

Centro Universitario Regional Zona Atlántica.

Universidad Nacional del Comahue

Facultad de Ciencias del Ambiente y la Salud



Calidad de Vida Profesional del Personal de Enfermería en el Servicio de Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de Agudos Dr. Pedro Ecay. Carmen de Patagones, pcia. Bs.As. - Diciembre 2022.

TESIS PARA ACCEDER AL TITULO DE LICENCIADO DE LA CARRERA
LICENCIATURA EN ENFERMERIA

Autor/a: Benítez Gladys Noemí.

Legajo. 115798.

Director/a: Esp. Heckel Ochoteco Silvia.

Argentina. Rio Negro.

Viedma. - 2023

AGRADECIMIENTOS

A mi familia por todo el apoyo, paciencia y acompañamiento en todos estos años de formación.

Al Centro regional Zona Atlántica y la Universidad Nacional del Comahue por darme la oportunidad de poder formarme profesionalmente.

A todos los docentes y profesionales que formaron parte de este recorrido de aprendizaje y crecimiento profesional, en cada una de las cátedras que he tenido que transitar.

A las autoridades y compañeros de trabajo del hospital Pedro Ecay, por permitirme la ejecución del proyecto.

Con mucho cariño, respeto y gratitud a mi directora de tesis, Esp. Silvia Heckel Ochoteco por su orientación y apoyo incondicional durante el desarrollo y culminación de mi investigación.

Gladys Noemí Benítez.

DEDICATORIA

A toda mi familia y seres queridos por estar siempre presente, acompañándome y por el apoyo moral que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

Principalmente a mi marido e hijos por el apoyo incondicional, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron y por su amor, trabajo, sacrificio y esfuerzo en todos estos años. ¡Gracias a ustedes he llegado hasta aquí!

También se lo dedico a los todos los profesores que estuvieron apoyándome y dándome fuerzas para no bajar los brazos y lograr cumplir mi objetivo.

A mi querida madre, por darme la vida y siempre apoyarme. Hoy lamentablemente, por circunstancias de la vida, me ve cerrar esta etapa desde el Cielo.

INDICE

AGRADECIMIENTOS	1
DEDICATORIA	2
INDICE.....	3
INDICE DE TABLAS	6
INDICE DE GRÁFICOS	8
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO I. Delimitación del problema.....	14
I.1. Planteamiento del Problema.....	14
I.2 Justificación y relevancia de la Investigación.....	21
I.3. Importancia del estudio de la calidad de vida profesional para la disciplina enfermera.	25
I.4. Contexto.....	26
I.5. Objetivos de la Investigación.	28
I.5.a. Objetivo general.....	28
CAPITULO II. Perspectiva teórica.....	29
II.1 Estado del Arte	29
II. 2. Marco Teórico.....	40
II. 2.3. Definición de Enfermera, del Consejo internacional de Enfermeras (CIE)...	44
II.2.4. Ley 12245. Provincia de Buenos Aires.....	46

II.2.5. Dimensiones de la Calidad de Vida Profesional	47
II.2.6. Percepción	47
CAPÍTULO III: Diseño metodológico	50
III.1. Tipo de estudio	50
III.2 Población	50
III.3. Criterios de inclusión y exclusión.	51
III.4. Operacionalización de variables	51
III.4.a. Matriz operacional de las variables.	52
III.4.b. Matriz operacional de las variables independientes.	52
III.4.c. Matriz operacional de la variable dependiente.	53
III.5 Fuente de información.....	55
III.6 Técnica de recolección de datos.....	55
III.7. Plan de Recolección de Datos	58
III.8 Aspectos Éticos	58
CAPITULO IV. Análisis de los datos	59
IV.1. Análisis	59
IV.1. Características sociodemográficas del profesional de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de Agudos Dr. Pedro Ecay.2022. ...	59
IV.2. Calidad de Vida Profesional	72
Discusión	81
CAPITULO V	86
V.1 Conclusión	86

V.2 Recomendaciones	87
CAPÍTULO VI. Fuentes de Información.....	88
VI.1 Referencias bibliográficas	88
ANEXOS	92
Anexo I	92
Cuestionario Calidad de vida profesional (CVP).....	92
Cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP).....	93
Anexo II.....	94
Consentimiento Informado	94
Anexo III.....	96
Autorización de la Institución	96
Anexo IV	97
Declaración Conflicto de interés	97

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Edad del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Dic 2022.</i>	59
Tabla 2 <i>Género que percibe el personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Dic 2022.</i>	61
Tabla 3 <i>Estado civil del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay Dic 2022.</i>	62
Tabla 4 <i>Número de hijos del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Dic 2022.</i>	63
Tabla 5 <i>Nivel de formación del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022.</i>	64
Tabla 6 <i>Antigüedad en la profesión del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022.</i>	65
Tabla 7 <i>Antigüedad en el servicio del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022.</i>	66
Tabla 8 <i>Condición Laboral del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay Dic 2022.</i>	69
Tabla 9 <i>Otra actividad remunerada que realiza el personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología en el hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022.</i>	70
Tabla 10 <i>Se capacita o estudia el personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay dic. 2022.</i>	71

Tabla 11 <i>Calidad de Vida Profesional en la dimensión Carga de trabajo del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022.</i>	72
Tabla 12 <i>Calidad de vida profesional en la dimensión Apoyo Directivo del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022.</i>	74
Tabla 13 <i>Calidad de vida profesional en la dimensión Motivación Intrínseca del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022.</i>	76
Tabla 14 <i>Calidad de Vida Profesional del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay dic. 2022.</i>	78

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Edad del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022. Fuente: Elaboración propia.....	60
Gráfico 2: Género que percibe el personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del Hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022 Fuente: Elaboración propia.	61
Gráfico 3: Estado Civil del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022. Fuente: Elaboración propia.	62
Gráfico 4: Número de hijos del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Dic 2022.Fuente: Elaboración propia.	63
Gráfico 6: Antigüedad en la profesión del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de Agudos Dr. Pedro Ecay. Fuente: elaboración propia. .	66
Gráfico 7: Antigüedad en el servicio del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Dic. 2022.....	68
Gráfico 8: Condición Laboral del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Dic 2022. Fuente: Elaboración propia.	69
Gráfico 9: Otra Actividad remunerada que realiza el personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Fuente: Elaboración propia.	70
Gráfico 10: Se capacita o estudia el personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Fuente: Elaboración.....	71

Gráfico 11.a: Calidad de Vida Profesional en la dimensión Carga de trabajo del personal de enfermería en la en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay.Fuente de elaboracion propia.	72
Gráfico 11.b: Distribución de las respuestas por ítem de la Dimensión Carga de trabajo Fuente: Elaboración propia.	73
Gráfico 12.a: Calidad de vida profesional en la dimensión Apoyo Directivo del personal de enfermería en la en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Fuente: Elaboración propia.	74
Gráfico 12.b: Distribución de las respuestas por ítem de la Dimensión Apoyo Directivo.Fuente: Elaboracion propia.	75
Gráfico 13.a: Calidad de Vida Profesional en la dimensión Motivación Intrínseca del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Fuente: Elaboración propia.	76
Gráfico 13.b: Distribución de las respuestas por ítem de la Dimensión Motivación Intrínseca.	77
Gráfico 14.a. Distribución de las frecuencias de la variable calidad de vida profesional del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Fuente: Elaboración propia.	78
Gráfico 14.b: Distribución de las respuestas por ítem de la variable General Calidad de Vida Profesional. Fuente: Elaboración propia.	80

RESUMEN

Esta investigación se realizó con el objetivo de determinar la calidad de vida profesional (CVP) del personal de enfermería en el servicio Materno infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay de la localidad de Carmen de Patagones, provincia de Buenos Aires en el mes de diciembre del año 2022. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. La población estuvo conformada por 12 profesionales de enfermería que trabajaban en el servicio mencionado durante el periodo de estudio. La técnica utilizada fue la encuesta donde la primera sección estuvo conformada por datos sociodemográficos y laborales del personal de enfermería y en la segunda sección se utilizó el cuestionario validado de calidad de vida profesional (CVP-35) que consta de 35 ítems que valoran 3 dimensiones: carga de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca. Se obtuvo como resultado que la CVP en la dimensión carga de trabajo ha sido valorada negativamente como BAJA (64%) y la CVP en la dimensión apoyo directivo también ha sido valorada como BAJA (91%), la CVP en la dimensión motivación intrínseca fue valorada positivamente como ALTA (82%) y en términos generales se concluyó que el 100% de los profesionales de enfermería percibe REGULAR calidad de vida profesional en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal agudos Dr. Pedro Ecay de Carmen de Patagones, pcia. Buenos Aires durante el periodo estudiado. Si bien esto nos da un diagnóstico de cómo los profesionales de enfermería sienten su calidad de vida profesional, ello no es determinante, sino más bien una oportunidad para mejorar cuestiones relacionadas con las diferentes dimensiones y la necesidad de implementar nuevas estrategias para que los profesionales de enfermería tengan mejores probabilidades de sentirse satisfechos en las actividades que realizan a diario, aumentando su fidelidad y sentido de pertenecía con el servicio del que son parte y con la institución.

Palabras claves: Calidad de vida profesional, percepción, satisfacción, enfermería

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of determining the professional quality of life (PQL) of the nursing staff in the Maternal and Child and Gynecology service of the Municipal Hospital of Acute Dr. Pedro Ecay in the town of Carmen de Patagones, province of Buenos Aires in December 2022. The study was quantitative, descriptive, and cross-sectional. The population consisted of 12 nursing professionals who worked in the mentioned service during the study period. The technique used was a survey where the first section consisted of sociodemographic and work data of the nursing staff and in the second section the validated questionnaire of professional quality of life (PQL-35) was used, which consists of 35 items that assess 3 dimensions: workload, managerial support, and intrinsic motivation. The result was that the PQL in the workload dimension was negatively valued as LOW (64%) and the PQL in the managerial support dimension was also valued as LOW (91%), the PQL in the intrinsic motivation dimension was positively valued as HIGH (82%) and in general terms it was concluded that 100% of the nursing professionals perceive REGULAR professional quality of life in the Maternal and Child and Gynecology service of the Municipal Hospital of Acute Dr. Pedro Ecay of Carmen de Patagones, Buenos Aires province during the studied period. While this gives us a diagnosis of how nursing professionals feel their professional quality of life, it is not determinant, but rather an opportunity to improve issues related to the different dimensions and the need to implement new strategies so that nursing professionals have better chances of feeling satisfied in the activities they perform daily, increasing their loyalty and sense of belonging with the service they are part of and with the institution.

Keywords: Quality of professional life, perception, satisfaction, nursing

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la calidad de vida profesional (CVP) del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay de la localidad de Carmen de Patagones, de la provincia de Buenos Aires en el mes de diciembre del año 2022.

El tema de investigación surgió a partir de la experiencia vivida por la investigadora en dicho servicio durante su actividad profesional y al compartir a diario ideas y experiencias con compañeros de trabajo, donde por momentos se evidenció insatisfacción, cierto malestar y desmotivación del personal durante la jornada laboral.

Dicho estudio permitió tener un punto de referencia de las características, satisfacción y motivación del personal de enfermería, ya que su función es fundamental para asegurar la calidad de atención y la seguridad del paciente en la institución. Para esta investigación se tomó en cuenta el concepto propuesto por Fernández Areque (2016) que aborda el tema de CVP y lo define como “Sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe asociado a la carga de la profesión y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontarlos” (p.377) y utilizándose para ello el cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35).

Por ello, con el objetivo de obtener el título de grado correspondiente y en cumplimiento de las normativas vigentes en el plan de tesis de la carrera Licenciatura en Enfermería dictada en la sede del Centro Universitario Regional Zona Atlántica perteneciente a la Universidad Nacional del Comahue, se elabora el siguiente informe de investigación, el cual consta de seis capítulos. En ellos se podrá encontrar la delimitación, justificación y relevancia del problema, junto a los objetivos enmarcados bajo una perspectiva teórica sobre la calidad de vida profesional, tal como es la de la satisfacción, la carga laboral, la motivación intrínseca y el

apoyo directivo. Por otra parte, se explicitan teorías de los cuidados de enfermería y se presenta la metodología e instrumentos de recolección de datos utilizado, el análisis, la interpretación y la discusión, además de conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I. Delimitación del problema.

I.1. Planteamiento del Problema.

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en su informe, “Situación de enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo, menciona que hay en el mundo cerca de 28 millones de profesionales de la enfermería, representando a casi la mitad de los profesionales de la salud”. Además, plantea que existe un “déficit mundial de 5,9 millones de profesionales de la enfermería, la mayoría en países de África, Asia Sudoriental y la Región del Mediterráneo Oriental, y en algunos países de América Latina”. Por lo que la Organización Mundial de la Salud (OMS), recomienda “aumentar la inversión para poder incrementar el número de graduados en enfermería, mejorar las opciones de empleo y retener a los profesionales en el sistema de salud”. (OPS, 2020 p. 19).

También destaca que el 90% del personal de enfermería son mujeres, y que la movilidad y migración del personal de enfermería debe supervisarse con eficacia y responsabilidad, gestionarse de forma ética e introducir medidas de mitigación e incentivos de fidelidad, como la mejora de los sueldos (e igualdad salarial) y de las condiciones de trabajo, crear oportunidades de desarrollo profesional y permitir que el personal de enfermería trabaje haciendo uso las competencias adquiridas en su formación teórica y práctica. (OPS, 2020 p.19).

Por lo mencionado anteriormente, las instituciones deben gestionar mejoras e incentivar al profesional de enfermería, para lograr la satisfacción con su calidad de vida profesional (CVP), ya que su función es fundamental para asegurar la calidad de atención y la seguridad del paciente, prevenir y controlar infecciones etc., siendo su rol relevante en el cuidado integral de la persona y su familia, ya que son quienes ayudan a la satisfacción de sus necesidades de salud para poder adaptarse a las circunstancias de la vida en forma armoniosa. (OPS, 2020).

La sobrecarga laboral, la falta de equipamiento, los riesgos laborales, los bajos salarios, la falta de acceso a derechos laborales de las trabajadoras de la salud y la precariedad se ha incrementado ante la crisis sanitaria de la COVID-19. Médicas, enfermeras, licenciadas en obstetricia, cuidadoras y demás personal sanitario enfrentan en Argentina, al igual que en el resto de países afectados por la pandemia, una carga de trabajo sin precedentes en sistemas sanitarios llevados a sus límites. Además, su perfil socio demográfico, caracterizado por una alta presencia de mujeres jefas de hogar, de bajos ingresos con niñas, niños y adolescentes a cargo, hace que el impacto social sobre las trabajadoras de la salud y sus convivientes sea notable. (East, S. et al 2020 p.21).

El estrés, la insatisfacción con el tipo de trabajo, la carga laboral y el sueldo son factores condicionantes de la percepción del trabajador sobre su trabajo y la calidad de vida profesional (CVP), junto a la falta de oportunidades para el desarrollo profesional, expectativas insatisfechas e inadecuados incentivos por parte de la organización (Puello Vilorio, et al., 2014,p.90). Según Sábado et. al (2011) “la CVP integra la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador y todo aquello relacionado con su entorno laboral” (p.3).

En la misma línea de abordaje:

Fernández Areque et. al (2016) aborda el tema de calidad de vida profesional, con el personal de enfermería, quien lo define como el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontar estas demandas. Por lo tanto, la CVP es un concepto amplio y multidimensional que abarca aquellas condiciones relacionadas con el trabajo como lo son los horarios, la retribución, el ambiente, servicios obtenidos, relaciones humanas, opciones de superación entre otras, que pueden ser relevantes para la satisfacción, motivación y rendimiento laboral.

Por otra parte también, Quintana, et al en su artículo expresa que: La calidad de vida profesional es multidimensional, el trabajador a través de su empleo y su propia percepción, cubre sus necesidades personales de apoyo institucional, seguridad e inserción al puesto de trabajo, así como de la satisfacción y bienestar logrando su desarrollo personal, mejorando la administración de su tiempo libre. (Citado por Reyes Barrionuevo, 2021 p.1).

En Argentina, estos profesionales “luchan permanentemente para mantener sus puestos de trabajo, jornadas dobles, y un salario poco digno”.(Albanesi Nasetta, 2013 p.10).

La OMS designó el 2021 como el Año Internacional de los Trabajadores Sanitarios y Asistenciales en reconocimiento de las condiciones difíciles en las que dichos trabajadores, incluido los profesionales de enfermería, prestaron sus servicios estando en la primera línea durante la pandemia por Covid 19. Así, la pandemia ha agravado las difíciles condiciones de trabajo y los problemas de trabajo decente que ya afrontaban dichos trabajadores, hoy aún más que nunca, debido a la crisis e inestabilidad económica actual.

En este marco, la OMS puso en marcha la campaña «Proteger. Invertir. Juntos», debido a la urgente necesidad de invertir en los trabajadores del sector de la salud y la necesidad de contar con suficiente de personal de enfermería calificado. (OIT, 2022 p.19).

Los profesionales de enfermería y partería, el personal de enfermería auxiliar entre otros, deben enfrentarse al déficit de trabajo decente, como la insuficiencia de personal, los horarios de trabajo excesivamente largos, el trabajo en turnos alternados, la baja remuneración y la falta de perspectivas profesionales, así como a discriminación, violencia y acoso en relación con su trabajo. (OIT, 2022 p.33).

En cuanto a las condiciones de trabajo de enfermería.

Según el Informe Técnico de la Organización Internacional del trabajo (OIT): COVID 19 y la situación de los trabajadores de la salud, en Argentina hay 760.000 trabajadoras de la

salud, su mayoría son mujeres, entre los 35 y 44 años de edad. [...] Un alto porcentaje de ellas son jefas de hogar (el 48 %, frente al 41% en el caso del resto de trabajadoras) y el 53,8% tiene a cargo menores de 18 años, de las cuales el 28,7 % tiene hijos menores de 5 años. (East, S et al., 2020, p.5).

Según la OMS el personal de enfermería decide el mantenimiento y/o abandono de su puesto de trabajo de acuerdo a factores personales y relativos, cuestiones como la salud, cambios en la situación personal o familiar, los objetivos de formación, el estrés laboral y la insatisfacción con el trabajo. Los factores que influyen en la lealtad del personal son el ambiente de trabajo, la relación entre los trabajadores, las condiciones laborales, el salario, el estilo gerencial y la eficacia de la supervisión. (2020, p.30).

Esta situación se ha evidenciado en la institución a la que pertenece la investigadora, cuando al inicio de la pandemia muchos profesionales dejaron sus puestos de trabajo para desempeñarse en otra institución en busca de estabilidad laboral y mejor remuneración y otros se encuentran estudiando carreras que no tienen relación con la profesión de enfermería.

“El déficit de personal genera agobio en la conducción, por lo que a veces el plantel intenta, duplicando sus esfuerzos, asegurar cuidados de calidad a pesar de las circunstancias”. [...] “La carga de trabajo junto al desgaste e insatisfacción en cuanto a los resultados lleva al profesional de enfermería a preferir desenvolverse en otras áreas” (Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires, 2006, p.17) o buscar otra salida laboral, como se ha experimentado en la institución investigada.

Según Casas et al. (2002) el concepto de:

CVP engloba todas las condiciones relacionadas con el trabajo, como los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de carrera y relaciones humanas, que son para la satisfacción y motivación laboral. Es un sentimiento de

satisfacción y bienestar que experimenta la persona como consecuencia de su ajuste a realidades pertinentes al trabajo y a su contexto. (p.144).

Lo que hace suponer que una baja CVP, sumado al ausentismo laboral, los bajos sueldos, la difícil situación económica del país, el pluriempleo y la competitividad institucional provocan altos índices de estrés, insatisfacción laboral, menor rendimiento y frustración personal, lo que deteriora la salud física y psíquica creando un desequilibrio trabajo y familia, y a su vez deteriora aún más la CVP. Por lo que es importante que la institución de salud reconozca los factores que inciden en ella, debido a que el trabajo es una actividad humana individual y colectiva que requiere de esfuerzos, aptitudes y tiempo donde los individuos llevan a cabo a cambio de compensaciones económicas y materiales, pero también psicológicas y sociales que contribuyen a sus necesidades. (Rodarte Cuevas et al, 2016).

La pandemia expuso la importancia de la atención y el servicio brindado por enfermería en todo el mundo, por lo cual, como menciona Aseff & Bamonde (2021) se debería reconocer y valorar a este profesional por la tarea distinta, integral y holística que practica en relación a otros profesionales, estar constantemente en riesgo, no solo por las enfermedades que debe tratar, además que su forma de descanso no es natural, sus jornadas, turnos rotativos y guardias, son tan variables, que afecta físico y mentalmente, sufriendo cambios y alteraciones que pueden traer consecuencias graves en su salud. Aún más en el profesional que se ocupa de la salud integral del recién nacido y su madre como así también de niños y adolescentes (p.82), como lo hace actualmente el personal de enfermería del servicio en estudio.

