisfacción Laboral: Un enfoque bidimensional repercusión de la importancia asignada por el trabajador a cada una de las facetas del puesto de trabajo. 2016;1–164. Available from: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1259_SegadeJL.pdf
34. Garrido S, García E, Viúdez I, López C, Más E, Ballarín M. Estudio de la calidad de vida profesional en trabajadores de atención primaria del área 7 de la Comunidad de Madrid.pdf. Rev Calid Asist [Internet]. 2010;25(6):327–33. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.05.003>
35. Chiavenato I. Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones [Internet]. 9° edition. McGraw-Hill Interamericana. 2011. 32 p. Available from: <https://www.buscalibre.pe/libro-administracion-de-recursos-humanos-el-capital-humano-de-las-organizaciones-9-edicion/9786071505606/p/4280817>
36. Vega S. NTP 603: Riesgo psicosocial: El modelo demanda-control-apoyo-social. Inst Nac Segur e Hig en el Trab [Internet]. 2001;(1):1–7. Available from: <https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+modelo+demanda-control-apoyosocial+%28I%29..pdf>
37. Organización Internacional del Trabajo. Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada [Internet]. 2019. 1–64 p. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf
38. Grimaldo M. Calidad de vida profesional en estudiantes de Ciencias de la Salud. Rev Psicológica [Internet]. 2010;12:51–80. Available from: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/615/606>
39. Monsalve A, Ñique C, Perez J, Mestanza J, Diaz E, Infante K, et al. Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú). Univ Médica [Internet]. 2020;61(4):1–9. Available from: <http://dx.doi.org/10.11144/javeriana.umed61-4.cvpd>



40. Milla E. Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2017. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17512/Milla_FEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
41. Campos C, Rivera L, Martínez E. Satisfacción laboral y la calidad de vida en trabajo del talento humano de docentes investigadores de un institución de educación superior. Univerdad Autónoma del Estado Hidalgo [Internet]. 2015; Available from: [https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n6/e4.html#:~:text=Para Chiavenato \(2009\) la calidad,reconocimiento por los resultados alcanzados.](https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n6/e4.html#:~:text=Para Chiavenato (2009) la calidad,reconocimiento por los resultados alcanzados.)
42. Torres C, Sarabia L, Sarabia D. Satisfacción laboral y la calidad de vida en el trabajo de una empresa manufacturera de la ciudad de Quito. PIENSO en Latinoamérica [Internet]. 2021;3(2):14–22. Available from: <https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-articles/1625551222-3 Articulo original.pdf>
43. Peña H, Villón S. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Rev Sci [Internet]. 2018;3(7):177–92. Available from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
44. Merino N. Empeoramiento de las condiciones de empleo y trabajo en los primeros años de la crisis socioeconómica. Relevancia y efectos sobre la salud de la población asalariada europea. Cuad Relac Laborales [Internet]. 2016;34(2):405–31. Available from: <http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.53435>
45. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la universidad del Zulia. Rev Ciencias Soc [Internet]. 2010;16(3):493–505. Available from: https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_abstract
46. Instituto of Work Health & Organisations. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. Ginebra; 2004. 27 p. Available from: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9241590475>
47. Granda E. La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador.



- Quipukamayoc [Internet]. 2014;13(26):116–22. Available from: <https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>
48. Valenzuela N, Buentello C, Ramos G. Análisis de la insatisfacción laboral en una mediana empresa de sector servicios. Red Int Investig en Compet [Internet]. 2015;9(1):945–63. Available from: <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/53/170>
49. Monsalve M, Fuentes C. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017 [Internet]. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”; 2018. Available from: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/2920>
50. 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 [Internet]. Universidad Católica de Santa María; 2022. Available from: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7266ec49-6fc5-4875-80a0-961b0c32ff4a/content>
51. Casas J, Gonzales T. Calidad de vida laboral y satisfacción con el trabajo en profesionales de enfermería de una Red de Salud [Internet]. Universidad Peruana Los Andes. Universidad Peruana Los Andes; 2023. Available from: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/6246>
52. Perez L. Satisfacción laboral en el desempeño del personal asistencial de la Micro Red El Tambo 2020 [Internet]. Universidad Nacional del Centro del Perú; 2022. Available from: <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/angka-konsumsi-ikan-ri-naik-jadi-5648-kgkapita-pada-2022>
53. Flores C. Calidad de vida profesional en enfermeras(os) que laboran en la Microred Pueblo Nuevo Chincha Febrero 2020 [Internet]. Universidad Privada San Juan Bautista; 2020. Available from: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/f2898d0b-08cc-4539-8a52-30bd10e38feb/content>
54. Alfonte M. Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de salud del



