



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA
SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN ENFERMERAS. HOSPITAL DE APOYO
JESÚS NAZARENO - AYACUCHO, 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA**

Presentada por:

Br. CRIALES BETALLELUZ, Zusan Natali

AYACUCHO - PERÚ

2016

***Elige un trabajo que te guste y no tendrás
que trabajar ni un día de tu vida.***

**Confucio
(551 – 478 AC)**

A Dios, por bendecirme con unos padres maravillosos.

A mis padres Luis Enrique y Norma Josefina, por su amor y guiar mis pasos para alcanzar mis metas.

A mi hijo Adrián, por alegrar mis días y ser el impulso para seguir adelante.

A mi esposo Alfonso, por el apoyo incondicional.

Zusan

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas, *Alma Máter*, forjadora de profesionales competentes destinados al servicio de la humanidad.

A la Escuela Profesional de Enfermería, por la oportunidad de cristalizar este singular anhelo.

A los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, por sus excelentes enseñanzas durante nuestra formación profesional.

A la asesora Lic. Judith Avilés Osnayo, por sus apreciaciones y sugerencias en el desarrollo de la tesis.

Al co-asesor Ph.D. Billy Williams Moisés Ríos, por su aporte en el tratamiento estadístico de la información.

Al señor director del Hospital de Apoyo “Jesús Nazareno”, por autorizar la aplicación de los instrumentos.

A las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo “Jesús Nazareno”, por su disposición para participar en la presente investigación.

Zusan

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS. HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO - AYACUCHO, 2016.

CRIALES-BETALLELUZ, Z.

RESUMEN

Con el objetivo general de determinar la relación entre calidad de vida profesional y satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno (Ayacucho, 2016), se desarrolló una investigación aplicada con nivel correlacional y diseño transversal. La población estuvo constituida por 28 (100%) enfermeras asistenciales. La técnica de recolección de datos fue la evaluación psicométrica y los instrumentos, la escala de calidad de vida profesional y cuestionario de satisfacción laboral. El Coeficiente de Correlación Tau "b" de Kendall fue el estadígrafo de contraste de hipótesis, al 95% de nivel de confianza. Los resultados determinaron que la calidad de vida profesional fue muy baja en el 46,4%, baja en el 35,7%, media en el 3,6%, alta y muy alta en el 7,1% respectivamente. Por otro lado, el 57,1% reporta insatisfacción laboral, 25% satisfacción moderada y 17,9% insatisfacción. En conclusión, la calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral ($r_{tb} = 0,892$).

PALABRAS CLAVE. Calidad de vida profesional, satisfacción laboral.

**PROFESSIONAL QUALITY LIFE AND JOB SATISFACTION IN NURSES.
SUPPORT HOSPITAL JESUS OF NAZARETH - AYACUCHO, 2016.**

CRIALES-BETALLELUZ, Z.

ABSTRACT

With the overall objective to determine the relationship between quality of working life and job satisfaction in care nurses Support Hospital Jesus Nazareno (Ayacucho, 2016), an applied research correlational and cross-level design evolved. The population consisted of 28 (100%) nurses. The data collection technique was the psychometric evaluation and instruments, the scale of professional quality of life and job satisfaction questionnaire. Tau Correlation Coefficient "b" Kendall was the statistician of hypothesis testing, 95% confidence level. The results showed that the quality of professional life was very low at 46.4%, 35.7% low, at 3.6% average, high and very high at 7.1% respectively. On the other hand, 57.1% reported job dissatisfaction, 25% moderate satisfaction and 17.9% dissatisfaction. In conclusion, the professional quality of life is directly related to job satisfaction ($r_{tb} = 0,892$).

KEY WORDS. Professional quality of life, job satisfaction.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
ÍNDICE	VII
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Formulación del problema	14
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.4. Justificación del estudio	15
1.5. Limitaciones de la investigación	16
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes del estudio	18
2.2. Bases teóricas	24
2.3. Definición de términos	31
2.4. Hipótesis	31
2.5. Variables	32
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y nivel de investigación	35
3.2. Descripción del ámbito de la investigación	35
3.3. Población y muestra	36
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	36
3.5. Tratamiento estadístico	39
3.6. Procedimiento de contraste de hipótesis	39

CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	40
CAPÍTULO V	
DISCUSIÓN	56
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	61
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	62
ANEXO	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Pág.
01. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral	42
02. Calidad de vida profesional y estadísticos de la satisfacción	44
03. Calidad de vida profesional y satisfacción intrínseca	46
04. Calidad de vida profesional y estadísticos de satisfacción intrínseca	48
05. Calidad de vida profesional según satisfacción laboral	50
06. Calidad de vida profesional y estadísticos de satisfacción extrínseca	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Pág.
01. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral	42
02. Calidad de vida profesional y medias de la satisfacción	44
03. Calidad de vida profesional y satisfacción intrínseca	46
04. Calidad de vida profesional y medias de la satisfacción intrínseca	48
05. Calidad de vida profesional según satisfacción laboral	50
06. Calidad de vida profesional y medias de la satisfacción extrínseca	52

INTRODUCCIÓN

El comportamiento de los empleados está en relación con la calidad de vida profesional y el nivel de satisfacción laboral, variables que tienen incidencia significativa sobre el desempeño y la productividad.

La investigación lleva por título: “**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS. HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO - AYACUCHO, 2016**”; la misma que tuvo por objetivo determinar la relación entre calidad de vida profesional y satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del nosocomio en referencia.

Para el logro de los objetivos propuestos, se eligió el paradigma cuantitativo de nivel correlacional y diseño transversal, aplicando la escala de calidad de vida profesional y el cuestionario de satisfacción laboral en una población constituida por 28 enfermeras asistenciales.

Los resultados descriptivos develan que la calidad de vida profesional fue muy baja en el 46,4% de enfermeras y la insatisfacción laboral en el 57,1%. Contrastado la hipótesis, como evidencia del análisis inferencial, se concluye que la calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral ($r_{tb} = 0,892$). Es decir, a mayores puntuaciones de calidad de vida profesional le corresponden mayores puntuaciones de satisfacción laboral y viceversa.

La investigación está organizada en cinco capítulos: El capítulo I, El planteamiento de investigación, expone el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de estudio y limitaciones. El capítulo II, Marco teórico, incluye los antecedentes de estudio, bases teóricas, definición de términos, hipótesis y variables. El Capítulo III, Metodología, referencia el tipo y nivel de investigación, descripción del ámbito de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos y tratamiento estadístico. El capítulo IV, Resultados, consta de la presentación tabular y gráfica de los resultados como la prueba de hipótesis. El

capítulo V, Discusión, presenta la comparación, análisis e interpretación de resultados a la luz del marco referencial y teórico disponible. Finalmente, se consignan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

La autora

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ejercicio de la enfermería se ha identificado como la profesión más susceptible a niveles elevados de estrés laboral: la implicación psicológica y emocional así como los factores extrínsecos de deficiencia organizacional ⁽¹⁾, son algunos aspectos que -sin lugar a dudas- tienen incidencia en su comportamiento.

La calidad de vida profesional como la sensación de bienestar frente al puesto y las condiciones laborales, ha sido investigada en contextos y grupos poblacionales diferentes mostrando resultados heterogéneos.

Entre las enfermeras asistenciales, la calidad de vida profesional es diferenciada. En España, por ejemplo, predomina la percepción de la baja calidad de vida profesional por la alta responsabilidad, sobre carga de trabajo, prisas, agobios y escaso apoyo directivo. ⁽²⁾

En el Perú, la calidad de vida profesional en personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho es como sigue: en 40,8% muy baja, en 23,1% baja, en 18,5% media, en 10,2% alta y en 7,4% muy alta. ⁽³⁾

En la región Ayacucho, una investigación desarrollada en personal asistencial en el Centro de Salud San Juan Bautista determinó que el 45% reporta un bajo nivel de calidad de vida profesional, de quienes, el 35% presenta un desempeño laboral malo y 10% regular. Por esta razón, la calidad de vida profesional se relacionó directamente con el desempeño ($r_s = 0,871$; $p < 0,05$). ⁽⁴⁾

En cuanto a la satisfacción laboral, el 41,2% de profesionales de salud del Hospital de Apoyo “Jesús Nazareno” reporta un bajo nivel, de quienes, el 31,2% exhibió mal desempeño laboral y 10% regular. En consecuencia, el nivel de satisfacción laboral se relacionó directamente con el desempeño ($r_s = 0,824$). ⁽⁵⁾

En términos globales, se conoce en el nivel de satisfacción del personal de salud que labora en el Hospital de Apoyo “Jesús Nazareno”. Sin embargo, se desconocen particularidades en torno a cada grupo profesional como el caso de las enfermeras y si tiene alguna relación con la calidad de vida profesional.

En el personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho (Lima), se estableció que la calidad de vida profesional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral ($r_s= 0,902$; $p < 0,05$).⁽⁶⁾

Durante las experiencias pre-profesionales en este nosocomio, se ha observado que las enfermeras asistenciales exhiben manifestaciones de cansancio, agotamiento e inconformidad en el desempeño de sus funciones, quienes verbalizan frases como: “me siento agotada”, “la profesión es muy sacrificada”, “los pacientes no valoran nuestro trabajo”, “si tendría la oportunidad de trabajar en otro lugar no dudaría en renunciar”, etc.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PREGUNTA GENERAL

¿Cómo se relaciona la calidad de vida profesional con la satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho, 2016?