Por lo planteado esta investigación buscó determinar la calidad de vida profesional del personal de enfermería que se desempeña en el servicio Materno Infantil y Ginecología de hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay de Carmen de Patagones. En dicho servicio al igual que se ha evidenciado en diversos estudios, el personal de enfermería menciona que no se sienten reconocidos como tales en la sociedad, siendo que el trabajo les debería

proporcionar sensación de pertenencia, satisfacción por el mismo y orgullo, cuestión que da lugar a dudas con el personal de enfermería en estudio, debido al pluriempleo y a la búsqueda de otros recursos laborales alejados de la profesión enfermera, evidenciado por la investigadora en la práctica diaria.

En el servicio de Materno Infantil y Ginecología del hospital Pedro Eca, del cual forma parte la investigadora, hace 9 años, se observó la rotación o recambio constante de personal de enfermería y médicos, el ingreso de personal nuevo sin previa capacitación o de otro sector, o personal de enfermería que no tenía deseos de permanecer en dicho servicio, y debieron sumarse al plantel debido a la demanda existente, ya que varios profesionales, médicos y personal de enfermería, aprovecharon la situación de pandemia por Covid 19, para marcharse o movilizarse a otra institución en busca de mejora salarial, crecimiento profesional y estabilidad laboral. Sumado a la ausencia de personal por encontrarse aislada, por contacto o por haberse contagiado de Covid 19, produjo sobrecarga de trabajo y malestar entre los profesionales, además del pluriempleo, la baja remuneración entre otras razones.

Con el transcurso del tiempo se pudo evidenciar mediante conversaciones esporádicas que varios compañeros, incluida la investigadora, realizaban otro trabajo luego de la jornada hospitalaria, porque “el salario les era insuficiente”, o estaban estudiando otras carreras sin relación con la enfermería, porque “no tenían deseos de continuar con su profesión”.

Esta situación observada, llevo a la investigadora a cuestionar ¿Cuál es la calidad de vida profesional del personal de enfermería? Si después de tantos años de estudio para profesionalizarse, el personal de enfermería busca otras opciones laborales no referentes a la misma, ¿será que no los satisface la profesión? ¿Porque no seguir perfeccionándose en las diferentes ramas de la salud? ¿Porque el profesional de enfermería decide estudiar otra carrera (derecho, artes visuales, gimnasia, comunicación, entre otras)? ¿O renunciar (luego de tanto esfuerzo físico, mental y económico) por el estrés producido por su desempeño profesional?

Por todas las cuestiones planteadas precedentemente es que a investigadora sintió la necesidad de conocer ¿Cuál es la calidad de vida profesional del personal de enfermería? y luego la revisión de numerosas investigaciones sobre el tema, de bibliografía pertinente y en base a la propia experiencia laboral, se consideró importante realizar este estudio para dar respuestas a los siguientes interrogantes sobre el tema propuesto:

¿Cuál es la calidad de vida profesional del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay de Carmen de Patagones, pcia de Buenos Aires, en diciembre del 2022?

I.1.a. Preguntas específicas.

¿Cuál es la calidad de vida profesional del personal de enfermería en función del entorno organizativo sociodemográfico? ¿Cuál es la calidad de vida profesional en la dimensión carga de trabajo del personal de enfermería?, ¿Cuál es la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo del personal de enfermería? y ¿Cuál es la calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca del personal de enfermería?

Así, a través de este estudio se pretendió determinar la calidad de vida profesional del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay de Carmen de Patagones, Buenos Aires 2022 y las dimensiones que la integran.

I.2 Justificación y relevancia de la Investigación

El desarrollo de este estudio de investigación partió de la gran importancia que tiene determinar la calidad de vida profesional del personal de la enfermería del servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay, para poder pensar y formular estrategias en busca de mejorar el bienestar de dicho profesional y el funcionamiento de éste en el servicio y en la institución.

Según mencionan Gonzales Ayala & López García (2019) “una buena CVP se manifiesta en un aumento de la productividad, mejor eficiencia, reduce el ausentismo, conduce a un clima de confianza y de respeto mutuo, en el cual, el individuo puede activar su desenvolvimiento psicológico” (p.2). Dicho conocimiento y los factores que influyen en ella son muy importantes para la Institución hospitalaria, pues el trabajo es una actividad humana individual y colectiva, que requiere de esfuerzo, dedicación, tiempo, aptitudes, habilidades, entre otras, que los individuos realizan esperando a cambio compensaciones económicas y materiales, también psicológicas y sociales, que contribuyan a satisfacer sus necesidades, para lograr un clima laboral óptimo donde sea un placer el trabajo (Albanesi de Nasetta, 2013 p.9). Debido a dicha importancia se realizó esta investigación, con el objetivo de identificar cuál es la calidad de vida profesional del personal de enfermería de un hospital Municipal de Carmen de Patagones, Buenos Aires.

Para ello, se abordó estudios anteriores sobre el tema, en los que se ha utilizado el cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35), validado en España por Sánchez y posteriormente por Cabezas (2000) para conocer y medir la calidad de vida profesional con el objetivo de mejora continua en las organizaciones sanitarias donde se ha realizado. Este cuestionario es anónimo y realiza una medición multidimensional de la CVP mediante tres dimensiones: Carga de trabajo, Apoyo directivo y Motivación intrínseca y es considerado de

fácil aplicación y se puede conseguir altos índices de respuesta (Fernández Areque et al, 2016).

En los países desarrollados el personal de enfermería que trabaja tiene expectativas cada vez más altas relacionadas no solamente con sus condiciones de trabajo sino con la relación del trabajo respecto al resto de las áreas de la vida: la familia, la cultura, la vida sexual, el deporte, etc. (Cabezas Peña, 1998). Por el contrario, “en los países emergentes, como Argentina, los profesionales de enfermería deben luchar constantemente por mejores condiciones de trabajo y un salario poco digno (Albanesi de Nasetta, 2011)” citado en Albanesi de Nasetta, (2013, p.10), lo cual sucede actualmente en la institución.

El trabajo por turnos es un factor de trabajo que influye directamente en la salud del personal de enfermería, grupo laboral mayoritario en las instituciones de salud (conforma más del 60%) y es el que más tiempo está frente al paciente (cubre el 80% de las necesidades de atención); es el profesional de salud al cuidado para la recuperación o mantenimiento de la salud. (Sánchez Guerrero, 2017).

Por otro lado, la rotación de turnos de trabajo también dificulta la vida matrimonial y familiar, ya que éstos no coinciden con las rutinas normales de trabajo y estudios del resto de las personas, por lo que el personal de enfermería requiere de muchos esfuerzos para hacer coincidir sus actividades con las del resto de su familia. (Sánchez Guerrero, 2017). Los profesionales de enfermería que trabajan en turnos matutinos podrían tener problemas psicológicos como estrés y ansiedad somática debido a que tienen mayor la carga de actividades. (Cazana Vázquez, 2017).

La calidad de vida profesional de estos trabajadores incide de manera positiva o negativa en la actividad laboral que realiza, por eso es que el personal de enfermería asume una gran responsabilidad en la atención y demanda de cuidado que brinda a recién nacidos, niños,

embarazadas y mujeres con alguna dolencia o alteración ginecológica en su quehacer diario en el servicio de Materno infantil y ginecología del hospital Municipal Dr. Pedro Ecay, por lo que es importante destacar que la calidad de vida profesional de enfermería se relaciona directamente con la satisfacción y con la atención que va a recibir ese sujeto de cuidado.

En cuanto a los alcances prácticos referidos a CVP, en particular, ayuda en la mejora de las condiciones de trabajo y cambios positivos para el personal de enfermería.

El desarrollo de la presente investigación permitió aplicar el cuestionario de calidad de vida profesional (CVP) con la finalidad de contribuir con las aportaciones de datos cuantitativos que reflejan la situación de vida laboral del personal de enfermería.

Para llevar a cabo esta investigación se tomó en cuenta el concepto propuesto por Fernández Areque et. al (2016) que define la CVP como “Sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe asociado a la carga de la profesión y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontarlos”. Y destaca en la importancia de estudiar el nivel de satisfacción de calidad de vida profesional que poseen los profesionales de enfermería, debido a que estos tienden a dar calidad de cuidado en la misma medida en que perciben que son tratados por la institución en que trabajan. (p.377).

Además, Sosa-Cerda (2010) menciona que se debe considerar a la Calidad de Vida Profesional multidimensional y heterogénea debido a su relevancia en la satisfacción, motivación y el rendimiento laboral del individuo como la: cultura, familia, el tiempo libre, horarios, cargas de trabajo y salarios; por lo que la CVP puede tener repercusiones en el equilibrio social, emocional y laboral.

Según varios estudios entre ellos el de Caicedo Fandiño (2019) el profesional de salud, principalmente el personal de enfermería, se siente insatisfecho con su CVP debido a que se encuentra sometido constantemente a sobrecarga y estrés laboral, trabajo bajo presión y

agotamiento emocional. Lo que tiene consecuencias en la salud de los trabajadores y en los cuidados que brindan.

Al igual que Puello Vilorio (2014) que manifiesta que el estrés, la insatisfacción con el tipo de trabajo, la carga laboral y el bajo salario son factores condicionantes de la percepción del trabajador sobre su empleo y la CVP, en conjunto con la falta de oportunidades para el desarrollo profesional, expectativas insatisfechas falta incentivos desde la organización.

Para Gutiérrez Castro, E. (2010) el enfoque de la CVP persigue elevar la calidad de la atención que se brinda y la calidad de vida de las personas que trabajan en la institución, al identificar y satisfacer las necesidades de orden mayor de los trabajadores.

También Sánchez Guerrero (2017) afirma que la CVP se puede medir bajo tres indicadores: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. El primero, se relaciona a la percepción del apoyo recibido por las autoridades, que puede ser un factor motivador o todo lo contrario, produciendo estrés e incomodidad en el ambiente de trabajo. El segundo indicador se relaciona con el exceso de trabajo o actividad en determinado tiempo en relación con las competencias y conocimientos del trabajador, lo que puede ocasionar estrés e insatisfacción. Pero también esta insatisfacción la puede producir la falta de actividad durante la jornada de trabajo. El tercer indicador, motivación intrínseca, es el conjunto de factores internos y externos que determinan en parte las acciones de una persona que en situación de trabajo distingue entre contribuciones que aporta y compensaciones obtenidas a cambio.

Estos indicadores se utilizaron para realizar la presente investigación. Para lo cual se solicitó las autorizaciones correspondientes, respetando la confidencialidad de los datos recabados y de los participantes.

I.3. Importancia del estudio de la calidad de vida profesional para la disciplina enfermera.

El enfoque de la calidad de vida profesional del personal de enfermería persigue la elevación de la calidad no solo de la atención sino también la calidad de vida de dicho personal, en este sentido pretende identificar y satisfacer las necesidades de los trabajadores para potenciar su desempeño laboral y lograr un entorno de trabajo más humanizado y que fomente el desarrollo profesional que se traduzca en un incremento en la calidad de la atención. La institución de salud se distingue de otras por trabajar directamente con y para la gente, así como proteger y promover su bienestar colectivo.

Es por ello que el estudio de la CVP es tema importante de análisis para los directivos de enfermería de las instituciones de salud debido a sus repercusiones en la salud de su personal y de la comunidad. La CVP del personal de enfermería tiene repercusiones en la eficiencia del servicio que otorgan, adicional al impacto que tiene en la misma persona, por ello es importante medirla a través de un instrumento validado y confiable que les permitirá a los directivos tomar decisiones respecto a la planeación de programas específicos para su personal, que ayuden a mejorar la calidad de vida profesional de los mismos. (Reyes Barrionuevo. 2019)

La importancia de esta investigación para la profesión enfermera radica en determinar el nivel de calidad de vida profesional del personal de enfermería y obtener datos específicos sobre determinados factores que producen algún grado de insatisfacción en la interacción diaria con el ambiente hospitalario y el trato con el resto del personal de salud. Dicha investigación podrá ser enriquecedora y constructiva para el servicio y la institución, ya que permitiría hacer una revisión del ambiente de trabajo y la práctica diaria, basado en datos objetivos adquiridos de los profesionales sobre su lugar de trabajo.

Para ello desde la perspectiva metodológica, se encontró varios instrumentos validados que permiten la medición de las variables cuantitativas del estudio; también numerosas investigaciones relacionadas con el tema propuesto, las cuales contribuirán al desarrollo del marco teórico de la presente investigación, como lo menciona Fernández Araque et al.(2016) se hace necesario analizar el estado de los profesionales de enfermería en este ámbito y conocer la percepción que tienen del apoyo directivo recibido, de cómo perciben la influencia de la demanda de trabajo y la motivación intrínseca en la calidad de vida profesional. (p.378).

I.4. Contexto

El hospital Municipal de agudos Pedro Ecay es el centro de salud de cabecera del partido de Patagones, cubre la demanda de todo el distrito recibe derivaciones de los hospitales de menor complejidad de Stroeder y Villalonga, así como de las unidades de Juan A. Pradere, José B. Casás, Cardenal Cagliero y Bahía San Blas. Es un hospital para pacientes agudos que cuenta con atención ambulatoria, internación, medicina preventiva, diagnóstico y tratamiento.

Los servicios disponibles son: atención de guardia y emergencia para adultos y niños las 24 horas., ambulancias permanentes. Clínica médica, pediátrica, clínica quirúrgica, obstetricia, cardiología, ginecología, neurología, oftalmología, oncología, otorrinolaringología, psiquiatría, psicología, psicopedagogía, traumatología, laboratorio, imágenes, hemoterapia, sala de partos, anatomía patológica, estimulación temprana, centro de rehabilitación para pacientes con discapacidad (fonoaudiología, kinesiología, terapia ocupacional), nutricionista, odontología, farmacia hospitalaria. Cuenta también con un amplio plantel de enfermería y mucamas. El 01 de marzo de 2007 se pone en funcionamiento la Unidad de Terapia Intensiva la cual cuenta con 4 camas y equipamiento de última generación.

Esta institución se ubica en la ciudad de Carmen de Patagones, el cual se encuentra a 937 Km, al sudoeste de la ciudad de Buenos Aires. La ciudad está erigida sobre la orilla norte del Río Negro, río que la separa de la ciudad de Viedma, capital de la provincia de Río Negro, constituyendo ambas ciudades la comarca de Viedma –Carmen de Patagones. (Hospital Municipal de Agudos "Dr. Pedro Ecay. Carmen de Patagones, 2022).

El servicio Materno infantil y ginecología se ubica en el primer piso del hospital, cuenta con 10 camas destinadas a mujeres las cuales ingresan al mismo por que se encuentran embarazadas, en trabajo de parto o cursando alguna patología ginecológica. Los diagnósticos prevalentes son cesárea, parto, amenaza de parto prematuro (APP), amenaza de aborto y metrorragia, entre otras, con un tiempo de internación de 48 o 72 horas., regularmente. Y el área de Pediatría con 6 camas disponibles para menores de 14 años y dos para Neonatos. Las patologías más comunes son gastroenteritis, abdomen agudo, Neumonía, bronquiolitis, politraumatismo, convulsiones y fiebre de origen desconocido, odontalgias, etc. con un tiempo de internación que por lo general ronda las 72 horas, dependiendo de la patología y su evolución. Sumado a el área de neonatología que cuenta con un área intensiva y una intermedia, posee una servocuna, un monitor multiparamétrico y panel de oxígeno. El área intermedia cuenta con panel de oxígeno y cuna. Las patologías prevalentes son distrés respiratorio e hiperbilirrubinemia neonatal, los cuales permanecen en dicho servicio alrededor de 48 horas. Y si se requiere de más complejidad se debe derivar al neonato a un centro de mayor complejidad ya que no se cuenta con Neonatólogo, personal especializado, ni el equipamiento adecuado para la atención compleja del recién nacido.

En dicho servicio trabajan dos profesionales de enfermería por turno. Uno a cargo del área de maternidad y otro a cargo del área de pediatría y neonatología. Las mismas rotan en las diferentes áreas, en el mismo servicio según la necesidad. Los turnos son de 6 horas (hs). y se distribuyen de la siguiente manera: 24 a 06 hs, 06 a 12 hs, 12 a 18 hs y de 18 a 24 hs. Pos

pandemia hubo muchos cambios en este servicio como nuevo equipamiento, redistribución de los ambientes, cambio de jefatura y nuevos profesionales de enfermería. Lo que produjo dificultades entre compañeros, falta de personal y falta de motivación en el quehacer diario. Esto denotaba un ambiente de trabajo tenso, incomodo de permanente malestar en general, lo cual influyó para que la investigadora tomara la decisión de llevar a cabo la presente investigación.

I.5. Objetivos de la Investigación.

I.5.a. Objetivo general.

- Determinar la calidad de vida profesional del personal de enfermería del servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal agudos Dr. Pedro Ecay de Carmen de Patagones, Buenos Aires, 2022

I.5.b. Objetivos específicos.

- Caracterizar al personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Buenos Aires 2022.
- Identificar la calidad de vida profesional en la dimensión Carga de Trabajo del personal de enfermería perteneciente al servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Buenos Aires 2022.
- Identificar la calidad de vida profesional en la dimensión Apoyo Directivo del personal de enfermería perteneciente al servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Buenos Aires 2022.
- Identificar la calidad de vida profesional en la dimensión Motivación Intrínseca del personal de enfermería perteneciente al servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Buenos Aires 2022

CAPITULO II. Perspectiva teórica.

II.1 Estado del Arte

Se realizó una búsqueda a través de internet, utilizando fuentes secundarias de revistas electrónicas como Enfermería Global, Scielo, Medline, portal de Enfermería Ebevidencia y Google Académico, utilizando como descriptores “Calidad de vida laboral de enfermería”, “Calidad de vida profesional”, “calidad de vida en el trabajo de enfermería”. De los artículos hallados se seleccionó los más recientes sobre el tema a investigar y algunos de los cuales utilizaron el instrumento elegido para implementar en esta investigación. También se eligieron otros menos actualizados por tener información relevante para esta investigación. Relacionados al tema de investigación se encontraron los siguientes artículos:

- **Abouzeid Abouzeid, G. K. et al (2018). ¿Influye la crisis económica en la calidad de vida de los profesionales de enfermería? Universidad de Murcia. España.**

Realizaron una investigación donde se analizó la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería en un centro hospitalario, asociada a factores psicosociales y sociodemográficos. A través de un trabajo de campo descriptivo, observacional, cuantitativo, concurrente, transversal a los profesionales de enfermería del ámbito hospitalario (N=240). Como herramienta se utilizó cuestionario CVP-35, además de datos sociodemográficos y laborales. Obtuvieron como resultado que la satisfacción de los profesionales con la calidad de vida percibida (94%) es alta, y porcentajes bajos en el apoyo directivo (48%). Satisfacción con la vida laboral: Los profesionales de enfermería se encuentran satisfechos en general con la vida laboral y les complace el ejercicio de su profesión.

- **Fernández Areque, A., et al (2016). Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. Enfermería global (42), 376-385.**

A través del cuestionario (CVP-35) realizaron un estudio descriptivo transversal con análisis correlacional con el objetivo de medir la CVP de 60 enfermeros en una unidad de urgencias de un hospital de referencia, a través de 3 dimensiones: motivación intrínseca, apoyo directivo y cargas de trabajo. Obteniendo como resultado que los enfermeros perciben baja CVP y se correlaciona con el apoyo directivo y la motivación intrínseca sin asociarse a la carga de trabajo.

Del total de respuestas $n = 60$, un 21,7% ($n = 13$) de los encuestados eran hombres mientras que un 78,3% ($n = 47$) eran mujeres. La “edad del encuestado”, el grupo de mayor frecuencia era el de los individuos de entre 31 y 40 años (45,0%, $n = 27$). En cuanto a la variable “estado civil” el grupo predominante es el de los casados (56,7%, $n = 34$). En lo referente al “número de hijos”, el valor predominante en la población encuestada es 0 hijos (55,0%, $n = 33$).

En relación al “tipo de contrato” (fijo-jornada completa, fijo-tiempo parcial, eventual-jornada completa o eventual-tiempo parcial), más de la mitad de las personas encuestadas tiene un contrato fijo (55,0%, $n = 33$). Del “lugar de residencia”, se puede observar que el 83,3% de los encuestados vive en Zaragoza capital, no realizando grandes desplazamientos. En la variable que hace referencia al “Tiempo desde que finalizaron sus estudios de Enfermería”, el grupo representado con una mayor frecuencia es el de 10 a 20 años (46,7%, $n = 28$).