- centro de salud Vallecito I-3 y centro de salud Simon Bolivar I-3, Puno-2019 [Internet]. Universidad Nacional del Altiplano - Puno; 2020. Available from: https://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/13935/Alfonte_Huanca_Mabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
55. Machaca M del P. Condiciones Laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón [Internet]. Universidad Nacional del Altiplano - Puno; 2020. Available from: https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/13798/Machaca_Idme_Milagros_Del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
56. Hernández R, Fernández C, Baptista M del P. Metodología de la Investigación [Internet]. 6 edición. México: McGraw W-Hill/ Interamericana; 2014. 632 p. Available from: https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
57. Medic. Centros de salud José Antonio Encinas - Puno - Puno [Internet]. Medic Center Perú. 2018. Available from: <https://mediccenterperu.org/directorio/centros-de-salud-jose-antonio-encinas-puno-puno/>
58. Director de la Red de Salud - Puno. Información sobre la cantidad de enfermeras que laboran en la Micro Red José Antonio Encinas. Puno; 2024.
59. Casas J, Repullo JR, Donado J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Atención Primaria [Internet]. 2003;31(8):527–38. Available from: [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
60. Carvajal A, Centeno C, Watson R, Martínez M, Sanz Á. ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud? An Sist Sanit Navar [Internet]. 2011;34(1):63–72. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v34n1/revision1.pdf>
61. Martín Fernández J, Gómez Gascón T, Martínez García-Olalla C, del Cura González MI, del Carmen Cabezas Peña M, García Sánchez S. Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP-35 para la percepción de la calidad de vida profesional. Atención Primaria. 2008;40(7):327–34.



62. DIRESA PUNO. Perfil Enfermera [Internet]. Puno; 2020. p. 2. Available from:
<https://www.diresapuno.gob.pe/wp-content/uploads/2022/09/perfil-enfermera-salud-de-las-personas.pdf>



ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

TITULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED JOSÉ ANTONIO ENCINAS - PUNO, 2024

| Problema de investigación | Objetivos | Hipótesis | Tipo y diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | Validez y confiabilidad | Procesamiento estadístico |
|--|--|--|---|---|---|--|---|
| ¿Existe relación entre satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024? | <p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la relación entre satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>1. Identificar el nivel de satisfacción laboral en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024.</p> <p>2. Identificar la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024.</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>Ha: Existe relación entre satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024</p> <p>Ho: No existe relación entre satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024</p> | <p>1. Tipo de investigación: Correlacional</p> <p>2. Diseño de Investigación: No experimental con corte transversal</p> | <p>1. Población: 58 enfermeras.</p> <p>2. Muestro: Censal</p> | <p>1. Técnica: Encuesta.</p> <p>2. Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de Satisfacción Laboral (SL - SPC) - compuesto por 27 ítems. - Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP - 35) compuesto por 35 ítems. | <p>Cuestionario Satisfacción Laboral (SL - SPC)</p> <p>1. Validez</p> <p>La validez que determinaron fue: validez de constructo teniendo como resultado 0.852 según la prueba KMO y test de esfericidad de Barlett.</p> <p>2. Confiabilidad</p> <p>El cuestionario pasó por la prueba Alfa de Cronbach obteniendo como resultado 0,84 y Coeficiente de Guttman 0,81 para los 27 ítems.</p> <p>Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP - 35)</p> <p>1. Validez</p> <p>La validez que determinaron fue: validez de contenido con un nivel de significancia de 0.05 y validez de constructo teniendo como resultado 0.919 según la prueba KMO.</p> <p>2. Confiabilidad</p> <p>El cuestionario pasó por la prueba de Alfa de Cronbach obteniendo como resultado 0,95.</p> | <p>Los datos obtenidos serán procesados haciendo uso de la estadística inferencial.</p> <p>Se utilizará el software IBM SPSS versión número 27.0.</p> <p>Comprobación de hipótesis: Rho de Spearman</p> |



ANEXO 2. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
FACULTAD DE ENFERMERIA



CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL – SPC)

Estimado licenciado(a) tenga un buen día, estoy realizando un estudio de investigación, por lo tanto, necesito de su participación en esta encuesta que será totalmente voluntaria y de manera confidencial respetando el anonimato. A continuación, se presentará el cuestionario que consta de 27 preguntas que sirven para medir la satisfacción laboral, para ello se le solicita que responda con toda sinceridad. De antemano agradecerle por su colaboración.

INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente cada enunciado y luego marque con un aspa (X) la respuesta que considere la más adecuada.
- Solo debe marca una respuesta por enunciado.
- El llenado del cuestionario le tomará 15 minutos.

| Nº | ENUNCIADOS | Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Indeciso | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|----|--|-----------------------|------------|----------|---------------|--------------------------|
| 1 | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 2 | Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | | | | | |
| 3 | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | | | | | |
| 4 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | | | | | |
| 5 | Me siento mal con lo que gano. | | | | | |
| 6 | Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución. | | | | | |



| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 7 | Me siento útil con la labor que realizo. | | | | | |
| 8 | El ambiente donde trabajo es confortable. | | | | | |
| 9 | El sueldo que tengo es bastante aceptable. | | | | | |
| 10 | La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. | | | | | |
| 11 | Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. | | | | | |
| 12 | Me disgusta mi horario de trabajo. | | | | | |
| 13 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | | | | | |
| 14 | Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo. | | | | | |
| 15 | La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable. | | | | | |
| 16 | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |
| 17 | El horario de trabajo me resulta incómodo. | | | | | |
| 18 | Me complace los resultados de mi trabajo. | | | | | |
| 19 | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. | | | | | |
| 20 | En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo. | | | | | |
| 21 | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. | | | | | |
| 22 | Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | |
| 23 | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias | | | | | |
| 24 | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. | | | | | |
| 25 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | | | | | |
| 26 | Me gusta la actividad que realizo. | | | | | |
| 27 | Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. | | | | | |



CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP - 35)

Estimado licenciado(a) tenga un buen día, estoy realizando un estudio de investigación, por lo tanto, necesito de su participación en esta encuesta que será totalmente voluntaria y de manera confidencial respetando el anonimato. A continuación, se presentará el cuestionario que consta de 35 preguntas que sirven para medir la calidad de vida profesional, para ello se le solicita que responda con toda honestidad. De antemano agradecerle por su colaboración.

INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente cada enunciado y luego marque con un aspa (X) la respuesta que considere la más adecuada.
- Solo debe marca una respuesta por enunciado.
- El llenado del cuestionario le tomará de 15 a 20 minutos.

| N° | ENUNCIADOS | Nada | | Algo | | | Bastante | | | Mucho | |
|----|--|------|---|------|---|---|----------|---|---|-------|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | Cantidad de trabajo que tengo. | | | | | | | | | | |
| 2 | Satisfacción con el tipo de trabajo. | | | | | | | | | | |
| 3 | Satisfacción con el sueldo. | | | | | | | | | | |
| 4 | La posibilidad de promoción. | | | | | | | | | | |
| 5 | El reconocimiento de mi esfuerzo. | | | | | | | | | | |
| 6 | Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo. | | | | | | | | | | |
| 7 | Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo | | | | | | | | | | |
| 8 | Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar mi trabajo | | | | | | | | | | |
| 9 | La motivación que experimento (ganas de esforzarme) | | | | | | | | | | |



ANEXO 3. Hoja informativa para consentimiento informado

HOJA INFORMATIVA PARA CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mi nombre es Paola Jessica Choque Chique, soy bachiller en Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. Me encuentro realizando un proyecto de investigación que lleva como título “Satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024”.

La satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermería son importantes para brindar servicios y cuidados adecuados a la población, pero sino son adecuadas ni óptimas podrían provocar problemas de salud física y mental a lo largo de su vida, generando insatisfacción y con ello una mala calidad de vida profesional en los diferentes aspectos relacionados con su trabajo, afectando su entorno familiar, social y en la atención a la población, deteriorando la calidad del cuidado, como pasar tiempo con el paciente, orientar y aconsejar a la familia. Por tanto, la eficiencia y eficacia del cuidado de enfermería a la población dependen de la satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo.

