

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA SALUD**



**“FACTORES INSTITUCIONALES Y CALIDAD DE VIDA DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA EMERGENCIA DEL
HOSPITAL REZOLA CAÑETE, 2021”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GERENCIA EN SALUD**

AUTORES:

LIDIA BRAVO VILCAS

BELSI GIULIANA LUYO OCHOA

Callao, 2022

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DE JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

DR. CÉSAR ÁNGEL DURAND GONZALES	PRESIDENTE
DRA. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO	SECRETARIA
MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN	MIEMBRO
MG. NANCY CIRILA ELLIOTT RODRÍGUEZ	MIEMBRO

ASESOR: SAAVEDRA LOPEZ WALTER RICARDO

N° DE LIBRO: 02

N° DE FOLIO: 14

N° DE ACTA DE SUSTENTACIÓN: 019 - 2022

Fecha de aprobación de Tesis: 15/03/2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

CONSTANCIA N° 040 -2021-UPG-FCS

La Unidad de Asesoría de Tesis de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

HACE CONSTAR QUE:

Se ha procedido a revisar la tesis titulada:

FACTORES INSTITUCIONALES Y CALIDAD DE VIDA DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA EMERGENCIA DEL HOSPITAL REZOLA CAÑETE, 2021

presentada por: BRAVO VILCAS LIDIA
LUYO OCHOA BELSI GIULIANA

para tramitar el Grado Académico de **MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **18%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del (la) interesado (a), a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 31 de Diciembre de 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

Dra. Mercedes Luliana Ferrer Mejía
UNIDAD DE TESIS - UPG FCS UNAC

Recibo: 050.001.0073
Fecha: 13/12/2021

050.001.0018
21/10/2021

DEDICATORIA

A mi Mamá Carmen Ochoa, a mi esposo Daniel y a mis queridos Hijos Renato y Santiago, por su apoyo desde el inicio de mi carrera hasta la culminación de mi Maestría.

Lic. Belsi Luyo Ochoa

Dedico a Dios, primeramente, y a mi familia por su ayuda y colaboración en todo momento.

LIC. Lidia Bravo Vilcas

ÍNDICE

TABLAS DE CONTENIDO	4
TABLAS DE GRÁFICOS.....	6
RESUMEN	8
RIASSUME	9
INTRODUCCIÓN	10
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Limitantes de la investigación.....	17
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes.....	19
2.2. Bases teóricas	27
2.3. Conceptual	28
2.3.1. Concepto de Factores institucionales	28
2.3.2. Calidad de vida profesional.....	29
2.4. Definición de términos básicos	31
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	32

3.1. Hipótesis.....	32
3.1.1. Hipótesis general.....	32
3.1.2. Hipótesis específicas.....	32
3.2. Definición conceptual de variables	33
3.2.1. Operacionalización de variable	33
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	35
4.1. Tipo y diseño de investigación.....	35
4.2. Método de investigación.....	35
4.3. Población y muestra.	36
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	36
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	37
4.6. Análisis y procesamiento de datos	38
V. RESULTADOS	39
5.1. Resultados descriptivos.....	39
5.2. Resultados inferenciales.....	46
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	52
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	52
6.2. Contrastación con otros resultados.....	57
6.3. Responsabilidad ética.....	60
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	65
ANEXOS	73
- Anexo 1: Matriz de consistencia.....	74
- Anexo 2: Instrumentos validados	76
- Anexo 3: Base de datos	79

- Otros anexos 81

TABLAS DE CONTENIDO

Tabla N°5.1 Factores institucionales del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	39
Tabla N°5.2 Factor salario del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	40
Tabla N°5.3 Factor condiciones laborales del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	41
Tabla N°5.4 Factor supervisión del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	42
Tabla N°5.5 Factor políticas administrativas del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	43
Tabla N°5.6 Factor relaciones interpersonales del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	44
Tabla N°5.7 Calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	45
Tabla N°5.8 Relación entre los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	46

Tabla N°5.9 Relación entre el factor salario y la calidad de vida del profesionalde enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	47
Tabla N°5.10 Relación entre el factor condiciones laborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	48
Tabla N°5.11 Relación entre el factor supervisión y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	49
Tabla N°5.12 Relación entre el factor políticas administrativas y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	50
Tabla N°5.13 Relación entre el factor relaciones interpersonales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	51

TABLAS DE GRÁFICOS

Gráfico N°5.1 Factores institucionales del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	39
Gráfico N°5.2 Factor salario del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	40
Gráfico N°5.3 Factor condiciones laborales del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	41
Gráfico N°5.4 Factor supervisión del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	42
Gráfico N°5.5 Factor políticas administrativas del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	43
Gráfico N°5.6 Factor relaciones interpersonales del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	44
Gráfico N°5.7 Calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	45
Gráfico N°5.8 Gráfico de dispersión de los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	46

Gráfico N°5.9 Gráfico de dispersión de la dimensión factor salario y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	47
Gráfico N°5.10 Gráfico de dispersión de la dimensión factor condiciones laborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	48
Gráfico N°5.11 Gráfico de dispersión de la dimensión factor supervisión y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	49
Gráfico N°5.12 Gráfico de dispersión de la dimensión factor políticas administrativas y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	50
Gráfico N°5.13 Gráfico de dispersión de la dimensión factor relaciones interpersonales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021	51

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021. **Método:** investigación con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 36 los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia en el Hospital Rezola de Cañete, y la muestra fue de tipo censal. **Resultados:** El 79.4% (27) refiere que los factores institucionales son medianamente favorables; respecto al factor salario el 44.1% (15) lo considera favorable, el 29.4% (19) desfavorable y el 26.5% (9) medianamente favorable; las condiciones laborales son favorables para el 67.6% (23) y desfavorables para el 23.5% (8); la supervisión, para el 70.6% (24) es medianamente favorable y para un 20.6% (7) favorable; las políticas administrativas en el 64.7% (22) son medianamente favorables y en el 23.5% (8) desfavorables; las relaciones interpersonales enfermería en el 64.7% (22) son medianamente favorables y en el 23.5% (8) son desfavorables. El 61.8% (21) refiere que su calidad de vida profesional fue regular, el 29.4% (10) considera que es buena y solo el 8.8% (3) la percibe como mala. **Conclusiones:** Se concluye que existe una relación positiva ($r=0.515$) entre las variables, indicando que, al ser más favorables los factores institucionales la calidad de vida profesional de los(as) enfermeros(as) es mejor.

Palabras clave: factores institucionales, calidad de vida, enfermería, emergencias

RIASSUME

Obiettivo: determinare la relazione tra fattori istituzionali e qualità della vita del professionista infermieristico nell'emergenza dell'ospedale Rezola Cañete, 2021. Metodo: ricerca con approccio quantitativo, livello di correlazione, disegno non sperimentale e sezione trasversale. La popolazione era composta da 36 professionisti infermieri che lavorano nel servizio di emergenza dell'ospedale Rezola de Cañete e il campione era di tipo censuario. Risultati: il 79,4% (27) riferisce che i fattori istituzionali sembrano moderatamente favorevoli; Per quanto riguarda il fattore retributivo, il 44,1% (15) lo considera favorevole, il 29,4% (19) sfavorevole e il 26,5% (9) moderatamente favorevole; le condizioni di lavoro sono favorevoli per il 67,6% (23) e sfavorevoli per il 23,5% (8); la vigilanza, per il 70,6% (24) è moderatamente favorevole e per il 20,6% (7) favorevole; le politiche amministrative nel 64,7% (22) sono moderatamente favorevoli e nel 23,5% (8) sfavorevoli; I rapporti interpersonali sono moderatamente favorevoli nel 64,7% (22) e sfavorevoli nel 23,5% (8). Il 61,8% (21) ha riferito che la qualità della propria vita professionale è regolare, il 29,4% (10) la considera buona e solo l'8,8% (3) la percepisce negativa. Conclusioni: Si conclude che esiste una relazione positiva ($r = 0,515$) tra le variabili, indicando che, essendo più favorevoli i fattori istituzionali, la qualità della vita professionale degli infermieri è migliore.

Parole chiave: fattori istituzionali, qualità della vita, infermieristica, emergenze

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral hace referencia a la satisfacción de un trabajador con la labor que desempeña, lo que es inherente y necesario para su motivación y su correcto desenvolvimiento en su entorno de trabajo, así como gratificante a nivel personal.

Debido a la labor de los profesionales de enfermería, son un grupo profesional con alto riesgo de experimentar una calidad de vida laboral deficiente, debido a los pocos recursos humanos, la alta demanda de pacientes en los establecimientos de salud, entre otros; problema que puede agravarse en áreas críticas como la emergencia, donde la exigencia y la demanda llegan a sus puntos más altos.

Por lo tanto, para un correcto desempeño de los profesionales se debe garantizar una calidad en el entorno laboral; por lo cual, es necesario conocer que factores del entorno institucional están permitiendo o entorpeciendo la satisfacción de los profesionales de enfermería con su trabajo, con la finalidad de identificar oportunidades de mejora en la gestión del servicio y/o la institución que garanticen la calidad de vida de los profesionales, que se traduzca en la satisfacción del usuario con la calidad de atención.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

La gestión del talento humano es el proceso debidamente planificado que desarrolla, atrae, incorpora y a las personas dentro de las organizaciones. Debemos recordar que una organización es un grupo social que está formado por *personas*, tareas y recursos, los cuales interactúan en el marco de una estructura que funciona en forma sistemática para cumplir con los objetivos propuestos. En este sentido, no podemos olvidar que la clave del desarrollo organizacional no la constituyen solo los procedimientos, metodologías y sistemas operativos por si solos, sino que juegan un papel fundamental las *personas* capaces de formularlos y ejecutarlos. Por ello, el aspecto de gestión más importante en las organizaciones es el relacionado al capital humano, ya que lo que en realidad se administra son talentos, sentimientos, competencias y actitudes que definen y caracterizan los servicios que serán ofrecidos a los usuarios/clientes de la organización.

Es así que, la calidad de vida laboral se expresa en el grado de satisfacción del hombre con su trabajo y éste se convierte en su primera necesidad, estado en el cual la motivación es el puro placer de su quehacer, siendo absolutamente gratificante (1). Los profesionales de la salud, respecto a la calidad de vida laboral, son los que corren mayor riesgo de experimentar una mala calidad, estrés e incluso burnout; siendo uno de los temas más relevantes a tratar en este grupo profesional (2).

En la actualidad, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), 57 países presentan un déficit crítico de personal sanitario (médicos, enfermeras y parteras), aproximadamente de 4.3 millones que no llegan al 80% de cobertura necesaria para la ejecución de intervenciones; lo que conlleva a una carga laboral excesiva. Esta carga se asocia con una Calidad de vida profesional baja, mientras que el buen apoyo directivo contribuye a una calidad de vida profesional buena (3, 4).

En el mundo hay 28 millones de profesionales de enfermería aproximadamente, el 30% (8,4 millones) trabajan en la Región de las Américas y el 56% de la fuerza laboral de salud total, ligeramente inferior al promedio mundial (59%). A nivel mundial se estima una escasez de 5,9 millones de profesionales, y se calcula que el 89% (5,3 millones) de este déficit se concentra en los países de ingresos bajos y medianos-bajos (5).

Un estudio en España, que evaluó el ambiente de trabajo de las enfermeras en las unidades sociosanitarias de atención intermedia determinó que el factor mejor valorado fue «relaciones laborales» y el peor valorado la «dotación/adecuación de recursos» (6).

Según la Organización Panamericana de la Salud (2019), los ambientes de trabajo inadecuados incrementan los problemas relacionados con los recursos humanos para la salud en todo el mundo (7).

Debido al brote repentino de la enfermedad por el coronavirus del 2019 (COVID-19) el número de pacientes que llega a diario a la sala de emergencias con síntomas de la COVID-19 ha crecido exponencialmente. En cuestión de horas o

días las instituciones se vieron forzadas a adaptar no solo sus equipos humanos, sino también su estructura física y organizativa, para poder abordar las necesidades de la pandemia. Circunstancias de mucho estrés para todos los profesionales de la salud e incluso para los pacientes, en una lucha constante por cuidar a los pacientes y no enfermar a nuestras familias (8).

En los países de América como Colombia, el personal de enfermería de instituciones públicas y privadas respecto a las condiciones físicas del puesto de trabajo y la dotación de materiales, el 34% considera que los equipos y materiales de trabajo eran incompletos e inseguros, el 32% identificaron la falta de señalizaciones dentro del área de trabajo, el 31%, espacio reducido y temperatura inadecuada (9). En México, un estudio de investigación sobre las condiciones de trabajo muestra que el 54.5% del personal considera las condiciones físicas regulares, y el 40% las condiciones sociales buenas (10); y un estudio de Calidad de Vida en el Trabajo indicó que en general la calidad de vida laboral es de nivel medio, pero el desarrollo personal fue bajo (11).

En Brasil, El ambiente de trabajo se evaluó negativamente para la práctica profesional del personal de enfermería. Un estudio demostró que el entorno de trabajo fue predictor del abandono de trabajo, por lo que el involucramiento de los enfermeros en los asuntos hospitalarios y la dotación de recursos para brindar atención de calidad requieren mejoras (12, 13).

En el Perú, el Colegio de Enfermeros del Perú (CEP) afirma que existe un déficit de 12 mil profesionales de enfermería, debido a la constante migración, el principal motivo es obtener mejores ingresos económicos y condiciones

laborales más estables (14). Esto hace suponer que, las condiciones en el trabajo de los profesionales de Enfermería no son las más adecuadas, así mismo, el déficit de profesionales es un problema para la alta demanda de pacientes.

En este contexto se vuelve especialmente relevante la interdependencia de las necesidades del individuo y la organización. La relación individuo-organización no es siempre cooperativa y satisfactoria; muchas veces es tensa y conflictiva debido a las carencias que el trabajador percibe por parte de su organización y, por otro lado, debido a que la organización entiende que el trabajador no se está desempeñando en función de lo esperado.