1.2.2. PREGUNTAS ESPECÍFICAS

- a) ¿Cómo se relaciona la calidad de vida profesional con la satisfacción laboral intrínseca en enfermeras asistenciales?
- b) ¿Cómo se relaciona la calidad de vida profesional con la satisfacción laboral extrínseca en enfermeras asistenciales?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre calidad de vida profesional y satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho, 2016.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar la relación entre calidad de vida profesional y satisfacción laboral intrínseca en enfermeras asistenciales.
- b) Identificar la relación entre calidad de vida profesional y satisfacción laboral extrínseca en enfermeras asistenciales.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Las personas son el principal activo de las organizaciones y con mayor énfasis en el caso de las instituciones sanitarias proveedoras de servicios de salud. Por tanto, se puede afirmar que la calidad de los servicios prestados se relaciona directamente con la satisfacción de los profesionales que las integran. ⁽⁷⁾

El estudio de la calidad de vida profesional es reciente en el país y la región. De ahí, el interés de ampliar el marco empírico y teórico sobre la relación entre la calidad de vida profesional y el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales como un indicador de la salud ocupacional.

Los resultados obtenidos aportan información actualizada y confiable a la dirección de este nosocomio para la implementación de procesos de mejora continua de la salud ocupacional del personal de salud para el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.

La investigación es viable porque contempló los principios bioéticos de la autonomía, justicia, beneficencia, no maleficencia así como la valoración

de la relación beneficio-riesgo, la selección equitativa de la muestra, protección de la confidencialidad y el consentimiento informado.

1.5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Entre las principales restricciones de este estudio es posible nombrar las siguientes:

- a) Demora de la dirección del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno para autorizar el acceso a la población en estudio.
- b) Falta de instrumentos estandarizados para evaluar las variables de interés, por lo que fueron necesarias las pruebas de fiabilidad y validez.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

García, Gálvez y Rodríguez ⁽⁸⁾, en la investigación “*Calidad de vida profesional y burnout en técnicos de drogodependencias: análisis comparativo con otros grupos profesionales*”, España. **Objetivo.** Analizar la relación existente entre la calidad de vida profesional y el desgaste profesional en técnicos de drogodependencias, comparando este grupo profesional con otros profesionales sanitarios que realizan su labor en otros campos y con profesionales no sanitarios. **Método.** Se realizó un estudio transversal y descriptivo en una muestra total de 233 sujetos. El 33% (n =77) desarrollan su actividad laboral en el ámbito de las drogodependencias, 79 sujetos (33.3%) ejercen su profesión en el área sanitaria, y las 77 personas restantes (33%) pertenecen al grupo de población general trabajadora. Todos ellos contestaron de forma anónima el *Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP 35)* y el *Maslach Burnout Inventory (MBI)*. **Resultados.** Los profesionales de drogodependencias presentan menores puntuaciones de calidad de vida profesional y mayores de desgaste profesional que otros grupos profesionales, siendo ésta diferencia significativa respecto al grupo de trabajadores no sanitarios. **Conclusión.** Aspectos de la calidad de vida profesional tales como la carga de trabajo, la motivación intrínseca y el apoyo directivo tienen efectos directos sobre algunos de los componentes del desgaste profesional, confirmando la importancia de la misma en la prevención de un riesgo psicosocial del trabajo como es el desgaste profesional. ⁽⁸⁾

Moya ⁽⁹⁾, en la investigación “*Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica*”, España. **Objetivo.** Determinar la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería. **Método.** El enfoque fue cuantitativo, nivel correlacional y diseño transversal, sobre una población de 91 enfermeros y 4 supervisoras que trabajan en el área

quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla situada en el pabellón 19, aplicando el Cuestionario Font Roja de satisfacción laboral en el medio hospitalario. **Resultados.** La satisfacción moderada - baja (2,99, cuando 3 es “ni satisfecho ni insatisfecho”), la valoración negativa del ambiente de trabajo, la moderada participación en actividades de formación e investigación, la insatisfacción hacia el reconocimiento profesional, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo; así como el porcentaje de bajas laborales caracteriza a los profesionales de enfermería. **Conclusión.** Las fuentes que generan más satisfacción han resultado ser las relaciones con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Por el contrario, los encuestados se sentían insatisfechos con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo. Se encuentran diferencias significativas entre el personal fijo de mañana y a turnos, el personal fijo de plantilla y los contratos temporales, y en relación al tiempo trabajado.

Grimaldo ⁽¹⁰⁾, en la investigación “*Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima*”. **Objetivo.** Identificar y comparar los niveles de calidad de vida en los dominios bienestar económico, amigos, vida familiar y hogar, pareja, ocio, medios de comunicación, religión y salud de la calidad de vida, según sexo e ingreso económico. **Método.** Enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño transversal sobre una muestra conformada por 198 profesionales de la salud, de los cuales el 73,2% eran mujeres y 26,8% varones, estudiantes de una escuela de postgrado de la ciudad de Lima. El instrumento utilizado fue la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes (1982). **Resultados.** A partir de medias, se observó que los participantes se ubicaron en un nivel de calidad de vida buena en todos los dominios evaluados. **Conclusión.** El efecto principal del ingreso económico resultó ser estadísticamente significativo, de tal manera que los que tenían más ingresos económicos percibían que su calidad de vida en el dominio bienestar económico era mejor. En el dominio pareja, las

puntuaciones más bajas ocurrieron en los que obtenían más bajos ingresos económicos.

Monteza ⁽¹¹⁾, en la investigación “Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico Hospital EsSalud Chiclayo, 2010”. **Objetivo.** Analizar la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital EsSalud Chiclayo. **Metodología.** La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa, con énfasis: descriptivo y transversal. Se contó con una población de 46 enfermeras que laboran en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional “Almanzor Aguinaga Asenjo” de Chiclayo; abarcando un período de análisis desde noviembre de 2010 hasta julio de 2011. Se utilizaron instrumentos consistentes en dos cuestionarios, validados vía el criterio de expertos. Resultados. El 42% de enfermeras considera que existe un clima laboral medianamente favorable y una satisfacción en 35% que califica como medianamente satisfecho. Conclusión. El clima laboral influye en la satisfacción de las enfermeras de centro quirúrgico.

Mederos ⁽¹²⁾, desarrolló la investigación “*Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2015*”. **Objetivo.** Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2015. **Metodología.** Tipo de investigación no experimental a través del diseño transversal correlacional. La muestra al azar simple integraron 108 profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho de una población de 150 (100%). La técnica de acopio de datos fue la encuesta y los instrumentos, la escala general de satisfacción laboral y escala de calidad de vida profesional (CVP-35). **Resultados.** El 40,8% reporta una calidad de vida profesional muy baja, 23,1% baja, 18,5% media, 10,2% alta y 7,4% muy alta. Por otro lado, el 43,5% expresa una satisfacción laboral moderada,

36,1% bajo y 20,4% alto. **Conclusión.** La calidad de vida profesional se relacionó significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería ($r_s = 0,902$; $p < 0,05$).

Palomino ⁽¹³⁾, en la investigación "*Influencia de la satisfacción laboral en el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Ayacucho. Abril – Diciembre, 2011*". **Objetivo.** Determinar la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Ayacucho. **Método.** Enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño transversal, sobre una muestra aleatoria de 83 profesionales asistenciales de enfermería, aplicando la escala del compromiso laboral (Grajales, 2000) y escala de satisfacción laboral (MINSA, 2002). **Resultados.** La satisfacción laboral media del profesional de enfermería fue de "regularmente satisfecho" ($63,31 \pm 17,026$ puntos). Por desagregado, este nivel caracterizó a las dimensiones: trabajo en general ($11,04 \pm 2,712$ puntos), interacción con el jefe inmediato ($13,77 \pm 6,133$ puntos), oportunidades de progreso ($5,12 \pm 2,606$ puntos), interrelación con los compañeros ($6,89 \pm 1,753$ puntos) y ambiente de trabajo ($13,29 \pm 3,304$ puntos). El nivel de "Satisfacción" se identificó únicamente en la dimensión trabajo actual ($15,53 \pm 3,311$ puntos) y el nivel de "Insatisfacción" en la dimensión de remuneración e incentivos ($3,67 \pm 2,209$ puntos). El compromiso laboral fue de nivel medio ($70,14 \pm 13,415$ puntos). Según el Coeficiente de Correlación "r" de Pearson, las dimensiones del nivel de satisfacción con mayor incidencia sobre el compromiso laboral fueron la interrelación con el jefe inmediato ($r = 0,543$), el trabajo actual ($r = 0,540$) y el trabajo en general ($r = 0,533$), mostrando correlaciones moderadas positivas y altamente significativas. Las demás dimensiones se correlacionaron en grado débil ($r < 0,5$). **Conclusión.** La satisfacción laboral se correlacionó moderada y significativamente con el compromiso laboral ($r = 0,574$).

Montes ⁽¹⁴⁾, en la investigación “*Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho, 2015*”. **Objetivo.** Determinar la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2015. **Metodología.** El tipo de investigación fue correlacional con diseño transversal. La población estuvo constituida por 158 (100%) de enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, prescindiéndose de la muestra. La técnica de recolección de datos fue la evaluación psicométrica; en tanto que los instrumentos, cuestionario de satisfacción laboral y la escala de motivación laboral. **Resultados.** Del 100% (158) de enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, el 30,4% presenta bajo nivel de motivación y predominó en 24,7% la insatisfacción laboral. El 17,1% presenta alto nivel de motivación y todos ellos reportan la satisfacción laboral. Es decir, cuanto mayor es el nivel de motivación es mayor la satisfacción laboral. **Conclusión.** Existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y asumir la de investigación, lo que significa que el nivel de motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho ($r_s = 0,788$; $p < 0,05$).