Por último al analizar la “Experiencia previa en Urgencias” así como los “Años trabajados en este servicio de Urgencias”, observaron que la mayoría de los encuestados sí que tienen experiencia previa en una Unidad de Urgencias (66,7%, $n = 40$) y además

predominan los enfermeros/as que llevan de 6 a 10 años trabajando en la Unidad de Urgencias de este Hospital (30,0%, n = 18), siendo los que llevan menos de 6 meses un porcentaje muy pequeño de la población encuestada (3,3%, n = 2). En relación con las tres dimensiones valoradas, se encuentra que el “Apoyo directivo” tiene una puntuación media de 4,57 (DE 1,20; IC 95% 4,26 a 4,88); la “Carga de trabajo” muestra una puntuación media de 6,94 (DE 0,83; IC 95% 6,72 a 7,15); y por último la “Motivación intrínseca” está valorada con una media de 7,40 (DE 0,89; IC 95% 7,17 a 7,63). La correlación de Pearson (Figura 2), establece que existe relación significativa entre el “AD” y la CVP ($p=0,000$; $r=0,443$); así como entre la “MI” y la CVP ($p=0,022$; $r=0,296$); no existiendo tal relación entre la “Carga de trabajo” y la CVP global ($p=0,116$; $r= - 0,205$). Respectivamente. Los profesionales de Enfermería del estudio perciben como “regular” su calidad de vida profesional. Pese a ello, disponen de una alta Motivación intrínseca, reforzada, por el elevado apoyo que reciben de sus compañeros y familiares, así como por el sentimiento de estar orgullosos de su trabajo y la capacitación para su desempeño.

También Villarin Castroa, T. et. al (2014), en España, analizaron la calidad de vida profesional de los trabajadores del área de atención primaria de Toledo mediante un estudio descriptivo transversal. Realizaron una encuesta anónima auto cumplimentada online (con cuestionario CVP-35), de la cual se obtuvo 430 respuestas, donde se encontró CVP de nivel media- baja, además de gran carga de trabajo y bajo apoyo directivo en contraste con alta motivación intrínseca.

- **Zarzosa Márquez, L. (2018) Tesis “Calidad de vida profesional de los enfermeros en el área materno neonatal del Hospital Cayetano Heredia 2018”. Universidad Cesar Vallejo. LIMA. Perú**

Con el objetivo de determinar el nivel de la calidad de vida profesional de los enfermeros en el área materno neonatal del hospital Cayetano Heredia (HCH) 2018, realizo un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, de nivel descriptivo, la

muestra fue de 100 enfermeros del área materno neonatal del hospital Cayetano Heredia, a quienes se les aplicó el cuestionario denominado Calidad de vida profesional CVP-35, cuyo autor es Cabezas Peña Carmen (1998), la confiabilidad de la variable y sus dimensiones fue probado mediante el Alfa de Cron Bach cuyos valores fueron 0.958, 0.848, 0.758 respectivamente.

Los resultados obtenidos fueron que el 51% de los profesionales de enfermería que participaron en el estudio consideraron tener una mala calidad de vida laboral, seguida por un 28% que refirieron tener una regular calidad de vida laboral, solo un 21% manifestaron gozar de una buena calidad de vida laboral. Se arribó a la conclusión que el nivel de calidad de vida laboral fue malo. Obteniendo como resultado:

El nivel de la vida profesional de calidad es considerado malo en los enfermeros que laboran en el área materno neonatal del Hospital Cayetano Heredia ya que solo un 20% refiere tener una buena calidad de vida profesional, por lo tanto, el 80% presenta una baja calidad de vida profesional en el HCH en el año 2018.

Al identificar el nivel de la motivación intrínseca de la calidad de vida profesional de los enfermeros en el área materno neonatal el 78.8% de los enfermeros presentan un nivel de motivación malo en el HCH en el año 2018. Al identificar el nivel de la carga de trabajo o demandas de trabajo de la calidad de vida profesional de los enfermeros en el área materno neonatal encontramos un nivel de cargas de trabajo es malo (78.8%) refiere considerar las cargas o sobre carga laboral como mala en la institución. Al identificar el nivel de apoyo directivo de la vida profesional de calidad de los enfermeros en el área materno neonatal encontramos que esta es mala (80%).

- **Alfonte Huanca, M. (2019). Tesis “Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de Salud de Vallicito I-3 y centro de salud Bolívar I-3.”**

Realizó un estudio con las mismas características que los autores antes mencionados, en los profesionales de salud del centro Vallecito I-3 y centro de salud Simón Bolívar I-3, con una población de 29 profesionales en ambos establecimientos, para determinar CVP. Para lo cual utilizo el cuestionario validado CVP- 35 con alfa de Cronbach 0.84 (confiabilidad comprobada), consta de 35 preguntas que valora 3 factores: apoyo directivo (AD), demanda de trabajo (DT), motivación intrínseca (MI). Obtuvo como resultado en los factores de apoyo directivo y demanda del trabajo tienen percepción media, respectivamente, y en motivación intrínseca tienen percepción alta, y como generalidad que de los profesionales de salud del Centro de Salud Vallecito y Simón Bolívar perciben una calidad de vida profesional media.

- **Yupanqui Tenorio, Camilo (2019). Tesis “Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN – 2019”. Universidad privada Norbert Wiener. Facultad de ciencias de la salud Lima.**

El objetivo del estudio fue determinar la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – 2019. Con enfoque cuantitativo, corte transversal de diseño no experimental, la población estuvo constituida por 60 enfermeras, la muestra fue no aleatoria, por conveniencia y se evaluó a la población completa. La técnica utilizada fue la encuesta, a través del cuestionario de Calidad de vida profesional consta de 35 ítems que responden en una escala tipo Likert del 1 al 10 con valores: (1,2), nada (3, 4, 5), algo (6, 7, 8), bastante (9,10) mucho. Se obtuvo como resultado que el 71,7% de los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media; entre las dimensiones de la calidad de vida profesional (CVP) se resaltó: en la dimensión carga de trabajo, el 78,3% perciben CVP media; en la dimensión apoyo directivo, el 73,3% presentaron una CVP media; en la dimensión motivación intrínseca, el 56,7% perciben CVP alta. Se determinó que los profesionales de Enfermería perciben una calidad de

vida profesional media en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

- **Reyes Barrionuevo, R. M. (2019). Tesis. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el area de centro quirurgico de la clinica San Miguel Arcangel San Juan de Luringancho. Lima. Peru. Repositorio Academico USMP.**

Realizo un estudio de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo y de corte transversal, mediante la misma técnica de encuesta a una población de 30 enfermeras, donde se obtuvo que 63,3% de los profesionales perciben una calidad de vida profesional “Alta”, resalta con “Media” 56,7% la dimensión carga de trabajo, la dimensión apoyo directivo “Media” 46,7% y motivación intrínseca “Media” 53,3%.

- **Sánchez Guerrero, F. (2017). México. Tesis. “Calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado”.**

Realizo un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, a 78 enfermeras (os), con el objetivo de determinar la calidad de vida laboral del personal de Enfermería que rota turnos en un hospital privado. Utilizó el cuestionario CVP-35 que consta de 35 preguntas agrupadas en 3 indicadores: apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación intrínseca, evaluados con escala tipo Likert, se establecieron niveles de malo, regular y bueno para la calificación de la calidad de vida laboral, el análisis de la información se realizó con SPSS versión 21. El resultado fue predominio femenino con 83.3%; edad de 25 a 29 años con 60.3%; el nivel de calidad de vida profesional por turno y por servicio se percibió como regular con más del 70%; de acuerdo a los indicadores: el apoyo directivo resulto malo, las cargas de trabajo regulares y la motivación intrínseca buena. En los tres turnos se percibió una calidad de vida profesional regular (matutino, vespertino y nocturno).

- **Cazana Vázquez, Z. (2017). Perú. Factores asociados a la calidad profesional en enfermeros de un hospital público. Rev. CASUS por una práctica basada en la evidencia.**

Cazana Vázquez, realizó una investigación titulada: “Factores asociados a la calidad de vida profesional en enfermeros de un hospital público”. Para determinar la Calidad de vida Laboral de los mismos, realizó un estudio descriptivo Correlativo explicativo de corte transversal a 92 enfermeros/as. Obtuvo como resultado que el personal de enfermería del servicio de cirugía tiene baja CVP global y se encontró asociaciones significativas en los factores laborales y las dimensiones de la CVP global. De los participantes la edad media fue de 38.9 años y el 51% tuvo un CVP alto, el 93.4% obtuvo una carga laboral regular, el 96.7% tuvo una motivación intrínseca buena, un 59.7% tuvo un apoyo directivo bueno y un 51.1% tuvo una regular calidad de vida profesional percibida. La media de años de experiencia en el hospital fue 9.6 y en el servicio fue 6.4.

- **Rodarte Cuevas, L., et al (2016). Tesis. Calidad de vida laboral en personal de enfermería: revisión sistemática en la literatura actual. Enf. Neurol (México), 15(1), 48-53**

En su investigación seleccionaron artículos publicados entre 2009-2014, realizaron el análisis de publicaciones sobre el estado del arte nacional e internacional de la calidad de vida laboral en personal de enfermería en 21 artículos. Encontraron que una mayor parte de los estudios se realizaron Brasil (19.0%) y Colombia (14.2%). La mayor proporción se realizaron en mujeres profesionales de enfermería con edad promedio entre 30 y 40 años, y en la percepción o significado de la CVP las investigaciones difieren en sus resultados. Por un lado, se señala que el profesional de enfermería percibe como mala su calidad de vida laboral, con porcentajes que varían de un 70% a un 80%, de la misma manera relacionan la mala calidad de vida laboral con el aspecto económico, la falta de recursos humanos y materiales y los horarios de trabajo.

Por el otro, se evidencia que la mayoría de la población de interés percibe como buena su calidad de vida (89- 91%). Es de resaltar que éste último grupo de investigaciones han sido realizados en países como México y Argentina.

- **Puello Vilorio, Y., et al (2014). Colombia. Tesis. Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de una clínica privada de la ciudad de Santa Marta.**

Puello Vilorio, et al (2014) realizaron un estudio donde se describió la Calidad de Vida Profesional del personal de enfermería que labora en las unidades de cuidados intensivos adulto y neonatal de una institución privada de Santa Marta, realizo un estudio descriptivo de corte transversal, con enfoque cuantitativo a 34 trabajadores del área de enfermería de dos UCI, tuvieron como resultado, diferencias respecto a la CVP percibida según el servicio en el que se labora y se situó al personal de la UCI-N dentro de rangos positivos de la escala de medición. Se encontró percepción de poco respaldo y compromiso del apoyo directivo. La dimensión mejor percibida fue la motivación intrínseca, lo que demuestra conductas motivadas dirigidas a la satisfacción personal y la realización de las actividades del servicio por el placer de realizarlas, así como una percepción disminuida de la carga laboral.

- **Sosa Cerda, O. R., et al (2010). México. Calidad de vida profesional del personal de enfermería. Rev. Enferm Inst Mex Seguro Soc., 153-158.**

En su investigación “Calidad de vida profesional del personal de enfermería” realizaron un estudio descriptivo, transversal, en 311 enfermeras(os) de base en tres unidades de segundo nivel de instituto mexicano del Seguro Social (IMSS) en el municipio de San Luis Potosí. Se utilizó el instrumento CVP-35 que consta de 35 ítems agrupados en tres dimensiones: apoyo directivo, motivación intrínseca y demandas de trabajo, evaluados en escala de Likert, estableciendo niveles como deficientes, regulares, buenos y excelentes para

la clasificación. Se obtuvo como resultado predominio de buena calidad de vida profesional con 89%, apoyo directivo se evaluó como bueno con 62,1% y motivación intrínseca excelente con 55,3% y cargas de trabajo regular con 56,9%.

- **Albanesi de Nasetta, S. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. Rev. Alternativas en psicología. (28), 8-19. San Luis, Argentina.**

Realizó un estudio cuyo objetivo fue investigar la percepción de la calidad de vida profesional en el personal de salud, tanto de instituciones públicas como privadas, en tres Provincias de Cuyo. A través de un estudio exploratorio, transversal y no experimental. Obtuvo que el promedio de edad es de 38 y 21 meses, y la variable con mayor puntaje fue la de apoyo directivo al igual que la carga de trabajo. En cuanto a la motivación intrínseca, también se obtuvo un alto puntaje y en la variable calidad de vida profesional global se obtuvo una media.

- **Assef, S. & Bamonde, L. (2021). Viedma. Rio Negro. “La Salud laboral en el Hospital Artémides Zatti de la ciudad de Viedma: El síndrome de Burnout y sus implicancias en la prestación de servicio dentro del Área de Cuidados Progresivos. Período 2019-2021.**

En su investigación analizaron como el síndrome de Burnout, secuela del estrés laboral, influye sobre la motivación, el clima laboral y consecuentemente, en la prestación de un servicio y productividad, dentro de una organización. La metodología fue de tipo cualitativa, documental, descriptiva, correlacional y de Campo Virtual, a través de cuestionarios estructurados y entrevistas abiertas y el cuestionario Maslach Burnout Inventory, para medir la prevalencia del Burnout. De lo cual el 80% del personal presenta signos de estrés, derivados de “la naturaleza de la tarea” y un elevado índice de “Realización Personal”, reflejando motivación y estima por la profesión.

- **Yupanqui Tenorio, C. (2019). Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN - 2019. Universidad Privada Norbert Wiener. Lima, Perú.**

Su investigación tuvo el objetivo de determinar la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - 2019. Este estudio de enfoque cuantitativo, corte transversal, de diseño no experimental, la población estuvo constituida por 60 enfermeras. La muestra fue no aleatoria, por conveniencia y se evaluó a la población completa. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario de Calidad de vida profesional que consta de 35 ítems, y se utilizó escala tipo Likert del 1 al 10 con valores: (1,2), nada (3, 4, 5), algo (6, 7, 8), bastante (9,10) mucho. Resultados: El 71,7% de los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media; entre las dimensiones de la calidad de vida profesional (CVP) se resaltó: en la dimensión carga de trabajo, el 78,3% perciben CVP media; en la dimensión apoyo directivo, el 73,3% presentaron una CVP media; en la dimensión motivación intrínseca, el 56,7% perciben CVP alta. Conclusiones: Se determinó que los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

- **Villarin Castro, A., et al (2015). “Calidad de vida profesional en trabajadores del área primaria de Toledo”. España. Rev. Calidad Asistencial, 30(1), 4-9**

Realizaron una investigación con el objetivo de conocer la calidad de vida profesional de los trabajadores del área sanitaria de Toledo y analizar sus componentes se realizó un estudio descriptivo transversal realizado entre los profesionales de atención primaria del área sanitaria de Toledo, mediante encuesta anónima, las variables principales: edad, sexo, centro de salud, categoría profesional, antigüedad en el puesto de trabajo, desempeño en tareas

directivas, pertenencia a comisiones de trabajo, situación laboral y cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35.

Como resultado se obtuvieron 430 respuestas (45,3%). Un 68,4% fueron mujeres. Edad media $47,7 \pm 8,6$ años, experiencia profesional media $21,5 \pm 9,7$. Los resultados del CVP-35 fueron: apoyo directivo $4,8 \pm 1,5$; carga de trabajo $6,2 \pm 1,3$; motivación intrínseca $7,9 \pm 1,1$; desconexión tras la jornada laboral $6,3 \pm 2,6$; calidad de vida laboral global $5,2 \pm 2,1$. Se concluyó que la motivación intrínseca de los profesionales es muy alta, contrastando con la alta percepción de carga de trabajo y la baja percepción de apoyo directivo que manifiestan.

Mediante la revisión de estos antecedentes se pudo observar que el profesional de enfermería se siente insatisfecho en su lugar de trabajo mayormente por la falta de apoyo de sus superiores, de los bajos salarios y de las condiciones en que se debe realizar la actividad, pero a pesar de ello se encuentra con gran motivación para realizarla con esfuerzo y dedicación. Lo que resalta la importancia que tiene realizar este tipo de investigación para conocer los factores que producen mayor insatisfacción actualmente en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de Agudos D. Pedro Ecay ya que no se conocen antecedentes en el mismo.

II. 2. Marco Teórico

Se consideró sustentar esta investigación bajo las bases teóricas y fundamentos que den referencia de la calidad de vida profesional, las dimensiones que la integran, el servicio Materno Infantil y ginecología y la profesión de enfermería, basado en el modelo de Sor Callista Roy.

Según la OMS, la calidad de vida es la percepción del individuo de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Es un concepto en el cual interviene la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con el entorno (Citado por Alfante-Huanca, 2020).

II.2.a. Calidad de Vida profesional

Según Grimaldo M, (2010), el concepto de calidad de vida profesional (CVP) abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son la retribución, los horarios, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, entre otras que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. (Citado por Alfante Huanca, 2020).

En esta misma línea, Abouzeid Abouzeid et. al (2018), citando a San Martín (1995) considera que la satisfacción del individuo en su trabajo es una variable importante relacionada con la calidad de vida de los trabajadores y con el comportamiento organizacional y que un buen clima organizacional se relaciona con aspectos significativos para el trabajador: horarios, retribución, medio ambiente laboral, beneficios, servicios obtenidos, posibilidades de carrera profesional y las relaciones humanas. Todos estos aspectos influyen en la satisfacción del profesional y en su desempeño laboral.

Para Yupanqui (2019), la CVP hace referencia al lugar, las condiciones de trabajo favorable impulsan la satisfacción en el trabajador, a través de estímulos, estabilidad en el trabajo y oportunidades en crecimiento personal. Esto en los profesionales de la salud, sobre todo en el personal de enfermería, es un tema relevante y ha sido considerado riesgo causal de mala calidad de vida, estrés laboral y burnout, lo motiva la constante rotación o migración del profesional al no lograrse dicha satisfacción. También Peiró y Prieto (como se citó en Pazos Ocaña, 2014) afirman que “la realidad profesional está impregnada de incertidumbre, inestabilidad e injusticia, ya que las condiciones actuales de trabajo presentan dificultades que distan de un cubrimiento básico de las necesidades de los trabajadores, como: seguridad, estabilidad, protección, bienestar y proyección”. (Citado por García & García 2017 p.8).

La CVP comprende analizar diversos conceptos de diferentes autores, sobre el entorno laboral de cada individuo, así como la existencia de diversas disciplinas, teorías que abordan este tema tan importante, y la mayoría coincide que la motivación y satisfacción hacia el trabajo, es el vínculo para mantener un adecuado equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, lo cual está relacionado con el entorno socioeconómico de la actualidad.

Debido a la diversidad interpretativa, la CVP se concibe como la percepción que tienen los profesionales de las condiciones del trabajo, del ambiente laboral y de la coordinación entre la vida profesional, personal y familiar. Y a su vez da cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (como vive el trabajador). (García & García, 2017 p.7).

Las dimensiones que integran la CVP tienen que ver con el entorno en que se realiza el trabajo, el apoyo directivo y las cargas de trabajo y los que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores, los relacionados con motivación intrínseca. (Casas J, et al.2002 p.145).

Según Sánchez Guerrero (2017) cada dimensión valora los siguientes aspectos:

II.2.b. Dimensión Carga de trabajo

Esta dimensión valora la percepción que tiene el trabajador sobre las demandas de su lugar de trabajo, que contiene los indicadores de: la cantidad de trabajo, las prisas y agobios, presión que se recibe por la cantidad de trabajo o para mantener la calidad. Al igual que los conflictos con otras personas del trabajo, la falta de tiempo para la vida personal, la incomodidad física en el trabajo, la carga de responsabilidad y las interrupciones molestas, entre otros aspectos. (p.27).

II.2.c. Dimensión Apoyo directivo:

Hace referencia al apoyo sensible que ofrecen los directivos a las personas que trabajan en la institución. Considerando aspectos como: la posibilidad de expresar lo que se siente y necesita, la satisfacción con el sueldo, el reconocimiento del esfuerzo, la oportunidad de ser promocionado, el apoyo de los jefes y compañeros. Sumado a la recepción de la información de los resultados del trabajo, la autonomía o libertad de decisión, la variedad de trabajo y la posibilidad de ser creativo, entre otros aspectos. (p.27).

II.2.d. Dimensión Motivación intrínseca:

Hace referencia a la motivación personal, factores internos que determinan la necesidad, la conducta motivada hacia la satisfacción profesional, considerando: el tipo de trabajo que realiza, la motivación que experimenta, la exigencia de capacitación, el apoyo familiar y las ganas de ser creativo (p.27).