La interacción entre empleado y la organización es un proceso de reciprocidad: la organización debe desarrollar ciertos procesos internos orientados al bienestar y el bien-ser del trabajador (remuneración, seguridad y status, condiciones de trabajo adecuadas), todo ello orientado a procurarle un trabajo decente. De modo recíproco, el empleado debe responder desempeñando sus tareas con eficacia y eficiencia y mostrando compromiso institucional.

A esto se denomina “contrato psicológico” o norma de reciprocidad y que se extiende más allá de cualquier contrato formal de empleo. Es un acuerdo tácito entre el individuo y la organización, en el sentido de que una amplia variedad de derechos, privilegios y obligaciones, consagrados por las normas vigentes y la ética social serán respetados y observados por las dos partes. Cuando esto no ocurre, es decir, cuando la organización no presta atención y no le procura al trabajador las condiciones de trabajo adecuadas, esto puede generar un

sentimiento de insatisfacción y desmotivación, lo cual va a impactar negativamente en su esfera laboral y personal y se va a ver reflejado en la calidad de vida del trabajador.

En el Hospital Rezola de Cañete, no se han realizado estudios respecto al entorno laboral, específicamente los factores institucionales, ni la calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería que ahí laboran, por lo cual no se cuenta con datos estadísticos oficiales que demuestren la situación actual sobre este problema. Sin embargo, se puede evidenciar cansancio, descontento y búsqueda de nuevas oportunidades laborales entre las colegas, quienes dejan saber su malestar en las áreas laborales de emergencia, más aún en la emergencia COVID donde manifiestan lo siguiente: “es insoportable este trabajo”, “el calor es demasiado”, “no se puede respirar”, “los ambientes son de alto riesgo”, entre otros.

Si esto sigue ocurriendo, los efectos que traerá son estrés laboral, deficiencias en la calidad de atención y en el peor de los casos deserción laboral. Para revertir este problema, es importante que se puedan conocer que aspectos institucionales requieren ser mejorados y como éstos repercuten negativa o positivamente sobre la calidad de vida profesional de las enfermeras de la emergencia del hospital Rezola.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el factor salario y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el factor condiciones laborales y la calidad de vida del profesional en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el factor supervisión y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el factor políticas administrativas y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el factor relaciones interpersonales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el factor salario y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.
- Determinar la relación entre el factor condiciones laborales y la calidad de vida del profesional en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.
- Determinar la relación entre el factor supervisión y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.
- Determinar la relación entre el factor políticas administrativas y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.
- Determinar la relación entre el factor relaciones interpersonales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

1.4. Limitantes de la investigación

Limitante teórica

Existen pocos trabajos de investigación que relaciones ambas variables, aunque si se encuentren estudios independientes de cada una de ellas. Por otro no se analizarán los diversos factores que pueden repercutir en la calidad de vida de la enfermera, sino solo los institucionales, que se relacionan a aspectos de mejora de la gestión hospitalaria.

Limitante temporal

No se presentan limitaciones temporales, puesto que se cuenta con la disponibilidad y la viabilidad necesaria para la aplicación del estudio.

Limitante espacial

No se presentan limitaciones espaciales, debido a que se el personal se encuentra concentrado en áreas específicas, siendo fácilmente ubicable para la aplicación del estudio de investigación.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacional

Povedano, Granados, García, 2020, “Factores del entorno laboral de los profesionales de enfermería relacionados con el afrontamiento del cuidado al final de la vida: encuesta transversal”. Objetivo: explorar el afrontamiento auto percibido por los profesionales de enfermería para trabajar con pacientes moribundos y su relación con el entorno laboral, la práctica clínica y el estrés ocupacional. Método: estudio observacional transversal vía internet de una muestra de conveniencia con 534 enfermeros reclutados a través de colegios profesionales españoles que respondieron a cuatro cuestionarios validados: Escala de Afrontamiento de la Muerte, Entorno de la Práctica Enfermera, Práctica Basada en la Evidencia en Enfermería (PBE) y Escala de Estrés para Enfermería. Resultados: 79% fueron mujeres, con estudios de posgrado (38%) y trabajando en el sistema público (77%). Gran parte evaluó su ambiente de trabajo como desfavorable (66%), mostrando estrés ocupacional ($83,5 \pm 14,9$) y altas puntuaciones en conocimiento/habilidades-PBE ($47,9 \pm 11,3$). Sin embargo, el 61,2% auto percibía un afrontamiento óptimo. El análisis de regresión logística multivariante mostró que el afrontamiento se asociaba positivamente con el entorno laboral (OR: 1,30, $p= 0,054$) y dos subescalas-PBE (OR: $>1,04$, $p<0.05$), pero negativamente con el estrés ocupacional y la poca experiencia laboral (OR: 0,98, $p=0,0043$; OR: 0,74, $p<0,002$). Conclusión: aunque la mayoría de los enfermeros percibían un afrontamiento óptimo, la

situación podría mejorarse modificando algunos factores. La identificación de estos factores mejoraría la calidad de la atención de los pacientes al final de la vida, facilitando la gestión de enfermería (15).

Bullich, Miralles, Torres, Planas, Juvé, 2016, “Evaluación del ambiente de trabajo de las enfermeras en las unidades sociosanitarias de atención intermedia de Cataluña”. Los objetivos del estudio fueron: Identificar la tipología de centros en función del ambiente laboral percibido por las enfermeras; y describir las características individuales de las enfermeras relacionadas con dicha valoración. Métodos: Estudio observacional, descriptivo, prospectivo y transversal, multicéntrico realizado el último trimestre de 2014. Se administró a las enfermeras de las unidades de atención intermedia un cuestionario con el Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI), que evalúa 5 factores del entorno laboral mediante 31 ítems. Se recogieron también variables sociodemográficas, laborales/profesionales y formativas. Resultados: De 501 enfermeras en 14 centros participaron 388 (77% de respuesta). La puntuación media del PES-NWI fue 84,75. Nueve centros obtuvieron una valoración del entorno laboral «favorable» y 5 «mixto». El factor mejor valorado fue «relaciones laborales» y el peor «dotación/adecuación de recursos». El turno de trabajo rotativo, trabajar en varias unidades, tener responsabilidades de gestión y tener máster universitario fueron características de las enfermeras que se relacionaron con una mejor percepción del entorno. Conclusiones: En la mayoría de los centros el ambiente laboral fue percibido como favorable. Algunas características laborales/profesionales y formativas se relacionaron con la valoración del entorno laboral (16).

Peydró, 2015, “Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante”.

Objetivo: Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante. Método: estudio observacional, transversal descriptivo, aplicado mediante cuestionario a 522 médicos y enfermeras. Resultados: El 86,7% de los profesionales tienen una buena o muy buena puntuación (8,04) en la escala de 0 a 10; pero solo un 64.2% considera que su calidad de vida en las últimas 2 semanas ha sido buena. El 74.9% de las enfermeras se consideran satisfechos con su supervisor. Respecto a las condiciones laborales, el 62% se consideran mal remunerados. Conclusión: Los profesionales sanitarios gozan de buena salud, de buena calidad de vida general y de una satisfactoria calidad de vida laboral (17).

Quintana, Paravic, Sáez, 2015, “calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras”.

Objetivo: Determinar la calidad de vida en el trabajo percibida, según niveles de atención y categorías, de enfermeras de instituciones públicas en una ciudad del noroeste de México. Material y método: Diseño cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo. Muestra: Incluyó 345 personas, recabada entre 2012-2013. Instrumento para evaluar calidad de vida en el trabajo, validado en población mexicana, Alpha de Cronbach 0.952. Análisis estadístico con SPSS versión 15, Chi-cuadrada y comparación de medias con ANOVA y Kruskal-Wallis, nivel de significancia 0.05. Autorización de Comités de Ética de instituciones involucradas y consentimiento informado de participantes. Resultados: Según nivel de atención la media más elevada corresponde al primer nivel (218.07 DE=42.73), seguido del tercero

(208.99 DE= 39.33) y por último el segundo (196.06 DE=42.27) ($F=6.854$, $p=0.001$). Según categoría de enfermeras, la media más elevada se encontró en las enfermeras profesionales de primer nivel de atención (218.26 DE=45.44) y la media más baja en enfermeras profesionales de segundo nivel de atención (189.15 DE=44.82) ($X^2=16.387$, $p=0.006$). Las dimensiones de: satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre, mostraron diferencias significativas según nivel de atención ($p<0.05$). Administración del tiempo libre, mostró diferencias significativas según categoría de enfermeras ($p<0.05$). Conclusión: El personal de enfermería, independientemente del nivel de atención y categoría, se encuentra medianamente satisfecho con su calidad de vida en el trabajo (207.32 DE=41.74), excepto las enfermeras profesionales del segundo nivel de atención que tienen una baja percepción de su calidad de vida en el trabajo (18).

Nacional

Mamani, 2020, “calidad de vida profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2020”. Objetivo: Determinar la calidad de vida profesional de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima, 2020. Material y método: El enfoque utilizado fue descriptivo. El diseño fue descriptivo y transversal. La muestra estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería del servicio de emergencia. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Resultados: Respecto a la edad de los participantes del estudio, se determinó que la edad promedio fue 34,23 (+) 5,716, siendo la edad mínima 27 y la máxima 46. En cuanto al sexo, el

90% (n=27) son femenino y 10%(n=3) masculino. En cuanto a la variable Calidad de Vida Profesional, el 73% (n=22) obtuvo un nivel regular y un 27% (n=8) obtuvo un nivel bueno. En cuanto a la dimensión incomodidad derivada, se obtuvo que el 100% (=30) obtuvo un nivel regular. En cuanto a la dimensión soporte emocional, se obtuvo que el 33% (n=10) fue malo y el 67% (n=20) fue regular. En cuanto a la dimensión carga de trabajo, se obtuvo que el 90% (n=27) fue malo y el 10% (n=3) fue regular. En cuanto a la dimensión recursos ligados al trabajo, se obtuvo que el 50% (n=15) fue regular y el 50%(n=15) fue bueno. En cuanto a la dimensión apoyo social, se obtuvo que el 14% (n=4) fue bueno, el 3% (n=1) fue malo y el 83% (n=25) fue regular. En cuanto a la dimensión motivación, se obtuvo que el 10% (n=3) fue malo, el 23% (n=7) fue bueno y el 67% (n=20) fue regular. En cuanto a la dimensión capacitación, el 3,3% (n=1) fue malo, el 3,3% (n=1) fue buena y el 93% (n=28) fue regular. Conclusiones: el nivel de Calidad de Vida Profesional en enfermeras del servicio de emergencia de un Hospital de Lima fue en su mayoría regular, seguido de bueno (19).

Machaca, 2020, “Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2019.”

El objetivo de la presente investigación fue 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-2019; la investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo- correlacional y el diseño es no experimental de corte transversal; la población estuvo conformada por 107 profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, el tamaño de la muestra probabilística estratificada fue de 84. Para la

recolección de datos se utilizó la técnica encuesta y como instrumento dos cuestionarios, uno para medir las condiciones laborales denominado “Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería” con validez a través del juicio de expertos y confiabilidad con un valor de 0.8; para evaluar la calidad de vida en el trabajo se utilizó “La escala CVP” la cual cuenta con validez a través del juicio de expertos y confiabilidad con un valor de 0.81. Los resultados muestran que del 77.38% de enfermeras que tienen buena calidad de vida en el trabajo, el 39.28 % tienen regulares condiciones laborales, 25 % buenas condiciones laborales, y 11.90% muy buenas condiciones laborales. Por otro lado, del 3.57% de enfermeros que tienen deficiente calidad de vida en el trabajo el 2.38% presentan malas condiciones laborales y 1.19% muy malas condiciones laborales. Se concluyó que existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo corroborado por el coeficiente de correlación de Pearson de 0.652 y una significancia de $p = 0.0001^{**}$ (20).

Del Carpio, 2019, “Entorno laboral y cultura de seguridad del paciente en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos - Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa - Perú 2018”. Objetivo: Identificar la relación del entorno laboral y la cultura de seguridad del paciente en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Método: Estudio correlacional, corte transversal, de octubre y noviembre del 2018. La técnica utilizada fue la encuesta e instrumento tipo Likert, hospital Survey on Patient Culture – HOSPSC y la escala del entorno de Práctica Enfermera de Nursing Work Index (PES - NWI). Resultados: A través del Test Chi cuadrado ($p < 0.05$) se muestra que en la clasificación de variables no existe

relación entre ambas variables. En la aplicación del Test de Correlación de Spearman ($Rho=0.4421$), indica asociación directa de ambas variables, es decir, a mayor puntuación de cultura de seguridad será mayor promedio del entorno laboral (21).

Aponte G, 2018, “Calidad de vida profesional del personal de enfermería del servicio de Medicina I y II del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, callao 2018”. El objetivo fue determinar el nivel de la calidad de vida profesional del personal de enfermería del servicio medicina I y II del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren 2018. Este estudio es de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, tiene un diseño no experimental de corte transversal, con una población de 50 profesionales de enfermería, se utilizó el cuestionario CVP-35 que fue medido con las escalas de Likert (deficiente, regular, buena, excelente). Los resultados obtenidos indican que el 96% (48) de las enfermeras presenta un nivel de calidad de vida profesional bueno. Según la dimensión de apoyo directivo el 62% (31) evidencia un nivel bueno, 84% (42) en la demanda de trabajo nivel regular, 86% (43) en la motivación intrínseca un nivel bueno, en la percepción global de CVP el 58% (29) un nivel bueno, aun cuando el 84% (42) de la muestra señala demandas de trabajo regular la calidad de vida profesional en las enfermeras es bueno en las demás dimensiones. Conclusión: La calidad de vida profesional del personal de enfermería que labora en el servicio de medicina I y II del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren es buena en un alto porcentaje (22).