Colos ⁽¹⁵⁾, en la investigación “*Nivel de desarrollo de la inteligencia emocional de los profesionales de salud y su relación con el desempeño laboral en las FF.AA y PNP Ayacucho, 2015*”. **Objetivo.** Determinar la relación entre el nivel de desarrollo de la inteligencia emocional de los profesionales de salud con el desempeño laboral en las FF.AA y PNP Ayacucho, 2015. **Metodología.** El tipo de investigación fue correlacional con diseño transversal. La población estuvo constituida por 59 profesionales de salud de la Región Salud de las Fuerzas Armadas de Ayacucho, que comprende al Policlínico “Luis Lobato Medina” de la Policía Nacional (43) y Policlínico de la II Brigada de Infantería” del Ejército Peruano (16), prescindiéndose de la muestra. La técnica de recolección de datos fue la evaluación psicométrica; en tanto que los instrumentos, el

test de inteligencia emocional y la escala de desempeño laboral. **Resultados.** El 37,3% de profesionales de salud presenta baja inteligencia emocional y predominó en 28,8% el mal desempeño laboral; el 18,6% posee alto nivel de inteligencia emocional y predominó en todos ellos el buen desempeño laboral. Significa que a mayor nivel de desarrollo de la inteligencia emocional es mayor el desempeño laboral y viceversa. **Conclusión.** El nivel de desarrollo de la aptitud emocional de los profesionales de salud se relaciona en grado alto con el desempeño laboral ($r_s = 0,878$; $p = 0,000$).

Pariona ⁽¹⁶⁾, desarrolló la investigación “*Nivel de satisfacción laboral y desempeño del personal de salud del Hospital de Apoyo “Jesús Nazareno”. Ayacucho, 2015*”. **Objetivo.** Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño del personal de salud. **Metodología.** El tipo de investigación fue no experimental con diseño transversal correlacional. La población estuvo constituida por constituida por 80 (100%) trabajadores de salud del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos, el cuestionario de satisfacción laboral y la escala de desempeño laboral. **Resultados.** El 41,2% del personal de salud reporta una baja satisfacción laboral, de los cuales, el 31,2% presenta un mal desempeño laboral y 10% regular. El 32,5% reporta una alta satisfacción laboral, de quienes, 26,2% presenta buen desempeño laboral y 6,2% regular desempeño. **Conclusión.** El nivel de satisfacción laboral se relaciona directamente con el desempeño del personal de salud del Hospital de Apoyo “Jesús Nazareno” ($r_s = 0,824$).

Ñacari ⁽¹⁷⁾, desarrolló la investigación “*Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Juan Bautista. Ayacucho, 2015*”. **Objetivo.** Determinar la relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud “San Juan Bautista”. **Método.** El tipo de

investigación fue no experimental con diseño transversal correlacional sobre una población de 60 profesionales de salud asistenciales, aplicando la escala de calidad vida profesional y la escala de desempeño laboral. **Resultados.** De 60 (100%) profesionales asistenciales, el 45% reporta un bajo nivel de calidad de vida profesional, de quienes, el 35% presenta un desempeño laboral malo y 10% regular. El 15% reporta un alto nivel de calidad de vida profesional y todos ellos presentan un desempeño laboral bueno. **Conclusión.** Existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y asumir la alterna, porque la calidad de vida profesional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud "San Juan Bautista". Ayacucho, 2015 ($r_s = 0,871$; $p < 0,05$).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Consiste en la sensación de bienestar que pueden experimentar los empleados y representa la suma de sensaciones subjetivas y personales de sentirse bien con las condiciones laborales. ⁽¹⁸⁾

Es el bienestar derivado del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas o carga de trabajo desafiante, intenso y complejo, y los recursos, psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontar esas demandas. ⁽¹⁹⁾

Gamero ⁽²⁰⁾ cita a Poza y Prior (1988), para quien el término de calidad de vida laboral es la forma en que se produce la experiencia laboral en condiciones objetivas como por ejemplo; seguridad e higiene laboral, trabajo, salud laboral, etc. y en condiciones subjetivas del trabajador en el sentido de cómo lo vive. Es pues un concepto multidimensional, ya que toma en cuenta los aspectos subjetivos y objetivos lo que permite que no exista un sesgo a lo que se refiere a la situación real del trabajo.

La calidad de vida laboral generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-familia, horarios flexibles, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes y beneficios domésticos. ⁽²¹⁾

2.2.1.1. ENFOQUES TEÓRICOS

Los enfoques teóricos de la calidad de vida laboral, son diferenciados. En la presente investigación se referenciará la clasificación propuesta por Segurado y Agulló: ⁽²²⁾

a) Lo objetivo y lo subjetivo del entorno de trabajo

La calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos constitutivos del medio ambiente de trabajo (condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, etc.), la calidad de vida laboral por tanto depende de la naturaleza y características de las condiciones de trabajo. La dimensión subjetiva se refiere al conjunto de percepciones y experiencias laborales que, de manera individual y colectiva, originan realidades laborales características dentro de un mismo contexto organizacional. Este proceso de construcción sociocognitiva del medio laboral surge de un complicado sistema de relaciones y modos de interacción que establecen los individuos entre sí, y que les permite definir y operar (transmitir valores y creencias, compartir actitudes y pautas de comportamiento, construir símbolos y significados) dentro de esa realidad laboral construida con el propósito de mejorarla (promoción de la calidad de vida laboral).

b) Trabajador / organización

El estudio de la vida laboral en una organización llevada a cabo desde un punto de vista del trabajador supone realizar un análisis micro centrado en el individuo, en los modos en que éste experimenta y percibe su ambiente de trabajo. Un análisis más global de la vida en el trabajo, como veremos más adelante, requiere tomar como foco de estudio a la organización en todos sus niveles, como sistema abierto y dinámico, y al conjunto de subsistemas que la integran. El punto de análisis condicionará el alcance del estudio de calidad de vida laboral y los indicadores necesarios para evaluarla.

c) La calidad de vida psicológica / calidad de vida del entorno de trabajo

Las características personales y los recursos cognitivos con los que cuenta cada individuo condicionan las actitudes, comportamientos y los modos de percibir, valorar e interpretar las distintas facetas de su entorno de trabajo. Cómo experimenta cada trabajador su ambiente de trabajo determina la CVL y es esta valoración subjetiva o individual lo que denominamos calidad de vida laboral psicológica. La dimensión objetiva de la vida laboral correspondería a aquellas condiciones físicas, objetivas, o intrínsecas al puesto y al medio ambiente de trabajo dando lugar a una mayor o menor calidad de vida laboral.

2.2.1.2. DIMENSIONES

Las dimensiones de la calidad de vida profesional según Hanzelikova ⁽²³⁾, serían el apoyo directivo, motivación intrínseca y demanda de trabajo.

a) Apoyo directivo

La percepción de que la empresa no se preocupa por mejorar la calidad de los empleados exigiría reenfocar el interés de los directivos hacia las necesidades de los trabajadores, además de las de los usuarios. Se deberían mejorar las habilidades directivas, así como la comunicación y *feedback* entre directivos y empleados. ⁽²⁴⁾

b) Motivación intrínseca

Es aquella que trae, pone, ejecuta, activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que le apetece. Es por tanto, una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno. ⁽²⁵⁾

c) Sobrecarga laboral

Incluye tanto las demandas cuantitativas como cualitativas relacionadas con el trabajo, tales como trabajar bajo la presión del tiempo, trabajar duro o en un trabajo estresante. La sobrecarga cuantitativa se refiere a tener demasiado trabajo que hacer en muy poco tiempo, mientras que la cualitativa tiene que ver con la dificultad de la tarea y el procesamiento de la información ⁽²⁶⁾. La sobrecarga de trabajo ha sido identificada como una causa común de desmoralización e insatisfacción entre los profesionales. ⁽²⁷⁾

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Es el estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. ⁽²⁸⁾

Para Moré, Carmenate y Junco⁽²⁹⁾, es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo, tales como la naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las

posibilidades de superación y el desarrollo profesional, entre los fundamentales. Así, el medio laboral está constituido primordialmente por las condiciones laborales, las cuales constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano.

2.2.2.1. ENFOQUES TEÓRICOS

Referente a los enfoques teóricos acerca de la satisfacción laboral, Alfaro ⁽³⁰⁾ considera las siguientes:

a) Teoría de higiene - motivacional

Esta teoría demuestra que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral ⁽³¹⁾. Los factores presentes, que son fuentes de satisfacción, se denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance). Por otro lado, los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario, estatus y seguridad). ⁽³²⁾

b) Teoría del ajuste en el trabajo

Esta teoría señala que cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador ⁽³³⁾. De igual forma, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) de la función o la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo (logro,

confort, estatus, altruismo, seguridad y autonomía), es más probable que la persona perciba al trabajo como satisfactorio. El grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados.⁽³⁴⁾

c) Teoría de la discrepancia

Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales⁽³⁵⁾. La satisfacción e insatisfacción laboral se derivan de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo. En este sentido, se define el carácter dinámico de los valores que varían de persona a persona, así como la jerarquía de valores que cada individuo posee. Cada experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: el grado de la discrepancia valor-percepción y la importancia relativa del valor para el individuo.⁽³⁶⁾

d) Teoría de la satisfacción por facetas

Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto⁽³⁷⁾. La cantidad que debería ser recibida (QDR) resulta de: (a) la percepción de las contribuciones individuales para el trabajo, (b) la percepción de las contribuciones y de los resultados de los colegas, y (c) las características del trabajo percibidas. La percepción de la cantidad

recibida (QER) proviene de: (a) la percepción de los resultados de los otros, y (b) los resultados efectivamente recibidos por el individuo. Al compararse, pueden ocurrir tres situaciones: (a) QDR es igual a QER, entonces hay satisfacción; (b) QDR es mayor a QER, entonces hay insatisfacción; y (c) QDR es menor a QER, entonces hay sentimiento de culpa e inequidad. ⁽³⁸⁾

d) Teoría de los eventos situacionales

En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales ⁽³⁹⁾. Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión). Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto. Estos pueden ser positivos (tiempo libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina). ⁽⁴⁰⁾

2.2.2.2. DIMENSIONES

Acerca de las dimensiones de la satisfacción laboral, Herzberg ⁽⁴¹⁾ postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos.

- a) Satisfacción intrínseca.** Está referida a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc.
- b) Satisfacción extrínseca.** Sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo;

contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc. Este modelo señala que la satisfacción laboral sólo puede venir generada por los factores intrínsecos (a los que llamó "factores motivadores") mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos (a los que dio la denominación de "factores higiénicos").