Esta investigación responderá la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024? y el objetivo general es determinar la relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional. El estudio será de tipo correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Se aplicará dos cuestionarios, el SL – SPC para la satisfacción laboral con 27 preguntas y el CVP – 35 para la calidad de vida profesional con 35 preguntas.

Los resultados del estudio serán útiles para el director y para el jefe del área de enfermería de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, ya que les permitirá realizar acciones para



la mejora de la satisfacción laboral de las enfermeras y su calidad de vida dentro del trabajo.

Estimado licenciado/a, usted está invitado a participar de esta investigación, su participación es totalmente voluntaria y los datos que usted brinde serán tratados bajo estricta confidencialidad respetando el anonimato, y haciendo uso de estos solo para fines de esta investigación. Usted tiene el derecho de retirarse en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo, ni ningún beneficio. No recibirá compensación por participar. Si tiene algún pregunta o duda puede hacerla a la investigadora que está realizando el estudio.

Bach. Paola Jessica Choque Chique



ANEXO 4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: / /

He sido informado/a de la investigación titulada “Satisfacción laboral y calidad de vida profesional en enfermeras de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024” realizada por el bachiller en Enfermería, Paola Jessica Choque Chique; habiendo sido informado del problema de investigación, del objetivo general y de los cuestionarios que se utilizarán. Manifiesto voluntariamente mi consentimiento de participar en el estudio donde se asegura mi confidencialidad y anonimato.

FIRMA DEL LICENCIADO/A



ANEXO 5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

CUESTIONARIO SL- SPC

VALIDEZ:

Validez de Constructo: 0.852 según prueba KMO.

| Indicadores | Coefficientes |
|-----------------------------------|---------------|
| Medida de adecuación Kaiser-Meyer | 0.852 |
| Test de Esfericidad de Barlett | 10161.49 |

CONFIABILIDAD:

Alfa de Cronbach: 0.84

| Método | Correlación |
|---------------------------------------|-------------|
| Consistencia Interna/Alfa de Cronbach | 0.84 |
| Mitades/Guttman | 0.81 |



CUESTIONARIO CVP - 35

VALIDEZ:

Validez de Constructo: 0.919 según prueba KMO.

| Ítems | Dimensiones | | |
|-------|------------------|-----------------------|-----------------|
| | Carga de Trabajo | Motivación Intrínseca | Apoyo Directivo |
| 1 | .332 (.493) | | |
| 6 | .778 (.782) | | |
| 7 | .713 (.741) | | |
| 8 | .668 (.670) | | |
| 17 | .550 (.528) | | |
| 18 | .712 (.727) | | |
| 19 | .711 (.701) | | |
| 21 | .579 (.786) | | |
| 24 | .757 (.734) | | |
| 25 | .732 (.760) | | |
| 33 | .671 (.705) | | |
| 9 | | -.684 (-.759) | |
| 12 | | -.689 (-.656) | |
| 13 | | -.843 (-.781) | |
| 26 | | -.701 (-.754) | |
| 27 | | -.539 (-.705) | |
| 29 | | -.692 (-.778) | |
| 31 | | -.623 (-.769) | |
| 32 | | -.648 (-.790) | |



| | | | |
|-----------|--|------------------|------------------|
| 35 | | -.256 (-.562) | |
| 2 | | | -.571 (-.664) |
| 3 | | | .733 (.679) |
| 4 | | | .850 (.833) |
| 5 | | | .821 (.837) |
| 10 | | | .818 (.827) |
| 11 | | | .655 |
| 14 | | | .574 (.753) |
| 16 | | | .804 (.834) |
| 20 | | | .434 (.689) |
| 22 | | | .832 (.808) |
| 23 | | | .736 (.802) |
| 28 | | | .757 (.827) |
| 30 | | | .686 (.796) |

CONFIABILIDAD:

Alfa de Cronbach: 0.95

| Dimensiones | Alfa de Cronbach |
|------------------------------|-------------------------|
| Carga de trabajo | 0.90 |
| Motivación Intrínseca | 0.91 |
| Apoyo Directivo | 0.95 |
| Total | 0.95 |