Huamán N, 2016, “Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital maría auxiliadora, 2015”. El objetivo fue determinar la relación entre los factores institucionales y la satisfacción laboral. Método: enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 130 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital María Auxiliadora. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario elaborado por la investigadora. Resultados: el 93.1% es de sexo femenino y el 6.9% masculino; el 43% tiene más de 40 años de edad, el 22.3% entre 35 y 40 años y el 34.7% tiene menos de 35 años; el 44.6% es casado y el 42.3% soltero; en cuanto al tiempo de servicio en la institución, el 34.6% labora menos de 5 años, el 32.3% de 5 a 14 años y el 33.1% más de 15 años. Existe relación directa y significativa entre los factores institucionales y la satisfacción laboral ($r=0.272$, $p=0.002$). También se encontró que los factores institucionales de salario ($r=0.378$, $p=0.000$), condiciones laborales ($r=0.227$, $p=0.009$) y políticas administrativas ($r=0.234$, $p=0.007$) tienen una relación directa y significativa con la satisfacción laboral. Sin embargo, los factores de supervisión ($r=0.059$, $p=0.502$) y relaciones interpersonales ($r=-0.012$, $p=0.888$) no presentan evidencia estadística de relación con la satisfacción laboral. El análisis de relación se hizo a través del coeficiente de correlación de Spearman (23).

2.2. Bases teóricas

A. Teoría del Entorno de Florence Nightingale

Florence Nightingale, pionera de la enfermería moderna, ya reconocía que la enfermería necesitaba fundamentarse en prácticas más sistemáticas ante la inserción de la profesión en un ambiente institucional. Sistematizó un campo de conocimientos, un nueva arte y nueva ciencia, que destacó la necesidad de sus agentes de una educación formal, organizada y científica (24).

Tiene definiciones marcadas en su teoría, tales como: la enfermedad, considerada como el camino que utiliza la naturaleza para desembarazarse de los efectos o condiciones que han interferido en la salud; la salud, que es no solamente estar bien sino ser capaz de usar bien toda la energía que poseemos; la enfermería, que es el ayudar al paciente que sufre una enfermedad a vivir, poder o mantener el organismo alguien sano en un estado de permanente salud. Además, sostenía que para mantener una atención sanitaria adecuada era necesario disponer de un entorno saludable (aire puro, agua pura, alcantarillado eficaz, limpieza y luz) componentes que siguen teniendo vigencia al día de la fecha (25).

La Teoría del Entorno, promueve y conserva la energía vital, teniendo en cuenta la acción que ejerce la naturaleza sobre los individuos, colocándolos en las mejores condiciones posibles para que actúe sobre él. Sus influencias fueron la observación, la educación y la experiencia directa. El Paradigma utilizado por la autora, se concentra en la categorización, donde el centro principal es el entorno del propio paciente. Por tanto, la mayor parte de las instrucciones de Nightingale

acerca del ejercicio profesional de la enfermería se encuentran relacionado con:
1) la analogía del paciente con su entorno; 2) la correlación de la enfermera con el paciente y 3) la relación de la enfermera con el entorno del paciente (26).

2.3. Conceptual

2.3.1. Concepto de Factores institucionales

Los factores institucionales son las características y atributos que utilizan los equipos de gestión institucional para los profesionales de enfermería y producir satisfacción de la labor que realiza en sus dimensiones salario, seguridad, condiciones laborales, supervisión, relaciones interpersonales, políticas administrativas (27).

El entorno laboral se define como ``las características organizacionales del ambiente de trabajo que facilitan u obstaculizan la práctica profesional de enfermería''. Los aspectos que facilitan que esto último se cumpla son los siguientes (28)

Su importancia radica en que, en él se desarrolla el trabajo: la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación (situación) de las personas, los utensilios, etcétera. Por ejemplo: un medio con luz natural, con filtros de cristal óptico de alta protección en las pantallas de los ordenadores, sin papeles ni trastos por el medio y sin ruidos, facilita el bienestar de las personas que pasan largas horas trabajando y repercute en la calidad de su labor. Se ha demostrado científicamente que las mejoras hechas en estos aspectos aumentan significativamente la productividad (29).

Para la OIT, existen cinco formas de proteger al personal de salud durante la crisis del COVID-19: 1. Preservar la seguridad del personal sanitario, 2. Proteger su salud mental, 3. Vigilar las horas de trabajo, 4. Proteger a quienes tienen un contrato de corta duración y a los voluntarios, 5. Contratar y formar a más personal de salud. Todas ellas están vinculadas a los factores institucionales requeridos para un entorno de trabajo saludable (30).

2.3.2. Calidad de vida profesional

La calidad de vida profesional se basa en una apreciación que opinan los profesionales de una organización sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción con respecto al entorno en el que trabajan, lo que produce una valoración del nivel de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los trabajadores, la misma que cuando es negativa; en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la organización (31).

La CVP obedece diversos factores personales (la edad, el género, la personalidad), familiares (estado civil, apoyo familiar) y aspectos estrictamente laborales (el pago y la carrera profesional) e inclusive los tipos de gestión (32).

El trabajo influye en la calidad de vida y sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico, social y profesional de la persona, y genera motivación en los quehaceres, en la facilidad de adaptación respecto a cambios en el entorno del trabajo, en la creatividad y ganas para crear (33).

Dimensiones de la calidad de vida

Apoyo Directivo: La calidad de atención del profesional además de su calidad de vida se ve directamente relacionada con el sentimiento de bienestar que este siente frente al reconocimiento que su jefe inmediato o superior pueda brindarle. Un trabajo adecuadamente realizado y reconocido por el superior que retroalimenta, es ejemplo y brinda un entorno adecuado que ayude al profesional a ser creativo y a sentirse capaz de poder innovar, le genera confianza y a su vez productividad de alta calidad (34).

Motivación intrínseca, proceso en el que la persona se siente capaz de actuar, ayuda a la persona a adecuarse al mundo y sus exigencias. Fuere cual fuere la razón que genere motivación en una persona, se encontrará diferencias entre motivación extrínseca e intrínseca (35). La motivación intrínseca se genera sin esperar recompensa. Existen maneras de estar motivados en la vida laboral; como tener descansos adecuados, generar buenas relaciones con los compañeros, no caer en la rutina e innovar en las formas de realizar las funciones, etc. (36)

Carga de Trabajo. La carga de trabajo es la cantidad de exigencias requeridas tanto físicas como mentales que una persona experimenta en su labor. En todos los trabajos estas exigencias requeridas se compenetran en proporción variable dependiendo de la actividad laboral (37).

2.4. Definición de términos básicos

- **Calidad de vida del profesional de enfermería:** es el bienestar secundario a la percepción de equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos.
- **Factores institucionales:** Atributos de la gestión institucional que producen satisfacción en los trabajadores respecto a la labor profesional que desempeñan.
- **Profesional de enfermería:** es el profesional de la Ciencia de la Salud que interviene en la prestación de los servicios de salud Integral, en los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, mediante el cuidado de la persona, la familia y la comunidad.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre el factor salario y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

H₂: Existe relación significativa entre el factor condiciones laborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

H₃: Existe relación significativa entre el factor supervisión y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

H₄: Existe relación significativa entre el factor políticas administrativas y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

H₅: Existe relación significativa entre el factor relaciones interpersonales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

3.2. Definición conceptual de variables.

Variable independiente: Factores institucionales

Características y atributos que utilizan los equipos de gestión institucional para los profesionales de enfermería y producir satisfacción de la labor que realiza en sus dimensiones salario, seguridad, condiciones laborales, supervisión, relaciones interpersonales, políticas administrativas (38).

Variable dependiente: Calidad de vida profesional

Sentimiento de bienestar secundario al equilibrio que la persona presenta entre la exigencia de la profesión y el entorno psico organizacional, y social que cuenta para enfrentar estas exigencias (39).

3.2.1. Operacionalización de variable

Variable	Dimensiones	indicadores	índices	métodos	técnicas
Factores institucionales	Salario	- Concordancia - Suficiente	Desfavorable 22 a 51 puntos	Hipotético, deductivo	Técnica: La encuesta
	Condiciones laborales	- Seguridad - Comodidad y confort en el área de trabajo.			
	Supervisión	- Democracia - Optimización de	Medianamente		

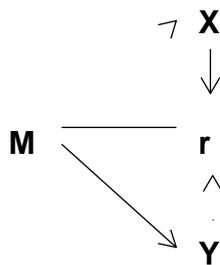
		recursos - Respeto - Logro de los objetivos. - Comunicación permanente	favorable 52 a 81 puntos Favorable		Cuestionario de factores institucionales
	Políticas administrativas	- Desarrollo profesional - Autonomía profesional	82 a 110 puntos		
	Relaciones interpersonales	- Clima acogedor - Confianza - Soporte y ayuda			
Calidad de vida profesional	Apoyo directivo	- Satisfacción en el trabajo - Sueldo - Reconocimiento profesional - Respaldo por la institución - Creatividad - Libertad de opinión	Buena: 246 a 350 puntos		Técnica: La encuesta
	Cargas de trabajo	- Sobrecarga de trabajo - Presión en el trabajo - Estrés - Consecuencias en la salud	Regular: 140 a 245 puntos		Instrumento: Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35
	Motivación intrínseca	- Motivación - Auto compromiso - Valoración de mi trabajo. - Importancia del trabajo. - Apoyo de mis compañeros	Mala: 35 a 139 puntos		

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo y diseño de investigación.

Es una investigación con enfoque cuantitativo, porque recoge y analiza datos cuantitativos sobre las variables factores institucionales y calidad de vida profesional; de nivel correlacional, porque se realizó un diagnóstico de las variables de estudio determinando la relación entre ellos (40).

El diseño de la investigación fue no experimental, porque no hubo manipulación de variables; de corte transversal, porque la recolección de los datos se realizó en un solo momento (40). Se utilizó el siguiente diseño:



Leyenda:

M: Muestra seleccionada para la investigación

X: Observación de la variable 1

Y: Observación de la variable 2

r: Coeficiente de correlación.

4.2. Método de investigación.

Hipotético, deductivo: Se maneja una hipótesis del fenómeno que se está estudiando y deduciendo, a partir de esta, conclusiones que deben compararse con los hechos.

4.3. Población y muestra.

Población: Estuvo conformada por 36 los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia en el Hospital Rezola de Cañete.

Muestra: Debido a la accesibilidad de la muestra, se aplicó el instrumento a una muestra censal que incluyó al 100% de la población considerada.

- **Criterios de inclusión:**

Profesionales de enfermería de ambos sexos que laboren en el servicio de emergencias del Hospital Rezola de Cañete.

Profesionales de enfermería con más de 6 meses laborando en el servicio de emergencias.

- **Criterios de exclusión:**

Profesionales de enfermería que adjunten encuestas incompletas.

Profesionales de enfermería dedicados a labor administrativa exclusiva.

Debido a los criterios previamente mencionados se excluyeron a dos de los participantes, puesto que no llenaron debidamente las encuestas, por lo cual la muestra final fue de 34 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Rezola de Cañete.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.

El presente trabajo de investigación se desarrollará en el hospital Rezola, ubicado en el distrito de San Vicente, provincia de Cañete, de la Región Lima. El periodo de aplicación será durante el mes de abril del 2021.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

Técnica: Para la recolección de los datos se aplicará como técnica la encuesta, la que permitirá obtener información sobre las variables de interés

Instrumentos: Para este estudio se utilizará dos instrumentos de recopilación de información basado en los factores institucionales y la Calidad de vida profesional.

Cuestionario de factores institucionales: Creado por Huamán en el año 2016. Los datos están organizados en 22 ítems en escala de Likert: totalmente de acuerdo (TA)=5, acuerdo (A)=4, indeciso (I)=3, desacuerdo (D)=2 y totalmente en desacuerdo (TD)=1. Tuvo una validación por medio de 7 jueces expertos y una confiabilidad en una muestra de 10 profesionales de enfermería a través de la prueba alfa de Cronbach, obteniendo una fiabilidad de 0.892.

Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35: Desarrollado por Karasek en (1989) y adaptado al español como CVP-35 por Cabezas (1998); ha sido validado en varias ocasiones con un (α) de Cronbach que va desde 0.75 a 0.937, evaluando su validez de constructo, fiabilidad y utilizado en diferentes estudios. El instrumento consta de 35 ítems y divididos en tres dimensiones: el apoyo directivo, la carga de trabajo y la motivación intrínseca; las preguntas están establecidas con respuesta en la escala de Likert que va de 1 a 10, donde uno significa nada y 10 mucho (41).

Las preguntas se agrupan en tres dimensiones:

El apoyo directivo, 13 ítems: 2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30.

La carga de trabajo, 11 ítems: 1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25 y 33.

La motivación intrínseca, 10 ítems: 9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, y 35.

4.6. Análisis y procesamiento de datos.

Para el análisis estadístico, se utilizará la estadística descriptiva, mediante la elaboración de tablas estadísticas de doble entrada que permitirán el análisis e interpretación de los datos, mediante la estadística inferencial, los cuales se analizarán para observar la asociación de variables a través de las pruebas estadísticas de prueba del Chi cuadrado con el nivel de significancia del 5% ($p < 0,005$).

Valor final de la variable:

Factores institucionales:

Desfavorable:	22 a 51 puntos
Medianamente favorable:	52 a 81 puntos
Favorable:	82 a 110 puntos

Calidad de Vida Profesional

Nivel bueno:	246 a 350 puntos
Nivel regular:	140 a 245 puntos
Nivel malo:	35 a 139 puntos

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos.

Tabla N°5.1

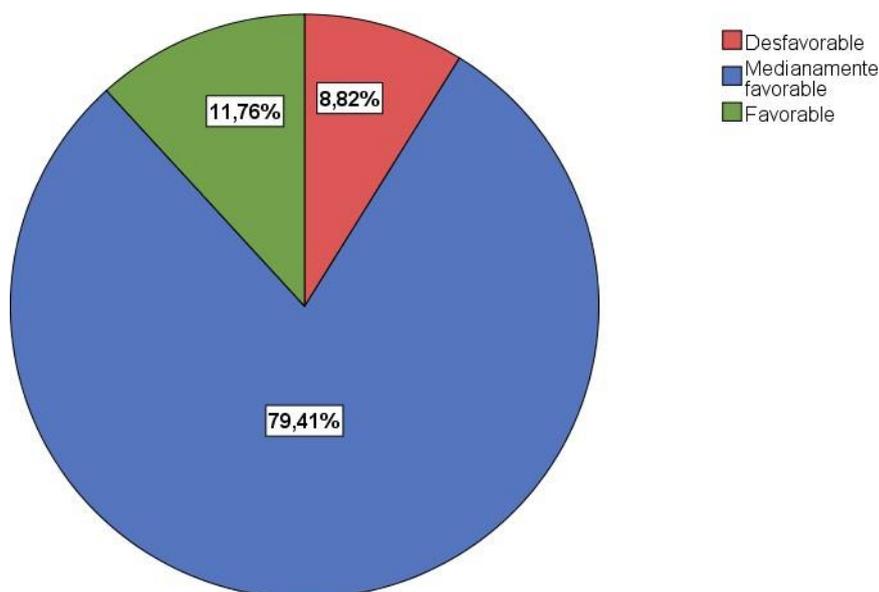
Factores institucionales del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021

Factores institucionales	n	%
Desfavorables	3	8,8
Medianamente favorables	27	79,4
Favorables	4	11,8
Total	34	100,0

Fuente: Cuestionario de factores institucionales en enfermeros, Hospital Rezola Cañete – 2021.