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Calidad de vida profesional.** Expresión de agrado con las características de las condiciones laborales.
- **Satisfacción laboral.** Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. ⁽⁴²⁾
- **Satisfacción extrínseca.** Tiene correlato con los factores extrínsecos denominados "higiénicos" que conducen a la insatisfacción e incluyen los salarios, beneficios sociales, condiciones ambientales, reglamentos internos, entre otros.
- **Satisfacción intrínseca.** Están referidos a los factores motivacionales que conducen a la satisfacción en el cargo y con las características de las tareas (están bajo el control del individuo) e involucra el reconocimiento, logro, crecimiento, ascenso y responsabilidad entre otros. ⁽⁴³⁾

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho, 2016.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a) La calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral intrínseca en enfermeras asistenciales.
- b) La calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral extrínseca en enfermeras asistenciales.

2.5. VARIABLES

X. Calidad de vida profesional

X₁. Apoyo directivo

X₂. Demanda de trabajo

X₃. Motivación intrínseca

Y. Satisfacción laboral

Y₁. Intrínseca

Y₂. Extrínseca

2.5.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Calidad de vida profesional. Bienestar derivado del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas o carga de trabajo desafiante, intenso y complejo, y los recursos, psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontar esas demandas. ⁽⁴⁴⁾

Satisfacción laboral. Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. ⁽⁴⁵⁾

2.5.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL

Calidad de vida profesional. Sentimiento de bienestar con el trabajo.

Satisfacción laboral. Expresión de agrado o desagrado con el trabajo.

2.5.3. OPERACIÓN DE VARIABLES

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensione s	Indicadores	Escala de medición
Calidad de vida profesional	Experiencia de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas o carga de trabajo desafiante, intenso y complejo, y los recursos, psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontar esas demandas. ⁽⁴⁶⁾	Sentimiento de bienestar con el trabajo	Apoyo directivo	Satisfacción con el tipo de trabajo Satisfacción con el sueldo. Posibilidad de promoción. Reconocimiento del esfuerzo. Apoyo de los jefes. Apoyo de los compañeros. Posibilidad de ser creativo.	Ordinal: Baja Promedio Alta
			Demanda de trabajo	Calidad de trabajo Presión para mantener la cantidad de trabajo. Presión para mantener la calidad el trabajo. Prisas y agobios por falta de tiempo	
			Motivación intrínseca	Apoyo de la familia. Ganas de ser creativo. Desconecto al acabar la jornada laboral. Capacitación necesaria para hacer el trabajo.	
Satisfacción laboral	Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. ⁽⁴⁷⁾	Expresión de agrado o desagrado con el trabajo.	Intrínseca	Libertad para elegir el método de trabajo Obtención de reconocimiento Cumplimiento de responsabilidades Promoción de los trabajadores Atención a las sugerencias que hago Variedad de tareas	Ordinal: Insatisfacción Satisfacción moderada Satisfacción
			Extrínseca	Condiciones físicas del trabajo Relaciones interpersonales Expectativas salariales Horario de trabajo Placer por trabajar en el hospital.	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

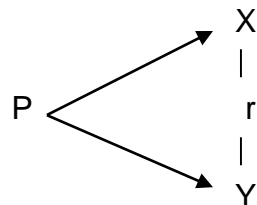
3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO

Aplicativo, porque utilizó los enfoques teóricos de la investigación básica para otorgar sustento científico a las variables: calidad de vida profesional y satisfacción laboral.

3.1.2. NIVEL

Correlacional, porque enfatizó el establecimiento el tipo y grado de correlación entre las variables. Gráficamente se representa así:



Donde:

P : Población

X : Variable 1 (Calidad de vida profesional)

Y : Variable 2 (Satisfacción laboral)

r : Coeficiente de correlación

3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

Hospital de Apoyo “Jesús Nazareno”, situado en la Avenida Juan Espinoza Medrano N° 355 del distrito de Jesús Nazareno, provincia de Huamanga, de la región Ayacucho.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

Constituida por 28 (100%) enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno.

3.3.2. MUESTRA

Se trata de una investigación censal que no amerita el cálculo ni la selección de la muestra.

3.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. TÉCNICA

Evaluación psicométrica, porque se trata de medir constructos psicológicos referidos al comportamiento organizacional de los empleados.

3.4.2. INSTRUMENTOS

Escala de calidad de vida profesional

Identificación. CVP 35.

Autor. Anónimo.

Descripción. Consigna 35 afirmaciones de opción múltiple tipo escala Likert, distribuida entre tres dimensiones: apoyo directivo (ítems 2,3,4,5,10,11,14,16, 20, 22, 23, 28 y 30); demanda de trabajo (ítems 1, 6,7, 8,17, 18,19, 21,24,25 y 33) y motivación intrínseca (ítems 9,12,13,15,26,27,29,31,32 y 35). Se añade una pregunta referida a la calidad de vida profesional global percibida (preguntas 34). Las opciones de respuesta son: nada (1), algo (2), bastante (3) y mucho (4).

Tiempo de administración. 25 minutos en promedio.

Tipo de administración. Colectivo (auto-administrado).

Confiabilidad. Determinada en una muestra piloto de 10 enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo "Jesús Nazareno", aplicando el Coeficiente Alpha de Cronbach debido al carácter politómico de las

opciones. La fiabilidad obtenida fue de 0,907 y asegura la adecuada precisión del instrumento.

Norma de administración. En cada frase, debe evaluar y cuantificar su nivel de acuerdo con la forma como percibe las condiciones de su trabajo actual. Antes de responder, intente pensar en situaciones **REALES** en las que haya tenido que utilizar dicha habilidad y no pretenda responder de acuerdo a lo que usted **CREA QUE SERIA CORRECTO**.

Norma de evaluación. El nivel de calidad de vida profesional en general como en cada una de sus dimensiones sigue los siguientes parámetros.

Calidad de vida profesional	Baja (35 - 70)
	Promedio (71 - 105)
	Alta (106 - 140)

Cuestionario de satisfacción laboral

Identificación. Overall Job Satisfaction Scale.

Autores. Warr, P., Cook, J. y Wall, T. (1979).

Adaptación. Pariona ⁽⁴⁸⁾

Descripción. Está diseñado para abordar tanto los aspectos intrínsecos (ítems 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14) como los extrínsecos (ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15) de las condiciones de trabajo mediante 15 ítems. Las opciones de los ítems tienen escalamiento Likert: insatisfecha (1), ni satisfecha/ni insatisfecha (2) y satisfecha (3).

Tiempo de administración. 10 minutos en promedio.

Tipo de administración. Individual o colectivo (auto-administrado).

Confiabilidad. Determinada con Coeficiente Alpha de Cronbach debido al carácter politómico de las opciones. El coeficiente de fiabilidad obtenido

fue de 0,912 (alta fiabilidad), en una muestra de 10 enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho.

Norma de administración. Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones (de Insatisfecho a Satisfecho) entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer.

Norma de evaluación. Es una escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos de encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 3 a satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 45, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general.

Siempre que sea posible es recomendable el uso separado de las subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca. Su corrección es idéntica a la de la escala general si bien, debido a su menor longitud, sus valores oscilan entre 7 y 21 (satisfacción intrínseca) y 8 y 24 (satisfacción extrínseca).

Dimensiones	Puntuación
Factores intrínsecos	Insatisfecha (≤ 11)
	Moderadamente satisfecha (12 a 16)
	Satisfecha (≥ 17)
Factores extrínsecos	Insatisfecha (≤ 13)
	Moderadamente satisfecha (14 a 19)
	Satisfecha (≥ 20)
Satisfacción laboral	Insatisfecha (≤ 25)
	Moderadamente satisfecha (26 a 35)
	Satisfecha (≥ 36)

3.5. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

Los datos fueron procesados con el Software IBM – SPSS versión 23,0 previa elaboración del libro de códigos y la base de datos. A nivel descriptivo, se realizó el cálculo de las proporciones y las medidas de resumen. A nivel inferencial, se aplicó el Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall, por la naturaleza ordinal de las variables.

3.6. PROCEDIMIENTO DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS

La hipótesis fue contrastada con el valor del Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall. La interpretación del tipo y grado de correlación sigue estas pautas:

Relación	Condición
Existe relación	$r_{tb} \neq 0$
No existe relación	$r_{tb} = 0$
Tipo de correlación	Condición
Directa	$r_{tb} > 0$
Inversa	$r_{tb} < 0$
Grado de correlación	Condición
Nula	$r_{tb} = 0,00$
Baja	$r_{tb} = 0,25$
Media	$r_{tb} = 0,50$
Alta	$r_{tb} = 0,75$
Perfecta	$r_{tb} = 1,00$
Significación	Condición
No significativa	$p > 0,05$
Significativa	$p < 0,05$
Altamente significativa	$p < 0,01$
Muy altamente significativa	$p < 0,001$

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN TABULAR Y GRÁFICA

Tabla 01

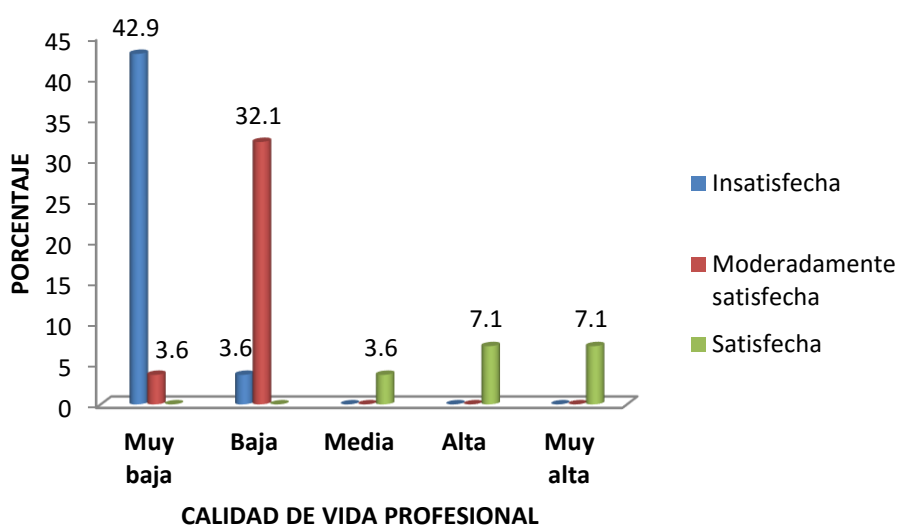
Calidad de vida profesional según satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho, 2016.