En otras palabras, según García; García, F. (2017) un enfoque multidimensional de la calidad de vida profesional se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas sus necesidades personales como el soporte institucional, la seguridad e integración al puesto de trabajo y la satisfacción por el mismo. Los beneficios de

trabajar en implementar medidas para una mejor de la calidad de vida profesional contribuirán al desarrollo del trabajador, al incremento de la motivación, menor rotación en el servicio, menor tasa de ausentismo, menos quejas de los profesionales, tiempo de ocio reducido, mayor satisfacción y eficiencia para la institución y menor riesgo de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo. (p.10)

Esto lleva a conceptualizar en el modelo de Sor Callista Roy el cual se basa en dos pilares teóricos; la adaptación y los sistemas humanos: La adaptación se refiere al “proceso y al resultado por los que, las personas que tienen la capacidad de pensar y sentir como individuos o como miembros de un grupo, son conscientes y escogen la integración del ser humano con su ambiente” y los sistema humanos definido como el “conjunto de las partes conectado a la función como un todo y que sigue un determinado propósito, actuando en virtud de la interdependencia de las partes”. (Hernández Gómez, 2016).

II.2.e. Callista Roy postula las siguientes creencias filosóficas y valores acerca de la enfermería

- Los seres humanos son holísticos y trascendentes. La persona busca, en la autorrealización, una razón de ser para su existencia.
- Por su autodeterminación, las personas toman decisiones y, por lo tanto, son autónomas y responsables de los procesos de interacción y creatividad.
- Las personas y el mundo tienen patrones comunes y relaciones integrales, que los identifican como seres únicos.
- La transformación de las personas y del ambiente está creada en la conciencia humana, o sea, en la capacidad que tiene cada uno de interpretar el medio ambiente interno y externo. (Diaz de Flores et al. 2002).

Para la teorista, el personal de enfermería esta siempre en adaptación; puesto que todo sistema tiende a cambiar es necesario adaptarse para poder controlar así los estímulos del

sistema grupal e individual, dichos estímulos pueden ser internos o externos, y cuando se habla de calidad de vida en el trabajo el personal de Enfermería debe adaptarse a las condiciones que ofrecen dicho lugar de trabajo, donde es de vital importancia el apoyo directivo, siendo estos estímulos externos que percibe el profesional de enfermería.

Según Roy, la adaptación es por grados, integrado, compensatorio y comprometido. El profesional de enfermería vive en una constante adaptación a todo tiempo y lugar, puesto que los sistemas no son operativos y esto genera que el profesional este apto y capacitado para desempeñar la función; por lo cual la calidad de vida se verá afectada cuando hablamos de la adaptación a diferentes circunstancias del entorno laboral lo que se determinara en base a la satisfacción que percibe de su contexto de trabajo. (Hernández Gómez, 2016).

II. 2.3. Definición de Enfermera, del Consejo internacional de Enfermeras (CIE).

Según el CIE, la Enfermera es una persona que ha terminado un programa de formación básica y general de enfermería y está facultada por la autoridad reglamentaria idónea para ejercer la enfermería en su país. Su formación proporciona una base amplia y sólida en las ciencias del comportamiento, de la vida y de la enfermería para la práctica general de ésta, para una función de liderazgo y para la formación post básica con miras a la práctica de enfermería especializada o avanzada. (CIE, 1987).

Y define a la enfermería, como parte integrante del sistema de atención de salud, comprende la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de los enfermos de todas las edades, en todos los contextos de la atención de salud en la comunidad, prestando de especial interés a "las respuestas de las personas, de las familias y de los grupos a los problemas de salud reales o posibles" (ANA, 1980, p. 9).

Según la OMS (2020) el personal de enfermería brinda atención durante todo el ciclo de vida, trabajando en conjunto con parteras, obstetras y otros médicos especialistas, prestando

atención antes, durante y después del parto a mujeres en edad fecunda (p.77). El profesional de enfermería neonatal con capacitación especializada en atención de recién nacidos es idóneo para prestar asistencia especial y atención hospitalaria oportuna y de alta calidad, con el apoyo de otros especialistas en neonatología. En la mayoría de los países, los profesionales de enfermería constituyen la columna vertebral de los servicios de salud escolar que atienden a niños y adolescentes (pp.78-81).

El personal de enfermería ofrece servicios en todo lo relacionado con la salud sexual y reproductiva; por ejemplo, administran con seguridad y eficacia anticonceptivos orales e inyectables y dispositivos intrauterinos. Cabe destacar que el 17% del personal de enfermería a nivel mundial tiene 55 años o más (con lo que se espera que se jubilen en los próximos 10 años) con una proporción elevada de personal de enfermería joven, pero otros apenas consiguen el equilibrio y algunos países se enfrentan a una situación especialmente complicada, ya que cuentan con una fuerza de trabajo envejecida con menos personal de enfermería joven que cercano a la edad de jubilación. (OMS,2020 p.42).

En el ejercicio profesional diario y con las características del rol del personal de enfermería en el servicio materno infantil y ginecología la capacitación y la comunicación es una habilidad fundamental a cada momento, para interpretar las necesidades de las mujeres embarazadas, las puérperas y sobre todo para el cuidado de los recién nacidos, las familias y el resto del equipo de salud. Así como los enfermeros neonatales deben ser excelentes en las habilidades de la valoración, la observación y la implementación de técnicas y cuidados, los profesionales de este servicio deben tener gran capacidad de comunicación, o ejercitarse en forma diaria hasta obtenerlas. (Flores & Barroso, 2013).

En Argentina la Ley de Ejercicio de la Enfermería (Nº 24.004, 1991. Art. 3) distingue dos niveles en el ejercicio de la enfermería: auxiliar (formado a nivel preuniversitario) y profesional (estos pueden tener formación de tecnicatura o licenciatura universitaria). El ejercicio

profesional se define como “consistente en la aplicación de un cuerpo sistemático de conocimientos para la identificación y resolución de las situaciones de salud enfermedad sometidas al ámbito de su competencia”, y el auxiliar como “consistente en la práctica de técnicas y conocimientos que contribuyen al cuidado de enfermería, planificado y dispuesto por el nivel profesional y ejecutado bajo su supervisión”. (East, et al, 2020 p.14).

II.2.4. Ley 12245. Provincia de Buenos Aires.

En la Provincia de Buenos Aires, el ejercicio de la enfermería comprende las funciones de promoción, recuperación y rehabilitación de la salud, así como la prevención de enfermedades, realizadas en forma autónoma dentro de los límites de competencia que deriva de las incumbencias de los respectivos títulos habilitantes. Considerando ejercicio de la enfermería, la docencia, investigación y asesoramiento sobre los temas de su incumbencia y la administración de servicios, cuando sean realizados por las personas autorizadas por la presente. Se reconoce dos niveles para el ejercicio de la enfermería:

Profesional: consistente en la aplicación de un cuerpo sistemático de conocimientos para la identificación y resolución de las situaciones de salud-enfermedad, sometidas al ámbito de su competencia. b) Auxiliar: consistente en la práctica de técnicas y conocimientos que contribuyan al cuidado de enfermería, planificado y dispuesto por el nivel profesional y ejecutado bajo su supervisión.

Según la OIT el trabajo decente es esencial para proporcionar una atención de salud de calidad, en entornos laborales únicos y complejos con oportunidades y desafíos inherentes. Por lo que junto a la OMS en el documento publicado “Situación de enfermería en el mundo, 2022” menciona que el trabajo decente es la oportunidad de acceder a un empleo productivo con salario justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para expresar opiniones e igualdad de oportunidades. Las cuestiones de género, el riesgo de violencia, la excesiva

duración de las jornadas de trabajo y el trato injusto que afectan a la profesión de enfermería quienes, con parteras, obstetras y otros médicos especialistas, presta atención antes, durante y después del parto a mujeres en edad fecunda. En la mayoría de los países, el personal de enfermería constituye la columna vertebral de los servicios salud (OMS, 2022).

II.2.5. Dimensiones de la Calidad de Vida Profesional

Al igual que en la investigación realizada por Alfonte Huanca (2019), durante la revisión bibliográfica que se realizó del tema se encontró varios autores que utilizan similar justificación y metodología para el estudio donde se consideró tres factores determinantes en la calidad de vida profesional los cuales fueron: Carga de trabajo, Apoyo directivo y Motivación intrínseca.

Sánchez Guerrero (2017) en su investigación menciona que Cabeza Peña evalúa la Calidad de Vida Profesional desde 3 indicadores:

1. Carga de trabajo: percepción del trabajador respecto a las demandas de su trabajo.
2. Motivación intrínseca: describe la motivación personal debido a factores internos que determinan la necesidad y, por tanto, la conducta motivada, dirigida a la satisfacción profesional.
3. Apoyo directivo: se refiere al respaldo emocional que brindan los directivos a las personas que trabajan en la institución. (p13).

II.2.6. Percepción

Según la psicología, la percepción consiste en organizar e interpretar los estímulos que fueron recibidos por los sentidos que ayudan a identificar los objetos y acontecimientos. En este sentido, la percepción posee dos etapas: la sensorial e intelectual, ya que las sensaciones no proporcionan la visión real y completa y debe de ser completada por el intelecto. (<https://www.significados.com/percepcion/>).

Según la real Academia Española (RAE) Percepción: Del lat. *perceptio*, *-ōnis*. Es la acción y efecto de percibir. Sensación interior que resulta de una impresión material producida en los sentidos corporales. Conocimiento, idea.

La percepción para la psicología como ciencia ha sido objeto de diferentes intentos de explicación. El movimiento Gestalt, nació en Alemania bajo la autoría de los investigadores Wertheimer, Koffka y Köhler, durante las primeras décadas del siglo XX. consideran la percepción como el proceso fundamental de la actividad mental, y suponen que las demás actividades psicológicas como el aprendizaje, la memoria, el pensamiento, entre otros, dependen del adecuado funcionamiento del proceso de organización perceptual, es decir, como un estado subjetivo de hechos relevantes. La psicología de la Gestalt planteó: “las percepciones no nos proporcionan nuestros conceptos, sino que nuestras percepciones nos son dadas de acuerdo con nuestras maneras intrínsecas e innatas de percibir el mundo. (Oviedo, 2004).

- Calidad: Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor. Buena calidad, superioridad o excelencia. Adecuación de un producto o un servicio a las características especificadas. Conjunto de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida. (RAE, 2022.)
- Calidad de vida: Consiste en la sensación de bienestar que puede ser experimentada por los sujetos y representa la suma de sensaciones subjetivas y personales del “sentirse bien”.
- Calidad de vida Profesional: Se refiere a la naturaleza favorable o desfavorable del ambiente de trabajo en su totalidad para las personas.
- Percepción: Es el proceso de organización e interpretación de la información sensorial que permite reconocer el sentido de los objetos y los acontecimientos.
- Motivación: Cosa que anima a una persona a actuar o realizar algo.

- Intrínseca: Que es propio o característico de la cosa que se expresa por sí misma y no depende de las circunstancias.
- Demanda: Petición o solicitud de algo, especialmente si consiste en una exigencia o se considera un derecho. Trabajo: Acción o actividad de trabajar.
- Apoyo: Persona o cosa que ayuda a alguien a conseguir algo o que favorece el desarrollo de algo.
- Satisfacción: Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad. (Google.com).

CAPÍTULO III: Diseño metodológico

III.1. Tipo de estudio

Previo una revisión bibliográfica sobre instrumentos de medición de calidad de vida profesional y análisis documental, se decidió realizar un estudio con enfoque cuantitativo. Hernández Sampieri et al (2014), menciona que en el enfoque cuantitativo se usa la recolección de datos con base numérica, ya que su objetivo es recolectar datos e información (características, propiedades, dimensiones o aspectos), con el fin de formular propuestas y mejoras, permite una medición objetiva de la variable en estudio. Y además para la recolección de los datos se utilizará un instrumento estandarizado. (p.12).

En esta investigación se recolectó y analizó datos cuantitativos sobre variables de tipo descriptivo, se realizó una medición y descripción de las variables de estudio; de diseño no experimental, en este tipo de diseño no existe manipulación de la variable, se estudia y se muestra tal como se comporta en un tiempo determinado; y de corte transversal porque implica la obtención de datos en un momento determinado, considera la prevalencia más que la incidencia. (Hernández Sampieri, et al., 2014).

III.2 Población

Dicha investigación se realizó en el hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay, en el partido de Carmen de Patagones, provincia de Buenos Aires, en el mes de diciembre del año 2022.

La población de estudio estuvo conformada por el total del personal de enfermería perteneciente al servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Dic 2022. La cual estuvo compuesta por 12 profesionales de enfermería que desempeñan su función en dicho servicio, en el mes de diciembre de 2022 y que cumplían con los criterios de inclusión para dicho estudio.

La unidad de análisis: el personal de enfermería del servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de Agudos Dr. Pedro Ecay 2022.

III.3. Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería del servicio Materno infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay que aceptó participar voluntariamente en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería con ausentismo laboral programado (incapacidad, permisos, licencia) y no programado y el personal de enfermería que no aceptó participar del mismo al momento de realizar el estudio.

III.4. Operacionalización de variables

Esta investigación constó con variables de tipo dependientes e independientes tales como:

- *Variable dependiente*: Calidad de vida profesional y las dimensiones apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación intrínseca.

- *Variables independientes*: Características socio demográficas y laborales de la población en estudio: edad, género con el que se percibe, estado civil, cantidad de hijos, nivel de formación, antigüedad en la profesión, antigüedad en el servicio, condición laboral, si realiza otra actividad laboral remunerada.

III.4.a. Matriz operacional de las variables.

Para este estudio se consideró aquellas características socio demográficas y laborales de la población en estudio: edad, género con el que se percibe, estado civil, cantidad de hijos, nivel de formación, antigüedad en la profesión, antigüedad en el servicio, condición laboral y si realiza otra actividad laboral remunerada.

III.4.b. Matriz operacional de las variables independientes.

	Definición conceptual	Categorías	Escala	Naturaleza
Edad	Tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta la actualidad expresado en años. Número de años del personal de enfermería.	-20 a 25 años -26 a 30 años -31 a 35 años -36 a 40 años -41 a 45 años -46 a 50 años Más de 50 años	Intervalar	Cualitativa
Género con el que se percibe	Guarda relación con las categorías del sexo biológico (hombre, mujer), no se corresponde forzosamente con ellas.	-Femenino -Masculino -Otros	Nominal	Cualitativa
Estado Civil	Referente a la situación del personal de enfermería en relación a una pareja.	-Soltero/a -Casado/a -Divorciado/a -Viudo/a -Concubino/a	Nominal	Cualitativa
Número de hijos	Cantidad de hijos que tiene el personal de enfermería.	-1 -2 -3 -Mas de 3 -Sin hijos	Nominal	Cualitativa
Nivel de formación	Referente al máximo nivel de formación recibido por el personal de enfermería.	-Licenciado en enfermería -Enfermero Profesional -Auxiliar de enfermería	Nominal	Cualitativa
Antigüedad en el ejercicio de la profesión	Cantidad de tiempo transcurrido de trabajo ejerciendo la profesión de enfermería	-Menos de 6 meses -Mas de 6 meses 1 año - 2 años -3años -4 años	Nominal	Cualitativa

		-5 años -Mas de 6 años		
Antigüedad en el servicio Materno Infantil y Ginecología	Cantidad de tiempo transcurrido de trabajo del personal de enfermería en el servicio de materno infantil y ginecología.	-3 meses -4 meses -5 meses -Mas de 6 meses 1 año -2 años -3 años -4 años -5 años -Mas de 6 años	Nominal	Cualitativa
Condición laboral	Situación de relación laboral con la institución del personal de enfermería	-Planta permanente -Contrato	Nominal	Cualitativa
Actualmente estudia o se capacita en alguna otra actividad	Adquisición de nuevos conocimientos (capacitación continua) en área de salud o algún otro rubro que recibe el personal de enfermería	-Si -No	Nominal	Cualitativa
Realiza otra actividad remunerada	Otra tarea laboral fuera de la institución por la cual recibe una remuneración.	-Si -No	Nominal	Cualitativa

III.4.c. Matriz operacional de la variable dependiente.

Operalización de la variable Calidad de Vida Profesional						
Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Numero de ítems	Escala de medición y valores	Nivel y Rango
Calidad de Vida Profesional	La CVP se define como el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe entre demandas de la profesión y	Carga de trabajo	-Cantidad de trabajo que tengo -Presión que recibo para mantener la CANTIDAD de mi trabajo -Presión recibida para mantener la CALIDAD de mi trabajo -Prisas y agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo -Me desconecto al acabar la jornada laboral	1,6,7, 8, 15,17, 18,21, 24,25, 33	NADA= 1 ALGO= 2 BASTANTE= 3 MUCHO= 4	Baja 12 - 24 Regular 25 -36 Alta 37 – 48

	<p>los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontar estas demandas. Es multidimensional. (Fernández Areque, 2007).</p>	<p>Apoyo directivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Conflictos con otras personas de mi trabajo -Falta de tiempo para mi vida personal -Incomodidad física en el trabajo -Carga de responsabilidad -Interrupciones molestas -Estrés (esfuerzo emocional) -Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud. -Satisfacción con el sueldo -Posibilidad de promoción -Reconocimiento de mi esfuerzo -Apoyo de mis jefes -Apoyo de mis compañeros -Posibilidad de ser creativo Recibo información de los resultados de mi trabajo -Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito -Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto -Tengo autonomía o libertad de decisión -Variedad de mi trabajo -Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas -Satisfacción con el tipo de trabajo -Motivación (ganas de esforzarme) 	<p>3,4,5, 10, 11, 14, 16, 20,22 ,23,28, 30.</p> <p>2,9,12, 13,27, 29, 31,32, 34 ,35,26.</p>		<p>Baja 12 - 24</p> <p>Regular 25 -36</p> <p>Alta 37 – 48</p> <p>Baja 11 – 22</p> <p>Regular 23 – 33</p> <p>Alta 34 - 44</p>
--	---	------------------------	---	---	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> -Apoyo de mi familia -Ganas de ser creativo -Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual -Mi trabajo es importante para la vida de otras personas -Lo que tengo que hacer queda claro -Me siento orgulloso de mi trabajo -Calidad de vida de mi trabajo -Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad) -Capacitación necesaria para hacer mi trabajo 			
--	--	--	---	--	--	--

III.5 Fuente de información

La fuente que se utilizó es de tipo primaria, en donde se entregó de forma indirecta el cuestionario de autoadministrado anónimo a los profesionales de enfermería del servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay.

III.6 Técnica de recolección de datos

El instrumento que se utilizó para llevar a cabo la recolección de datos consta básicamente de dos secciones:

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, mediante el uso de un cuestionario, donde se identificó el perfil sociodemográfico del personal de enfermería y se midió la calidad de vida profesional a través de la aplicación del cuestionario CVP-35 (ver Anexo 1), que permitió obtener una medida multidimensional de la calidad de vida profesional.

Este cuestionario fue validado en España por Carmen Cabezas y posteriormente en el trabajo de Martin et al., 2008 donde mostró una consistencia interna de 0,81 alfa de Cronbach para el cuestionario global. (Villarin Castro et al, 2015, p.6). Permitiendo adquirir datos de manera efectiva y rápida, consta de 35 ítems donde se mide con los siguientes valores 1,2 nada, 3,4,5 algo; 6,7,8 bastante y 9,10 mucho; así mismo también ha sido validado por Yupanqui (2019) en su trabajo de investigación titulado: calidad de vida laboral de los enfermeros en el área de emergencia en el INEN 2019, utilizó el instrumento de CVP que consta de 35 ítems que responden en una escala tipo Likert del 1 al 10, donde los valores cuantitativos tienen su equivalencia cualitativa en valores: (1-2) Nada, (3- 4- 5) Algo, (6-7- 8) Bastante, (9 -10) Mucho. (Yupanqui, 2019, p.19). El instrumento es autoadministrado, y se constituye por 35 ítems que se valoran en una escala tipo Likert.

Para efectos de esta investigación se utilizó la escala Likert con puntuación de 1 a 4 la cual se recategorizó, quedando las categorías de valoración (1) NADA, (2) ALGO, (3) BASTANTE y (4) MUCHO, con la intención de acotar las opciones de respuesta brindada por los encuestados. Y la pregunta referente a calidad de vida de mi trabajo se evaluó en la dimensión Motivación Intrínseca junto con los demás indicadores. Para lo cual se realizó la validación del instrumento a través del cálculo del Alfa de Cronbach, arrojando una consistencia interna de 0,43 Moderada (Luis, 2002) (ver anexo 7).

Para la recolección de datos el cuestionario se dividió según las variables descriptas y para ponderar la puntuación global de la calidad de vida profesional, se determinó que su valoración se medirá de la siguiente manera:

Variable general:

- Baja calidad de vida profesional: puntaje de 35- 70.
- Regular calidad de vida profesional: puntaje de 71 -105.