Gráfico N°5.1

Factores institucionales del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021



La tabla N°5.1 presenta las consideraciones de los 34 profesionales de enfermería sobre los factores institucionales que experimentan en el servicio de emergencia del Hospital Rezola. El 79.4% (27) refiere que los factores institucionales son medianamente favorables, el 8.8% (3) desfavorables, y solo el 11.8% (4) piensan que sí son favorables.

Tabla N°5.2

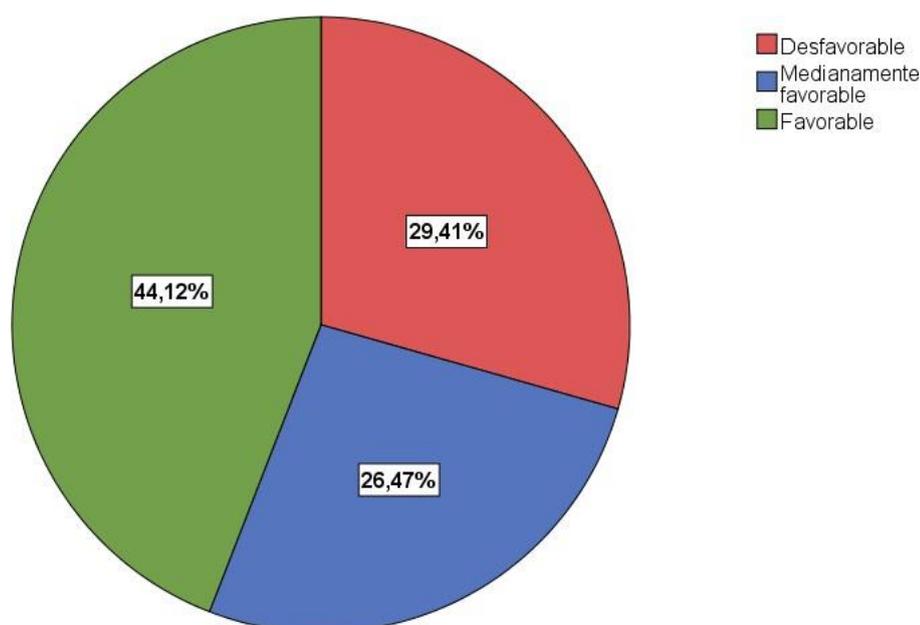
Factor salario del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital
Rezola Cañete, 2021

Factor salario	N	%
Desfavorable	10	29,4
Medianamente favorable	9	26,5
Favorable	15	44,1
Total	34	100,0

Fuente: Cuestionario de factores institucionales en enfermeros, Hospital Rezola Cañete – 2021.

Gráfico N°5.2

Factor salario del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital
Rezola Cañete, 2021



La tabla N°5.2 se muestran los resultados sobre las preguntas relacionadas al salario, como dimensión de los factores institucionales de los profesionales de enfermería; el 44.1% (15), que representa la mayoría, considera que el salario es favorable, el 29.4% (10) cree que es desfavorable y un 26.5% (9) opina que es medianamente favorable.

Tabla N°5.3

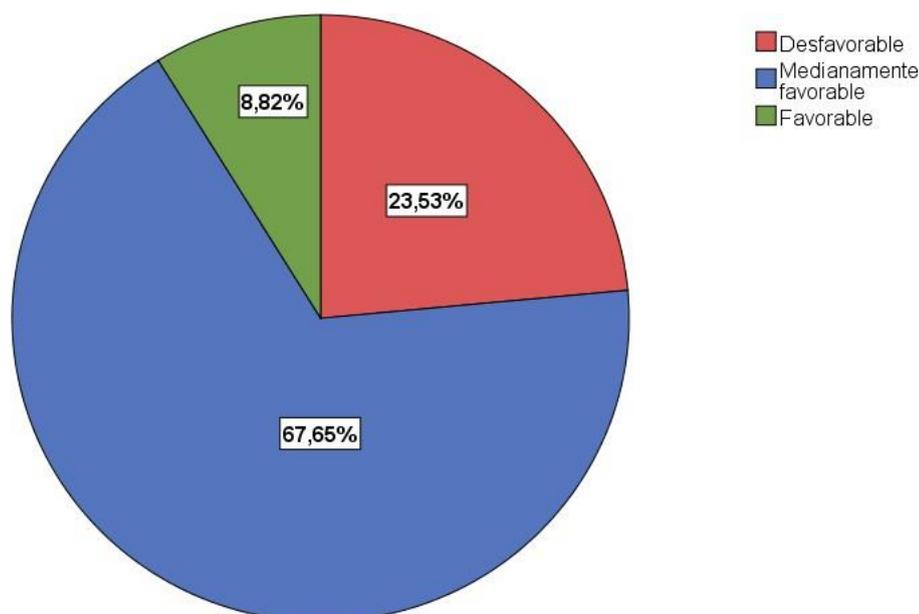
Factor condiciones laborales del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021

Factor condiciones laborales	n	%
Desfavorable	8	23,5
Medianamente favorable	23	67,6
Favorable	3	8,8
Total	34	100,0

Fuente: Cuestionario de factores institucionales en enfermeros, Hospital Rezola Cañete – 2021.

Gráfico N°5.3

Factor condiciones laborales del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021



La tabla N°5.3 se muestran los resultados sobre las preguntas relacionadas a las condiciones laborales, como segunda dimensión de los factores institucionales de los profesionales de enfermería; el 67.6% (23) considera que las condiciones laborales son medianamente favorables, el 23.5% (8) opina que las condiciones son desfavorables y solo el 8.8% (3) cree que son favorables.

Tabla N°5.4

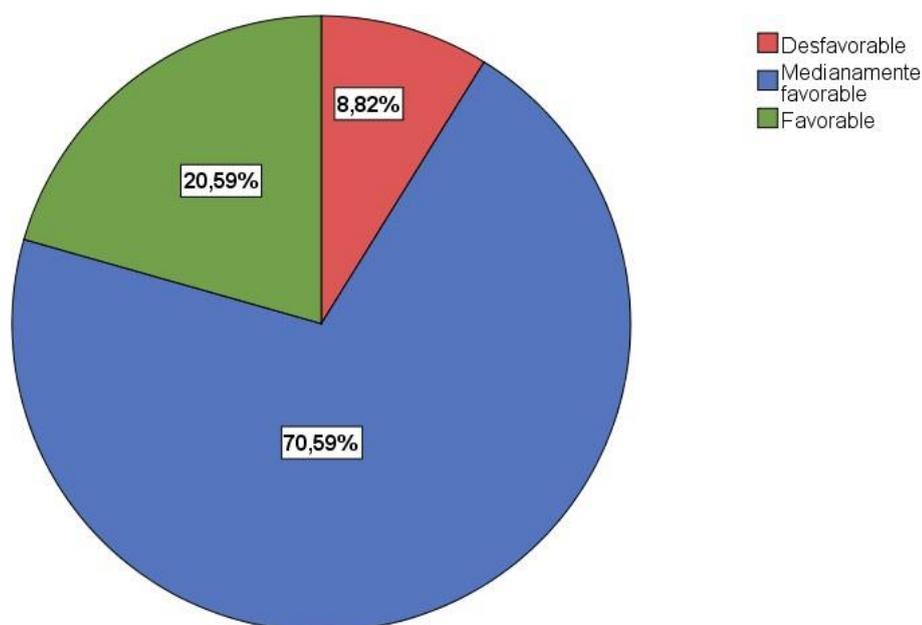
Factor supervisión del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021

Factor supervisión	n	%
Desfavorable	3	8,8
Medianamente favorable	24	70,6
Favorable	7	20,6
Total	34	100,0

Fuente: Cuestionario de factores institucionales en enfermeros, Hospital Rezola Cañete – 2021.

Gráfico N°5.4

Factor supervisión del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021



La tabla N°5.4 se observan los resultados sobre las preguntas relacionadas a la supervisión, como tercera dimensión de los factores institucionales de los profesionales de enfermería; el 70.6% (24) considera que la supervisión en su centro de trabajo es medianamente favorable, el 20.6% (7) cree que es favorables y un 8.8% (3) de profesionales cree que son desfavorables.

Tabla N°5.5

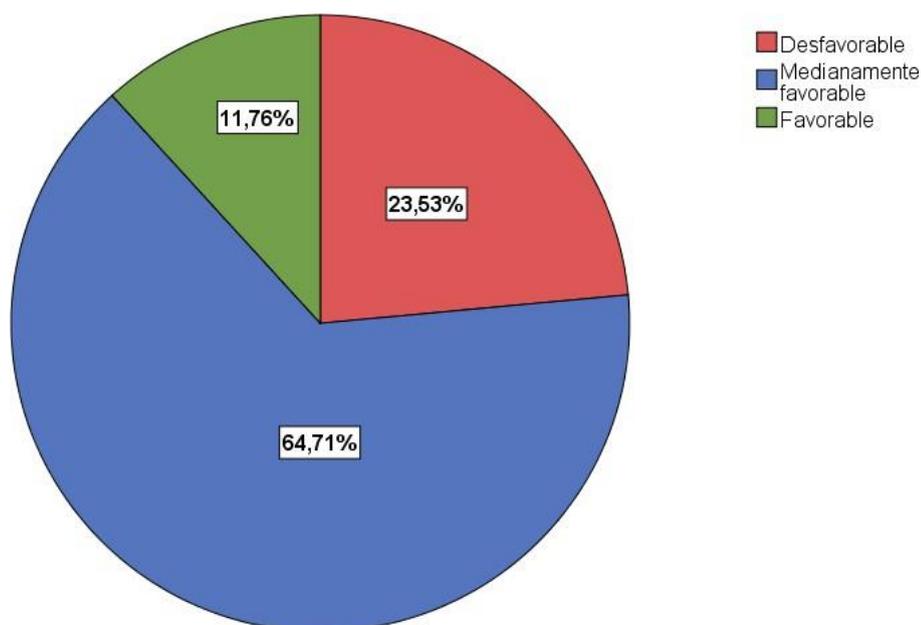
Factor políticas administrativas del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021

Factor políticas administrativas	n	%
Desfavorable	8	23,5
Medianamente favorable	22	64,7
Favorable	4	11,8
Total	34	100,0

Fuente: Cuestionario de factores institucionales en enfermeros, Hospital Rezola Cañete – 2021.

Gráfico N°5.5

Factor políticas administrativas del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021



La tabla N°5.5 se aprecian los resultados sobre las preguntas relacionadas a las políticas administrativas, en esta cuarta dimensión de los factores institucionales de los profesionales de enfermería el 64.7% (22) considera que las políticas son medianamente favorables, el 23.5% (8) que son desfavorables y el 11.8% (4) cree que son favorables.

Tabla N°5.6

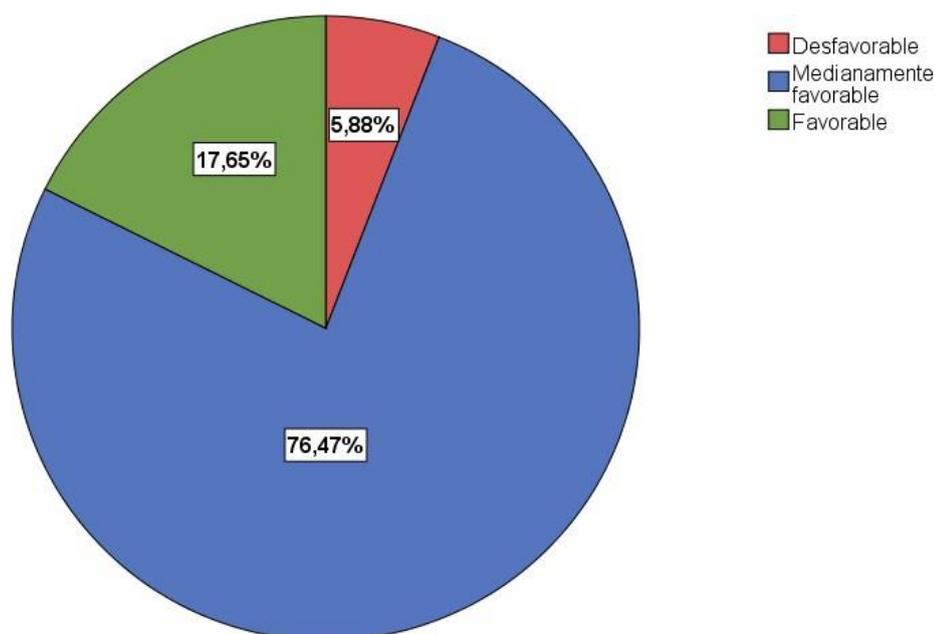
Factor relaciones interpersonales del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021

Factor relaciones interpersonales	n	%
Desfavorable	2	5,9
Medianamente favorable	26	76,5
Favorable	6	17,6
Total	34	100,0

Fuente: Cuestionario de factores institucionales en enfermeros, Hospital Rezola Cañete – 2021.

Gráfico N°5.6

Factor relaciones interpersonales del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021



La tabla N°5.6 se aprecian los resultados sobre las preguntas relacionadas a las relaciones interpersonales, en esta quinta dimensión de los factores institucionales de los profesionales de enfermería el 76.47% (26) considera que son medianamente favorables, el 17.6% (6) que son favorables y el 5.9% (2) considera que son desfavorables.