Calidad de vida profesional	Satisfacción						Total	
	Insatisfecha		Moderadamente satisfecha		Satisfecha			
	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%
Muy baja	12	42,8	1	3,6	0	0,0	13	46,4
Baja	1	3,6	9	32,1	0	0,0	10	35,7
Media	0	0,0	0	0,0	1	3,7	1	3,7
Alta	0	0,0	0	0,0	2	7,1	2	7,1
Muy alta	0	0,0	0	0,0	2	7,1	2	7,1
Total	13	46,4	10	35,7	5	17,9	28	100,0

Fuente. Instrumentos aplicados.

Figura 01

Calidad de vida profesional según satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho, 2016.



Fuente. Tabla 01.

Del 100% de enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo "Jesús Nazareno", el 46,4% reporta una calidad de vida profesional muy baja y predominó en 42,8% la insatisfacción laboral. El 7,1% reporta una calidad de vida profesional muy alta y la totalidad expresa una satisfacción laboral. Es decir, cuanto mayor es la calidad de vida profesional es mayor el nivel de satisfacción laboral.

Tabla 02

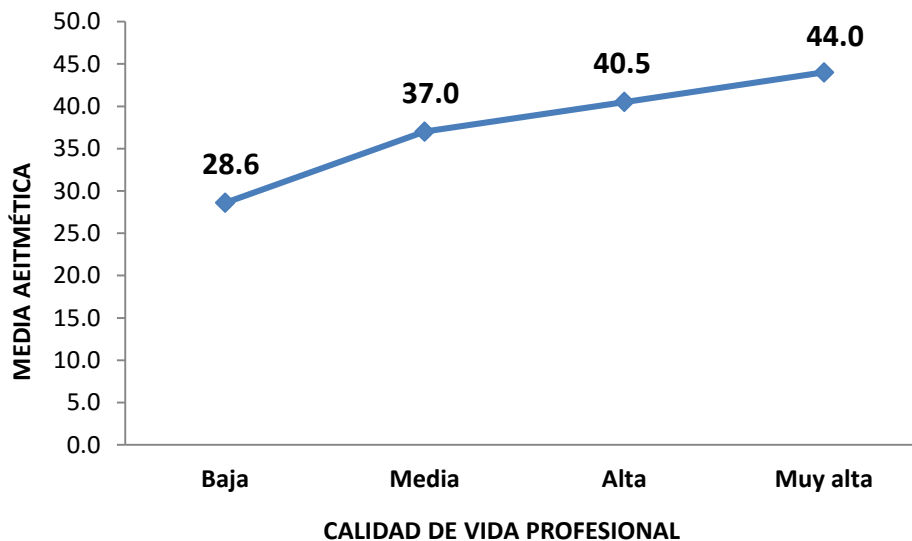
Calidad de vida profesional según estadísticos de la satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho, 2016.

Calidad de vida profesional	Satisfacción laboral						
	N	Media	Desv. típica	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
				Límite inferior	Límite superior		
Baja	10	28,60	2,366	26,91	30,29	25	32
Media	1	37,00	.	.	.	37	37
Alta	2	40,50	4,950	-3,97	84,97	37	44
Muy alta	2	44,00	,000	44,00	44,00	44	44
Total	28	27,57	7,819	24,54	30,60	16	44

Fuente. Instrumentos aplicados.

Figura 02

Calidad de vida profesional según medias de la satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho, 2016.



Fuente. Tabla 02.

En las enfermeras asistenciales con una calidad de vida profesional baja se halló una puntuación media de satisfacción laboral equivalente a $28,6 \pm 2,366$; en tanto que en las enfermeras con calidad de vida profesional muy alta de 44. Comparando las puntuaciones medias de satisfacción laboral se observan diferencias a favor de las enfermeras con mayor calidad de vida profesional.

Tabla 03

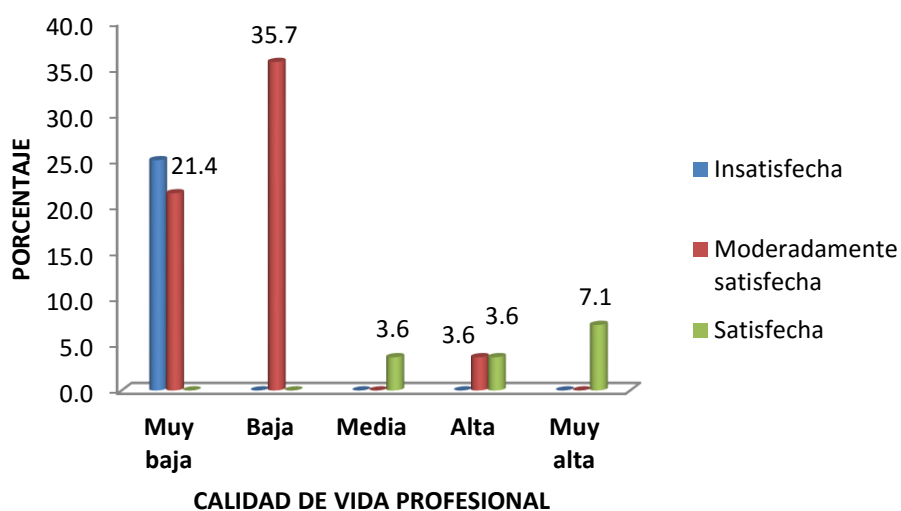
Calidad de vida profesional según satisfacción laboral intrínseca en enfermeras asistenciales.

Calidad de vida profesional	Satisfacción intrínseca						Total	
	Insatisfecha		Moderadamente satisfecha		Satisfecha			
	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%
Muy baja	7	25,0	6	21,4	0	0,0	13	46,4
Baja	0	0,0	10	35,7	0	0,0	10	35,7
Media	0	0,0	0	0,0	1	3,6	1	3,6
Alta	0	0,0	1	3,6	1	3,6	2	7,1
Muy alta	0	0,0	0	0,0	2	7,1	2	7,1
Total	7	25,0	17	60,7	4	14,3	28	100,0

Fuente. Instrumentos aplicados.

Figura 03

Calidad de vida profesional según satisfacción laboral intrínseca en enfermeras asistenciales.



Fuente. Tabla 03.

Del 100% de enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo "Jesús Nazareno", el 46,4% reporta una calidad de vida profesional muy baja y predominó en 25% la insatisfacción laboral intrínseca. El 7,1% reporta una calidad de vida profesional muy alta y la totalidad expresa una satisfacción laboral intrínseca. Es decir, cuanto mayor es la calidad de vida profesional es mayor el nivel de satisfacción laboral intrínseca.

Tabla 04

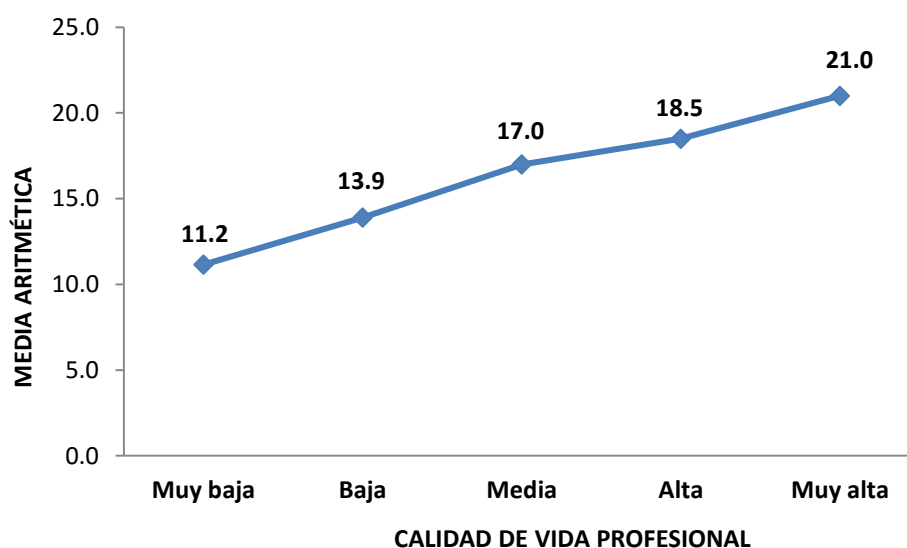
Calidad de vida profesional según estadísticos de la satisfacción laboral intrínseca en enfermeras asistenciales.

Calidad de vida profesional	Satisfacción laboral intrínseca						
	N	Media	Desv. típica	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
				Límite inferior	Límite superior		
Muy baja	13	11,15	1,772	10,08	12,22	8	13
Baja	10	13,90	,994	13,19	14,61	12	15
Media	1	17,00	.	.	.	17	17
Alta	2	18,50	3,536	-13,27	50,27	16	21
Muy alta	2	21,00	,000	21,00	21,00	21	21
Total	28	13,57	3,371	12,26	14,88	8	21

Fuente. Instrumentos aplicados.

Figura 04

Calidad de vida profesional según medias de la satisfacción laboral intrínseca en enfermeras asistenciales.



Fuente. Instrumentos aplicados.

En las enfermeras asistenciales con una calidad de vida profesional baja se halló una puntuación media de satisfacción laboral intrínseca equivalente a $11,15 \pm 1,772$; en tanto que en las enfermeras con calidad de vida profesional muy alta de 21. Comparando las puntuaciones medias de satisfacción laboral intrínseca se observan diferencias a favor de las enfermeras con mayor calidad de vida profesional.

Tabla 05

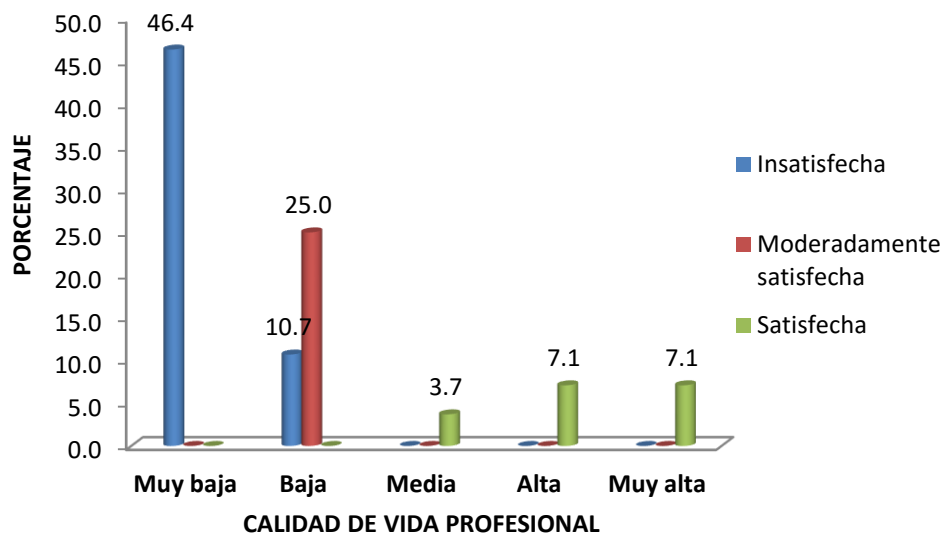
Calidad de vida profesional según satisfacción laboral extrínseca en enfermeras asistenciales.

Calidad de vida profesional	Satisfacción						Total	
	Insatisfecha		Moderadamente satisfecha		Satisfecha			
	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%
Muy baja	13	46,4	0	0,0	0	0,0	13	46,4
Baja	3	10,7	7	25,0	0	0,0	10	35,7
Media	0	0,0	0	0,0	1	3,6	1	3,6
Alta	0	0,0	0	0,0	2	7,1	2	7,1
Muy alta	0	0,0	0	0,0	2	7,1	2	7,1
Total	16	57,1	7	25,0	5	17,9	28	100,0

Fuente. Instrumentos aplicados.

Figura 05

Calidad de vida profesional según satisfacción laboral extrínseca en enfermeras asistenciales.



Fuente. Tabla 05.

Del 100% de enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo "Jesús Nazareno", el 46,4% reporta una calidad de vida profesional muy baja y predominó en 46,4% la insatisfacción laboral extrínseca. El 7,1% reporta una calidad de vida profesional muy alta y la totalidad expresa una satisfacción laboral extrínseca. Es decir, cuanto mayor es la calidad de vida profesional es mayor el nivel de satisfacción laboral extrínseca.

Tabla 06

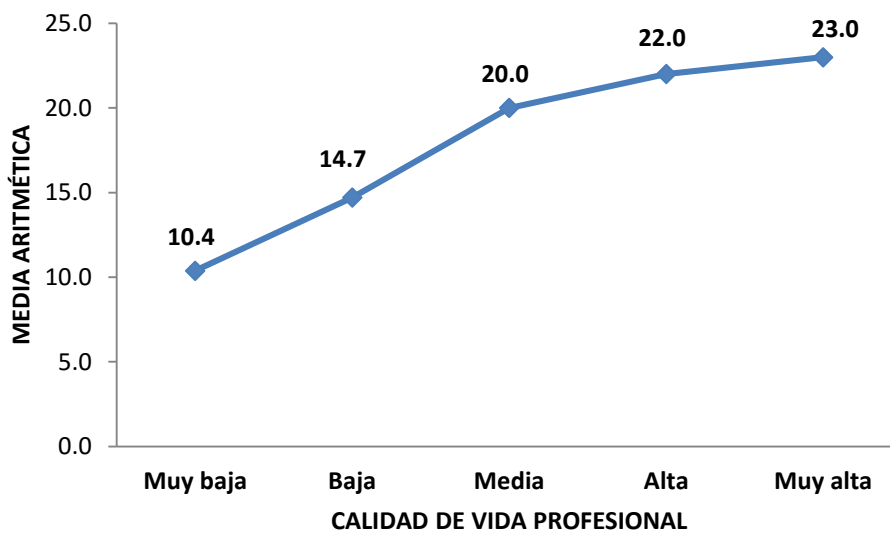
Calidad de vida profesional según estadísticos de la satisfacción laboral extrínseca en enfermeras asistenciales.

Calidad de vida profesional	Satisfacción laboral						
	N	Media	Desv. típica	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
				Límite inferior	Límite superior		
Muy baja	13	10,38	1,557	9,44	11,33	8	13
Baja	10	14,70	1,494	13,63	15,77	13	17
Media	1	20,00	.	.	.	20	20
Alta	2	22,00	1,414	9,29	34,71	21	23
Muy alta	2	23,00	,000	23,00	23,00	23	23
Total	28	14,00	4,522	12,25	15,75	8	23

Fuente. Instrumentos aplicados.

Figura 06

Calidad de vida profesional según medias de la satisfacción laboral extrínseca en enfermeras asistenciales.



Fuente. Tabla 06.

En las enfermeras asistenciales con una calidad de vida profesional baja se halló una puntuación media de satisfacción laboral extrínseca equivalente a $10,38 \pm 1,557$; en tanto que en las enfermeras con calidad de vida profesional muy alta de 23. Comparando las puntuaciones medias de satisfacción laboral extrínseca se observan diferencias a favor de las enfermeras con mayor calidad de vida profesional.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

La calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho, 2016.

Tau b de Kendall		Satisfacción laboral
Calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	0,892
	N	28

$H_0: r_{tb} = 0$

$H_i: r_{tb} \neq 0$

El Coeficiente de Correlación Tau b de Kendall mayor que cero es evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula porque la calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno ($r_{tb} = 0,892$).

4.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a) La calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral intrínseca en enfermeras asistenciales.

Tau b de Kendall		Satisfacción intrínseca
Calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	0,729
	N	28

$H_0: r_{tb} = 0$

$H_i: r_{tb} \neq 0$

El Coeficiente de Correlación Tau b de Kendall mayor que cero es evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula porque la calidad de vida profesional se relaciona directamente con

la satisfacción laboral intrínseca en enfermeras asistenciales ($r_{tb} = 0,729$).

- b) La calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral extrínseca en enfermeras asistenciales.

Tau b de Kendall		Satisfacción extrínseca
Calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	0,860
	N	28

$H_0: r_{tb} = 0$

$H_1: r_{tb} \neq 0$

El Coeficiente de Correlación Tau b de Kendall mayor que cero es evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula porque la calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral extrínseca en enfermeras asistenciales ($r_{tb} = 0,860$).

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN

La investigación trata sobre la relación entre calidad de vida profesional y satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, obteniéndose los siguientes hallazgos:

La calidad de vida profesional fue muy baja en el 46,4% de enfermeras, baja en el 35,7%, media en el 3,6%, alta y muy alta en el 7,1% respectivamente.

Similares resultados fueron descritos por Mederos ⁽⁴⁹⁾, en una muestra de profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, al establecer que el 40,8% presentó calidad de vida profesional muy baja, 23,1% baja, 18,5% media, 10,2% alta y 7,4% muy alta.

Del mismo modo, Ñacari ⁽⁵⁰⁾ sobre una muestra del personal asistencial del Centro de Salud San Juan Bautista identificó una calidad de vida profesional baja en el 45%, media en el 40% y alta en el 15%.

El deterioro de las condiciones laborales es una característica común en los establecimientos de salud públicos del país y la región, donde la demanda de usuarios excede a la dotación actual de profesionales y técnicos, situación que genera manifestaciones de sobrecarga y agotamiento físico, psicológico y social.

Tener calidad de vida en el trabajo incide sobre aspectos importantes del comportamiento laboral: motivación para el trabajo, capacidad de adaptación al entorno, creatividad y voluntad para innovar o aceptar cambios en la organización. ⁽⁵¹⁾

Por el contrario, una escasa calidad de vida profesional es una debilidad en toda entidad laboral y refleja la inconformidad de los empleados con las condiciones laborales que no satisfacen sus expectativas. Teniendo como referencia este escenario, resulta casi imposible exigir buen desempeño y alta productividad cuando la propia institución no se interesa por la salud laboral de sus empleados. ⁽⁵²⁾

Por otro lado, el 57,1% de enfermeras reporta insatisfacción laboral, 25% satisfacción moderada y 17,9% insatisfacción.

Mederos ⁽⁵³⁾, entre profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, estableció que el 43,5% presentó satisfacción laboral moderada, 36,1% baja y 20,4% alta.

Pariona (2016), en personal de salud del Hospital de Apoyo “Jesús Nazareno”, determinó que el 41,2% expresaba baja satisfacción laboral, 32,5% alta y 26,2% media. ⁽⁵⁴⁾

El mayor porcentaje de enfermeras asistenciales reportan insatisfacción laboral (intrínseca y extrínseca). Las razones son múltiples: sobrecarga de actividades, políticas poco claras de promoción y ascensos, escaso desarrollo profesional y por influencia de los factores vocacionales que no son tomados en cuenta en la contrata y nombramiento del personal de salud.

Por esta razón, Mederos ⁽⁵⁵⁾ señala que la condiciones laborales en las entidades hospitalarias públicas no son las más adecuadas, porque prima el hacinamiento, el desabastecimiento de insumos y el escaso equipamiento, aspectos que son discordantes con la alta demanda de pacientes que exigen calidad en las prestaciones asistenciales.

El análisis bi-variable describe que cuanto menor es la calidad de vida profesional es menor el nivel de satisfacción laboral, estableciéndose una correlación alta, positiva y significativa ($r_{tb} = 0,892$).

Mederos ⁽⁵⁶⁾, en el Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, concluye que la calidad de vida profesional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería ($r_s = 0,902$; $p < 0,05$).

Ñacari ⁽⁵⁷⁾, en el Centro de Salud San Juan Bautista estableció la calidad de vida profesional se correlacionó directamente con el desempeño laboral del personal de salud ($r_s = 0,871$; $p < 0,05$).

La variabilidad de la satisfacción laboral en función a la calidad de vida profesional se explica en un 75,9% (r_{tb}^2). Es decir, la percepción de bienestar en el desempeño de sus funciones tiene incidencia significativa en los niveles de

satisfacción y viceversa. Lo que es igual a señalar que una enfermera con escasa calidad de vida profesional exhibe mayor nivel de insatisfacción.

Analizando la calidad de vida profesional según dimensiones de la satisfacción laboral se halló los siguientes resultados:

La calidad de vida profesional se relacionó directamente con la satisfacción laboral intrínseca en enfermeras asistenciales ($r_{tb} = 0,729$).

Pariona ⁽⁵⁸⁾, en personal de salud del Hospital de Apoyo “Jesús Nazareno”, halló un bajo nivel de satisfacción intrínseca en el 45%, medio en el 38,8% y alto en el 12,6%. Por tanto, la débil política de reconocimiento del logro y la oportunidad de crecimiento o desarrollo profesional inciden en los índices de insatisfacción.

El escaso sentimiento de realización profesional, la percepción de una política inequitativa de reconocimiento, promoción y ascensos son fuente de insatisfacción intrínseca que se traducen en menores niveles de calidad de vida profesional.

Asimismo, la calidad de vida profesional se relacionó directamente con la satisfacción laboral extrínseca en enfermeras asistenciales ($r_{tb} = 0,860$).

Pariona ⁽⁵⁹⁾, entre personal de salud del Hospital de Apoyo “Jesús Nazareno”, halló un bajo nivel de satisfacción extrínseca en el 43,7%, medio en el 31,3% y alto en el 25%.

La escasa calidad de vida profesional y la insatisfacción laboral intrínseca, es reflejo las condiciones de trabajo inapropiadas y distantes de las expectativas de los empleados en cuanto a salario, el entorno físico, estabilidad, etc.

Significa que las condiciones laborales en que se desenvuelve el trabajador generan diferentes respuestas de desagrado, que finalmente configuran el nivel de insatisfacción. ⁽⁶⁰⁾

CONCLUSIONES

1. La calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno ($r_{tb} = 0,892$).
2. La calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral intrínseca en enfermeras asistenciales ($r_{tb} = 0,729$).
3. La calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral extrínseca en enfermeras asistenciales ($r_{tb} = 0,860$).

RECOMENDACIONES

1. Al señor director del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, implementar programas de incentivos y reconocimiento del personal de salud con buen desempeño con la finalidad de promover la calidad de vida profesional.
2. A la oficina de personal y departamento de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, promover la salud laboral de las enfermeras asistenciales gestionando la adecuada dotación de personal para prevenir la sobrecarga de funciones. Del mismo modo, incorporar los aspectos vocacionales en la contrata y nombramiento del personal de asistencial.
3. A las enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno, mayor compromiso con las metas y objetivos de la organización. Asimismo, es necesaria la creatividad e innovación en la prestación de servicios para disminuir las manifestaciones de agotamiento.
4. A los bachilleres de la Escuela Profesional de Enfermería continuar con el desarrollo de investigaciones sobre los factores que inciden en la calidad de vida profesional.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Piñeiro M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. *Enferm. glob.* 2013; 12(31): 125-150.
2. Hanzeliková A. Calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría. *Enferm. glob.* 2013; 24(30): 145-155.
3. Mederos G. *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2015.* Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo; 2016.
4. Ñacari, G. *Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Juan Bautista. Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
5. Pariona B. *Nivel de satisfacción laboral y desempeño del personal de salud del Hospital de Apoyo "Jesús Nazareno". Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
6. Mederos G. *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2015.* Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo; 2016.
7. Varo J. La calidad de la atención médica. *Medicina Clínica* 1995;104 (1): 538-40.
8. García I, Gálvez M, Rodríguez A. Calidad de Vida Profesional y Burnout en Técnicos de Drogodependencias: Análisis Comparativo con otros Grupos Profesionales. *Med. segur. trab.* 2009; 55 (217): 12-26
9. Moya, S. *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica (tesis de titulación).* España: Universidad de Cantabria; 2011.

10. Grimaldo, M. Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima. *Liber.* 2011; 17 (2): 173-185.
11. Monteza N. *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico Hospital EsSalud Chiclayo, 2010.* Tesis de maestría. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2012.
12. Mederos G. *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2015.* Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo; 2016.
13. Palomino, A. *Influencia de la satisfacción laboral en el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Ayacucho. Abril – Diciembre, 2011.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2014.
14. Montes M. *Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría: Universidad César Vallejo; 2015.
15. Colos G. *Nivel de desarrollo de la inteligencia emocional de los profesionales de salud y su relación con el desempeño laboral en las FF.AA y PNP Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría: Universidad César Vallejo; 2015.
16. Pariona B. *Nivel de satisfacción laboral y desempeño del personal de salud del Hospital de Apoyo “Jesús Nazareno”. Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
17. Ñacari, G. *Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Juan Bautista. Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
18. Testa M, Simonson D. Assessment of quality of life outcomes. *The New England Journal of Medicine* 1997, 334 (13): 835-40.
19. García S. La qualitat de vida professional com a avantatge competitiu. *Revista de Qualita* 1993; 11: 4-9.
20. Gamero C. *Análisis económico de la satisfacción laboral.* Tesis de doctorado, facultad de ciencias económicas y empresariales, departamento de

economía aplicada (estadística y econometría). España: Universidad de Málaga; 2003.

21. Chiang M. *Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento*. Chile: Universidad del Bio-Bio, Concepción Chile; s/f.
22. Segurado A, Agulló E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema* 2002; 14 (4). 828-836.
23. Hanzelikova, A. et al. La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría. *Enferm. glob.* 2011; 10 (24).
24. Hanzelikova, A. et al. La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría. *Enferm. glob.* 2011; 10 (24).
25. Soriano, M. (s/f.). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. España. Recuperado de [http://www. Dialnet-LaMotivacionPilarBasicoDeTodoTipoDeEsfuerzo-209932.pdf](http://www.Dialnet-LaMotivacionPilarBasicoDeTodoTipoDeEsfuerzo-209932.pdf).
26. Gil P, García J. Efectos de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Un estudio longitudinal en enfermería. *Revista Mexicana de Psicología* 2018; 25 (2): 329-337.
27. Smith R. Why are the doctors so unhappy? *British Medical Journal* 2001;322 (1): 1073-4.
28. Locke, E. The nature and causes of job satisfaction”, en Dunnette, M.D. (Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally ; 1976.
29. Moré L, Carmenate V, Junco C. La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial. Estudio de casos en el MITRANS. Transporte, *Desarrollo y Medio Ambiente* 2005, 25(2), 55.
30. Alfaro R. *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Tesis de maestría. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012.
31. Herzberg F. How do you Motivate Employees? *Harvard Business Review* 1968.

32. Alfaro R. *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Tesis de maestría. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012.
33. Dawes R. (2009). *Theory of work adjustment*. Recuperado de http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf.
34. Alfaro R. *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Tesis de maestría. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012.
35. Locke E. What is job satisfactory? Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco, California. 1968. Recuperado de <http://www.eric.ed.gov>.
36. Alfaro R. *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Tesis de maestría. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012.
37. Lawler, E. *Motivation in work organizations*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing; 1973.
38. Alfaro R. *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Tesis de maestría. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012.
39. Quarstein V, Mc Affe R, Glassman M. The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations* 1992; 42 (1): 859-873.
40. Alfaro R. *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Tesis de maestría. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012.
41. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley & Sons; 1959.
42. Locke, E. *The nature and causes of job satisfaction*", en Dunnette, M.D. (Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally ; 1976.

43. Mederos G. *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2015. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo; 2016.*
44. García S. La qualitat de vida professional com a avantatge competitiu. *Revista de Qualita* 1993; 11: 4-9.
45. Locke, E. *The nature and causes of job satisfaction*”, en Dunnette, M.D. (Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally ; 1976.
46. García S. La qualitat de vida professional com a avantatge competitiu. *Revista de Qualita* 1993; 11: 4-9.
47. Locke, E. *The nature and causes of job satisfaction*”, en Dunnette, M.D. (Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally ; 1976.
48. Pariona B. *Nivel de satisfacción laboral y desempeño del personal de salud del Hospital de Apoyo “Jesús Nazareno”. Ayacucho, 2015. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 1976.*
49. Mederos G. *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2015. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo; 2016.*
50. Ñacari, G. *Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Juan Bautista. Ayacucho, 2015. Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.*
51. Herrera R, Cassals M. Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería* 2005, 21 (1), 1-11.
52. Mederos G. *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2015. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo; 2016.*
53. Mederos G. *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2015. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo; 2016.*

54. Pariona B. *Nivel de satisfacción laboral y desempeño del personal de salud del Hospital de Apoyo "Jesús Nazareno". Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
55. Mederos G. *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2015.* Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo; 2016.
56. Mederos G. *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2015.* Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo; 2016.
57. Ñacari, G. *Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal asistencial en el Centro de Salud San Juan Bautista. Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
58. Pariona B. *Nivel de satisfacción laboral y desempeño del personal de salud del Hospital de Apoyo "Jesús Nazareno". Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
59. Pariona B. *Nivel de satisfacción laboral y desempeño del personal de salud del Hospital de Apoyo "Jesús Nazareno". Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.
60. Pariona B. *Nivel de satisfacción laboral y desempeño del personal de salud del Hospital de Apoyo "Jesús Nazareno". Ayacucho, 2015.* Tesis de maestría. Ayacucho: Universidad César Vallejo; 2016.

ANEXOS

Anexo 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS. HOSPITAL DE APOYO JESÚS NAZARENO - AYACUCHO, 2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METÓDICA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	X. Calidad de vida profesional X ₁ . Apoyo directivo X ₂ . Demanda de trabajo X ₃ . Motivación intrínseca Y. Satisfacción laboral Y ₁ . Intrínseca Y ₂ . Extrínseca	Enfoque de investigación Cuantitativo Nivel de investigación Correlacional Tipo de investigación Aplicado Diseño de investigación Transversal Población 28 enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Muestra Censo. Tipo de muestreo Se obvia. Técnicas Psicometría. Instrumentos Escala de calidad de vida profesionales Escala general de satisfacción laboral. Tratamiento estadístico Coeficiente de correlación "Tau" b de Kendall
¿Cómo se relaciona la calidad de vida profesional con la satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho, 2016?	Determinar la relación entre calidad de vida profesional y satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho, 2016.	La calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral en enfermeras asistenciales del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho, 2016.		
ESPECÍFICAS	ESPECÍFICAS	ESPECÍFICAS		
a) ¿Cómo se relaciona la calidad de vida profesional con la satisfacción laboral intrínseca en enfermeras asistenciales? b) ¿Cómo se relaciona la calidad de vida profesional con la satisfacción laboral extrínseca en enfermeras asistenciales?	a) Identificar la relación entre calidad de vida profesional y satisfacción laboral intrínseca en enfermeras asistenciales. b) Identificar la relación entre calidad de vida profesional y satisfacción laboral extrínseca en enfermeras asistenciales.	a) La calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral intrínseca en enfermeras asistenciales. b) La calidad de vida profesional se relaciona directamente con la satisfacción laboral extrínseca en enfermeras asistenciales.		

Anexo 02

INSTRUMENTOS

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)

En cada frase, debe evaluar y cuantificar su nivel de acuerdo con la forma como percibe las condiciones de su trabajo actual. Antes de responder, intente pensar en situaciones **REALES** en las que haya tenido que utilizar dicha habilidad y no pretenda responder de acuerdo a lo que usted **CREA QUE SERIA CORRECTO**.

AFIRMACIONES	Nada	Algo	Bastante	Mucho
	1	2	3	4
Cantidad de trabajo que tengo				
Satisfacción con el tipo de trabajo				
Satisfacción con el sueldo				
Posibilidad de promoción				
Reconocimiento de mi esfuerzo				
Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
Motivación(ganas de esforzarme)				
Apoyo de mis jefes				
Apoyo de mis compañeros				
Apoyo de mi familia				
Ganas de ser creativo				
Posibilidad de ser creativo				
Desconecto al acabar la jornada laboral				
Recibo información de los resultados de mi trabajo				
Conflictos con otras personas de mi trabajo				
Falta de tiempo para mi vida personal				
Incomodidad física en el trabajo				
Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
Carga de responsabilidad				
Mi centro de trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi Puesto				
Tengo autonomía o libertad de decisión				
Interrupciones molestas				
Estrés (esfuerzo emocional)				
Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
Variedad en mi trabajo				
Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				

Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
Lo que tengo que hacer queda claro				
Me siento orgulloso de mi trabajo				
Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
Calidad de vida de mi trabajo				
Apoyo de los compañeros (en el caso de responsabilidades directivas)				

ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN LABORAL

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones (de Insatisfecho a Satisfecho) entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer. Debe tener en cuenta lo siguiente:

- a) La escala es anónima y confidencial.
- b) Es importante responder de manera franca y honesta
- c) Llenar el cuestionario con bolígrafo.
- d) Asegúrese de responder todas las declaraciones o enunciados.
- e) Responder posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, marcando con una equis (X) en la opción del enunciado que indique lo que usted percibe en su centro de trabajo.
- f) La información será recogida y analizada por el equipo de investigadores de la Universidad César Vallejo.

DATOS ESPECÍFICOS

AFIRMACIONES		En desacuerdo	Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	De acuerdo
		1	2	3
1.	Las condiciones físicas del trabajo sin apropiadas			
2.	Tengo libertad para elegir mi propio método de trabajo			
3.	Las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo es gratificante			
4.	Obtengo reconocimiento por el trabajo bien hecho			
5.	Mi jefe inmediato es justo			
6.	Cumplo con agrado las responsabilidades que me asignan			
7.	Mi salario no cubre mis expectativas			
8.	La institución me permite utilizar mis capacidades			
9.	La relación entre la dirección y los trabajadores es gratificante			
10.	La institución promueve la promoción de los trabajadores			
11.	La gestión del hospital es buena			
12.	Los directivos prestan a atención a las sugerencias que hago			
13.	Mi horario de trabajo es apropiado			
14.	La variedad de tareas que realizo es gratificante			
15.	Siento placer por trabajar en el hospital			

Anexo 03

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

ESCALA DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	35

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ITEM 1	87,6000	550,933	,920	,979
ITEM 2	87,7000	568,678	,581	,979
ITEM 3	87,2000	557,733	,701	,979
ITEM 4	87,3000	560,233	,599	,979
ITEM 5	87,4000	557,600	,672	,979
ITEM 6	87,7000	567,789	,626	,979
ITEM 7	87,2000	574,178	,265	,980
ITEM 8	87,1000	558,989	,707	,979
ITEM 9	87,3000	553,789	,798	,979
ITEM 10	87,5000	556,278	,721	,979
ITEM 11	87,7000	568,011	,615	,979
ITEM 12	87,2000	557,067	,723	,979
ITEM 13	87,3000	552,678	,833	,979
ITEM 14	87,6000	553,600	,834	,979
ITEM 15	87,4000	570,489	,388	,980
ITEM 16	87,8000	565,956	,963	,979
ITEM 17	87,2000	557,733	,701	,979
ITEM 18	87,3000	560,233	,599	,979
ITEM 19	87,4000	557,600	,672	,979
ITEM 20	87,7000	567,789	,626	,979
ITEM 21	87,2000	574,178	,265	,980
ITEM 22	87,1000	558,989	,707	,979
ITEM 23	87,4000	550,933	,877	,979

ITEM 24	87,6000	553,378	,841	,979
ITEM 25	87,7000	568,011	,615	,979
ITEM 26	87,2000	557,067	,723	,979
ITEM 27	87,3000	552,678	,833	,979
ITEM 28	87,6000	553,600	,834	,979
ITEM 29	87,4000	570,489	,388	,980
ITEM 30	87,8000	565,956	,963	,979
ITEM 31	87,2000	557,733	,701	,979
ITEM 32	87,3000	560,233	,599	,979
ITEM 33	87,4000	557,600	,672	,979
ITEM 34	87,7000	567,789	,626	,979
ITEM 35	87,2000	574,178	,265	,980

ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	15

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ITEM 1	21,3000	39,567	,613	,933
ITEM 2	21,5000	42,500	,653	,931
ITEM 3	21,4000	38,933	,851	,924
ITEM 4	21,0000	40,889	,687	,929
ITEM 5	21,3000	40,900	,602	,932
ITEM 6	21,5000	44,056	,399	,936
ITEM 7	21,4000	43,156	,504	,934
ITEM 8	20,9000	40,544	,827	,926
ITEM 9	21,1000	40,322	,708	,929
ITEM 10	21,3000	38,900	,844	,925
ITEM 11	21,5000	43,611	,470	,935
ITEM 12	21,4000	39,822	,740	,928
ITEM 13	21,0000	40,000	,806	,926
ITEM 14	21,2000	39,511	,779	,927
ITEM 15	21,4000	42,267	,642	,931

Anexo 04
BASE DE DATOS

apoyo	demanda	motiv	calidad	Intrínseca	Extrínseca	Satisfacción	n_Apoyo	n_demanda	n_motivación	n_calidad	n_Intrínseca	n_extrínseca	n_Satisfacción
14	12	10	36	8	8	16	1	5	1	1	1	1	1
18	12	15	45	12	11	23	1	5	1	1	2	1	1
20	14	16	50	13	11	24	1	5	1	1	2	1	1
20	14	16	50	13	12	25	1	5	1	1	2	1	1
20	14	16	50	13	12	25	1	5	1	1	2	1	1
20	12	16	46	13	12	25	1	5	1	1	2	1	1
23	13	19	55	13	13	26	2	5	2	1	2	1	2
25	15	21	61	14	14	28	2	5	2	2	2	2	2
25	15	21	61	12	13	25	2	5	2	2	2	1	1
26	16	22	64	13	13	26	2	5	2	2	2	1	2
28	18	24	70	15	15	30	2	4	3	2	2	2	2
28	22	24	74	14	16	30	2	4	3	2	2	2	2
29	22	25	76	14	16	30	3	4	3	2	2	2	2
29	22	25	76	15	16	31	3	4	3	2	2	2	2
29	22	25	76	15	17	32	3	4	3	2	2	2	2
33	32	29	94	17	20	37	3	2	4	3	3	3	3
46	42	40	128	21	23	44	5	1	5	5	3	3	3
41	41	37	119	21	23	44	4	1	5	4	3	3	3
16	14	12	42	10	9	19	1	5	1	1	1	1	1
24	14	20	58	14	14	28	2	5	2	2	2	2	2
16	14	13	43	10	9	19	1	5	1	1	1	1	1
26	16	22	64	13	13	26	2	5	2	2	2	1	2
48	42	40	130	21	23	44	5	1	5	5	3	3	3
33	38	29	100	16	21	37	3	2	4	4	2	3	3
15	14	12	41	9	9	18	1	5	1	1	1	1	1
16	14	12	42	10	9	19	1	5	1	1	1	1	1
16	15	13	44	10	10	20	1	5	1	1	1	1	1
18	18	14	50	11	10	21	1	4	1	1	1	1	1