ANEXO 6. Tablas adicionales

Tabla 15

Datos sobre el personal de enfermería de la Micro Red José Antonio Encinas - Puno, 2024

| Datos generales | N° | % | |
|-------------------|------------------------|----|-------|
| Edad | 20 a 30 años | 7 | 12,5 |
| | 31 a 40 años | 19 | 33,9 |
| | 41 a 50 años | 15 | 26,8 |
| | 51 a más años | 15 | 26,8 |
| | Total | 56 | 100,0 |
| Sexo | Femenino | 51 | 91,1 |
| | Masculino | 5 | 8,9 |
| | Total | 56 | 100,0 |
| Servicio | Estrategias en Salud | 49 | 87,5 |
| | Internamiento | 3 | 5,4 |
| | Jefatura de Enfermería | 1 | 1,8 |
| | Inmunizaciones | 3 | 5,4 |
| | Total | 56 | 100,0 |
| Tiempo que labora | 1 a 5 años | 20 | 35,7 |
| | 6 a 10 años | 10 | 17,9 |
| | 11 a 15 años | 10 | 17,9 |
| | 16 a 20 años | 5 | 8,9 |
| | 21 a más años | 11 | 19,6 |
| | Total | 56 | 100,0 |

Se observa que, respecto a la edad de los enfermeros; 33,9% tuvieron de 31 a 40 años; el 26,8% de 41 a 50 años, el otro 26,8% de 51 a más años; y el restante 12,5% de 20 a 30 años. Con respecto al sexo; 91,1% fueron de sexo femenino; mientras que 8,9% fueron de sexo masculino. En lo concerniente al servicio en el que se desempeña los enfermeros, el 87,5% se desempeñó en Estrategias en Salud; el 5,4% en Internamiento; el otro 5,4% en Inmunizaciones; y el 1,8% en Jefatura de Enfermería. En cuanto al tiempo que laboraran, el 35,7% labora de 1 a 5 años; el 19,6% de 21 a más años; el 17,9% de 6 a 10 años; el otro 17,9% de 11 a 15 años, y el 8,9% de 16 a 20 años.

Tabla 16

Satisfacción laboral según indicadores de la dimensión significación de tareas

| Satisfacción laboral | Dimensión: Significación de tareas | | | | | | | | | | | |
|--|------------------------------------|-----|--------------|------|----------|------|------------|------|----------------|------|-------|-------|
| | Muy insatisfecho | | Insatisfecho | | Promedio | | Satisfecho | | Muy satisfecho | | Total | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Sentimiento de que el trabajo es justo | 0 | 0,0 | 9 | 16,1 | 9 | 16,1 | 29 | 51,8 | 9 | 16,1 | 56 | 100,0 |
| Valoración par las tareas realizadas en el trabajo. | 0 | 0,0 | 1 | 1,8 | 1 | 1,8 | 25 | 44,6 | 29 | 51,8 | 56 | 100,0 |
| Sentimiento de utilidad con la labor que se realiza. | 0 | 0,0 | 1 | 1,8 | 3 | 5,4 | 31 | 55,4 | 21 | 37,5 | 56 | 100,0 |
| Sentimiento de complacencia por la actividad que se realizó. | 0 | 0,0 | 4 | 7,1 | 3 | 5,4 | 41 | 73,2 | 8 | 14,3 | 56 | 100,0 |
| Desarrollo personal en el trabajo. | 0 | 0,0 | 2 | 3,6 | 12 | 21,4 | 31 | 55,4 | 11 | 19,6 | 56 | 100,0 |
| Gusto por el trabajo que se realiza. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 7 | 12,5 | 32 | 57,1 | 17 | 30,4 | 56 | 100,0 |
| Sentimiento de bienestar consigo mismo al hacer el trabajo. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 7,1 | 34 | 60,7 | 18 | 32,1 | 56 | 100,0 |
| Gusto por las actividades. | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 6 | 10,7 | 35 | 62,5 | 15 | 26,8 | 56 | 100,0 |

Se muestra que, 16,1% de enfermeros se sienten insatisfechos por un trabajo no justo, 73,2% se sienten satisfechos con respecto a la actividad que realizan y 62,5% por el gusto a sus actividades, además de ello ninguno se encuentra muy insatisfecho en ningún indicador.