Tabla N°5.7

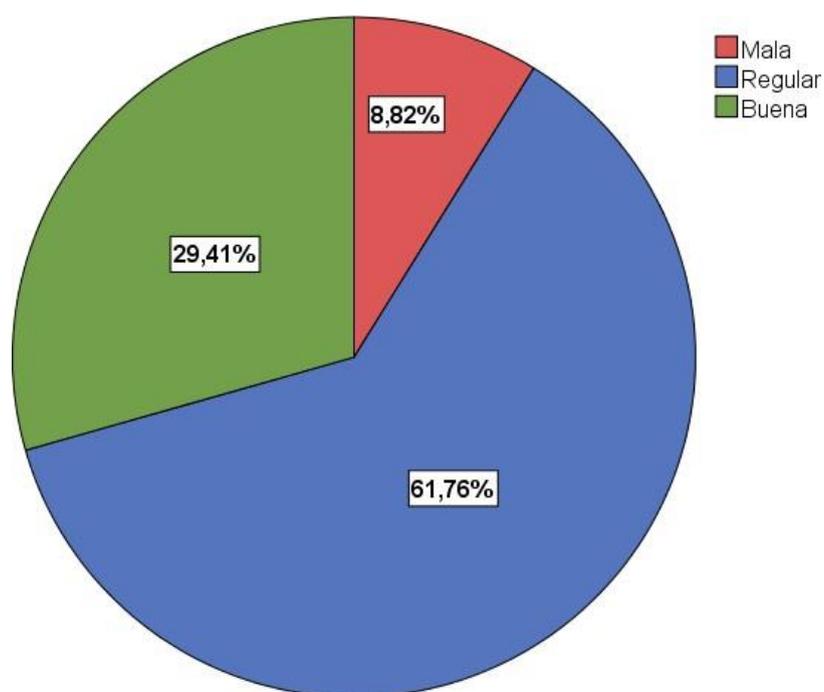
Calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital
Rezola Cañete, 2021

Calidad de vida del profesional de enfermería	n	%
Mala	3	8,8
Regular	21	61,8
Buena	10	29,4
Total	34	100,0

Fuente: Cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35, Hospital Rezola Cañete – 2021.

Gráfico N°5.7

Calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital
Rezola Cañete, 2021



La tabla N°5.7 presenta la opinión de los 34 profesionales de enfermería sobre la calidad de vida profesional que experimentan en el servicio de emergencia del Hospital Rezola. El 61.8% (21) refiere que su calidad de vida profesional fue regular, el 29.4% (10) considera que es buena y solo el 8.8% (3) la percibe como mala.

5.2. Resultados inferenciales.

Para determinar la relación entre las variables se aplicó el análisis de distribución a las puntuaciones finales “prueba de Shapiro Wilk” por tratarse de una muestra de 34 enfermeras (<50), obteniendo distribuciones que difieren a la normal, por lo que se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman.

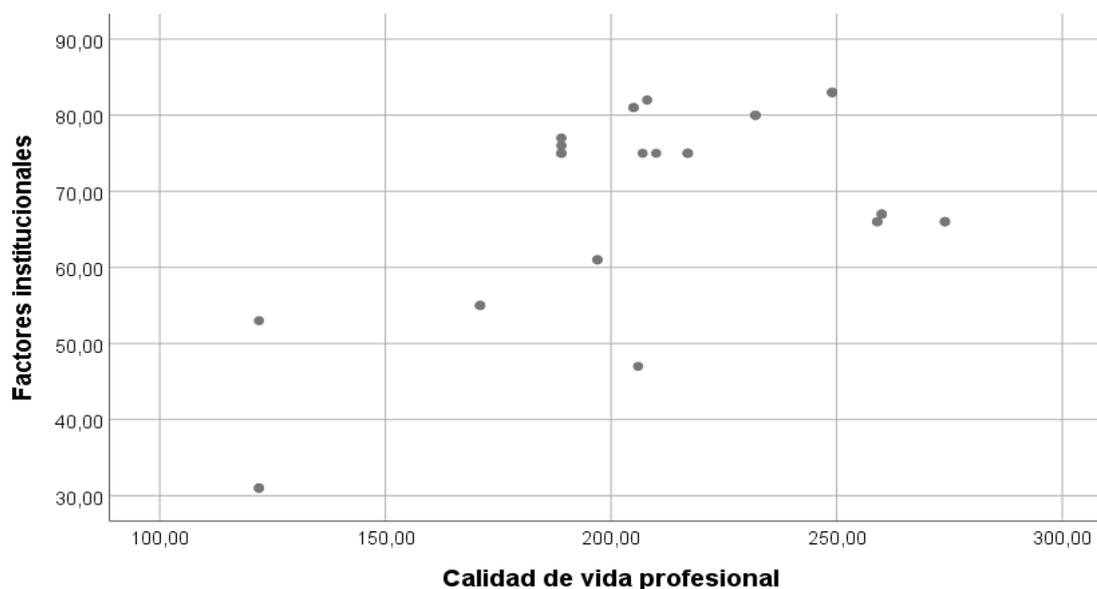
Tabla N°5.8

Relación entre los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021

Correlación Rho Spearman	n	Calidad de vida			
		Puntajes		Escala ordinal	
		r	Sig.	r	Sig.
Factores institucionales	34	,354*	,040	,515**	,002

Gráfico N°5.8

Gráfico de dispersión de los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021



Los resultados evidencian una relación positiva ($r=0.515$) entre las variables, indicando que, al ser más favorables los factores institucionales la calidad de vida profesional de los(as) enfermeros(as) es mejor.

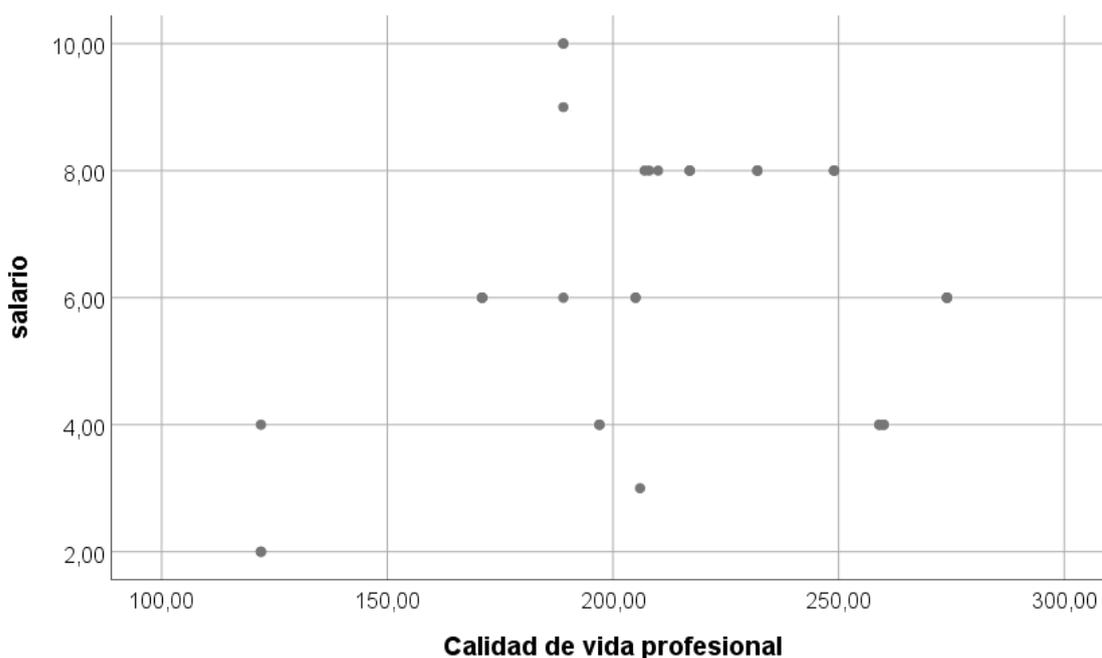
Tabla N°5.9

Relación entre el factor salario y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021

Correlación Rho Spearman	n	Calidad de vida			
		Puntajes		Escala ordinal	
		r	Sig.	r	Sig.
Dimensión 1: Factor Salario	34	,096	,588	,005	,977

Gráfico N°5.9

Gráfico de dispersión de la dimensión factor salario y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021



Los resultados no demuestran relación entre las variables, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación cercano a cero ($r=0.005$), no se evidencia correlación entre la dimensión salario de los factores instituciones y la calidad de vida del profesional de enfermería.

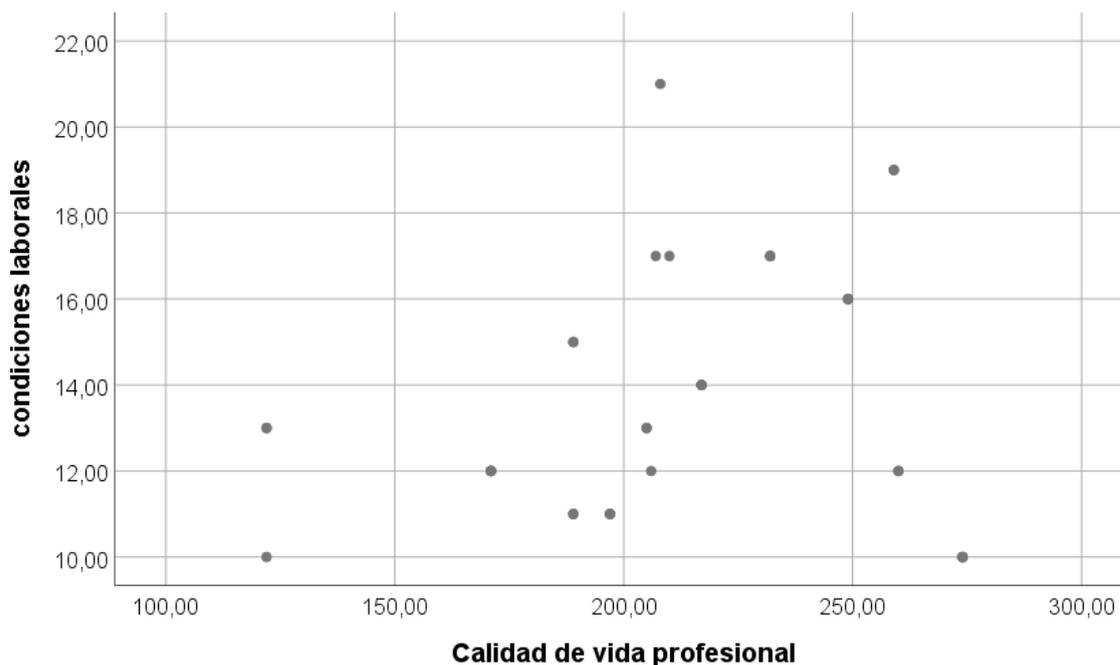
Tabla N°5.10

Relación entre el factor condiciones laborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021

Correlación Rho Spearman	n	Calidad de vida			
		Puntajes		Escala ordinal	
		r	Sig.	r	Sig.
Dimensión 2: Factor condiciones laborales	34	,188	,288	,072	,687

Gráfico N°5.10

Gráfico de dispersión de la dimensión factor condiciones laborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021



Entre los resultados no se aprecia relación entre las variables, puesto que se obtuvo un coeficiente de correlación cercano a cero ($r=0.072$), indicando que no existe correlación entre la dimensión condiciones laborales de los factores instituciones y la calidad de vida del profesional de enfermería.

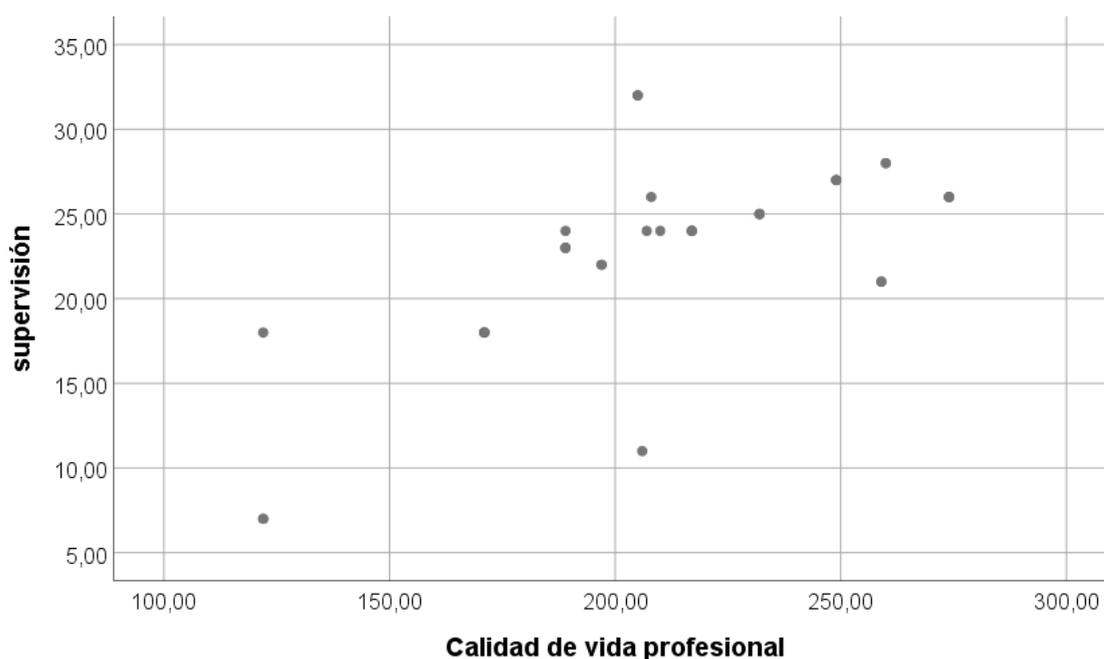
Tabla N°5.11

Relación entre el factor supervisión y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021

Correlación Rho Spearman	n	Calidad de vida			
		Puntajes		Escala ordinal	
		r	Sig.	r	Sig.
Dimensión 3: Factor supervisión	34	,662**	,000	,572**	,000