- Alta calidad de vida profesional: puntaje de 106 – 140.
- 1- Dimensión Carga de trabajo:
 - Baja calidad de vida profesional: puntaje de 12 - 24
 - Regular calidad de vida profesional: puntaje de 25 - 36.
 - Alta calidad de vida profesional: puntaje de 37- 48.
 - 2- Dimensión Apoyo Directivo:
 - Baja calidad de vida profesional: puntaje de 12 - 24
 - Regular calidad de vida profesional: puntaje de 25 - 36.
 - Alta calidad de vida profesional: puntaje de 37- 48
 - 3- Dimensión Motivación Intrínseca:
 - Baja calidad de vida profesional: puntaje de 11 - 22
 - Regular calidad de vida profesional: puntaje de 23 - 33.
 - Alta calidad de vida profesional: puntaje de 34 – 44.

La primera dimensión estuvo integrada por 12 ítems y se correspondieron a las afirmaciones 1, 6, 7, 8, 15,17, 18, 19, 21, 24, 25 y 33, donde se evaluó la carga de trabajo, el cual hace referencia a la percepción del trabajador sobre las demandas del lugar de trabajo.

La segunda dimensión estuvo integrada por 12 ítems: 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23,28 y 30 donde se evaluó el apoyo directivo el que hace referencia al apoyo emocional recibido por parte de los directivos.

La tercera dimensión se integró por 11 ítems correspondientes a las afirmaciones 2,9, 12, 13, 26, 27, 29, 31, 32 y 35, en las que se observó lo referente a la calidad de vida de mi trabajo junto a otros factores, donde se evaluó la motivación intrínseca. (Sánchez Guerrero, 2017).

III.7. Plan de Recolección de Datos

Para la recolección de los datos se realizó una solicitud de autorización dirigida a la jefa de servicio para ser redirigida a quien corresponda, para poder llevar a cabo dicha investigación en la institución; luego se inició con la recolección de los datos durante los diferentes turnos (Mañana, 6 -12 hs., tarde, 12 - 18hs, tarde - noche, 18 – 24 hs. y noche, 24 – 06 hs.). A través de cuestionario autoadministrado, en sobre cerrado, el cual se debió depositar en una urna colocada en el servicio, para asegurar su confidencialidad.

III.8 Aspectos Éticos

Se solicitó autorización al jefe de servicio y al departamento de enfermería de la institución a investigar (Ver Anexo III) y se otorgó un consentimiento informado al profesional de enfermería que aceptó participar del estudio (Ver Anexo II). Se protegió a los participantes manteniendo la información confidencial y anónima. Se entregó el cuestionario en sobre y se dejó una urna para colocarlo luego de completarlo, para proteger de los derechos del participante y el balance de los beneficios y los riesgos del estudio. (Ver Anexo IV).

CAPITULO IV. Análisis de los datos

IV.1. Análisis

Para el análisis de los datos se utilizó técnicas estadísticas, donde los datos fueron procesados en el sistema software Microsoft Excel. La técnica empleada fue la descriptiva, donde se describió y sintetizó dichos datos para su posterior análisis. A través de la escala de valoración Likert.

Los datos se tabularon en una matriz, para su interpretación y análisis por distribución de frecuencias (ver anexo VI y VII).

En este capítulo se realizó el análisis e interpretación de los datos obtenidos, luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos. Habiéndose logrado las respuestas de un total de 11 encuestados puesto que un profesional se encontraba de licencia al momento de realizar las encuesta.

IV.1. Características sociodemográficas del profesional de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de Agudos Dr. Pedro Ecay.2022.

En esta Variable se consideraron los siguientes indicadores:

IV.1.a. Edad

Tabla 1

Edad del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Dic 2022.

Rango Edad	Frecuencia	Porcentaje
20-25	0	0%
26-30	5	45%
31-35	2	18%
36-40	1	9%

41-45	3	27%
46-50	0	0%
(+50)	0	0%
Total	11	100%

Elaboración propia. Fuente: Trabajo de campo.

Al analizar los datos de la encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Materno infantil y Ginecología del hospital Municipal de Agudos Dr. Pedro Ecay, se obtuvo que el 45% del personal de enfermería del servicio se encuentra en el rango 26 a 30 años, un 27% en el rango de 41 a 50 años, un 18% entre 31-35 años y el 9% restante entre los 36-40 años.

A partir de esta información se puede interpretar que existe mayor proporción de personal joven encontrándose en la edad promedio para el trabajo registrado según las leyes laborales y en su mayoría ninguno está próximo a jubilarse. Además, una parte de los profesionales tiene poca antigüedad en el servicio, debido a las constates recambio de personal que existe en la institución, por los bajos salario y/o por el bajo apoyo de los directivos o la falta de oportunidades de crecimiento profesional. Lo cual se puede observar en el siguiente grafico:

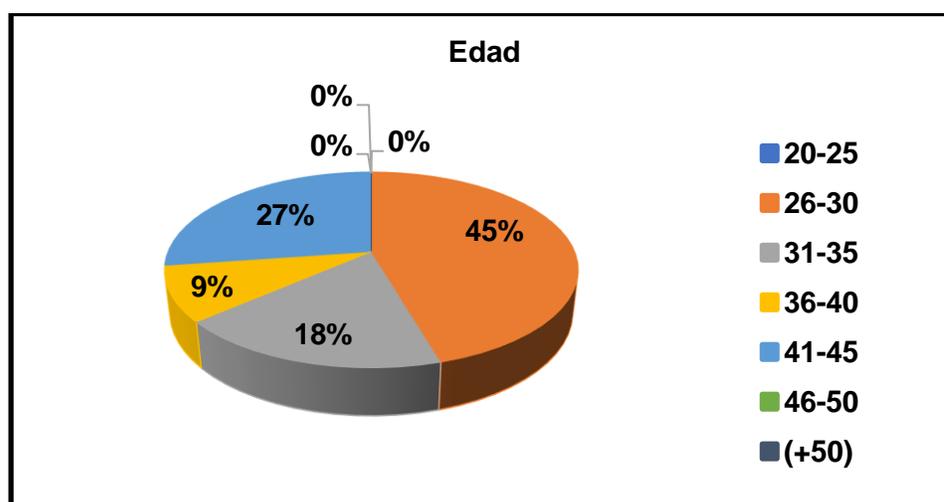


Gráfico 1: Edad del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022. Fuente: Elaboración propia.

IV.1.b. Género

Tabla 2

Género que percibe el personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Dic 2022.

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	11	100%
Masculino	0	0%
Otro	0	0%
Total	11	100%

Elaboración propia. Fuente: Trabajo de campo.

El 100% del personal de enfermería en este servicio es Femenino

Este dato concuerda con lo expuesto en el informe de la OPS donde se destaca que el 90% del personal de enfermería son mujeres (OPS, 2020. p.19), lo cual demuestra que la “feminización de la enfermería ha construido una ética del cuidado femenino que aun continua” en esta profesión como lo mencionan Morrone & Mendizabal (2021, p7.). Como se puede observar con mayor claridad en el siguiente gráfico:

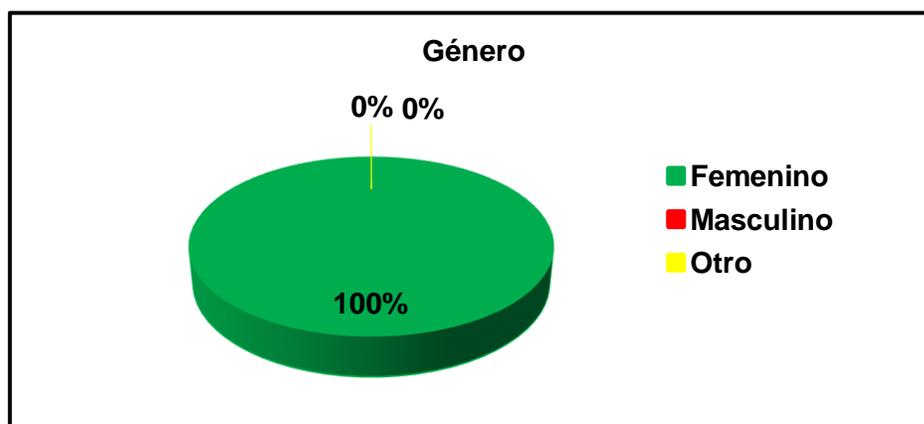


Gráfico 2: Género que percibe el personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del Hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022 Fuente: Elaboración propia.

IV.1.c. Estado civil

Tabla 3

Estado civil del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay Dic 2022.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero/a	3	27%
Casado/a	3	27%
Divorciado/a	0	0%
Viudo/a	1	9%
Concubino/a	4	36%
Total	11	100%

Elaboración propia. Fuente: Trabajo de campo.

En lo referido al estado civil del personal de enfermería se obtuvo un 36% concubino/a, un 27% soltero/a al igual que un 27% casado/a, un 9% Viudo/a. y un 0% Divorciado/a.

Con lo cual se puede inferir en que la mayor parte del personal de enfermería se encuentra en una familia consolidada lo que conlleva tener que coordinar los horarios de trabajo a las distintas actividades familiares relacionadas al cuidado y actividades escolares sus los hijos y el resto de la familia. Lo que se puede observar en el siguiente gráfico:

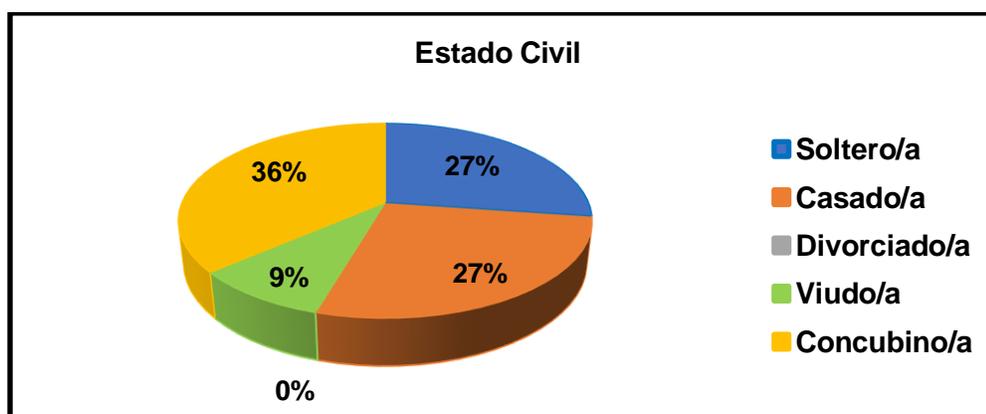


Gráfico 3: Estado Civil del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022. Fuente: Elaboración propia.

IV.1.d. Número de hijos

Tabla 4

Número de hijos del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Dic 2022.

Nro. de Hijos	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0%
2	6	55%
3	3	27%
+3	0	0%
sin hijos	2	18%
Total	11	100%

Elaboración propia. Fuente: Trabajo de campo.

En lo referente a la cantidad de hijos que posee el personal de enfermería se encontró que el 55% tiene 2 hijos, el 27% tiene 3 hijos, con 1 hijo y más de 3 hijos el 0% respectivamente y un 18% del personal de enfermería no tiene hijos.

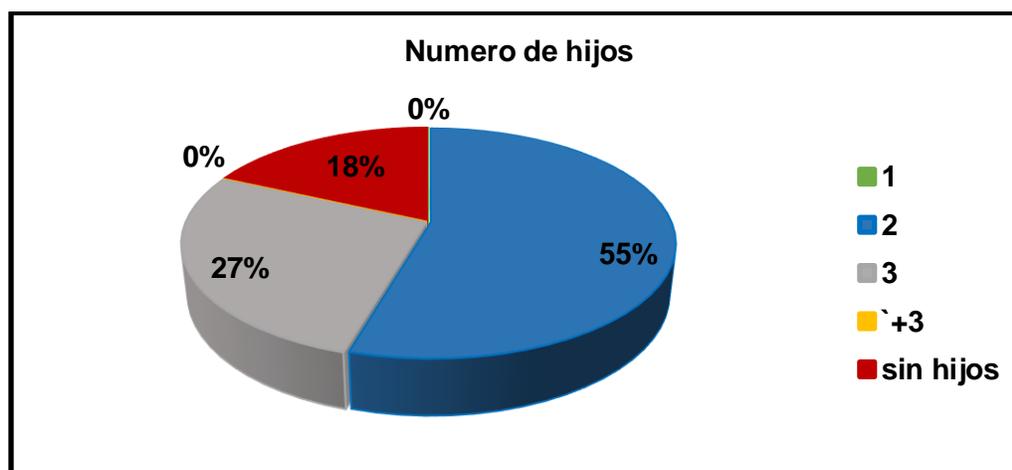


Gráfico 4: Número de hijos del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Dic 2022. Fuente: Elaboración propia.

IV.1.e. Nivel de formación

Tabla 5

Nivel de formación del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022.

Nivel de Formación	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en enfermería	2	18%
Enfermero profesional	9	82%
Auxiliar de enfermería	0	0%
Total	11	100%

Elaboración propia. Fuente: Trabajo de campo.

Al analizar los datos sobre el nivel de formación de la encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Materno infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay, se obtuvo que el 82% del personal de enfermería es enfermero profesional, el 18% Licenciado en enfermería y no hay auxiliares de enfermería en el servicio.

Lo que resalta de estos datos es que gran parte del personal no ha finalizado su carrera de grado, lo cual es fundamental en el crecimiento del plano profesional y personal. Además, refieren no realizar capacitaciones. Siendo que la capacitación continua es una herramienta vital a la hora de planificar para brindar cuidados de calidad brindar y lograr mantener la idoneidad profesional mediante la actualización permanente como lo estipula la ley de enfermería (Ley N.º 24.004, art 10).

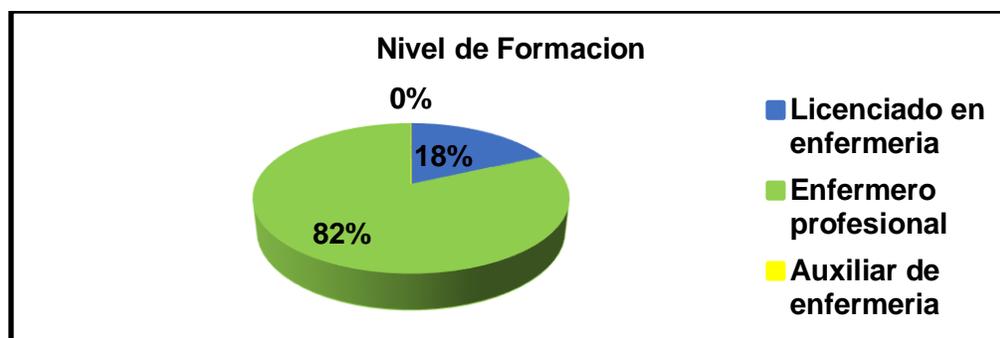


Gráfico 5: Nivel de formación del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Fuente: Elaboración propia.

IV.1.f. Antigüedad en la profesión

Tabla 6

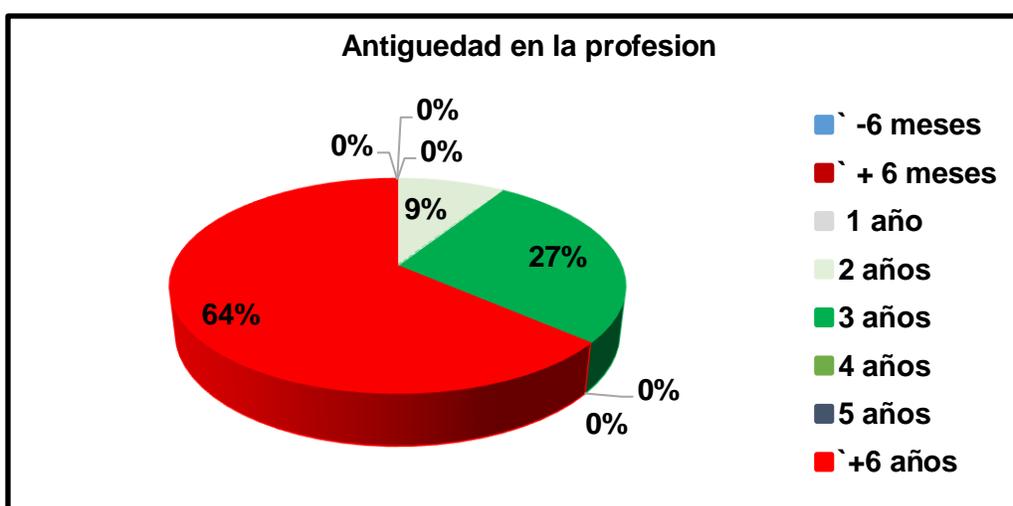
Antigüedad en la profesión del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022.

Antigüedad en la Profesión	Frecuencia	Porcentaje
-6 meses	0	0%
+ 6 meses	0	0%
1 año	0	0%
2 años	1	9%
3 años	3	27%
4 años	0	0%
5 años	0	0%
+6 años	7	64%
Total	11	100%

Elaboración propia. Fuente: Trabajo de campo.

En lo referido a la Antigüedad en la profesión un 64% tiene más de 6 años en la profesión, un 27% 3 años y el 9% 2 años. Con menos de 6 meses, más de 6 meses, 1 año, 4 años y 5 años se obtuvo un 0%.

Estos datos evidencian que el personal se encuentra capacitado, posee el conocimiento, la práctica y la trayectoria necesaria para realizar con eficiencia su función en la institución, lo cual es de suma importancia a la hora de brindar calidad de atención. Como se



muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico 6: Antigüedad en la profesión del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de Agudos Dr. Pedro Ecay. Fuente: elaboración propia.

IV.1.g. Antigüedad en el servicio

Tabla 7

Antigüedad en el servicio del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022.

Antigüedad en el servicio	Frecuencia	Porcentaje
3 meses	0	0%
4 meses	0	0%

5 meses	0	0%
+6 meses	2	18%
1 año	2	18%
2 años	1	9%
3 años	1	9%
4 años	1	9%
5 años	2	18%
+6	2	18%
Total	11	100%

Elaboración propia. Fuente: trabajo de campo.

Al analizar los datos de la encuesta realizada al personal de enfermería del servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay, se obtuvo que en antigüedad en el servicio el 18% tiene más de 6 años, un 18% 5 años y otro 18% 1 año al igual que el personal con más de 6 meses es un 18% y luego 2, 3, y 4 años poseen un 9% respectivamente. Con 3, 4 y 5 meses 0%.

En tal sentido se puede asumir que gran parte del personal de enfermería cuenta con la experiencia necesaria para brindar un cuidado de calidad, que se traduce en el conocimiento de los procedimientos y tareas que deben realizar a diario, con habilidades, talento y destreza para brindar soluciones efectivas y permanentes en la resolución de los problemas que tengan en su trabajo. Teniendo en cuenta que el tiempo de trabajo y permanencia es importante y además permite al profesional de enfermería conocer la dinámica del área en la que se desempeña, y responder a las exigencias de la profesión. Dato coincidente con la antigüedad en la profesión. Lo cual se visualizará con mayor claridad en el siguiente gráfico:

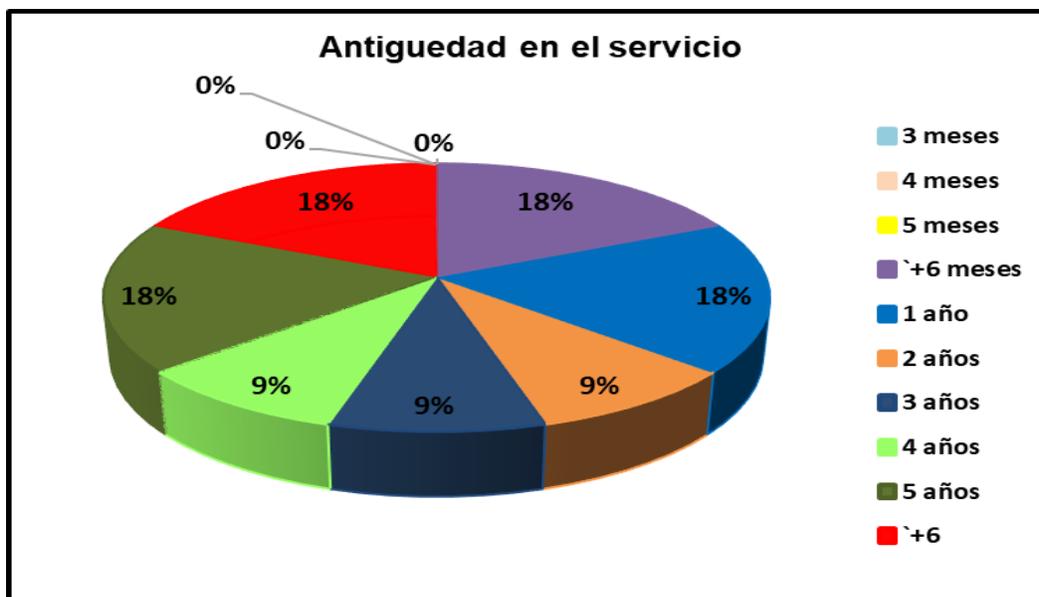


Gráfico 7: Antigüedad en el servicio del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Dic. 2022

IV.1.h. Condición Laboral

Tabla 8

Condición Laboral del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay Dic 2022.