Tabla 17

Satisfacción laboral según indicadores de la dimensión condición de trabajo

| Dimensión: Condición de trabajo | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------|------|--------------|------|----------|------|------------|------|----------------|------|-------|-------|
| Satisfacción laboral | Muy insatisfecho | | Insatisfecho | | Promedio | | Satisfecho | | Muy satisfecho | | Total | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| La distribución física del ambiente facilita la realización de las labores en el trabajo. | 9 | 16,1 | 17 | 30,4 | 10 | 17,9 | 13 | 23,2 | 7 | 12,5 | 56 | 100,0 |
| El ambiente del trabajo es confortable. | 1 | 1,8 | 17 | 30,4 | 15 | 26,8 | 20 | 35,7 | 3 | 5,4 | 56 | 100,0 |
| Disgusto por el horario de trabajo. | 13 | 23,2 | 25 | 44,6 | 6 | 10,7 | 11 | 19,6 | 1 | 1,8 | 56 | 100,0 |
| La relación adecuada con el jefe beneficia la calidad del trabajo. | 1 | 1,8 | 9 | 16,1 | 7 | 12,5 | 30 | 53,6 | 9 | 16,1 | 56 | 100,0 |
| La comodidad que ofrece el ambiente de trabajo es inigualable. | 6 | 10,7 | 18 | 32,1 | 17 | 30,4 | 14 | 25,0 | 1 | 1,8 | 56 | 100,0 |
| Incomodidad por el horario de trabajo. | 7 | 12,5 | 27 | 48,2 | 16 | 28,6 | 6 | 10,7 | 0 | 0,0 | 56 | 100,0 |
| En el ambiente se trabaja cómodamente. | 1 | 1,8 | 10 | 17,9 | 12 | 21,4 | 31 | 55,4 | 2 | 3,6 | 56 | 100,0 |
| Comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | 5 | 8,9 | 20 | 35,7 | 15 | 26,8 | 13 | 23,2 | 3 | 5,4 | 56 | 100,0 |
| Valoración del trabajo realizado por parte de los jefes. | 7 | 12,5 | 5 | 8,9 | 15 | 26,8 | 24 | 42,9 | 5 | 8,9 | 56 | 100,0 |

Se observa que, 35,7% de enfermeros se sienten insatisfechos con respecto a las comodidades para un buen desempeño laboral, además 48,2% se encuentra insatisfecho por el horario de trabajo; por el contrario 53,6% se encuentra satisfecho respecto a que la relación con el jefe beneficia la calidad de trabajo, al igual que por la valoración de trabajo realizado por parte de, jefe con 42,9%.

Tabla 18

Satisfacción laboral según indicadores de la dimensión reconocimiento personal y/o social

| Dimensión: Reconocimiento personal y/o social | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------|------|--------------|------|----------|------|------------|------|-------------------|-----|-------|-------|
| Satisfacción laboral | Muy insatisfecho | | Insatisfecho | | Promedio | | Satisfecho | | Muy satisfecho | | Total | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Sentimiento de mal trato por parte de la institución. | 2 | 3,6 | 20 | 35,7 | 16 | 28,6 | 15 | 26,8 | 3 | 5,4 | 56 | 100,0 |
| Preferencia en tomar distancia con los compañeros de trabajo. | 6 | 10,7 | 23 | 41,1 | 14 | 25,0 | 12 | 21,4 | 1 | 1,8 | 56 | 100,0 |
| Percepción de que las tareas que se realiza no tienen importancia. | 16 | 28,6 | 26 | 46,4 | 6 | 10,7 | 7 | 12,5 | 1 | 1,8 | 56 | 100,0 |
| El trabajo con compañeros, resulta aburrido. | 13 | 23,2 | 27 | 48,2 | 9 | 16,1 | 4 | 7,1 | 3 | 5,4 | 56 | 100,0 |
| Falta de reconocimiento por el esfuerzo si se trabaja horas extras. | 1 | 1,8 | 17 | 30,4 | 13 | 23,2 | 24 | 42,9 | 1 | 1,8 | 56 | 100,0 |

Se observa que, 48,2% de enfermeros se sienten insatisfechos con respecto a que el trabajar con compañeros les resulte aburrido, al igual que 41,1% por tomar distancia de los compañeros, ya que prefieren trabajar en grupo.