Gráfico N°5.11

Gráfico de dispersión de la dimensión factor supervisión y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021



Los resultados evidencian una relación positiva ($r=0.572$) entre las variables, indicando que, al ser más favorable la dimensión supervisión de los factores institucionales mejorará la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

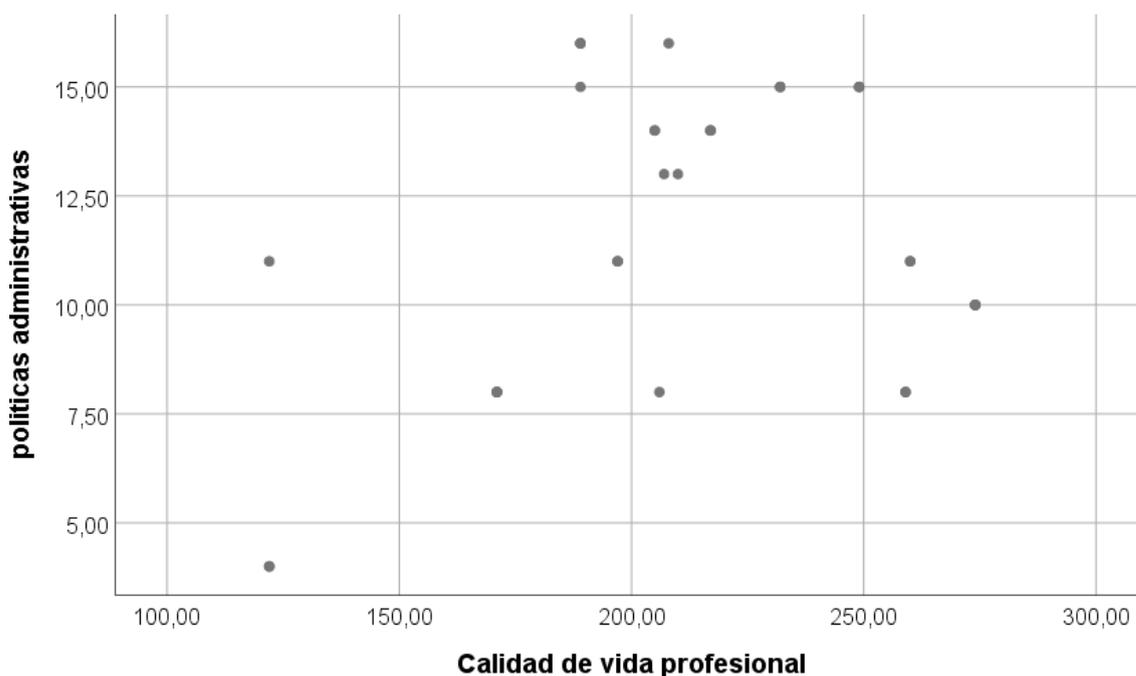
Tabla N°5.12

Relación entre el factor políticas administrativas y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021

Correlación Rho Spearman	n	Calidad de vida			
		Puntajes		Escala ordinal	
		r	Sig.	r	Sig.
Dimensión 4: Factor políticas administrativas	34	,083	,641	,056	,753

Gráfico N°5.12

Gráfico de dispersión de la dimensión factor políticas administrativas y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021



Entre los resultados no se aprecia relación entre las variables, puesto que se obtuvo un coeficiente de correlación cercano a cero ($r=0.056$), indicando que no existe correlación entre la dimensión políticas administrativas de los factores instituciones y la calidad de vida del profesional de enfermería.

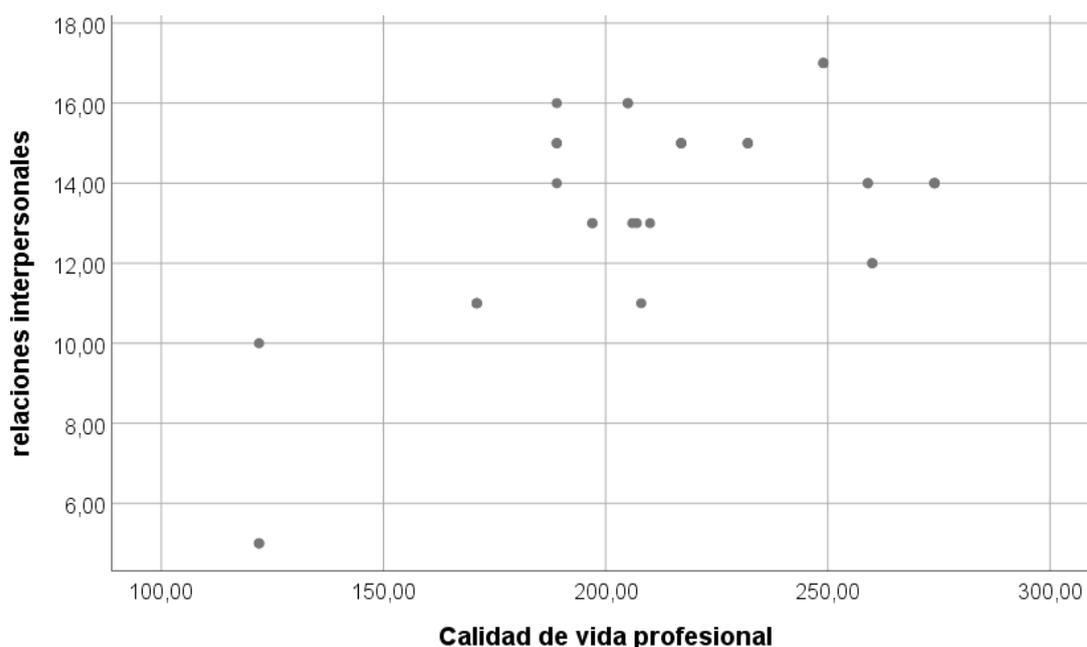
Tabla N°5.13

Relación entre el factor relaciones interpersonales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021

Correlación Rho Spearman	n	Calidad de vida			
		Puntajes		Escala ordinal	
		r	Sig.	r	Sig.
Dimensión 5: Factor relaciones interpersonales	34	,389*	,023	,404*	,018

Gráfico N°5.13

Gráfico de dispersión de la dimensión factor relaciones interpersonales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021



Los resultados evidencian una relación positiva ($r=0.404$) entre las variables, indicando que, al ser más favorable la dimensión relaciones interpersonales de los factores institucionales mejorará la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

Hipótesis General:

Hi: Existe relación significativa entre los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

En la tabla N° 5.8 del capítulo de resultados, sobre la relación de las variables, se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman donde se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0.515$ para las categorías de las variables, con una significancia $p=0.002<0.05$.

Considerando el nivel de significación (α) es de 0.05, siendo el umbral que permite considerar significativa una prueba estadística planteada; el p-valor obtenido es inferior al α , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, confirmando que existe una relación significativa entre los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

Estos resultados confirman las conclusiones de Machaca (2020), quien investigó sobre las condiciones laborales y la calidad de vida, entendiendo la primera variable como las características presentes en el momento de la actividad laboral

del profesional de enfermería; en este estudio se halló la relación de las variables con un coeficiente de correlación $r=0.652$ y un valor de $p=0.0001$ (20). Así mismo, Huamán (2016) demostró la relación directa y significativa entre los factores institucionales y la satisfacción laboral ($r=0.272$, $p=0.002$).

Hipótesis Específicas:

H₁: Existe relación significativa entre el factor salario y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el factor salario y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

En la tabla N°5.9 del capítulo de resultados se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0.005$ para la dimensión salario y la calidad de vida, con una significancia $p=0.977 > 0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, afirmando que no existe relación significativa entre el factor salario y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

Estos resultados se contraponen a los hallazgos de Huamán (2016), quien investigó sobre los factores institucionales y la satisfacción laboral, donde se halló una relación significativa entre el salario y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación $r=0.378$ y un valor de $p=0.000$ (23).

H₂: Existe relación significativa entre el factor condiciones laborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el factor condiciones laborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

En la tabla N°5.10 del capítulo de resultados se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0.072$ para la dimensión condiciones laborales y la calidad de vida, con una significancia $p=0.687>0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, afirmando que no existe relación significativa entre el factor condiciones laborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

Estos resultados se contraponen a los hallazgos de Huamán (2016), quien investigó sobre los factores institucionales y la satisfacción laboral, donde se halló una relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación $r=0.227$ y un valor de $p=0.009$ (23).

H₃: Existe relación significativa entre el factor supervisión y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el factor supervisión y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

En la tabla N°5.11 del capítulo de resultados se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0.572$ para la dimensión supervisión y la calidad de vida, con una significancia $p=0.000<0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, afirmando que existe relación significativa entre el factor supervisión y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

Estos resultados se contraponen a los hallazgos de Huamán (2016), quien investigó sobre los factores institucionales y la satisfacción laboral, donde no se halló una relación significativa entre el factor supervisión y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación $r=0.059$ y un valor de $p=0.502$ (23).

H₄: Existe relación significativa entre el factor políticas administrativas y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el factor políticas administrativas y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021

En la tabla N°5.12 del capítulo de resultados se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0.056$ para la dimensión políticas administrativas y la calidad de vida, con una significancia $p=0.753>0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, afirmando que existe relación significativa entre el factor políticas administrativas y la calidad de vida

del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

Estos resultados se contraponen a los hallazgos de Huamán (2016), quien investigó sobre los factores institucionales y la satisfacción laboral, donde se halló una relación significativa entre el factor políticas administrativas y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación $r=0.234$ y un valor de $p=0.007$ (23).

H₅: Existe relación significativa entre el factor relaciones interpersonales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el factor relaciones interpersonales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021

En la tabla N°5.13 del capítulo de resultados se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de correlación $r=0.404$ para la dimensión relaciones interpersonales y la calidad de vida, con una significancia $p=0.018<0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, afirmando que existe relación significativa entre el factor relaciones interpersonales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.

Estos resultados se contraponen a los hallazgos de Huamán (2016), quien investigó sobre los factores institucionales y la satisfacción laboral, donde no

se halló una relación significativa entre el factor relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación $r=0.012$ y un valor de $p=0.888$ (23).

6.2. Contrastación con otros resultados

La calidad de vida laboral ve su expresión en la satisfacción del trabajador en relación a su empleo, y esta, se convierte en su primera necesidad (1). Según un estudio desarrollado por Quintana, Paravic y Sáez en el 2015, en enfermeras, las profesionales que presentan una media más elevada de calidad de vida laboran en el primer nivel de atención, seguido del tercer nivel (puntajes mayores a 200); sin embargo, las enfermeras que laboran en el segundo nivel de atención obtuvieron puntajes menores a 200, es decir, tienen una baja percepción de su calidad de vida en el trabajo (18).

En el Hospital Rezola Cañete, como institución se segundo nivel de atención, se encontró que las enfermeras profesionales que laboran en la emergencia tienen una calidad de vida profesional regular principalmente, puesto que el 61.8% lo considera así, menos de un tercio (29.4%) de los profesionales considera que su calidad de vida es buena, y solo el 8.8% (3) la percibe como mala. Estos resultados son similares a los hallados por Mamani quien, en el 2020, determinó que la calidad de vida profesional de enfermería en el servicio de emergencia en un hospital de Lima, fue regular en el 73% ($n=22$) y para un 27% ($n=8$) fue de un nivel bueno (19).

Sin embargo, estos resultados contrastan con otras investigaciones, por ejemplo, Peydró en Alicante-España en el 2015, afirma que los profesionales de la salud tienen una buena calidad de vida general y una satisfactoria calidad de vida laboral, debido a que el 86,7% de los profesionales puntuó como buena o muy buena la calidad de vida en el trabajo, y el 64% respaldó que se mantuvo ese nivel de calidad de vida en las últimas 2 semanas (17).

A nivel nacional los estudios de Aponte (2018) y Machaca (2020) identificaron como buenos los niveles de calidad de vida en Lima y Puno respectivamente. La investigación desarrollada por Aponte, fue ejecutada en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, perteneciente a la Seguridad Social de Salud, en donde el 96% (n=48) de las enfermeras que laboraron en el servicio de medicina I y II presentaron un nivel de calidad bueno (22); Así mismo, en el estudio de Machaca, aplicado en enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, mostró que el 77.38% tuvo una calidad de vida buena en el trabajo, y solo el 3.57% la consideró como deficiente.

Para Povedano, Granados y García (2020) existen factores del entorno laboral de los profesionales de enfermería que se relacionan con el afrontamiento del cuidado; es así como, al evaluar su ambiente de trabajo el 66% lo consideró como desfavorable, hallando una asociación positiva entre el entorno laboral y el afrontamiento ($p=0,054$), pero negativamente con el estrés ocupacional y la poca experiencia laboral ($p=0,0043$; $p<0,002$,). Por lo tanto, el afrontamiento de los enfermeros se puede mejorar modificando algunos factores y, su identificación, mejoraría la calidad y la gestión de enfermería (15).

En cuanto a los factores institucionales estudiados, el 79.4% (27) los consideró como medianamente favorables, el 8.8% (3) desfavorables, y el 11.8% (4) favorables. Entre los factores institucionales estudiados se encuentran: el salario, las condiciones laborales, la supervisión, las políticas administrativas y las relaciones interpersonales.

En cuanto al salario, el 44.1% (15) considera que es favorable, el 29.4% (19) cree que es desfavorable y un 26.5% (9) opina que es medianamente favorable; estos resultados son opuestos a los hallados por Peydró, quien, en el 2015 identificó que el 62% de los profesionales se consideran mal remunerados (17).

Sobre las condiciones laborales, el 67.6% (23) considera que las condiciones laborales son medianamente favorables, el 23.5% (8) que son desfavorables y solo el 8.8% (3) que son favorables

Respecto a la supervisión, el 70.6% (24) la consideró como medianamente favorable, el 20.6% (7) cree que es favorable y un 8.8% (3) desfavorable; estos resultados son opuestos a los hallados por Peydró (2015) en España, donde el 74.9% de las enfermeras se consideran satisfechos con su supervisor.