Condición Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Planta permanente	7	64%
Contrato	4	36%
Total	11	100%

Elaboración propia. Fuente: trabajo de campo.

En lo referido a la condición laboral del personal de enfermería del servicio Materno infantil y ginecología se obtuvo que el 64% se encuentra en planta permanente y el 36% se encuentra bajo contrato.

Esto es congruente con los años de trabajo del personal de enfermería ya que gran parte de ellos lleva más de 6 años en dicho servicio.

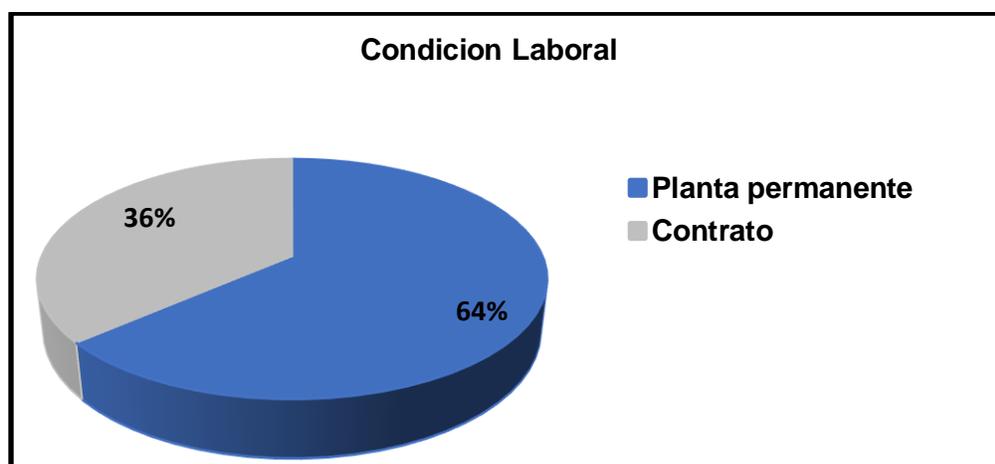


Gráfico 8: Condición Laboral del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Dic 2022. Fuente: Elaboración propia.

IV.1.i. Otra actividad remunerada

Tabla 9

Otra actividad remunerada que realiza el personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología en el hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022.

Otra Actividad remunerada	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	36%
No	7	64%
Total	11	100%

Elaboración propia. Fuente: Trabajo de campo.

El 64% respondió que “No” realiza otra actividad remunerada y el 36% respondió “Si”. esto se remite a que la mayoría del personal permanentemente debe realizar horas extras, por necesidad económica y debido a la falta de personal que existe en dicho servicio. Como se puede ver en el siguiente grafico:

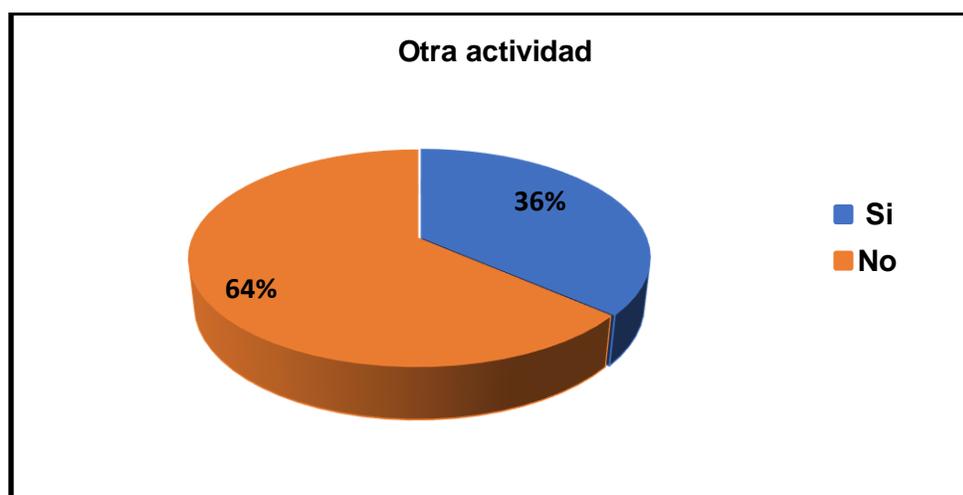


Gráfico 9: Otra Actividad remunerada que realiza el personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Fuente: Elaboración propia.

IV.1.j. Se capacita o estudia

Tabla 10

Se capacita o estudia el personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay dic. 2022.

Se capacita o estudia	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	27%
No	8	73%
Total	11	100%

Elaboracion propia. Fuente: Trabajo de campo.

En lo referido a la interrogacion si el personal de enfermeria “*Se capacita o estudia*” se obtuvo que el 73% de los profesionales “*No*” se capacita o estudia y un 27% dijo que “*Si*” se *capacita o estudia*.

Se puede interpretar que la falta de capacitación se debe a la cantidad de horas de trabajo que realizan estos profesionales, por tener que realizar horas extras de trabajo y la falta de motivacion de refieren tener. Lo que también puede haber influenciado y dificultado completar la carrera de grado de gran parte del personal de enfermeria.

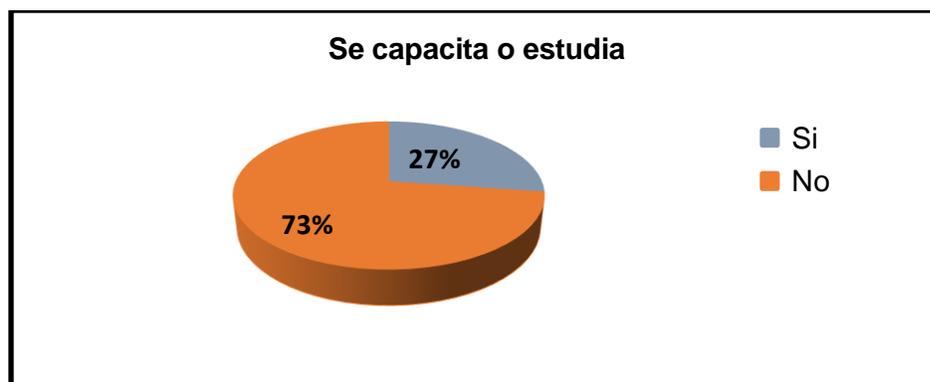


Gráfico 10: Se capacita o estudia el personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Fuente: Elaboración.

IV.2. Calidad de Vida Profesional

IV.2.a Dimensión Carga de trabajo

Tabla 11

Calidad de Vida Profesional en la dimensión Carga de trabajo del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	7	64%
REGULAR	3	27%
ALTA	1	9%
TOTAL	11	100%

Elaboración propia. Fuente: Trabajo de campo.

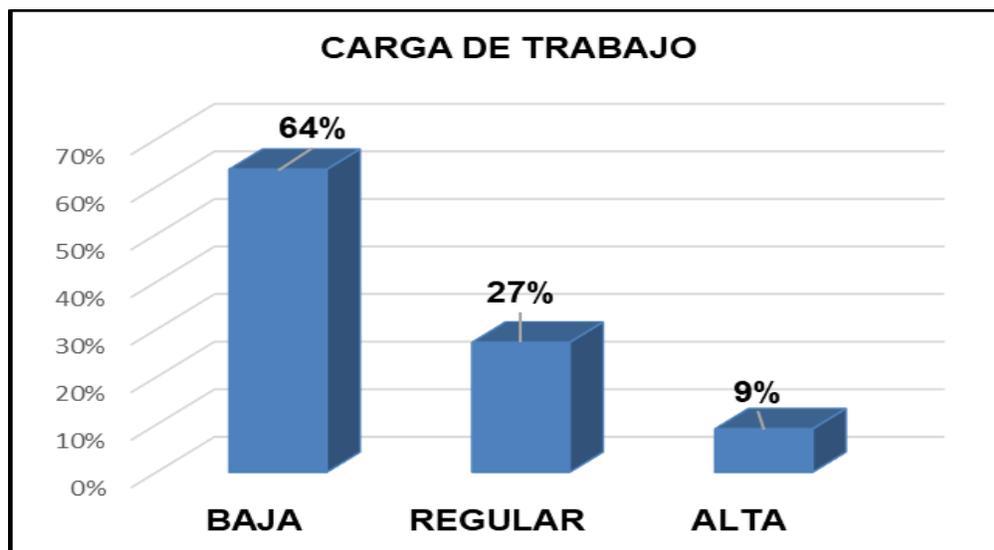


Gráfico 11.a: Calidad de Vida Profesional en la dimensión Carga de trabajo del personal de enfermería en la en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Fuente de elaboracion propia.

En la tabla 11.a se observa que el 64% del personal de enfermería percibe como BAJA la dimensión de Carga de Trabajo la calidad de vida profesional, al 27% le resulta REGULAR y mientras que a un 9% le resulta ALTA la dimensión.Carga de Trabajo de calidad de vida profesional

Este resultado se puede interpretar que debe a que el personal de enfermería perciben mucha “carga de responsabilidad”(12%) y “estrés (esfuerzo emocional)”(11%) ,al realizar sus actividades lo que le produce mayor malestar que las demandas de cuidado. Además refieren no bajo porcentaje de “Incomodidad física en el trabajo”(5%), esto debido a que la población que regularmente se interna en este servicio tiene movilidad física independiente y no se requiere de esfuerzo físico constante pero si le conlleva mucho esfuerzo psicológico. A demás cuentan con bajo porcentaje de “conflicto con otras personas”(6%). Lo cual resulta favorable para el trabajo y el normal desempeño de las actividades diarias, ayudando a reducir los niveles de estrés propios de la tarea de enfermería.

Como se muestra en el siguiente gráfico:

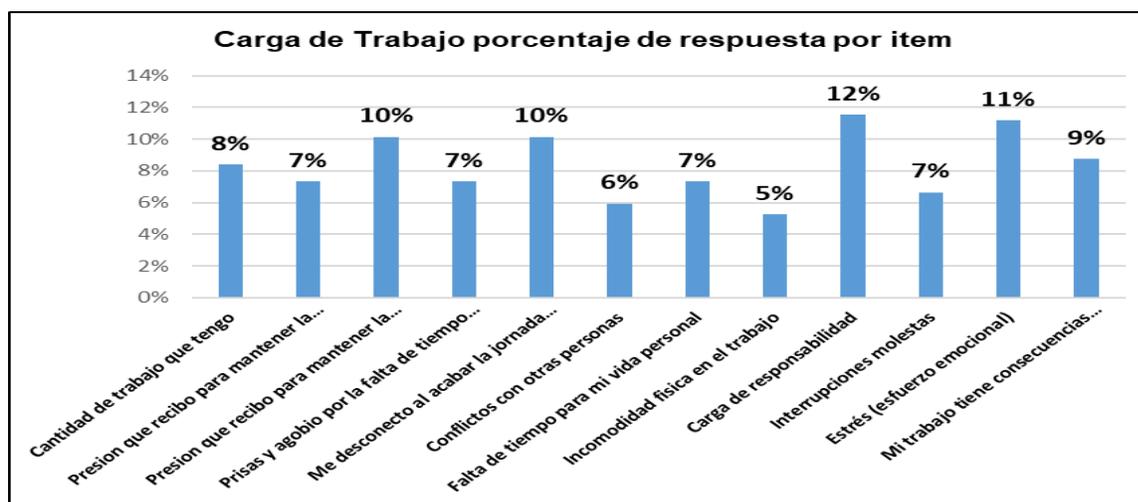


Gráfico 11.b: Distribución de las respuestas por ítem de la Dimensión Carga de trabajo Fuente: Elaboración propia.

IV.2.b. Dimensión Apoyo Directivo

Tabla 12

Calidad de vida profesional en la dimensión Apoyo Directivo del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	10	91%
REGULAR	1	9%
ALTA	0	0%
TOTAL	11	100%

Elaboración propia. Fuente: Trabajo de campo.

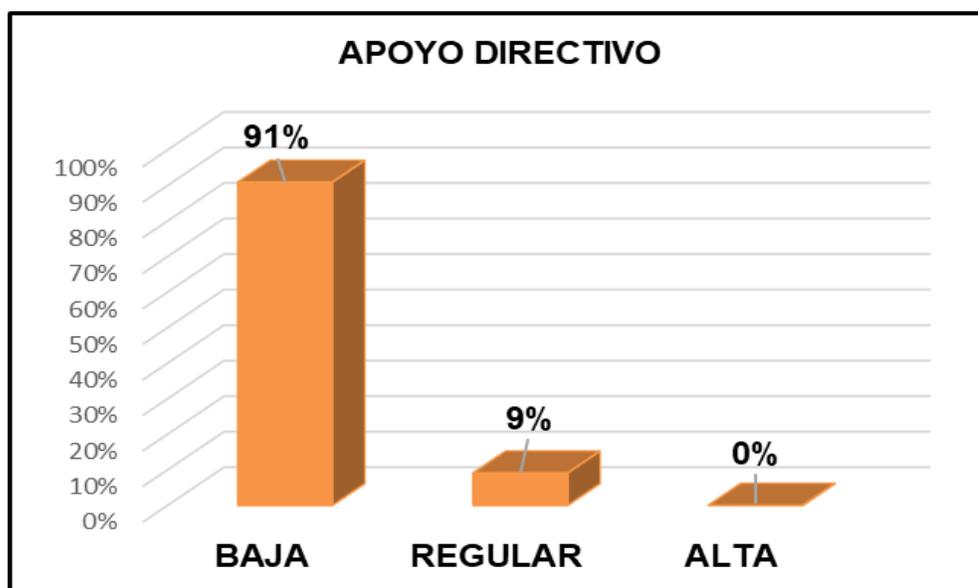


Gráfico 12.a: Calidad de vida profesional en la dimensión Apoyo Directivo del personal de enfermería en la en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 12.a. se observa que el 91% del personal de enfermería valoro como BAJA calidad de vida profesional en la dimensión Apoyo directivo, al 9% le resulta REGULAR y al 0% le resulta ALTA Calidad de Vida Profesional en la dimensión Apoyo Directivo.

Esto se traduce a que el personal de enfermería no siente “reconocimiento de su esfuerzo” (5%) por parte de las autoridades y no se encuentran “satisfechos con el sueldo”(5%) que reciben. A demás sienten baja “posibilidad de promocion” (6%) y sienten que no reciben “informacion de los resultados de su trabajo”(6%). Pero a pesar de eso sienten mucho “apoyo de sus compañeros” (12%) y sienten que “pueden expresar lo que piensan y necesitan” (12%).

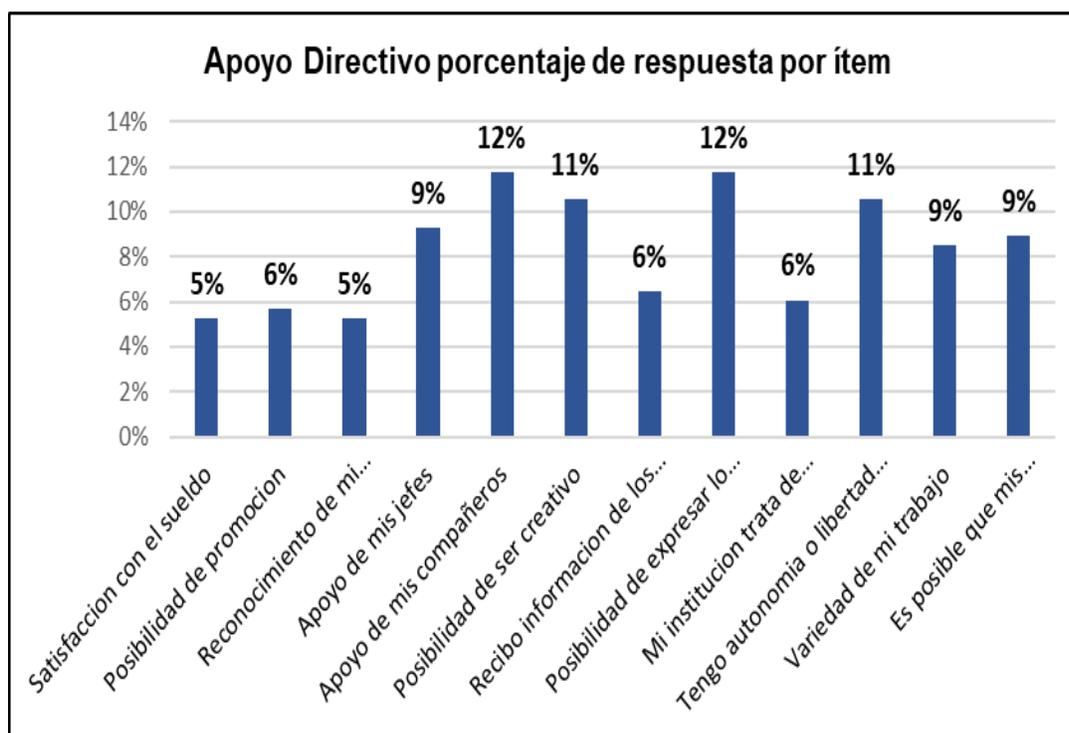


Gráfico 12.b: Distribución de las respuestas por ítem de la Dimensión Apoyo Directivo. Fuente: Elaboración propia.

IV.2.c. Dimensión Motivación Intrínseca

Tabla 13

Calidad de vida profesional en la dimensión Motivación Intrínseca del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	0	0%
REGULAR	2	18%
ALTA	9	82%
TOTAL	11	100%

Elaboración propia. Trabajo de campo.

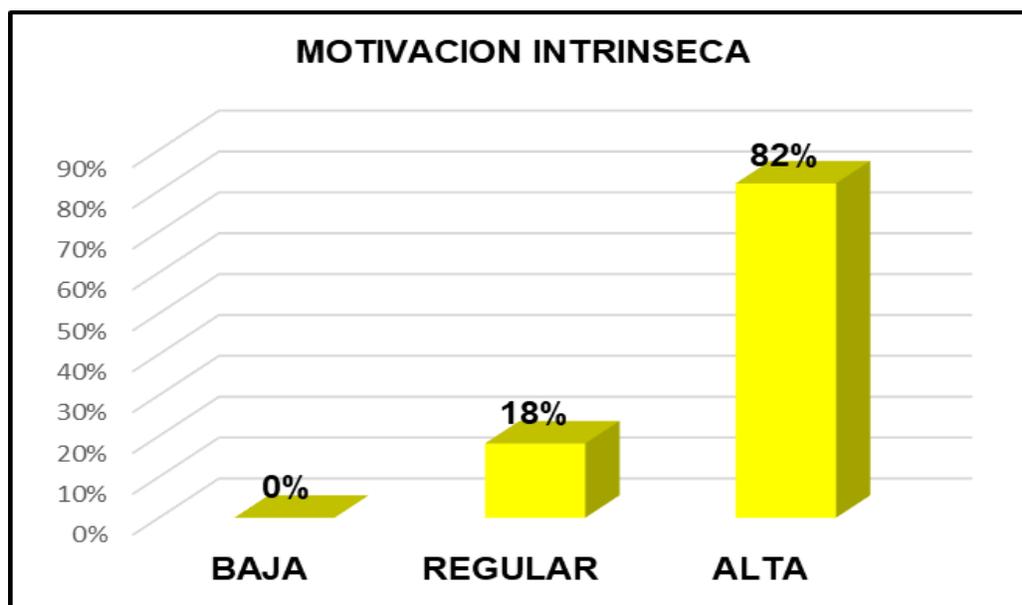


Gráfico 13.a: Calidad de Vida Profesional en la dimensión Motivación Intrínseca del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 13.a. se observa que el 82% del personal de enfermería percibe ALTO nivel de calidad de vida profesional en la dimensión Motivación Intrínseca, al 18% le resulta

REGULAR y al 0% le resulta BAJA calidad de vida profesional en la dimensión Motivación Intrínseca.

Se puede interpretar que el personal de enfermería en su gran mayoría “se sienten orgullosos de su trabajo” (11%) pero no se sienten “motivados” (8%) por lo cual no tiene ganas de esforzarse, “reciben poco apoyo de sus compañeros” (8%) y no se sienten con la “capacidad necesaria para realizar su trabajo”(8%). Esta falta de capacitación se ve reflejado en los datos obtenidos anteriormente donde el 73% respondió que no se capacita y no ha finalizado sus estudios de grado a pesar de que gran parte de ellos tiene más de 6 años ejerciendo la profesión, como demuestran los resultados obtenidos anteriormente. Sienten el “apoyo de su familia” (10%) y “lo que tienen que hacer les queda claro” (10%). Lo cual se puede observar con mayor claridad en el siguiente gráfico:

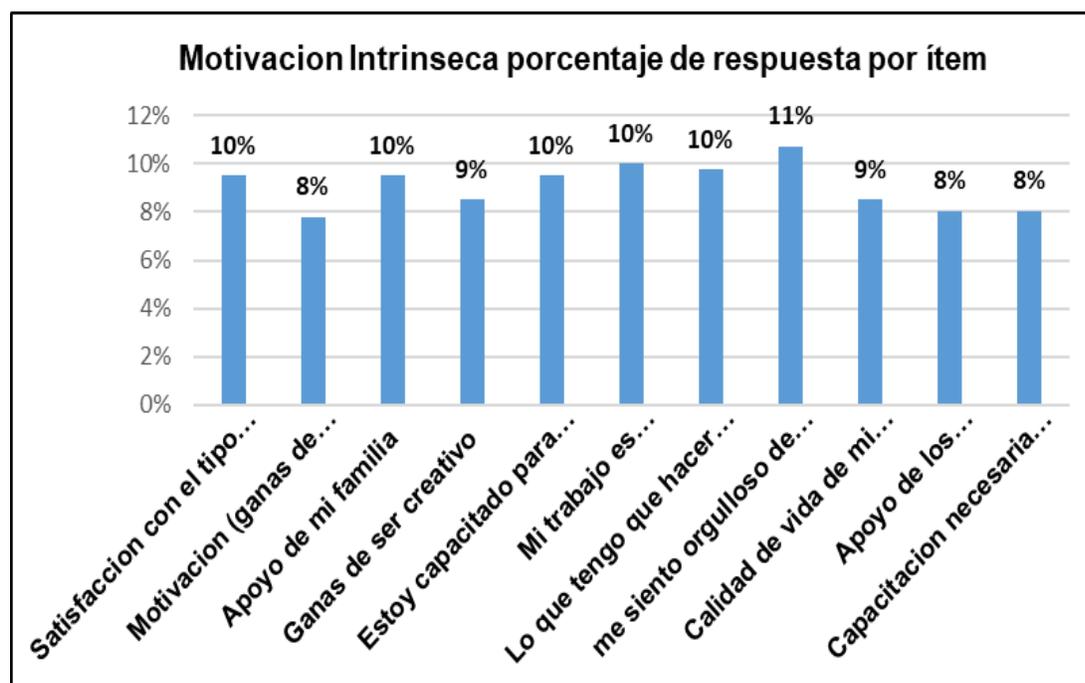


Gráfico 13.b: Distribución de las respuestas por ítem de la Dimensión Motivación Intrínseca.

IV.2.d. Variable Calidad de Vida Profesional

Tabla 14

Calidad de Vida Profesional del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay dic. 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	11	100%
Alto	0	0%
Total	11	100%

Elaboración propia. Fuente: Trabajo de campo.

En la tabla 14 se observa que el 100% del personal de enfermería del servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de Agudos Dr. Pedro Ecay dic. 2022 percibe como Regular su calidad de vida profesional.

Como se observa en el siguiente gráfico

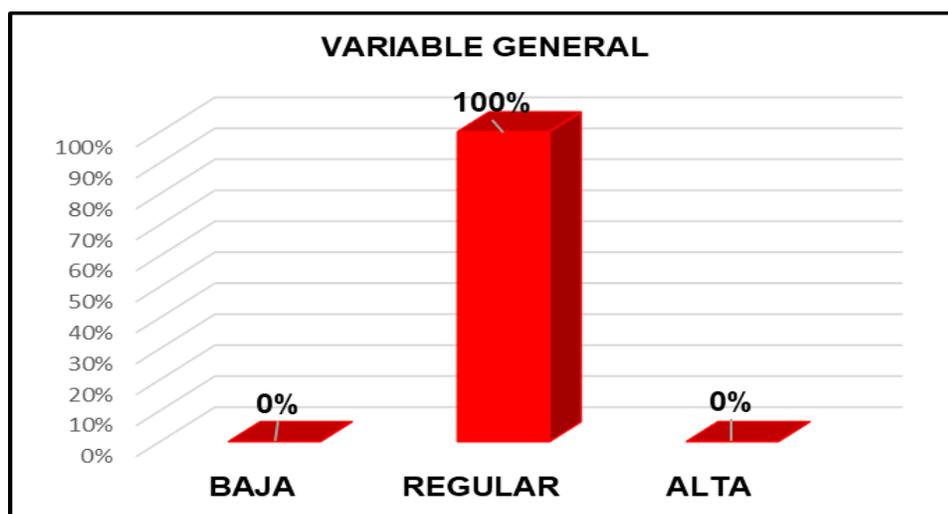


Gráfico 14.a. Distribución de las frecuencias de la variable calidad de vida profesional del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay. Fuente: Elaboración propia.

Lo cual se puede interpretar que en dicho servicio se llega a este resultado debido a que el personal de enfermería logra un equilibrio entre las demandas de la profesión y la motivación intrínseca. Otra característica particular que se destaca es la carga horaria de trabajo establecida que es de 6 horas (lo que favorece el equilibrio personal y familiar), pero este tiempo de trabajo no se lleva a cabo debido a que el personal de enfermería en esta institución, por cuestiones económicas, realizan a diario horas extras, por lo que generalmente trabajan durante 12 horas. Según los datos obtenidos los directivos no brindan el apoyo necesario a los profesionales y éstos no se sienten reconocidos, valorados ni motivados por la institución. A lo que se le suma la insatisfacción con la remuneración que reciben que es muy baja ya que se encuentran bajo un régimen municipal.

Al analizar la variable general calidad de vida profesional del personal de enfermería encontramos una satisfacción REGULAR de estos profesionales en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal de Agudos Dr. Pedro Ecay con la calidad de vida profesional. Los resultados obtenidos por ítems individuales a las respuestas del cuestionario de la Calidad de Vida Profesional (CVP-35), indicaron un porcentaje máximo en la pregunta "*Me siento Orgulloso de mi trabajo*" (11%), donde la **Motivación Intrínseca** ha sido valorada positivamente por parte de los profesionales de enfermería con un 82% y los porcentajes bajos fueron para el **Apoyo Directivo** con el 91% ha sido valorado negativamente, y la mayor insatisfacción se reflejó en el ítem "*satisfacción con el sueldo*" (5%) y "*reconocimiento de mi esfuerzo*" (5%). Resultados son similares a los obtenidos en la investigación realizada por Abozei Abozei (2018). Al igual que la **Carga de Trabajo** que obtuvo valoración negativa del 64% siendo que el profesional de enfermería valoró con mayor porcentaje en el ítem "*Carga de responsabilidad*" (12%) y el más bajo porcentaje fue para la valoración del ítem "*Incomodidad física*" (5%).

Como se visualiza en el siguiente gráfico:

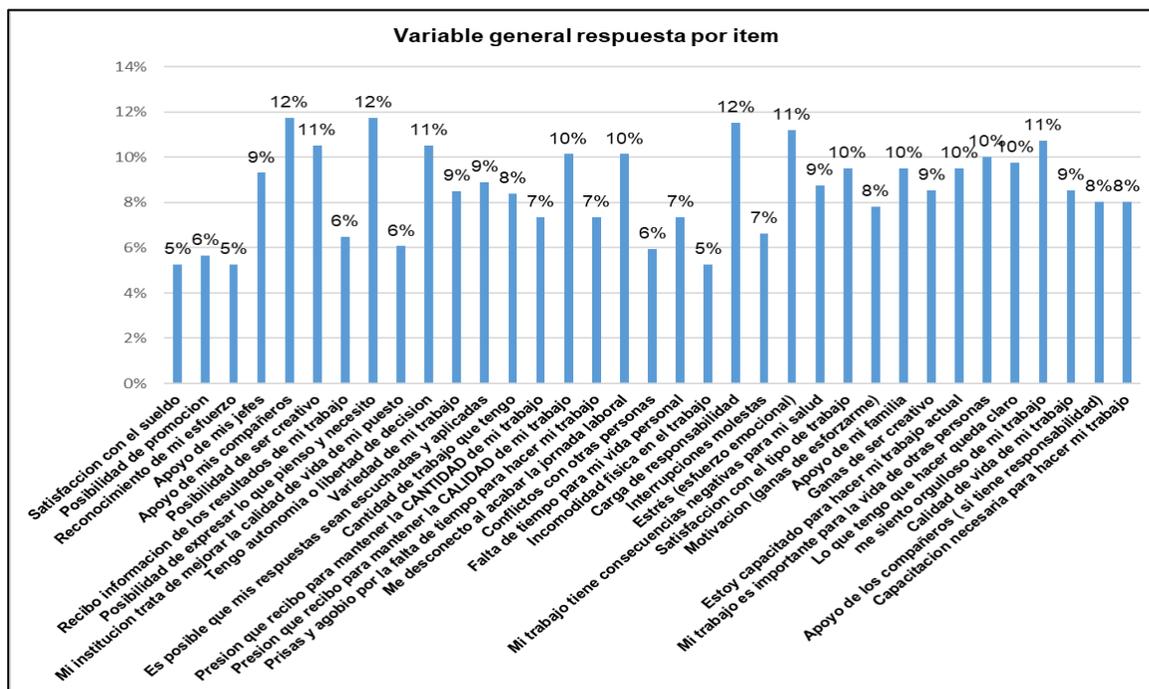


Gráfico 14.b: Distribución de las respuestas por ítem de la variable General Calidad de Vida Profesional. Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Luego de caracterizar al personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay 2022 se obtuvo que el 45% de los profesionales de enfermería del servicio se encuentran en el rango 26 a 30 años de edad y el 100% es femenino. Según el Informe Técnico de la OIT (2022) en Argentina hay 760.000 trabajadoras de la salud, incluyendo a enfermería, en su mayoría son mujeres entre los 35 y 44 años de edad, un alto porcentaje de ellas son jefas de hogar y tienen a cargo menores de 18 años.

Los resultados encontrados son similares a los obtenidos por Sánchez Guerrero, F. (2017) en México cuya investigación realizada sobre los profesionales de Enfermería que rota turnos en un hospital privado obtuvo predominio femenino con 83.3% y la edad del mismo fue de 25 a 29 años con 60.3% y se contradicen con 78,3% los de Fernández Arenque et al (2016) obtuvo predominio femenino en un 78,3% y la edad de los encuestados entre 31 y 40 años en un 45% de la muestra.

En relación al estado civil se obtuvo que un 36% se encuentra en situación de pareja y el 55% tiene 2 hijos. Según Sánchez Guerrero (2017) la rotación de turnos de trabajo dificulta la vida matrimonial y familiar, por lo que el profesional de enfermería requiere de muchos esfuerzos para hacer coincidir sus actividades con las del resto de su familia.

Estos resultados son similares a los encontrados por Puello Vilorio (2014) con un 36,6 % casados y los obtenidos por Fernández Arenque et al (2016) quienes obtuvieron referente al estado civil un 56,7% casados, pero en relación a la cantidad de hijos se contradicen con esta investigación ya que obtuvieron que el 55% de profesionales no tiene hijos.

En lo referido al nivel de formación se obtuvo que el 82% son profesionales de enfermería y no hay auxiliares de enfermería en el servicio, en cuanto a la Antigüedad en la

profesión un 64% tiene más de 6 años en la profesión. Dato que se contrapone con los resultados de Fernández Areque et. al donde predominan los enfermeros/as que llevan de 6 a 10 años trabajando en la Unidad de Urgencias de este hospital solo un 30,0%. Otro dato que se contradice es el de Puello Vilorio que obtuvo un 53,3% son profesionales de enfermería y un 46,7 % son auxiliares y cuentan con una antigüedad es de 10,6 años.

De acuerdo a la condición laboral de los profesionales de enfermería del servicio Materno infantil y ginecología se obtuvo que el 64% se encuentra en planta permanente, y además el 73% de los profesionales refirió que “No” se capacita o estudia. Según la OMS (2022) son los profesionales de enfermería quienes, en conjunto con parteras, obstetras, pediatras y otros médicos especialistas, brinda atención antes, durante y después del parto a mujeres en edad fecunda. Por tal motivo deben contar con capacitación especializada en atención de recién nacidos junto a su madre y ser idóneos para prestar asistencia especial, oportuna y de calidad en el momento que éstos lo requieran, sumado a la atención a niños y adolescentes. Datos similares a los de Fernández Areque et al, donde un 55% del profesional encuestado refirió tener un contrato fijo.

Al identificar la calidad de vida profesional en la dimensión Carga de Trabajo del profesional de enfermería perteneciente al servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de Agudos Pedro Eca. Buenos Aires 2022 observa que el 64% del profesional de enfermería percibe BAJA Calidad de Vida Profesional en la dimensión Carga de Trabajo. Según Abouzeid Abouzeid, G. et al (2018) España, la demanda del trabajo diario implica un sobreesfuerzo psicológico por parte del trabajador debido a la carga de responsabilidad y el estrés del quehacer propio de enfermería a la hora de brindar cuidados. Lo cual ve determinado a través de la mayor valoración positiva en “*carga de responsabilidad*” y “*estrés (esfuerzo emocional)*” en esta investigación.

Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Assef, S. & Bamonde, L. (2021) en su investigación “La Salud laboral en el hospital Artémides Zatti de la ciudad de Viedma: El síndrome de Burnout y sus implicancias en la prestación de servicio dentro del Área de Cuidados Progresivos, donde midieron la prevalencia del Burnout obteniendo como resultado que el 80% del personal presenta signos de estrés, derivados de “la naturaleza de la tarea” y un elevado índice de “Realización Personal”, reflejando motivación y estima por la profesión. Pero sin embargo se contradicen con los obtenidos por Yupanqui en el “servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásica – 2019” donde obtuvo como resultado que el 78,3% de los profesionales de enfermería en dimensión de carga de trabajo perciben una CVP media.

Al identificar la calidad de vida profesional en la dimensión Apoyo Directivo del profesional de enfermería perteneciente al servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de Agudos Pedro Eca. Buenos Aires 2022 observó que el 91% del personal de enfermería percibe “BAJA” calidad de vida profesional en la dimensión Apoyo directivo. Debido a que reciben mucho “apoyo de sus compañeros” y que “pueden expresar lo que piensan y necesitan”. Pero no sienten “reconocimiento de su esfuerzo” por parte de las autoridades y que además no están nada “satisfechos con el sueldo “que reciben. Según Sánchez Guerrero (2017) el apoyo directivo hace referencia al respaldo emocional que brindan los directivos a los profesionales de enfermería que trabajan en la institución. Considerando aspectos como: la posibilidad de expresar lo que se siente y necesita, la satisfacción con el sueldo, el reconocimiento del esfuerzo, la oportunidad de ser promocionado, el apoyo de los jefes y compañeros. Sumado a la recepción de la información de los resultados del trabajo, la autonomía o libertad de decisión, la variedad de trabajo y la posibilidad de ser creativo, entre otros aspectos.

Estos datos se asimilan a los de Villarin Castroa,T. et al (2014), en España, donde analizaron la calidad de vida profesional de los trabajadores del área de atención primaria de Toledo (con cuestionario CVP-35), de la cual se obtuvo 430 respuestas, resultando bajo apoyo directivo y alta motivación intrínseca. También los datos de la presente investigación concuerdan con los encontrados por Puello Vilorio et. al (2019) en la unidad de cuidados intensivos de una clínica privada de la ciudad de Santa Marta, Colombia, donde obtuvieron como resultado de una muestra de 34 trabajadores del área de enfermería, en su totalidad de sexo femenino, con edades promedio de 32,7 años, experiencia laboral de 10 años y 6 años de experiencia promedio dedicados al trabajo en la UCI (Unidad de Cuidados Intensivos), tanto en el área “neonatal” como en la de “adultos” encontraron niveles bajos en la dimensión apoyo directivo y altos en la dimensión motivación intrínseca. Por el contrario, Yupanqui (2019) obtuvo un 73,3% de valoración media de la calidad de vida profesional en dimensión apoyo directivo y el 56,7% de valoración alta calidad de vida profesional en la dimensión motivación intrínseca de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. Siendo la dimensión motivación intrínseca, en varias investigaciones, la que obtuvo valores de mayor satisfacción, por parte de los profesionales de enfermería lo que demuestra que perciben satisfactoriamente la realización de sus actividades diarias solo por el placer de realizarlas.

La presente investigación obtuvo resultados semejantes a los de las investigaciones antes mencionadas donde el 82% de los profesionales de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal agudos Dr. Pedro Ecay de Carmen de Patagones percibe “ALTA” calidad de vida profesional en la dimensión Motivación Intrínseca. Según Sanches Guerrero, ésta es la motivación personal debida a factores internos que determinan la necesidad y, por tanto, la conducta motivada, dirigida a la satisfacción profesional. Los profesionales de enfermería en su gran mayoría se sienten orgullosos de su trabajo, pero no se

sienten “motivados” por lo cual no tiene ganas de esforzarse, “reciben poco apoyo de sus compañeros” y no se sienten con la “capacidad necesaria para realizar su trabajo”.

Se determinó que el 100% de los profesionales de enfermería del servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de agudos Dr. Pedro Ecay, 2022, percibe una calidad de vida profesional “Regular”. Según Fernández Areque et. al (2016) la CVP es el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe asociado a la carga de la profesión y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontarlos”, lo que hace necesario analizar el estado de los profesionales de enfermería en este ámbito y conocer la percepción que tienen del apoyo directivo recibido, de cómo perciben la influencia de la demanda de trabajo y la motivación intrínseca en la calidad de vida profesional.

El resultado obtenido es semejante al de Fernández Areque (2016) donde afirma que los profesionales de Enfermería que trabajan en la Unidad de Urgencias hospital tienen una CVP calificada como “regular”. Coincidiendo con los resultados de la presente investigación también Yupanqui (2019) encontró que el 71,7% del profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas perciben una CVP media y Sanches Guerrero (2017) en México también obtuvo que en los tres turnos se percibió una calidad de vida profesional regular (matutino, vespertino y nocturno). Por el contrario, Zarzoza (2018) en una muestra de 100 profesionales de enfermería concluyó que el nivel de la calidad de vida profesional en el área Materno Neonatal del hospital Cayetano Heredia 2018, un 80% presentó baja calidad de vida profesional. Y también en contraposición los resultados obtenidos por Reyes Barrionuevo (2019) en el centro quirúrgico de la clínica San Miguel Arcángel de San Juan de Lurigancho, Lima donde se encuestó a una población de 30 enfermeras, obtuvo que 63,3% de los profesionales perciben una calidad de vida profesional “Alta”, diferenciándose de los datos obtenidos en esta investigación.

CAPITULO V

V.1 Conclusión

Se determinó que el 100% de los profesionales de enfermería perciben “Regular” calidad de vida profesional en del servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal agudos Dr. Pedro Ecay de Carmen de Patagones, Buenos Aires, 2022. Al interpretar los resultados se concluye que estos profesionales pertenecen una población joven con regular nivel de calidad de vida profesional y lograron un equilibrio entre las demandas de la profesión y la motivación intrínseca. Los resultados obtenidos por ítems individuales a las respuestas del cuestionario de la calidad de vida profesional (CVP-35), indicaron un porcentaje máximo en el ítem *“Me siento Orgulloso de mi trabajo”* (11%), donde la **Motivación Intrínseca** ha sido valorada positivamente por parte de los profesionales de enfermería con un 82% y los porcentajes bajos fueron para el **Apoyo Directivo** con el 91% que ha sido valorado negativamente, y la mayor insatisfacción se reflejó en el ítem *“satisfacción con el sueldo”* (5%) y *“reconocimiento de mi esfuerzo”* (5%). Al igual que la **Carga de Trabajo** que obtuvo valoración negativa del 64% siendo que el profesional de enfermería valoro con mayor porcentaje en el ítem *“Carga de responsabilidad”* (12%) y el más bajo porcentaje fue para la valoración del ítem *“Incomodidad física”* (5%). Según Callista Roy, el personal de enfermería vive en una constante adaptación a todo tiempo y lugar lo que genera que el profesional esté apto y capacitado para desempeñar la función; por lo cual la calidad de vida profesional se verá afectada por la adaptación a diferentes circunstancias del entorno laboral lo que se determinara en base a la satisfacción que percibe de su contexto de trabajo. (Hernández Gómez, 2016). Gracias a esta adaptación es que el personal de enfermería mantiene un equilibrio entre las demandas de trabajo y el sentimiento de bienestar que le produce el quehacer diario en su lugar de trabajo. Si bien esto nos da un diagnóstico de cómo los profesionales de enfermería sienten su calidad de vida profesional, ello no es determinante, sino más bien una oportunidad

para mejorar y para que los profesionales de enfermería tengan mejores probabilidades de sentirse más satisfechos en las actividades que realizan a diario, aumentar su fidelidad y sentido de pertenecía con el servicio al que pertenecen y con la institución.

V.2 Recomendaciones

En este estudio se logró detectar las áreas con mayor debilidad o dificultad en la calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería y las cuales se pueden mejorar o cambiar. El conocimiento de estas dificultades permite implementar estrategias que para lograr aumentar la satisfacción en los profesionales de enfermería en las diferentes dimensiones de la CVP.

Se recomienda poner en práctica el evaluar la CVP de los profesionales de salud periódicamente, ya que a pesar de que en este estudio se logró resultados de nivel regular, esto nos indica que existe ciertas limitaciones para alcanzar una alta CVP. Y además al ampliar la población los datos serán más relevantes.

Se recomienda a los profesionales de enfermería realizar otros trabajos de investigación relacionados a calidad de vida profesional, orientada a todos los profesionales que forman parte del equipo de salud del hospital, ya que al ampliar la población de estudio se obtendrían datos más certeros sobre la CVP de estos profesionales

Además, se recomienda implementar junto con este instrumento de recolección de datos, la entrevista la cual nos permitirá tener mayor acercamiento a las verdaderas percepciones de los profesionales, con lo que se obtendría un dato más enriquecedor.

CAPÍTULO VI. Fuentes de Información

VI.1 Referencias bibliográficas

- Abouzeid Abouzeid, G. K. (2018). ¿Influye la crisis económica en la calidad de vida de los profesionales de enfermería? Universidad de Murcia, Murcia, España.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=290134>
- Albanesi de Nasetta, S. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en psicología*.(28), 8-19.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/alpsi/v17n28/n28a01.pdf>
- Alfonse Huanca, M. (2019). Calidad de vida laboral percibida por los profesionales de Salud de Vallicito I-3 y centro de salud Bolibar I-3. Repositorio.unap.edu.pe:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13935/Alfonse_Huanca_Mabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aspiazu, E. (2016). Condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)(28), 11-35.
www.unse.edu.ar/trabajosociedad
- Bocallado Rodriguez, C. (2021). Calidad de Vida laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital de Tenerife. *Revista Asdec*. <http://cursosfnm.com/blogcursosfnm/revistas/revista-asdec-no20/calidad-de-vida-laboral-de-los-profesionales-de-enfermeria-del-hospital-sur-de-tenerife>
- Casas, J., et al (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 143-160.
https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios
- Cazana Vázquez, Z. (2017). Factores asociados a la calidad profesional en enfermeros de un hospital público. *CASUS por una practica basada en la evidencia*, 2(2), 89-99.
<https://casus.ucss.edu.pe/index.php/casus/article/view/36>
- Consejo Internacional de Enfermeras. (2021). Consejo Internacional de Enfermeras.
https://www.icn.ch/system/files/2021-10/ICN_Code-of-Ethics_SP_WEB.pdf

- Díaz Flores, L. e. (2002). Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Scielo Aquichan: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004
- East, S., et al (2020). COVID-19 y la situación de las trabajadoras de la salud en Argentina. Informe Técnico. OIT: https://argentina.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/wcms_754614.pdf
- Fernández Areque, A., et al (2016). Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. *Enfermería global*(42), 376-385. <http://www.um.es/global/>
- Fernández Areque, A., et al (2007). Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. Biblioteca las casas: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.php>
- Flores, C., & Barroso, S. (2013). Calidad de vida laboral. Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina.
- García, A. J., & García, F. A. (2017). Calidad de Vida de los Trabajadores de la Salud. Los Casos de México y Chile. Trabajo de grado para optar el título de.
- Gonzales Ayala, M. T., & López Garcia , M. (2019). Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9(1), 1-7. doi: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.6418>
- Grimaldo, M., & Bossio Reyes, M. A. (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. (F. U. Lorenz, Ed.) *Revista Latinoamericana de Psicología*(47), 50-57. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>
- Hanzeliková Pogranyivá, A., et al (2011). Calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría. *Enfermería Global*(24), 145-157. www.um.es/eglobal/
- Hernández Gómez, J. e. (2016). Modelo de adaptación de Callista Roy: instrumentos de valoración reportados por la literatura en escenarios cardiovasculares. *Cultura del cuidado enfermería.*, 13(01), 6-21. <https://www.unilibre.edu.co/pereira/images/pdf/culturacuidado-revista2016.pdf>

- Hernández Sampieri, R., et al (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). Bogotá. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. doi:ISBN: 978-1-4562-2396-0
- Hospital Municipal de Agudos "Dr. Pedro Ecay .Carmen de Patagones. (2022).
<https://www.cruba.com.ar/index.php/buenos-aires/item/ecay-carmen-de-patagones>
- Ministerio de Salud de la provincia de Buenos Aires. (2006). Humanizar la atención. (M. d. Aires, Ed.) SANA, I(01), 3-50. 2022
- OIT. (2022). Garantizar un trabajo decente. doi:ISBN 978-92-2-036396-6 (pdf web)
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Organización Mundial de la Salud.
<https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
- Organizacion Panamericana de la Salud/OMS. (2020). Situacion de enfermeria en el mundo 2020:invertir en educacion, empleo y liderazgo.
<https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
- Puello Vilorio, Y., et al (2014). Calidad de vida percibida por el personal de enfermeria de las unidades de cuidados intensivos de una clinica privada de la ciudad de Santa Marta. Investig Enferm. Imagen Desarr.: doi:1011144/Javeriana.IE16-1.cvpp
- Reyes Barrionuevo, R. M. (2019). Repositorio Academico USMP. Calidad de vida laboral del profesional de enfermeria en el area de centro quirurgico de la clinica San Miguel Arcangel San Juan de Luringancho. Lima Peru: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>
- Rodarte Cuevas, L., et al (2016). Calidad de vida laboral en personal de enfermeria: revision sistematica en la literatura actual. Enf. Neurol (Mexico), 15(1), 48-53.
<https://revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/217/217>
- Sábado, J. T., et al (2011). Estructura factorial de la Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) en enfermeras de Atención Primaria. Psicología.com, 1-7.
- Sánchez Guerrero, F. (2017). Calidad de vida laboral del peronal de enfermeria que rota turnos en un hospital privado. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4497>

Sosa Cerda, O. R., et al (2010). Calidad de vida profesional del personal de enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc, 153-158.

revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revistaenfermeria/article/view/447/453

Villarin Castro, A., et al (2015). Calidad de vida profesional en trabajadores del area primaria de Toledo. Calidad Asistencial, 30(1), 4-9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cali.2014.11.007>

Yupanqui Tenorio, C. (2019). Calidad de vida laboral en el profesional de enfermeria en el servicio de emergencia del INEN - 2019. Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo I

Cuestionario Calidad de vida profesional (CVP).

Marcar con una **x** o completar según corresponda.

Datos sociodemográficos y laborales.

Edad:

- 20 – 25
 26-30
 31-35
 36-40
 41-45
 46-50
 Mas de 50

Estado civil:

- Soltero/a
 Casado/a
 Divorciado/a
 Viudo/a
 Concubino/a.

Nivel de formación:

- Licenciado en enfermería.
 Enfermero profesional.
 Auxiliar de enfermería

Antigüedad en el ejercicio de la profesión.

- Menos de 6 meses
 Mas de 6 meses
 1 año
 2 años.
 3 años
 4 años
 5 años
 Más de 6años.

Condición laboral:

- Planta permanente
 Contrato.

Genero con el que se percibe.

- Femenino.
 Masculino.
 Otro.....

Número de hijos:

- 1
 2
 3
 Más de 3
 Sin hijos

Antigüedad en servicio Materno infantil y ginecología:

- 3 meses
 4 meses
 5 meses
 Más de 6 meses
 1 año
 2 años.
 3 años
 4 años
 5 años
 Más de 6 años

Realiza otra actividad remunerada:

- Si
 No
 • Si la respuesta es **Si** mencionar cual:

¿Actualmente estudia o se capacita en alguna otra actividad?.....
 ¿Cuál?.....

Cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP).

Marque con una x.

#	Ítems	Nada	Algo	Bastante	Mucho
1	Cantidad de trabajo que tengo				
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
8	Prisas y agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
15	Me desconecto al acabar la jornada laboral				
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
18	Falta de tiempo para mi vida personal				
19	Incomodidad física en el trabajo				
21	Carga de responsabilidad				
24	Interrupciones molestas				
25	Estrés (esfuerzo emocional)				
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
3	Satisfacción con el sueldo				
4	Posibilidad de promoción				
5	Reconocimiento de mi esfuerzo				
10	Apoyo de mis jefes				
11	Apoyo de mis compañeros				
14	Posibilidad de ser creativo				
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
22	Mi institución trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto				
23	Tengo autonomía o libertad de decisión				
28	Variedad de mi trabajo				
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
2	Satisfacción con el tipo de trabajo				
9	Motivación (ganas de esforzarme)				
12	Apoyo de mi familia				
13	Ganas de ser creativo				
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
31	Lo que tengo que hacer queda claro				
32	Me siento orgulloso de mi trabajo				
34	Calidad de vida de mi trabajo				
35	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)				
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				

Fuente: Reyes Barrionuevo, M (2019). Lima. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica San Miguel Arcángel. San Juan de Lurigancho. Facultad de obstetricia y enfermería unidad de posgrado.

Anexo II

Consentimiento Informado

Calidad de Vida Profesional del personal de enfermería en el servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital municipal Dr. Pedro Ecay de Carmen de Patagones, Buenos Aires, 2022

La presente investigación tiene como finalidad conocer el nivel de Calidad de vida profesional del personal de enfermería del servicio de materno infantil y ginecología, la cual será llevado a cabo por la alumna Benítez Gladys Noemi de la carrera Licenciatura en Enfermería de la Universidad del Comahue, del Centro Universitario Regional Zona Atlántica.

Por este motivo aquí se le ofrece un cuestionario y se le solicitará respuesta sabiendo que:

- El tema se refiere a cómo percibe usted calidad de vida profesional o en el trabajo.
- La participación es voluntaria.
- No recibirá ningún beneficio directo por participar en el estudio, ya que los resultados tendrán un interés científico.
- La participación es confidencial.
- La información podrá ser divulgada en publicaciones y reuniones científicas, conservando el anonimato de la persona.

Si Ud. está de acuerdo con lo especificado anteriormente, le solicito firme el siguiente consentimiento informado para poder comenzar con el cuestionario.

Desde ya muchas gracias. –

He leído y se me ha explicado toda la información descrita en este formulario antes de firmarlo. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar de esta investigación.

Viedma, a los..... de..... de 2020.

Firma.....

Aclaración.....



Benítez Gladys Noemí.

DNI:27.638.868.

Anexo III

Autorización de la Institución

Carmen de Patagones. 07 de Septiembre de 2022.-

Al Sr. Maggio Adrián.

Director del hospital Dr. Pedro Ecay.

S...../.....D

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. con el objeto de solicitarle tenga a bien autorizarme a llevar a cabo una investigación, en la institución, titulada: **"Calidad de Vida Profesional del personal de enfermería en el servicio materno infantil y ginecología del Hospital Municipal de Agudos Dr. Pedro Ecay, 2022"**.

La misma se enmarca en que actualmente me encuentro inscrita en la carrera Licenciatura de Enfermería, en el Centro Regional Zona Atlántica de la Universidad Nacional del Comahue y me encuentro en la etapa final de mi titulación de grado, para lo que es necesario presentar una Tesis final.

Por ello le hago saber también que para la obtención de los datos se hará entrega de un cuestionario en sobre cerrado al personal de dicho servicio, que luego deberá colocar en una urna para su recolección y el mismo será de carácter anónimo.

Sin otro particular, saludo a usted muy atentamente.



Benítez Gladys Noemí.
DNI:27.638.868.

En el caso de que me sea conferida la autorización solicita, solicito a Ud. firmar a continuación, aclarando Nombre y Apellido y DNI :

Aprobado por:

• FIRMA:

• NOMBRE Y APELLIDO:

• DNI:

Dr. Adrián Maggio
DIRECTOR ASOCIADO
Instituto Pels Bs, As N 112.446
Hospital Municipal de Patagones

Maggio Adrián

21551448



Anexo IV***Declaración Conflicto de interés***

Carmen de Patagones, 9 de septiembre 2022

Declaro que no poseo conflictos de interés por ser miembro de la institución en la que se realizara la investigación denominada Calidad de Vida Profesional del Personal de Enfermería en el Servicio Materno Infantil y Ginecología del hospital Municipal de Agudos Dr. Pedro Eca, 2022.



Benítez Gladys Noemí.

DNI:27.638.868.

Legajo: 115798

ANEXO V

MATRIZ DE ANALISIS DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL																																								
Encuestas	DIMENSION CARGA DE TRABAJO												DIMENSION APOYO DIRECTIVO										DIMENSION MOTIVACION INTRINSECA					Total Carga de trabajo	Total Apoyo directivo	Total Motivacion Intrinseca	Variable general									
	Cantidad de trabajo que tengo	Presion para mantener la CANTIDAD de mi trabajo	Presion para mantener la CALIDAD de mi trabajo	Prisas y agobio por la falta de tiempo para hacer mi trabajo	Me desconecto al acabar la jornada laboral	Conflictos con otras personas de mi trabajo	Falta de tiempo para mi vida personal	Incomodidad fisica en el trabajo	Carga de responsabilidad	Interrupciones molestas	Estrés (esfuerzo emocional)	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	Satisfaccion con el sueldo	Posibilidad de promocion	Reconocimiento de mi esfuerzo	Apoyo de mis jefes	Apoyo de mis compañeros	Posibilidad de ser creativo	Recibo informacion de los resultados de mi trabajo	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	Mi institucion trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	Tengo autonomia o libertad de decision	Variedad de mi trabajo	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	Satisfaccion con el tipo de trabajo	Motivacion (ganas de esforzarme)	Apoyo de mi familia					Ganas de ser creativo	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	Lo que tengo que hacer queda claro	Me siento orgulloso de mi trabajo	Calidad de vida de mi trabajo	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	Capacitacion necesaria para hacer mi trabajo	
1	4	4	4	3	3	1	4	2	4	2	4	4	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	4	4	4	4	1	1	4	39	17	31	87	
2	2	1	3	2	2	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	1	22	20	35	77	
3	2	3	3	2	4	2	2	1	3	2	4	4	1	2	1	1	4	1	1	2	1	1	3	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	32	19	40	91	
4	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	22	23	39	84	
5	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	3	3	1	1	2	3	3	1	1	2	1	3	1	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	23	21	36	80
6	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	30	24	39	93	
7	3	1	3	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	4	1	4	3	3	4	3	3	2	21	24	32	77		
8	3	1	2	2	1	1	2	1	4	1	1	1	3	3	1	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	20	34	42	96	
9	1	2	4	2	4	4	2	1	4	2	3	3	1	1	1	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	4	3	3	4	4	4	4	1	2	32	18	34	84		
10	1	3	3	2	2	1	1	1	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	24	24	43	91	
11	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	21	23	39	83	
Total	24	21	29	21	29	17	21	15	33	19	32	25	13	14	13	23	29	26	16	29	15	26	21	22	39	32	39	35	39	41	40	44	35	33	33	286	247	410	943	
Fr. %	3%	2%	3%	2%	3%	2%	2%	2%	3%	2%	3%	3%	1%	1%	1%	2%	3%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	4%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	5%	4%	3%	3%						
Promedio	2,18	1,91	2,64	1,91	2,64	1,55	1,91	1,36	3,00	1,73	2,91	2,27	1,18	1,27	1,18	2,09	2,64	2,36	1,45	2,64	1,36	2,36	1,91	2,00	3,55	2,91	3,55	3,18	3,55	3,73	3,64	4,00	3,18	3,00	3,00					

Grado de Satisfaccion	Valoracion
NADA	1
ALGO	2
BASTANTE	3
MUCHO	4

Matriz operacional

ANEXO VI

MATRIZ OPERACIONAL . TABULACION DE LOS DATOS

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL																																																		
DATOS SOCIODEMOGRAFICOS Y LABORALES											DIMENSION CARGA DE TRABAJO											DIMENSION APOYO DIRECTIVO						DIMENSION MOTIVACION INTRINSECA																						
Encuestados	Edad	Genero	Estado Civil	Hijos	Nivel de formacion	Antigüedad en la profesion	Antigüedad en el servicio	Condicion laboral	Otra actividad	Se capacita o estudia	Cantidad de trabajo que tengo	Presion para mantener la CANTIDAD de mi trabajo	Presion para mantener la CALIDAD de mi trabajo	Prisas y agobio por la falta de tiempo para hacer mi trabajo	Me desconecto al acabar la jornada laboral	Conflictos con otras personas de mi trabajo	Falta de tiempo para mi vida personal	Incomodidad fisica en el trabajo	Carga de responsabilidad	Interrupciones molestas	Estrés (esfuerzo emocional)	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	Satisfaccion con el sueldo	Posibilidad de promocion	Reconocimiento de mi esfuerzo	Apoyo de mis jefes	Apoyo de mis compañeros	Posibilidad de ser creativo	Recibo informacion de los resultados de mi trabajo	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	Mi institucion trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	Tengo autonomia o libertad de decision	Variedad de mi trabajo	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	Satisfaccion con el tipo de trabajo	Motivacion (ganas de esforzarme)	Apoyo de mi familia	Ganas de ser creativo	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	Lo que tengo que hacer queda claro	Me siento orgulloso de mi trabajo	Calidad de vida de mi trabajo	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	Capacitacion necesaria para hacer mi trabajo					
1	5	1	5	3	2	8	10	1	1	1	4	4	4	3	3	1	4	2	4	2	4	4	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4
2	2	1	2	2	1	8	4	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	1				
3	3	1	1	3	2	5	5	2	1	1	2	3	3	2	4	2	2	1	3	2	4	4	1	2	1	1	4	1	2	1	1	3	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2			
4	2	1	5	2	2	5	9	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	1	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4				
5	2	1	1	5	2	8	4	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	3	3	1	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4					
6	5	1	1	5	2	8	7	1	1	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3					
7	3	1	2	2	1	8	9	1	2	2	3	1	3	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	4	1	4	3	3	4	3	3	2					
8	4	1	4	3	2	8	8	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	4	1	1	1	3	3	1	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3					
9	5	1	2	2	2	8	10	1	1	2	1	2	4	2	4	4	2	1	4	2	3	3	1	1	1	3	4	1	2	1	1	1	1	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	1	2					
10	2	1	5	2	2	4	6	2	2	2	1	3	3	2	2	1	1	1	3	2	3	2	1	1	2	3	3	1	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4						
11	2	1	5	2	2	5	5	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4					

ANEXO VII

CALCULO DE ALFA DE CRONBACH

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Encuestado	Dimension Carga de trabajo												Dimension Apoyo directivo										Dimension Motivacion intrinseca													
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32		p33	p34	p35
1	4	4	4	3	3	1	4	2	4	2	4	4	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	4	4	4	4	1	1	4	87
2	2	1	3	2	2	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	1	77
3	2	3	3	2	4	2	2	1	3	2	4	4	1	2	1	1	4	1	1	2	1	1	3	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	91
4	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	84
5	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	3	3	1	1	2	3	3	1	1	2	1	3	1	2	2	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	80
6	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	93
7	3	1	3	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	4	1	4	3	3	4	3	3	2	77
8	3	1	2	2	1	1	2	1	4	1	1	1	3	3	1	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	96
9	1	2	4	2	4	4	2	1	4	2	3	3	1	1	1	1	3	4	1	2	1	1	1	1	3	2	4	3	3	4	4	4	4	1	2	84
10	1	3	3	2	2	1	1	1	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	91
11	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	83
Varianza Ind	0,7	1,2	1	0,4	1	0,8	0,8	0,2	0,9	0,4	0,6	1,1	0,3	0,4	0,1	0,4	0,6	1,3	0,2	0,4	0,4	0,6	0,4	0,4	1,2	0,4	0,9	0,4	0,2	0,2	0	0,9	1,1	1,1	37,653	
Total	21,61983471																																			0,4334

Nivel de Satisfaccion	Valoracion
Mucho	4
Bastante	3
Algo	2
Nada	1

NUMERO DE ITEM	35
SUMATORIA DE LAS VAR DE LOS ITEM	21,619835
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEM	37,652893

ALFA DE CROMBACH	0,4334
------------------	--------

Rangos	Magnitudes
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Ruiz (2002)

Donde,

K= El numero de items

Es°= Sumatoria de varianzas de los items

sT°= varianza de la suma de los items

&= coeficiente de alfa de cronbach

$$\alpha = \frac{K-1}{K} \left(1 - \frac{E_s}{S_T} \right)$$