Tabla 19

Satisfacción laboral según indicadores de la dimensión beneficios económicos

| Dimensión: Beneficios económicos | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|-----|--------------|------|----------|------|------------|------|-------------------|------|-------|-------|
| Satisfacción laboral | Muy insatisfecho | | Insatisfecho | | Promedio | | Satisfecho | | Muy satisfecho | | Total | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| El sueldo es muy bajo en relación a la labor que se realiza. | 2 | 3,6 | 14 | 25,0 | 14 | 25,0 | 21 | 37,5 | 5 | 8,9 | 56 | 100,0 |
| Sentimiento de malestar por el sueldo. | 3 | 5,4 | 21 | 37,5 | 13 | 23,2 | 18 | 32,1 | 1 | 1,8 | 56 | 100,0 |
| Sueldo aceptable. | 5 | 8,9 | 11 | 19,6 | 15 | 26,8 | 18 | 32,1 | 7 | 12,5 | 56 | 100,0 |
| Sensación de explotación en el trabajo. | 4 | 7,1 | 25 | 44,6 | 14 | 25,0 | 12 | 21,4 | 1 | 1,8 | 56 | 100,0 |
| El trabajo permite cubrir las necesidades económicas. | 5 | 8,9 | 9 | 16,1 | 12 | 21,4 | 28 | 50,0 | 2 | 3,6 | 56 | 100,0 |

Se muestra que, 32,1% de enfermeros se sienten satisfechos con respecto al sueldo ya que es aceptable, así mismo 50% ya que permite cubrir sus necesidades económicas.

Tabla 20

Calidad de vida profesional según indicadores de la dimensión carga de trabajo

| Calidad de vida profesional | Dimensión: Carga de trabajo | | | | | | | |
|---|-----------------------------|------|---------|------|-------|------|-------|-------|
| | Mala | | Regular | | Buena | | Total | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Cantidad de trabajo. | 4 | 7,2 | 40 | 71,4 | 12 | 21,4 | 56 | 100,0 |
| Presión recibida al realizar la cantidad de trabajo que tiene. | 13 | 23,3 | 32 | 57,2 | 11 | 19,7 | 56 | 100,0 |
| Presión recibida al mantener la calidad del trabajo realizado. | 22 | 39,3 | 27 | 48,2 | 7 | 12,5 | 56 | 100,0 |
| Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar el trabajo. | 21 | 37,6 | 28 | 50,1 | 7 | 12,5 | 56 | 100,0 |
| Conflictos con personas del trabajo. | 41 | 73,3 | 11 | 19,6 | 4 | 7,2 | 56 | 100,0 |
| Falta de tiempo para la vida personal | 30 | 53,5 | 20 | 35,7 | 6 | 10,8 | 56 | 100,0 |
| Incomodidad física | 30 | 53,5 | 20 | 35,7 | 6 | 10,8 | 56 | 100,0 |
| Carga de responsabilidad | 11 | 19,7 | 36 | 64,3 | 9 | 16,1 | 56 | 100,0 |
| Interrupciones molestas | 32 | 57,1 | 22 | 39,3 | 2 | 3,6 | 56 | 100,0 |
| Estrés | 23 | 41,1 | 23 | 41,0 | 10 | 17,9 | 56 | 100,0 |
| El trabajo trae consecuencias negativas para la salud. | 28 | 50,0 | 18 | 32,2 | 10 | 17,8 | 56 | 100,0 |

Se observa que, 53,5% de enfermeros tiene mala calidad de vida profesional por la falta de tiempo para su vida personal y por la incomodidad física; con respecto a las interrupciones molestas 57,1% tiene calidad de vida mala, además del estrés con 41,1%, lo cual 50% le trae consecuencias negativas a su salud.

Tabla 21

Calidad de vida profesional según indicadores de la dimensión motivación intrínseca