Para el 64.7% (22) de los profesionales de enfermería, las políticas administrativas fueron medianamente favorables, el 23.5% (8) opinó que son desfavorables y el 11.8% (4) cree que son favorables.

Finalmente, en el factor relaciones interpersonales, el 76.47% (26) las consideró medianamente favorables, el 17.6% (6) favorables y el 5.9% (2) desfavorables; demostrando que aún se necesita mejorar en este aspecto, puesto que estudios

como el de Bullich y colaboradores (2016) que evaluaron del ambiente de trabajo de las enfermeras de Cataluña”, donde el factor mejor valorado fue las relaciones laborales (16).

6.3. Responsabilidad ética

El estudio responde a los principios bioéticos de beneficencia, autonomía, justicia y no maleficencia:

- **Beneficencia:** A partir del estudio en los profesionales de enfermería de la emergencia del Hospital Rezola se contará con información actual sobre su calidad de vida desde su propia perspectiva y los factores institucionales que podrían favorecerlos
- **Autonomía:** Se respetó la decisión de cada profesional que desee o no participar en el presente estudio de investigación.
- **Justicia:** Se respetó la autoría realizando las citaciones respectivas y colocando las referencias bibliográficas empleadas en la elaboración de esta investigación.
- **No maleficencia:** La información fue empelada con fines únicos investigativos, por lo cual se mantuvo la confidencialidad de los datos y de los participantes.

CONCLUSIONES

La mayoría (61.8%) de los profesionales de enfermería consideran su calidad de vida profesional como regular, la cual tiene relación significativa ($r= 0.515$; $p=0.002<0.05$) con los factores institucionales en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, indicando que, al ser más favorables los factores institucionales la calidad de vida profesional de los(as) enfermeros(as) es mejor.

Respecto al salario, no se evidenció relación significativa ($r=.005$; $p=0.977$) entre esta dimensión y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia; además, el 44.1% de los profesionales considera que está acorde a su cargo y lo considera suficiente.

En cuanto a las condiciones laborales, no se evidenció relación significativa ($r=0.072$; $p=0.687$) entre esta y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia, donde más del 90% considera que la seguridad y comodidad del área de trabajo no son del todo favorables.

El factor supervisión, referente a la optimización de recursos, respeto, comunicación y logro de objetivos, fue considerado como medianamente favorable por el 70.6% de los enfermeros(as); así mismo, se demostró la relación significativa ($r=0.571$; $p=0.000$) entre esta dimensión y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia.

Sobre las políticas administrativas, no se evidenció relación significativa ($r=0.056$; $p=0.753$) entre esta dimensión y la calidad de vida profesional, siendo

que el 64.7% considera que el desarrollo y autonomía profesional son medianamente favorables.

Finalmente, se demostró la relación significativa ($r=0.404$; $p=0.018<0.05$) entre el factor relaciones interpersonales y la calidad de vida del profesional de enfermería; además, el 76.47% de los(as) enfermeros(as) considera que el entorno acogedor, la confianza, el soporte y ayuda son medianamente favorables en la emergencia del Hospital Rezola Cañete.

RECOMENDACIONES

A las autoridades del Hospital Rezola Cañete, garantizar las condiciones adecuadas de empleabilidad del personal, considerando que los ambientes de trabajo adecuados previenen problemas con los recursos humanos, de modo tal que eleva la calidad de vida profesional en el personal, específicamente en el de enfermería.

Al área de recursos humanos, evaluar las condiciones salariales de los profesionales de enfermería y medir su satisfacción en los diversos tipos de contratación en los que están regidos y las labores que desempeñan.

A la gestión institucional, garantizar la seguridad y la comodidad del entorno de trabajo, a través del mantenimiento adecuado de los ambientes, equipo y mobiliario que permita el correcto desenvolvimiento del personal asistencial y reducir el riesgo de accidentes.

Al departamento de enfermería, mejorar la optimización de los recursos de enfermería y favorecer la comunicación oportuna en la emergencia, permitiendo el respeto entre los profesionales y conduciendo al logro de los objetivos en el servicio; mejorando así, la calidad de vida del profesional de enfermería en la institución.

A la dirección del servicio de emergencias, considerar en sus políticas los intereses de los profesionales de enfermería, alineando los objetivos del servicio y/o la institución a sus objetivos de desarrollo personal, familiar y laboral,

fortaleciendo su autonomía y dando oportunidad de satisfacer su crecimiento profesional y su compromiso con su labor y la institución.

A la jefatura, fortalecer las relaciones interpersonales del servicio de emergencia con estrategias que favorezcan las relaciones de confianza y ayuda mutua entre el equipo multidisciplinario; lo cual se traducirá, en un clima que mejore calidad de vida de los profesionales y repercuta positivamente en la calidad de atención a los pacientes que acuden a la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Guerrero Pupo JC, Cañedo Andalia R, Salman Lengarin EM, Cruz Cruz Y, Pérez Quintero GF, Rodríguez Lora H. Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. ACIMED [Internet]. 2006 abril [citado 23 may 2021]; 14(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000200005&lng=es.
2. Rodríguez Marín J. Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. Revista de Calidad Asistencial [internet]. 2010; 25(6):318-320. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-salud-S1134282X10001168>
3. OMS. Informe sobre la salud del mundo 2006: Perfil mundial de los trabajadores sanitarios 2016.
4. Martín J, Cortés J, Morente M, Caboblanco M, Garijo J, y Rodríguez A. Características métricas del cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35). Gaceta Sanitaria, 2004, 18(2), 129-136.2
5. De Bortoli S, Munar EF, Umpiérrez A, Peduzzi M. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Disponible en: <https://scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es/>
6. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. 2018 may. Disponible en:

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es

7. OPS. La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia. <https://www.paho.org/es/historias/enfermeria-tiempos-covid-19-relato-dos-enfermeros-practica-avanzada-desde-frente-pandemia>
8. Bullich, Miralles, Torres, Planas, Juvé. Evaluación del ambiente de trabajo de las enfermeras en las unidades sociosanitarias de atención intermedia de Cataluña. *Revista Española de Geriátría y Gerontología*. 2016; 51(6): 342-348. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-espanola-geriatria-gerontologia-124-articulo-evaluacion-del-ambiente-trabajo-enfermeras-S0211139X15002115>
9. Cogollo Z, Gomez E. Condiciones Laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. *Av Enferm* [Internet]. 2010;(1):31-8. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v28n1/v28n1a04.pdf>
10. Cisneros C. Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería y su relación con las Condiciones de Trabajo Hospitalario [Internet]. Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2011. Disponible en: http://www.lareferencia.info/vufind/Record/MX_776b62fce5c4d807e8f6c035f969dfc6

11. Quintana, M. Calidad de Vida en el Trabajo, Personal de Enfermería, Secretaria de Salud Pública, Hermosillo -México [Internet]. Universidad de Concepcion; 2014. Disponible en: http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/1603/Tesis_Calidad_de_Vida_e_n_el_Trabajo.Image.Marked.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Sillero-Sillero A, Zabalegui A. Analysis of the work environment and intention of perioperative nurses to quit work. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2020;28:e3256. [citado mar 1 2021]; Disponible en: DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3239.3256>.
13. Yanarico Dilzabeth Margot Imata, Balsanelli Alexandre Pazetto, Gasparino Renata Cristina, Bohomol Elena. Clasificación y evaluación del entorno de la práctica profesional de los enfermeros en hospital universitario. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet]. 2020 [citado 2021 Mar 02]; 28: e3376. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4339.3376>.
14. Arana Y, Valencia F. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras - Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa - 2015. Tesis para obtener el Título Profesional de Enfermera. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín, Escuela Profesional de Enfermería; 2016
15. Povedano M, Granados G, Garcia MP. Work environment factors in coping with patient death among Spanish nurses: a cross-sectional survey. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2020 [citado mar 1 2021]; 28:e3234. Disponible en: DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3279.3234>

16. Bullich, Miralles, Torres, Planas, Juvé. Evaluación del ambiente de trabajo de las enfermeras en las unidades sociosanitarias de atención intermedia de Cataluña. *Revista Española de Geriátria y Gerontología*. 2016; 51(6): 342-348. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-espanola-geriatria-gerontologia-124-articulo-evaluacion-del-ambiente-trabajo-enfermeras-S0211139X15002115>
17. Peydró Navarro C. Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante [tesis doctoral]. España: Universidad de Alicante; 2015
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/53705/1/tesis_peydró_navarro.pdf
18. Quintana-Zavala María Olga, Paravic-Klijn Tatiana, Sáez-Carrillo Katia. Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Cienc. enferm.* [Internet]. 2015 Dic [citado 2021 Abr 09]; 21(3): 49-62. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000300005>.
19. Mamani D. Calidad de vida profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2020. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3897>
20. Machaca M. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2019. Disponible en: <http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/13798>

21. Del Carpio. Entorno laboral y cultura de seguridad del paciente en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos - Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa - Perú 2018. Disponible en: <https://1library.co/document/y4w3p65q-seguridad-enfermeras-intensivos-hospital-regional-delgado-espinoza-arequipa.html>
22. Aponte G. Calidad de vida profesional del personal de enfermería del servicio de Medicina I y II del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, callao 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18026/Aponte_DG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Huamán Salazar N. Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital maría auxiliadora, 2015 [tesis de maestría]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2016. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/183/Nancy_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Espírito Santo FH, Porto IS. De Florence Nightingale às perspectivas atuais sobre o cuidado de enfermagem: a evolução de um saber/fazer. Esc Anna Nery Rev Enferm. 2006; 10 (3): 539-46.
25. Young Pablo, Hortis De Smith Verónica, Chambi María C, Finn Bárbara C. Florence Nightingale (1820-1910), a 101 años de su fallecimiento. Rev. méd. Chile [Internet]. 2011 Jun [citado 2021 Mar 06] ; 139(6): 807-813. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872011000600017>.

26. Peres MAA, Aperibense PGG, Dios-Aguado MM, Gómez-Cantarino S, Queirós PJP. El modelo teórico enfermero de Florence Nightingale: una transmisión de conocimientos. Rev Gaúcha Enferm. 2021;42(esp):e20200228. doi: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200228>
27. Op. Cit. 23
28. Carvajal Carrascal Gloria, Laverde Contreras Olga Lucia, Escobar Ramírez Miriam Cecilia, Jaimes Carvajal Nelly, Arroyo Marles Ligia Patricia. Ambiente de la práctica de enfermería y resultados del cuidado. Index Enferm [Internet]. 2016 Jun [citado 2020 Mar 15]; 25(1-2): 14-17. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962016000100004
29. Zamora. Evaluación del entorno laboral de enfermería en una institución de segundo nivel. México; 2007. Disponible en: <https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3077/MAE1EEL00701.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
30. Organización Internacional del Trabajo. Cinco formas de proteger al personal de salud durante la crisis del COVID-19. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740405/lang--es/index.htm

31. Cruz, J. (2017). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Universidad del Notrte. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
32. Grimaldo, M., & Reyes, M. (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1), 50–57. [https://doi.org/10.1016/S0120-0534\(15\)30006-6](https://doi.org/10.1016/S0120-0534(15)30006-6)
33. Rivera, D., Rivera, J., & Gonzales, C. (2017). Validacion de los cuestionarios CVP-35 y MBIHSS, México, 6, 25–34. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.05.010>
34. Atalaya, M. (2013). Satisfacción laboral y productividad. Retrieved from <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
35. Mederos, G. (2016). Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2016. Universidad César Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7266>
36. Arranz, A. (2017). Motivación intrínseca: ¿Qué nos mueve a realizar nuestras actividades preferidas? Retrieved January 22, 2019, from <https://blog.cognifit.com/es/motivacionintrinseca/>
37. Fundación para la Prevención de riesgos laborales. (2015). Carga de trabajo – Riesgos Laborales. 44 <https://doi.org/AS-0002>

38. Op. Cit. 23
39. Sosa O, Cheverría S, Padilla R. (2010). Calidad de vida profesional del personal de enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc (Vol. 18). México. Disponible en: www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2010/eim103f.pdf
40. Hernández, R. Fernández C., y Baptista, C. P. (2010). Metodología de la investigación (5ª Ed.). México: McGraw Hill.
41. Reinoso, Osorio, Maldonado. Calidad de vida del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión Callao. Lima; 2018. Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3533/Calidad_CubasReinoso_Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

- Anexo 1: Matriz de consistencia.

TITULO: FACTORES INSTITUCIONALES Y CALIDAD DE VIDA DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA EMERGENCIA DEL HOSPITAL REZOLA CAÑETE, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación entre los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021?</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación entre el factor salario y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021? - ¿Cuál es la relación entre el factor condiciones laborales y la calidad de vida del profesional en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021? 	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre el factor salario y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021. - Determinar la relación entre el factor condiciones laborales y la calidad de vida del profesional en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021. 	<p>General</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.</p> <p>Específicas</p> <p>H1: Existe relación significativa entre los factores institucionales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre el factor condiciones laborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.</p>	<p>Variable independiente: Factores institucionales</p> <p>- Dimensiones: Salario Condiciones laborales Supervisión Políticas administrativas Relaciones interpersonales</p> <p>Variable dependiente: Calidad de vida</p> <p>- Dimensiones: Apoyo directivo Cargas de trabajo Motivación intrínseca</p>	<p>Tipo y diseño: enfoque cuantitativo nivel correlacional no experimental corte transversal</p> <p>Método: Hipotético, deductivo</p> <p>Población: 36 profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Rezola de Cañete</p> <p>Muestra: 34 enfermeras(os)</p> <p>Técnica: Encuesta</p>

<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación entre el factor supervisión y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021? - ¿Cuál es la relación entre el factor políticas administrativas y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021? - ¿Cuál es la relación entre el factor relaciones interpersonales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre el factor supervisión y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021. - Determinar la relación entre el factor políticas administrativas y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021. - Determinar la relación entre el factor relaciones interpersonales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021. 	<p>H3: Existe relación significativa entre el factor supervisión y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre el factor políticas administrativas y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021.</p> <p>H5: Existe relación significativa entre el factor relaciones interpersonales y la calidad de vida del profesional de enfermería en la emergencia del Hospital Rezola Cañete, 2021</p>		<p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de factores institucionales - Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35
---	---	--	--	--

- Anexo 2: Instrumentos validados.

Cuestionario 1

(Tomado de Huamán, 2016)

Presentación:

Estimado colega, a continuación, se presenta un cuestionario, con el objetivo de recolectar información relacionada a los factores institucionales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, que servirá para elaborar estrategias de mejora en este aspecto. Se solicita responder con veracidad los ítems planteados, pues es de carácter anónimo y sus respuestas sólo serán utilizadas con fines de investigación. Se agradece anticipadamente su colaboración. Instrucciones Llenar los espacios en blanco o macar con una X según corresponda.

I. Datos generales

Edad: _____

Género: Femenino Masculino

Servicio donde labora actualmente:

Emergencia Hospitalización Consultorios externos Centro quirúrgico
 Preventivo Promocional

Tiempo de Servicio: _____

Estado Civil: Soltera(o) Casada(o) Viuda(o) Conviviente Divorciada

(o) N° de hijos: _____

Estudios Post Grado: Diplomados Maestría Especialidad Doctorado

Otro _____

II. Factores institucionales

TA: Totalmente de acuerdo

A: De acuerdo

I: Indiferente

D: En Desacuerdo

TD: Totalmente en desacuerdo

Factores Institucionales						
Nº	ITEMS	TA	A	I	D	TD
1	El salario que percibo está en concordancia con mi cargo.					
2	La seguridad al pasar por lo pasadizos y los pisos donde laboro.					
3	Las conexiones de los equipos están en lugares inseguros.					
4	Se percibe comodidad y confort en el área de trabajo.					
5	La temperatura de mi área de trabajo me hace sentir incómodo durante la jornada laboral.					
6	La iluminación de mi área de trabajo es la adecuada para cumplir con mis actividades.					
7	La ventilación de mi lugar de trabajo es incoherente durante mi jornada laboral.					
8	El equipo de gestión de enfermería es democrático.					
9	El equipo de gestión de enfermería optimiza los recursos humanos y materiales.					
10	El equipo de gestión de enfermería respeta las opiniones y labores del personal.					
11	El equipo de gestión de enfermería conduce al logro de los objetivos institucionales.					
12	El equipo de gestión de enfermería mantiene una buena y permanente comunicación con el personal.					
13	El equipo de gestión de enfermería facilita el proceso del trabajo en los servicios.					
14	En la institución se respira un clima acogedor y agradable.					
15	Existe vínculo laboral de apertura y flexibilidad.					
16	Las políticas institucionales direccionadas por esta gestión son congruentes a mi desarrollo profesional.					
17	Las políticas institucionales permiten equilibrar el trabajo y la familia.					
18	Las políticas administrativas buscan un equilibrio entre los objetivos institucionales y el desarrollo profesional de enfermería.					
19	Las políticas administrativas conducidas por esta gestión impiden la autonomía del trabajador.					
20	Los jefes y el personal mantienen confianza mutua y las expectativas son compartidas.					
21	La relaciones entre el personal son de ayuda mutua.					
22	Con el salario que percibo cubro mis gastos personales y de mi hogar.					

III. Calidad de vida profesional (CVP-35)

A continuación, le presentamos frases en relación a su trabajo, piense en su actual situación profesional y diga cómo se presentan estas frases dentro de su vida profesional; Ud. deberá responder calificando del 1 al 10, donde nada tiene como valor 1 y 2, algo tiene como valor 3, 4 y 5, bastante tiene como valores 6, 7 y 8, y mucho tiene como valores 9 y 10.

Cuestionario CVP-35 PREGUNTAS	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 trabajo										
4. Posibilidad de promoción										
5. Reconocimiento de mi esfuerzo										
6. Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo										
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
9. Motivación "ganas de esforzarme"										
10. Apoyo de mis jefes										
11. Apoyo de mis compañeros										
12. Apoyo de mi familia										
13. Ganas de ser creativo										
14. Posibilidad de ser creativo										
15. Dejo de tener comunicación al acabar la jornada laboral										
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo										
17. Conflicto con otras personas de mi trabajo										
18. Falta de tiempo para mi vida personal										
19. Incomodidad física en el trabajo										
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito										
21. Carga de responsabilidad										
22. El lugar donde trabajo trata la calidad de vida de mi puesto										
23. Tengo autonomía o libertad de decisión										
24. Interrupciones molestas										
25. Estrés, esfuerzo emocional										
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo										
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual										
28. Variedad en mi trabajo										
29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas										
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas										
31. Lo que tengo que hacer queda claro										
32. Me siento orgulloso(a) de mi trabajo										
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas										
34. Calidad de vida de mi trabajo.										
35. Apoyo de los compañeros.										

- Anexo 3: Base de datos.

enf	FACTORES INSTITUCIONALES																									T		
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18	F19	F20	F21	F22	D1	D2	D3		D4	D5
1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	10	18	11	10	53
2	2	2	4	2	1	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	2	4	11	22	11	13	61
3	3	2	5	1	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	6	13	32	14	16	81
4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	8	17	25	15	15	80
5	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	8	14	24	14	15	75
6	2	3	2	1	5	1	4	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	4	6	12	18	8	11	55
7	2	4	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	5	5	3	1	3	12	11	8	13	47
8	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	6	10	26	10	14	66
9	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	8	17	24	13	13	75
10	4	4	2	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	8	16	27	15	17	83
11	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	2	4	4	2	4	12	28	11	12	67
12	5	2	5	2	1	1	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	10	11	23	16	15	75
13	1	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	13	7	4	5	31
14	2	3	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	15	24	16	16	77
15	4	5	5	4	5	2	5	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	8	21	26	16	11	82
16	1	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	13	7	4	5	31
17	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	8	17	24	13	13	75
18	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	8	14	24	14	15	75
19	2	3	2	1	5	1	4	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	4	6	12	18	8	11	55
20	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	6	10	26	10	14	66
21	2	2	4	2	1	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	2	4	11	22	11	13	61
22	3	2	5	1	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	6	13	32	14	16	81
23	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	8	17	25	15	15	80
24	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	8	14	24	14	15	75
25	2	3	2	1	5	1	4	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	4	6	12	18	8	11	55
26	2	2	5	2	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	19	21	8	14	66
27	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	6	10	26	10	14	66
28	2	2	5	2	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	19	21	8	14	66
29	4	4	2	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	8	16	27	15	17	83
30	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	2	4	4	2	4	12	28	11	12	67
31	5	2	5	2	1	1	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	10	11	23	16	15	75
32	5	2	5	2	5	1	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	9	15	23	15	14	76
33	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	8	17	25	15	15	80
34	4	4	2	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	8	16	27	15	17	83

enf	CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL																																			T		
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	C35			
1	6	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	9	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	10	3	10	3	10	10	122
2	6	9	8	1	3	5	3	2	5	5	6	10	7	8	3	2	2	5	2	8	5	5	9	2	2	8	8	6	10	8	7	10	2	10	2	10	5	197
3	6	8	8	6	8	5	6	1	10	6	8	10	9	10	8	5	1	1	1	8	8	5	1	1	5	8	8	6	5	8	8	1	8	7	8	7	205	
4	8	8	9	9	6	7	7	10	10	7	8	8	9	8	5	6	2	2	2	5	8	6	6	2	5	1	6	7	9	9	9	10	2	8	8	8	232	
5	8	8	8	10	5	6	7	8	10	6	6	6	6	6	2	5	5	1	1	6	6	6	6	4	6	6	6	5	9	6	6	10	3	10	8	8	217	
6	7	5	5	2	2	4	5	3	6	1	5	10	6	6	3	1	1	3	5	6	5	3	5	1	3	5	7	7	9	7	10	10	1	7	5	171		
7	2	10	10	6	2	6	6	6	2	2	5	10	5	8	5	2	5	5	2	10	10	5	5	5	5	5	8	5	10	5	9	9	3	9	4	206		
8	7	8	8	8	9	9	9	9	9	8	8	9	9	9	9	6	5	2	7	7	9	9	9	8	8	9	4	7	7	10	7	7	10	7	9	8	274	
9	7	8	8	4	4	8	8	6	8	8	8	8	8	8	6	6	6	2	3	2	2	5	7	7	3	6	6	6	5	7	7	7	7	3	6	8	210	
10	5	8	8	8	5	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	4	4	1	4	3	8	10	8	8	3	8	8	8	10	10	8	10	10	2	8	8	249	
11	8	10	10	7	6	8	8	8	9	6	8	9	8	8	5	6	5	5	5	9	5	9	5	8	5	9	8	9	9	9	9	10	5	7	9	9	260	
12	7	4	5	5	3	6	6	6	4	4	7	10	8	8	2	3	3	3	1	4	3	3	6	3	3	5	7	7	9	5	7	8	6	9	9	189		
13	10	3	3	3	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	4	1	6	6	10	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	122	
14	6	10	9	6	3	3	1	1	9	6	5	10	7	8	4	3	1	2	8	6	2	6	5	1	1	8	8	5	9	5	8	8	1	8	6	189		
15	5	8	7	6	3	7	9	6	10	5	5	9	9	9	9	5	1	3	4	4	8	7	6	3	4	3	7	6	9	7	6	9	2	4	3	208		
16	10	3	3	3	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	4	1	6	6	10	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	122	
17	5	5	7	6	5	5	7	4	9	5	4	8	9	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	7	8	8	5	5	5	5	7	3	7	8	207		
18	8	8	8	10	5	6	7	8	10	6	6	6	6	6	2	5	5	1	1	6	6	6	6	4	6	6	6	5	9	6	6	10	3	10	8	217		
19	7	5	5	2	2	4	5	3	6	1	5	10	6	6	3	1	1	3	5	6	5	3	5	1	3	5	7	7	9	7	10	10	1	7	5	171		
20	7	8	8	8	9	9	9	9	9	8	8	9	9	9	9	6	5	2	7	7	9	9	9	8	8	9	4	7	7	10	7	7	10	7	9	8	274	
21	6	9	8	1	3	5	3	2	5	5	6	10	7	8	3	2	2	5	2	8	5	5	9	2	2	8	8	6	10	8	7	10	2	10	5	197		
22	6	8	8	6	8	5	6	1	10	6	8	10	9	10	8	5	1	1	1	1	8	8	5	1	1	5	8	8	6	5	8	8	1	8	7	205		
23	8	8	9	9	6	7	7	10	10	7	8	8	9	8	5	6	2	2	2	5	8	6	6	2	5	1	6	7	9	9	9	10	2	8	8	232		
24	8	8	8	10	5	6	7	8	10	6	6	6	6	6	2	5	5	1	1	6	6	6	6	4	6	6	6	5	9	6	6	10	3	10	8	217		
25	7	5	5	2	2	4	5	3	6	1	5	10	6	6	3	1	1	3	5	6	5	3	5	1	3	5	7	7	9	7	10	10	1	7	5	171		
26	10	8	10	6	5	5	8	10	10	4	5	10	10	8	6	3	5	5	5	6	10	10	5	7	10	10	10	10	10	10	8	10	10	1	5	4	259	
27	7	8	8	8	9	9	9	9	9	8	8	9	9	9	9	6	5	2	7	7	9	9	9	8	8	9	4	7	7	10	7	7	10	7	9	8	274	
28	10	8	10	6	5	5	8	10	10	4	5	10	10	8	6	3	5	5	5	6	10	10	5	7	10	10	10	10	10	10	8	10	10	1	5	4	259	
29	5	8	8	8	5	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	4	4	1	4	3	8	10	8	8	3	8	8	8	10	10	8	10	10	2	8	8	249	
30	8	10	10	7	6	8	8	8	9	6	8	9	8	8	5	6	5	5	5	5	9	5	9	5	8	5	9	8	9	9	10	5	7	9	9	260		
31	7	4	5	5	3	6	6	6	4	4	7	10	8	8	2	3	3	3	1	4	3	3	6	3	3	5	7	7	9	5	7	8	6	9	9	189		
32	7	4	5	5	3	6	6	6	4	4	7	10	8	8	2	3	3	3	1	4	3	3	6	3	3	5	7	7	9	5	7	8	6	9	9	189		
33	8	8	9	9	6	7	7	10	10	7	8	8	9	8	5	6	2	2	2	5	8	6	6	2	5	1	6	7	9	9	9	10	2	8	8	232		
34	5	8	8	8	5	8	8	8	8	8	8	8	8	8	4	4	1	4	3	8	10	8	8	3	8	8	8	10	10	8	10	10	2	8	8	249		

- Otros anexos.

PRUEBA DE NORMALIDAD DE DATOS

Pruebas de normalidad de los puntajes

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida profesional	,111	34	,200*	,938	34	,052
Factores institucionales	,216	34	,000	,862	34	,001
salario	,226	34	,000	,912	34	,010
condiciones laborales	,151	34	,049	,935	34	,044
supervisión	,189	34	,003	,866	34	,001
políticas administrativas	,196	34	,002	,894	34	,003
relaciones interpersonales	,177	34	,008	,855	34	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad de las categorías ordinales

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida profesional	,342	34	,000	,753	34	,000
FI (Agrupada)	,408	34	,000	,629	34	,000
salario	,281	34	,000	,767	34	,000
condiciones laborales	,369	34	,000	,729	34	,000
supervisión	,381	34	,000	,711	34	,000
políticas administrativas	,344	34	,000	,755	34	,000
relaciones interpersonales	,421	34	,000	,647	34	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla se aprecia que el grado de libertad es de 36, menor que 50; por lo tanto, se considerará la prueba de Shapiro Wilk para determinar la prueba estadística a emplear en la relación de datos.

El valor de la significancia estadística es mayor a 0.05 en:

Correlación Rho Spearman	n	Calidad de vida			
		Puntajes		Escala ordinal	
		r	Sig.	r	Sig.
Factores institucionales	34	,354*	,040	,515**	,002
Salario	34	,096	,588	,005	,977
Condiciones Laborales	34	,188	,288	,072	,687
Supervisión	34	,662**	,000	,572**	,000
Políticas Administrativas	34	,083	,641	,056	,753
Relaciones Interpersonales	34	,389*	,023	,404*	,018