| Calidad de vida profesional | Dimensión: Motivación intrínseca | | | | | | | |
|---|----------------------------------|------|---------|------|-------|------|-------|-------|
| | Mala | | Regular | | Buena | | Total | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Motivación | 19 | 33,9 | 29 | 51,8 | 8 | 14,3 | 56 | 100,0 |
| Apoyo de la familia | 6 | 10,7 | 26 | 46,4 | 24 | 42,8 | 56 | 100,0 |
| Ganas de ser creativo | 11 | 19,7 | 33 | 58,9 | 12 | 21,4 | 56 | 100,0 |
| Desconectarse del trabajo al terminar la jornada. | 35 | 62,5 | 16 | 28,6 | 5 | 8,9 | 56 | 100,0 |
| La exigencia de capacitación para realizar el trabajo. | 28 | 49,9 | 22 | 39,3 | 6 | 10,7 | 56 | 100,0 |
| Capacitación para realizar el trabajo. | 19 | 33,9 | 33 | 59,0 | 4 | 7,2 | 56 | 100,0 |
| El trabajo que se realiza es importante para la vida de otras personas. | 5 | 9,0 | 30 | 53,5 | 21 | 37,5 | 56 | 100,0 |
| Posibilidad de ser escuchado cuando se da una propuesta. | 7 | 12,5 | 35 | 62,5 | 14 | 25,0 | 56 | 100,0 |
| Sentimiento de orgullo hacia el trabajo | 5 | 9,0 | 28 | 50,0 | 23 | 41,0 | 56 | 100,0 |
| Calidad de vida de mi trabajo. | 22 | 39,3 | 31 | 55,4 | 3 | 5,4 | 56 | 100,0 |
| Apoyo del equipo | 31 | 55,4 | 22 | 39,3 | 3 | 5,4 | 56 | 100,0 |

Se observa que, 62,5% de enfermeros tiene mala calidad de vida profesional con respecto a desconectar del trabajo al terminar la jornada, además 49,9% presenta calidad de vida mala por que no hay exigencias para capacitación para realizar el trabajo.

Tabla 22

Calidad de vida profesional según indicadores de la dimensión apoyo directivo

| Calidad de vida profesional | Dimensión: Apoyo directivo | | | | | | | | | |
|---|----------------------------|------|---------|------|-------|------|-------|-------|---|---|
| | Mala | | Regular | | Buena | | Total | | | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Satisfacción por el tipo de trabajo | 16 | 28,5 | 30 | 53,6 | 10 | 17,8 | 56 | 100,0 | | |
| Satisfacción por el sueño | 26 | 46,5 | 24 | 42,9 | 6 | 10,7 | 56 | 100,0 | | |
| Posibilidad de promoción | 23 | 41,1 | 29 | 51,8 | 4 | 7,2 | 56 | 100,0 | | |
| Reconocimiento del esfuerzo | 25 | 44,6 | 26 | 46,5 | 5 | 8,9 | 56 | 100,0 | | |
| Apoyo de los jefes | 27 | 48,2 | 26 | 46,4 | 3 | 5,4 | 56 | 100,0 | | |
| Apoyo de los compañeros | 32 | 57,2 | 20 | 35,7 | 4 | 7,2 | 56 | 100,0 | | |
| Posibilidad de ser creativo | 11 | 19,7 | 34 | 60,7 | 11 | 19,6 | 56 | 100,0 | | |
| Información sobre los resultados del trabajo. | 27 | 48,3 | 24 | 42,9 | 5 | 9,0 | 56 | 100,0 | | |
| Posibilidad de expresar el sentir o necesitar algo, | 29 | 51,8 | 25 | 44,7 | 2 | 3,6 | 56 | 100,0 | | |
| La institución trata de mejorar la calidad de vida del puesto donde se trabaja. | 41 | 73,2 | 14 | 25,0 | 1 | 1,8 | 56 | 100,0 | | |
| Autonomía y libertad de decisión | 20 | 35,8 | 31 | 55,4 | 5 | 8,9 | 56 | 100,0 | | |
| Variedad en el trabajo. | 25 | 44,5 | 29 | 51,8 | 2 | 3,6 | 56 | 100,0 | | |
| Posibilidad de ser escuchado al dar una propuesta. | 17 | 30,4 | 34 | 60,7 | 5 | 9,0 | 56 | 100,0 | | |

Se observa que, 73,2% de enfermeros tiene mala calidad de vida profesional con respecto a que la institución no mejora la calidad de vida del puesto donde se trabaja, también al apoyo de jefes y compañeros con 48,2% y 57,2% respectivamente, y a la satisfacción por el sueño con 46,5%.



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo PAOLA JESSICA CHOQUE CHIQUE,
identificado con DNI 72192447 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

ENFERMERIA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL
EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED JOSÉ ANTONIO
ENCINAS - PUNO, 2024 ”

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 12 de Diciembre del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo PAOLA JESSICA CHOQUE CHIQUE,
identificado con DNI 72192447 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

ENFERMERIA,
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL
EN ENFERMERAS DE LA MICRO RED JOSÉ ANTONIO
ENCINAS - PUNO, 2024 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.


En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 12 de Diciembre del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella