

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
ENFERMEROS EN EL SERVICIO DE
EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE
BARRANCA EN EL CONTEXTO DE LA
COVID-19.**

PRESENTADO POR:

JENNY RAQUEL RAMÍREZ CHÁVARRY

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

ASESOR:

M(o). Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez

HUACHO - 2022

**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS ENFERMEROS EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL DE BARRANCA EN EL CONTEXTO DE LA COVID-19.**

JENNY RAQUEL RAMÍREZ CHÁVARRY

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M(o). Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por darme vida y salud permitiéndome lograr mis metas trazadas hasta este momento importante en mi crecimiento profesional. A mis padres, por ser mis pilares más importantes, por demostrarme su cariño y apoyo incondicional a pesar de la distancia. A mi hijo, quien es mi motor y motivo, por comprenderme y a Roberto quien ha cubierto mis ausencias en mis actividades como madre. A mis compañeros Mirella, Fernando y Richard por ser un gran equipo de trabajo y lograr nuestras metas

Jenny Raquel Ramírez Chávarry.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por su apoyo incondicional y a mis maestros, por el tiempo y por los conocimientos brindados en el desarrollo de mi formación y mejora profesional.

Jenny Raquel Ramírez Chávarry.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Bases filosóficas	25
2.4 Definición de términos básicos	27
2.5 Hipótesis de investigación	28
2.5.1 Hipótesis general	28
2.5.2 Hipótesis específicas	28
2.6 Operacionalización de las variables	28
CAPÍTULO III	30
METODOLOGÍA	30
3.1 Diseño metodológico	30
3.2 Población y muestra	30
3.2.1 Población	30

3.2.2	Muestra	30
3.3	Técnicas de recolección de datos	30
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	31
CAPÍTULO IV		32
RESULTADOS		32
4.1	Análisis de resultados	32
4.2	Contrastación de hipótesis	44
CAPÍTULO V		47
DISCUSIÓN		47
5.1	Discusión de resultados	47
CAPÍTULO VI		51
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		51
6.1	Conclusiones	51
6.2	Recomendaciones	52
REFERENCIAS		53
7.1	Fuentes bibliográficas	53
7.2	Fuentes electrónicas	54
ANEXOS		58

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general de qué manera se relacionan la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020. La metodología fue de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue 41 enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca. Se utilizó la técnica de la encuesta. Los resultados respecto a la calidad de vida laboral, el 53,7% del personal de salud considera que es adecuado, en el 9,8% indica que se encuentra en un nivel promedio y en el 36,6% se desarrolla de manera inadecuada. Respecto a la variable satisfacción laboral, el 4,9% del personal de salud percibe una satisfacción alta, en el caso del 53,7% presenta una satisfacción regular y en el 41,5% indica una satisfacción baja. La investigación concluyó que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.847$ con un nivel de significancia de $p < 0.05$ por lo cual se demuestra: La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020.

Palabras clave: calidad de vida laboral y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research was how the quality of work life and job satisfaction of the nurses of the Emergency Service of the Hospital de Barranca are related in the context of COVID-19, period 2020. The methodology was of a basic type, level correlational, non-experimental design, quantitative approach. The population was 41 nurses from the Barranca Hospital Emergency Service. The survey technique was used. The results regarding the quality of work life, 53.7% of health personnel consider it adequate, 9.8% indicate that it is at an average level and 36.6% develop it inadequately. Regarding the job satisfaction variable, 4.9% of health personnel perceive high satisfaction, in the case of 53.7% they present regular satisfaction and in 41.5% it indicates low satisfaction. The research concluded that the Spearman correlation coefficient is $Rho = 0.847$ with a level of significance of $p < 0.05$, which shows that the quality of work life is significantly related to the job satisfaction of the nurses of the Emergency Service of the Hospital de Barranca in the context of COVID-19, 2020 period.

Keywords: quality of work life and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La COVID-19 ha generado altos niveles de estrés mental al personal sanitario sometidos a escenarios demandantes en el transcurso de largas horas, donde están con el miedo en todo momento de contraer el virus en tanto viven aislados de sus familiares y confrontan una infamia colectiva. En una investigación actual, acerca del personal sanitario, se llegó a la conclusión que, en el transcurso de la pandemia, 1 de cada 4 sufría de depresión y ansiedad, y 1 de cada, padecía falta de sueño. La OMS reveló hace poco un incremento en el personal sanitario escenas de acoso verbal, discriminación y violencia física producto de la pandemia actual afectando su satisfacción frente a su entorno laboral (OMS, 2020).

En este escenario, es preciso reflexionar sobre la urgencia de reforzar el sistema de salud, asegurando accesibilidad integra gratuita, constante, adecuada y de calidad y optimizar la calidad de vida laboral del personal sanitario. Se hace importante enfatizar ello, pues se conoce que el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca, en crisis como la que hoy se afronta, en muchos casos no se tiene acceso a equipos de protección personal, a reglas de seguridad y salud ocupacional, a tiempos de descanso y recuperación adecuados y a demás condiciones laborales fundamentales, los cual podría venir desarrollando en ellos una baja calidad de vida laboral, lo que podría determinar un insatisfacción laboral por parte de los mismos.

De esta manera, que la presente investigación tiene como objetivo general establecer de qué manera se relacionan la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El personal sanitario tiene una representación inferior al 3% de la comunidad en muchas naciones asimismo es inferior del 2% en la mayoría de naciones con rentas inferiores y medios, cerca del 4% de casos de COVID-19 informados a la Organización Mundial de la Salud – OMS son personal sanitario. En ciertas naciones, es probable que encontremos cifras de hasta el 35%. Aunque, los recursos e índices de información son escasos, y no podemos saber si el personal de salud se infectó en su centro laboral o en zonas comunitarias. El personal de salud en su mayoría que se infectó a causa de este virus perdió la vida a nivel mundial (OMS, 2020).

En un contexto internacional, un estudio realizado por Lozano (2020) señala que en el esfuerzo por combatir el contagio del Coronavirus, los colaboradores de la salud en la ciudad de Wuhan en la República Popular de China, han tenido que confrontar grandes presiones de trabajo diario, dicha presión implica exponerse a un elevado riesgo de padecer el virus. De esta manera, la situación complicada que enfrenta los trabajadores sanitarios ocasiona dificultades en su habitabilidad en el trabajo como el estrés, inquietud, signos de depresión, falta de sueño, oposición, ira y miedo.

En la Unión Europea – UE, las naciones que han sido muy perjudicadas por la pandemia han tenido una caída alta en su confort. Los resultados conseguidos en ciertas naciones son particularmente impresionantes. En Francia, el nivel sobre complacencia en relación a la habitabilidad en el trabajo se halla en un grado muy inferior si se realiza una comparación de los resultados hechos previo a la pandemia. También, a raíz de la incertidumbre producto de la COVID-19 más del 50% de los pobladores se inquietan por habitabilidad laboral, y alrededor de un 45% lo ven con ánimo. Un panorama distinto se ve en los sondeos hechos previo a la crisis, naciones

como Francia, Bélgica, Italia y Grecia atraviesan una baja en el grado de ánimo, localizándose debajo de la media europea (Eurofound, 2020).

La COVID-19 ha generado altos niveles de estrés mental al personal sanitario sometidos a escenarios demandantes en el transcurso de largas horas, donde están con el miedo en todo momento de contraer el virus en tanto viven aislados de sus familiares y confrontan una infamia colectiva. En una investigación actual – en inglés, acerca del personal sanitario llegó a la conclusión que, en el transcurso de la pandemia, 1 de cada 4 sufría de depresión y ansiedad, y 1 de cada, padecía falta de sueño. La OMS reveló hace poco un incremento en el personal sanitario escenas de hostigamiento verbal, marginación y agresividad física producto de la pandemia actual afectando su satisfacción frente a su entorno laboral (OMS, 2020).

Desde que la OMS evaluó la aparición de la COVID-19 como una pandemia, nuestro Estado hizo acciones inmediatas al manifestar la emergencia sanitaria en todo el país; además, para la protección y la salud de la comunidad, manifestó la emergencia nacional sin dejar de lado los servicios esenciales de salud, y con ello asegurando, accesibilidad a la salud en los centros correspondientes, áreas de emergencias y urgencias; y, como complemento, expidió disposiciones para reforzar el SNDS en el país. Pero, las acciones impuestas por el gobierno no han sido suficientes para combatir la expansión del virus, debido a precariedad del sistema de salud pública, expuesto producto de la pandemia. Un error importancia en el sistema actual, es la poca protección laboral que tiene el personal sanitario para combatir el virus; que además de combatir la COVID-19 también se ven en peligro de trabajar en estas penosas condiciones (Memenza y Caman, 2020).

En este escenario, es preciso reflexionar sobre la urgencia de reforzar el sistema de salud, asegurando accesibilidad integra gratuita, constante, adecuada y de calidad y optimizar la habitabilidad en el trabajo de los colaboradores sanitarios. Se hace importante enfatizar ello, pues se conoce que los trabajadores de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca, en crisis como la que hoy se afronta, en muchos casos no se tiene acceso a equipos de protección personal, a reglas de seguridad y salud ocupacional, a tiempos de descanso y recuperación adecuados y a demás condiciones laborales fundamentales, los cual podría venir desarrollando en ellos una baja habitabilidad en el trabajo, lo que podría determinar un insatisfacción laboral de parte de los mismos.

Existen aspectos básicos que intervienen en la complacencia en el trabajo, y se viene observando dentro del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca problemas con algunos factores que vienen perjudicando al personal de enfermería, así como la escasez de capacitación promovidas por la entidad, relaciones interpersonales quebrantadas por falta de apoyo de los jefes, inconformidad del personal por apertura de ambientes nuevos sin equipos básicos necesarios para realizar la atención propuesta, discordancia del personal no médico por no poder realizar 24 horas de jornada laboral, falta de incentivos y/o reconocimientos no económicos al personal que cumple con sus metas institucionales, desconcierto del personal asistencial al no poder participar de toma de decisiones en los cambios que se realizan en el servicio que labora.

Los problemas mencionados anteriormente, podrían estar siendo ocasionados por otros problemas que se han observado, problemas tales como la escasez de artículos de amparo particular, contratos temporales, solo hasta el término de la pandemia, riesgo a contaminación intrahospitalaria con el COVID-19, limitación de transporte para llegar al centro de labores por restricciones en el ámbito de transporte interprovincial y alto costo, diferenciación de sueldos entre los trabajadores antiguos con personal nuevo que ingresa con sueldos por encima de lo recibido por el personal antiguo, recursos humanos limitados para la demanda de pacientes que ingresan al hospital.

Teniendo en cuenta todos los problemas que vienen caracterizando la realidad problemática actual que afronta el Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca, es importante evidenciar que al persistir dichos problemas no se podrá efectuar los servicios de salud de manera eficiente por parte del personal de enfermería.

Entonces, se hace necesario para el Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca el proponer protocolos por pandemia que cumplan con las exigencias por parte del personal de enfermería.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relacionan la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera se relacionan las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020?
- b. ¿De qué manera se relacionan las condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer de qué manera se relacionan la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Establecer de qué manera se relacionan las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020.
- b. Establecer de qué manera se relacionan las condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación social: Pues debido al grupo determinado de personas las cuales van a ser beneficiadas, serán los competitivos de salud de los encargos del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca; la cual nos va a permitir observar y reflexionar sobre la realidad en su habitabilidad en el trabajo, la cual debe incrementar su satisfacción laboral a favor de los propios pacientes.

Justificación teórica: Porque la investigación tiene por propósito conocer si el Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca, viene brindando una buena habitabilidad en el trabajo, y de esta manera analizar la influencia en la satisfacción laboral, siendo temas relevantes para el propio centro de salud.

1.5 Delimitaciones del estudio

- Delimitación geográfica: Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca, distrito de Barranca, provincia de Barranca, departamento de Lima.
- Delimitación social: enfermeros del servicio de emergencia.
- Delimitación temporal: julio del año 2020 a diciembre del año 2020.
- Delimitación semántica: Habitabilidad en el trabajo y satisfacción laboral.

La Habitabilidad es la apreciación que tiene la persona sobre donde vive, en el escenario de la cultura y la estructura de valores que experimenta y con respecto a sus metas, sus anhelos y sus reglas (Pinto, Brito y Mendoza, 2016).

La complacencia en el trabajo es una situación interior que motiva y orienta ideas cuyo vínculo es capaz de motivar, conservar y orientar el comportamiento hacia una meta y genera comportamientos que cambian el grado de magnitud de la conducta (Marin y Placencia, 2017).

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación fue realizable pues se tuvo los recursos económicos, humanitarios y componentes; también el argumento de investigación se tuvo un paso extenso con relación a libros, artículos científicos e informes de indagación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Daza (2019) realizó la investigación titulada “Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores de Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del César, La Guajira”. La investigación tuvo como propósito el establecer el influjo de los componentes de motivación en la habitabilidad de los empleados. Es una investigación de tipo transversal, inductiva correlacional, empírica, no experimental. La población estuvo conformada por 350 colaboradores. Usó como procedimiento de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. La indagación tuvo como conclusión que “los componentes de motivación interiores de la capacidad humanitaria de una compañía como la ESE Hospital San Rafael Nivel II, tiene un alto impacto en la CVL del personal” (p.76).

Pablos (2016) realizó la investigación titulada “Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres”, Universidad de Extremadura. España. Tuvo como propósito establecer el nivel de complacencia en el trabajo de las enfermeras de asistencias generales, que laboran en los hospitales estatales de. Tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 745 individuos. La muestra estuvo conformada por 231 individuos. La indagación usó como método de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. La indagación tuvo como conclusión que “el grado de complacencia laboral que muestra el equipo de asistentes comprendidas en la investigación es más o menos alta” (p.246).

Villar (2015) “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement”, Universidad de Sevilla. España. La indagación tuvo como propósito establecer la función moduladora que la resistencia y la auto eficiencia lograran realizar, entre las situaciones de trabajo (como inconstante de información o terminantes) y el agotamiento, la fuerza en el trabajo, el compromiso y la aptitud de habitabilidad en el trabajo de los competitivos de la salud (como inconstantes de información o juicio). La indagación descriptiva. La población estuvo conformada por 374 individuos. Usó como método de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. El trabajo de indagación tuvo como conclusión que “la CVL, el grado conseguido es mayor al promedio. Aquellos grados son parecidos en hombres y mujeres, no obstante, son los asistentes los que muestran más CVL, continuos de los enfermeros y después los médicos” (p.193).

Nieves (2013) realizó la investigación con título “Análisis de la relación clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del Hospital del IESS de Esmeraldas”, Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador. la investigación tuvo como propósito saber, la correspondencia entre el ambiente de organización y la complacencia en el trabajo de los colaboradores del hospital del IESS de Esmeraldas. Es una indagación tipo documental. La población estuvo conformada por 193 personas. Usó como método de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. La indagación tuvo como conclusión que “hay una correlación estadística, reveladora entre las extensiones del ambiente de organización y las extensiones de complacencia en el trabajo” (p.94).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Delgado (2020) ejecutó la indagación con título “Satisfacción laboral y percepción de la Supervisión en el personal de Enfermería en dos servicios. Hospital EsSalud Nivel III-E”, Universidad César Vallejo. Perú. Tuvo como propósito el establecer el vínculo entre complacencia en el trabajo y conocimiento de la inspección en los trabajadores. Es una indagación descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 100 profesionales de enfermería. La muestra

estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería. Usó como método de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. La indagación tuvo como conclusión que “existe vínculo entre Complacencia en el Trabajo y conocimiento de la Inspección en los trabajadores de enfermería” (p.38).

Rubio (2018) realizó la investigación titulada “Satisfacción laboral en relación con el clima organizacional en el Hospital de Apoyo Chepén – 2018”, Universidad César Vallejo. Perú. Tuvo como propósito establecer qué tipo de vínculo hay entre las variables satisfacción en el trabajo y clima organizacional. Es una indagación tipo correlacional, no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 260 miembros. La muestra estuvo conformada por 156 colaboradores. Usó como método de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. La indagación tuvo como conclusión que “hay evidencia significativa de una correlación directa entre las variables satisfacción laboral y clima organizacional” (p.45).

Hurtado (2017) realizaron la investigación titulada “Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017”, Universidad César Vallejo. Perú. Tuvo como propósito establecer el vínculo entre la habitabilidad en el trabajo y el ejercicio competitivo de enfermería que trabajan en zonas juiciosas de hospital Sergio Bernales 2017. La indagación es básica, descriptiva, diseño no experimental transaccional y correlacional. La población estuvo conformada por 93 personas. Usó como método de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. El trabajo de indagación tuvo como conclusión que “hay vínculo significativo entre la habitabilidad y desempeño profesional de enfermería” (p.60).

Sanchez (2017) elaboró la investigación titulada “Calidad de vida laboral de las enfermeras en un Hospital Público de Lambayeque - 2017”, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú. Tuvo como propósito determinar, examinar y contender la habitabilidad en el trabajo de las enfermeras tomando en consideración las extensiones personales e imparciales a partir del enfoque de Segurado y Agulló. La indagación es exploratoria descriptiva. La población estuvo conformada por 60 personas. La indagación usó como procedimiento de recopilación de información la entrevista. El trabajo de indagación tuvo como conclusión que “el impacto negativo de las relaciones entre cada personal de enfermería y enfermera – médico, cuyo

impacto es grande como un elemento inconveniente laboral, que se trata en un procedimiento polemista y situacional por un escenario micro y macro sistemático acatando las inclinaciones establecidas a nivel global” (p.87).

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Calidad de vida laboral (CVL)

A. Definiciones de la calidad de vida laboral

La habitabilidad es la apreciación que tiene la persona sobre donde vive, en el escenario de la cultura y la estructura de valores que experimenta y con respecto a sus metas, sus anhelos, sus reglas, sus dudas (Pinto, Brito, & Mendoza, 2016).

Werther, Davis y Guzmán (2014) menciona que es el ambiente en el que circula una entidad. Habiendo entidades que cuentan con “buen entorno” y otras donde este es “pésimo”.

Peréz y De Juanas (2013) mencionan que la habitabilidad es la apreciación que tiene el individuo sobre donde vive, en el escenario de la cultura y la estructura de valores que experimenta y con respecto a sus metas, sus anhelos, sus reglas, sus dudas.

B. Dimensiones de la calidad de vida laboral

Las investigaciones de Flores (2020) y de Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2012), concuerdan que las dimensiones para calcular la habitabilidad en el trabajo del personal sanitario son:

a. Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral

Un enfoque imparcial que consiste en el escenario en cual trabaja el empleado y que principalmente evalúa el interés y el grado de estudio de su trabajo a un grado organizacional (Flores, 2020).

Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2012) menciona que sus indicadores son:

- Entorno físico.

- Entorno de tecnología.
- Entorno pactado.
- Entorno fructífero.
- Entorno competitivo.

b. Condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral

Un enfoque imparcial que consiste en lo mental, la situación en el cual el personal siente afectos que vienen de su medio laboral y su interés es personal (Flores, 2020).

Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2012) menciona que sus indicadores son:

- Ámbito privado y universo de trabajo.
- Persona y ejercicio competitivo.
- Persona y equipo de trabajo.
- Persona, equipo de trabajo y compañía.
- Compañía y puesto dirigente.

C. Principales perspectivas teóricas de la calidad de vida laboral

Reyes (2017), en las investigaciones sobre calidad laboral tratan temas basándose en dos puntos de vista muy importantes teórico – metodológico: habitabilidad en el ámbito de trabajo y el enfoque de CVL mental. Las dos tienen discrepancias en relación a los propósitos que tienen en su objeto por hacer mejorar en la CVL, en temas laborales que implican su objeto de estudio, sus principales estudios se enfocan en su provecho y en el nivel de generalización de su evaluación de la vitalidad en el trabajo.

El enfoque de la calidad del entorno laboral tiene por finalidad conseguir una óptima habitabilidad a través de la concreción de beneficios de la organización. El foco de investigación es el grupo organizativo al que se conoce como sistema, conduciéndose a un grado de estudio macro, en otras palabras, de los diversos subsistemas que la comprenden. Por el contrario, el enfoque de CVL

mental se muestra muy interesado por el empleado, realizando minuciosos estudios de factores particulares siendo los diversos escenarios labores en que es participe el trabajador. En tanto también nos menciona la relevancia de los factores parciales de la vida en el trabajo y, por ende, brinda al empleado un rol importante, el enfoque de calidad del entorno laboral controla elementos con las condiciones laborales y los factores organizativos de la entidad.

En síntesis, las dos perspectivas a pesar de estar de acuerdo en dar mejorar a la CVL no concuerdan en relación a los propósitos buscados. El enfoque denominado CVL, mental tiene por objeto la complacencia, el bienestar y la sanidad del empleado anteponiéndose a los beneficios de la compañía, Aunque, el enfoque de aptitud de ambiente laboral tiene un punto de vista opuesto: lograr más eficiencia y eficacia organizacional es como un paso anticipado y sin este no se podría complacer lo que exige el personal.

D. Factores intervinientes en la calidad de vida en el trabajo

Chiavenato (2017) señala que la CVL realiza acciones trascendentales para el desarrollo mental y colectivo- profesional de la persona y que genera incentivo laboral, adaptabilidad frente a alteraciones en el clima laboral, inventiva y voluntad para cambiar o aprobar estas alteraciones en la organización.

En caso de que la CVL fuese deficiente es posible que genere falta de complacencia y conducta desajustada (fallas de rendimiento, faltas y demás). Mientras que, una buena CVL genera un ambiente fiable y de mutuo respeto, en donde la persona puede desarrollarse mentalmente y la propia organización puede limitar sistemas estrictos de control.

Asimismo, los individuos, en relación a forma de ser, es posible que influyan en las condiciones laborales. Las distinciones personales son un factor de trascendencia en el mundo laboral y, por este motivo, debemos dar una mirada a este problema por medio de un enfoque íntegro que tome en cuenta adaptaciones dinámicas entre el individuo, el puesto laboral y la organización en sí.

En el escenario de servicios de salud se pueden detectar elementos importantes en el CVL:

- Ambiente físico: en escenarios sanitarios se expone a peligros corporales (radiación, sonidos desarticulados, entre otros), químicos (vapores, analgesias, entre otros), biológicos (contagios virales y bacterianos), peligros de postura, escaso espacio tangible o deficiente, poca calidad, entre otros).
- Exigencias laborales: horarios laborales diurnos y nocturnos, el exceso de trabajo, y el riesgo de peligros es constante en centros de salud. Asimismo, en este escenario, suelen ser muy elevadas las desilusiones. Principalmente para los profesionales que se hallan en los primeros años experimentado la carrera, son frutos de la vivencia de desilusiones reiteradas junto a expectativas no realistas, que ocasionan decepción y un elevado grado de tensión emocional. Por otra parte, atender a una enorme cantidad de paciente lo inclina a enfocarse solamente en sus asuntos médicos. Como efecto, al tener escaso tiempo para el paciente y enfocarse en las problemáticas biológicas urgentes, dejan de lado otros aspectos de su vida personal. Lo que conduce indudablemente a un poco conocimiento en el paciente.
- Contenidos laborales: en el escenario de la salud se ve constantemente que no se tiene la suficiente oportunidad para el control, y el empleo de capacidades, las actividades rutinarias, la escasa retroalimentación de las actividades en sí, y lo complicado del trabajo, establecidas en muchas ocasiones por la misma esencia de las enfermedades que se batallan. Por lo general en escenarios de salud, son muchas las veces en que no se tiene conocimiento o la tecnología necesaria para combatir las dolencias, o inclusive, aun teniendo todo ello, el personal de salud no tiene bajo su control los resultados del tratamiento, al hallar que un paciente que no acata las prescripciones.
- Factores monetarios y contractuales: el sueldo satisfactorio y la estabilidad laboral son ciertos elementos relevantes en el centro laboral, y guardan un vínculo beneficioso con la complacencia en el trabajo y el compromiso organizacional y un vínculo perjudicial con la angustia, depresión, cólera, reclamos somáticos, además de la falta de complacencia, faltas constantes al trabajo, renuncias a la organización, desempeño deficiente, poca dedicación, peleas entre las partes involucradas, entre otros.
 - Rendimiento en el cargo: discordias en el cargo y ambivalencia en el cargo: El primero, se genera en la incongruencia de anhelos

conductistas dadas sobre el personal de la salud por parte de demás miembros, se ha mostrado que es uno de los elementos de mayor estrés, principalmente en los enfermeros.

- Crecimiento en el desarrollo de la carrera: posibilidades de ascenso en el transcurso de la carrera profesional, además de las disposiciones para la capacitación son factores motivacionales de trascendencia, ya que ayudan a mejorar el desarrollo del individuo, incremento en la independencia en el trabajo y la probabilidad de desempeñar funciones de su agrado y trascendentes. En el campo de la salud la probabilidad de armonizar la labor asistencial con el estudio clínico es una importante motivación para los trabajadores de la salud.

E. Mejora de la calidad de la vida laboral a través de la intervención del personal

Werther, Davis y Guzmán (2014) hacen mención que la aptitud del ambiente laboral se establece por el modo como el personal juzgan su propia actividad en la compañía. Aun en el momento que los individuos crean efectos variados cuando resuelven dar sus prestaciones, los estudios sobre la materia durante los recientes 20 años muestran dos relevantes criterios. Primero, para alzar con el tiempo la productividad es vital optimizar la aptitud de clima en el trabajo.

En corta duración, la gestión autoritaria puede generar este fin, aun a costa de parámetros básicos de trabajo.

No obstante, estas metas no se pueden mantener a futuro porque el menoscabo del ambiente laboral genera que los trabajadores se queden sin carisma por su empleo, lo que se muestra no solo en más inasistencias y renunciaciones. Si no también en la pesadez, la inapetencia y la indolencia que son rasgos de las entidades trastornadas. Los trabajadores se aíslan mentalmente de sus tareas y se centran en llevar a cabo lo poco que se necesite.

Lo segundo que concluyen los estudios es que la mayor parte de los individuos cree que gusta de un ambiente laboral de elevada categoría cuando colabora con el triunfo de la entidad de diversas maneras específicas. Usualmente, la sola cuestión de llevar a cabo sus tareas es insuficiente si la misma no le facilita

participar en la solución que le interesa. Como fruto, tanto los superiores como los profesionales de la gestión de RR. HH deben juntarse para propiciar un ambiente de trabajo en el cual se tenga un trato a las personas como se merecen.

Cuando se asigna un rol fijo a un individuo, se da un apreciable fenómeno psicológico: los usureros y cobardes suelen crear una reacción parecida en su entorno. Contrario a ello, los enfocados, agradables suelen codearse con individuos bajo su liderazgo.

El área de RR. HH ejecuta efectos frontales e indirectos en los rangos de incentivo y satisfacción del empleado.

Cuando los gestores de la organización hallan que sus integrantes desean participar con el éxito común y hacen esfuerzos en conseguir y emplear prospectos que faciliten estas acciones, es posible es que se tomen mejores soluciones que eleven la productividad y se consiga un entorno laboral de mejor calidad.

Un patrón de preferencia importante es determinar la satisfacción en el trabajo optimiza el desarrollo o contrario a ello es el óptimo desenvolvimiento lo que conlleva optimización en los rangos de complacencia. El motivo que complica fijar el factor que fija al otro recae en que el vínculo entre el desenvolvimiento y la complacencia es de origen circular.

Lo factible de aumentar el rango de complacencia estará sujeto a que los incentivos y premios se ciñan a lo que anhela el trabajador. Si un óptimo desenvolvimiento dirige a óptimos incentivos y premios y si a criterio de ellos es el adecuado, se incrementará el rango de complacencia.

En otro sentido, una medida incorrecta de incentivos puede acarrear insatisfacción. En circunstancias, la satisfacción se vuelve retroalimentación que influye la imagen misma y el incentivo para continuar desarrollándose mejor.

La relación entre el desarrollo y la satisfacción en una organización constante, genera complejidades para valorar la incidencia de un elemento con el otro.

Una de los métodos que más se utiliza para generar un óptimo ambiente en el trabajo es la intervención de los trabajadores, que puede lograrse por medio del

empleo de instrumentos que ayuden al personal a desenvolverse en un papel activo en las soluciones en que ha intervenido.

Sin embargo, se necesita que la práctica interviniente se incorpore como porción sistémica de la doctrina de la organización.

El reto al que se confronta hoy en día la gerencia implica generar una cultura empresarial de elevado rendimiento que, implica eficacia y otorgar deberes a los miembros de la organización. Esta perspectiva a entregar de forma más igual el poder de la entidad se ha llamado filosofía en la etapa de la democracia industrial.

Llegado el momento en que propiamente se implemente una estructura de reparto de soluciones y compromiso en la entidad, es posible que se observe una situación denominada efecto de Pigmalión. Esta acepción recae en una escenificación de teatro de George Bernard Shaw, mentado autor a inicios de la época pasada, donde se decía que los individuos suelen responder a anhelos que tienen de ellos sus jefes.

A una expectativa de indigentes resultados y pésimas conductas se vincula, usualmente, mala conducta y terribles resultados. Contrario a ello, en muchos de los casos, donde se tiene la expectativa de una demostración de elevada calidad humana, se realiza un brío óptimo para alcanzar los altísimos rangos de superioridad que le dan a un individuo o colectivo.

Han finalizado la era de los vigilantes, los oficiales del sector y los jefes que nunca cometían errores en el siglo XXI, lo cual conlleva a la democracia liberal.

F. Calidad de vida laboral en tiempos de pandemia

Santana, Santana, Martin, Santana y Escot (2019) la pandemia que vivimos en el mundo actual, es un elemento muy riesgoso que generó exorbitantes perjuicios en las personas como el ocurrido en el año 1918 producto de la gripe española cuyo resultado fue más de 50 millones de fallecimientos; además en el año 2009 vivimos la influenza, aunque ésta no produjo perjuicios mayores pues e tuvo un control veloz y efectivo; hoy en día el COVID-19, que aunque tiene una tasa de letalidad menos que la gripe española; aunque tiene una expansión muy veloz a nivel global.

En los centros de salud los contagios son muy probables; por ende, se debe priorizar la salud y cuidado de los profesionales y de esta manera no generar excesos de trabajo a otros empleados y con sus familiares; por ende, la CVL es una problemática mayor, que es importante mejorar principalmente en el área de enfermería.

Variable 2: Satisfacción laboral

A. Definiciones de la satisfacción laboral

Mochón, Mochón y Sáez (2014) se refiere al modo corriente de un colaborador a su trabajo.

Robbins (2011) es una conducta que evidencia el grado en la cual un individuo se siente compensado con su labor.

Griffin y Moorhead (2010) es una situación interior que motiva y orienta ideas cuyo vínculo en cada factor capaz de motivar, conservar y orientar el comportamiento hacia una meta y cada uno genera comportamientos que cambian el grado de magnitud de la conducta.

B. Dimensiones de la satisfacción laboral

Ñique (2020) y Andrade (2017) coinciden señalando en sus respectivas investigaciones que las dimensiones para calcular la complacencia en el trabajo de los trabajadores de enfermería son:

a. Factores extrínsecos

Consiste en las circunstancias donde el personal realiza su función, en circunstancias físicas y ambientales, el salario, derechos laborales, políticas organizacionales, los vínculos con los inspectores, vínculos con los colegas, vida personal/ clase y seguridad. Si los elementos son mejores impiden la falta de complacencia del personal (Andrade, 2017).

b. Factores intrínsecos

Es cada elemento que generan impacto permanente de complacencia de trabajo e incrementan la eficiencia como el desarrollo, identificación,

responsabilidad, éxito, progreso y las actividades propias que debe desempeñar una persona en sus funciones. Cada elemento se refiere al puesto laboral(Andrade, 2017).

C. Importancia de la satisfacción laboral

Newstron (2007) marca que ¿Es importante que los gestores indaguen de manera metodológica la complacencia de los trabajadores en su puesto y hacer intentos por mejorarla si el contexto lo requiere? Una réplica positiva a aquella pregunta descansa en la idea de estimular la dignidad del individuo, es significativo emplear el conocimiento corporativo para edificar buenas organizaciones. Siendo así, los individuos y la sociedad logran favorecerse. Recursos agregados de este argumento giran alrededor de varias preguntas cruciales:

- ¿Existe la oportunidad para optimizarlas?
- ¿Hay actualmente una brecha que logre ser reformada a una suspicacia justa?
- ¿Quiénes son los colaboradores que están actualmente con un mayor desagrado?
- ¿Hay diferentes comportamientos, también de la satisfacción del laboral, deben ser estudiadas?
- ¿Cuáles son los impactos de los malos comportamiento del colaborador?
- ¿De qué manera se logra conseguir información de la conducta?
- ¿De qué manera se logra emplear constructivamente el conocimiento alcanzado del comportamiento del empleado?

D. Tipos de satisfacción laboral

Padilla (2020) cita a Büssing, quien menciona que los tipos de satisfacción laboral son lo siguientes a detallar:

- a. Complacencia sucesiva

Donde el individuo se muestra complacido con su labor. Al aumentar el grado de pretensión, un individuo quiere lograr un nivel alto de complacencia. Por ende, la “falta de complacencia de inventiva”, en relación a determinados elementos de la complacencia en el trabajo.

b. Complacencia equilibrada

El individuo se muestra complacido con su trabajo, aunque sigue incentivado para conservar el grado de pretensión y la circunstancia agradable de complacencia. Un aumento de grado de pretensión se enfoca en demás aspectos de la vida a causa de los pocos incentivos de trabajo que existen.

c. Complacencia conformista

Donde el individuo se muestra indistintamente complacido con su trabajo, y disminuye el grado de pretensión para adecuar circunstancias negativas de las condiciones laborales a un grado inferior. Al reducirse el grado de pretensión, el individuo tiene la capacidad de lograr de nuevo una condición positiva de complacencia.

d. La complacencia productiva

Donde el individuo no se muestra complacido con su trabajo, en tanto mantiene el grado de pretensión. El individuo hace intentos por controlar la circunstancia tratando de resolver dificultades sobre un sustento concreto de flexibilidad ante el fracaso.

e. La falta de complacencia Fija

Donde el individuo no se muestra complacido con su trabajo. Al conservar el nivel de pretensión, el individuo no hace intentos por controlar la circunstancia tratando de resolver dificultades. La tolerancia al fracaso es uno de sus puntos fuertes, sus esfuerzos sobrepasan la posibilidad de solucionar las dificultades.

E. Factores de satisfacción laboral

Hellriegel y Slocum (2009) señalan que los elementos de la satisfacción laboral son las siguientes:

- La misma labor:

- Reto: la labor es una réplica psíquica para la persona y la probabilidad de realizarlo con éxito genera satisfacción.
 - Imposiciones tangibles: la labor que produce cansancio no genera satisfacción.
 - Valor propio: la labor que genera interés también genera satisfacción.
- Constitución de incentivos: los incentivos que son imparciales y que general feedback del rendimiento generan satisfacción.
- Condiciones laborales:
 - Tangibles: La satisfacción está sujeta de las condiciones laboral calcen adecuadamente con los requisitos tácticas.
 - Obtención de objetivos: las condiciones laborales que generan el logro de objetivos originan satisfacción.
- Yo: una elevada autoestima conduce a la satisfacción del trabajo.
- Otros en la compañía: los individuos se sienten satisfechos con sus superiores, colegas que les ayudan a alcanzar incentivos. También, los individuos que tienen una mayor satisfacción con compañeros de trabajo que tengan un punto de vista similar a la de ellos.
- Organización y gestión: los individuos se encuentran satisfechas en corporaciones que tienen nomas y mecanismo que han sido controlado por ayudar a lograr recompensas. Se sienten no satisfechas con las operaciones contrapuestas/o inciertas que le establece la organización.
- Prestaciones: en la situación de buena parte de los empleados, las prestaciones no deben tener una elevada incidencia en la satisfacción en el trabajo:

F. Causas de la insatisfacción laboral

Bateman y Snell (2009) marcan que un trabajador con complacencia únicamente no tiene una mayor productividad tiene satisfacción, en determinados momentos los individuos se encuentran en su trabajo, ya que debe labora demasiado.

Sin embargo, la no satisfacción laboral de buena parte de las personas genera una elevada fuerza que posiblemente generará:

- Una elevada rotación
- Elevada falta en el trabajo
- Una conducta negativa entre los trabajadores
- Más problemas y quejas
- Paros
- Hurtos, daños y acciones destructivas
- Una salud psíquica y corporal (ello se puede traducir a generar un elevado estrés, elevados egresos de costes de seguros y demandas)
- Inadecuado servicio al usuario
- Un servicio un poco satisfactorio al cliente.
- Baja eficiencia y ganancias.

G. La evaluación de la satisfacción en el trabajo

Robbins y Judge (2017) aluden que el trabajo va más allá de hacer gestiones con documentos, redactar códigos de programación y la atención a clientes. El puesto de trabajo requiere de la interrelación entre compañeros de trabajo y jefes, de esta forma obedecer las reglas y políticas empresariales, llevan cabo patrones de desempeño, residir en una condición laboral poco agradable y con problemas de estilo. Medir la satisfacción laboral que tiene el trabajador en una adición compleja de ciertos números dispersos.

Hay dos procedimientos comunes. La puntuación general único trata en la réplica a la interrogante como, por ejemplo: teniendo en cuenta estas situaciones, ¿Qué tan complacido se muestra con su labor? Donde los individuos colocan en un círculo un número del uno al cinco, donde compete a replicas que inician desde excedentemente complacido a excedentemente incompasivo.

El secundario procedimiento, la adición de factores del lugar de labor, es sumamente amplio e iguala los aspectos principales del puesto de trabajo en su naturaleza, supervisión, retribución válida, las posibilidades de progreso y relaciones con sus colegas. El colaborador hace una puntuación de estos factores en un grado estandarizado y, luego, los especialistas añaden los puntos con la finalidad de conseguir la apreciación final de complacencia laboral.

H. El equilibrio de la satisfacción en el trabajo

Newstron (2007) define que el equilibrio laboral son las acciones sé que adhieren regularmente luego de un tiempo extenso.

En forma similar, la satisfacción o insatisfacción laboral aparecen si un trabajador tenga cada vez más datos sobre su puesto laboral.

Aunque, la satisfacción en el trabajo es dinámica, y es posible realizar más allá de lo solicitado.

Los gestores no deben utilizar los hechos orientados a una elevada complacencia en un instante y después no cuidarlas, ya que las carencias del trabajador pueden declinar repetidamente.

Es importante que los directores se interesen en las actividades del trabajador en todo momento.

I. El efecto que tiene los trabajadores insatisfechos y satisfechos en el centro laboral

Robbins & Judge (2017) hacen mención que si el personal les encanta su labora existen efectos, y además si sucede lo contrario.

Una organización de doctrina sobre la conducta de salida-voz- fidelidad-dejadéz es de utilidad para comprender las consecuencias de la no complacencia. Las respuestas se traducen en:

- Salida: conducta direccionada a renunciar a la compañía, y buscar nuevas oportunidades laborales.

- **Voz:** hacer intentos activamente y de forma constructiva de mejorar las condiciones, incluso con sugerencias de progreso, investigación de problemas con los superiores y de cierto modo la actividad de los sindicatos.
 - **Fidelidad.** Demora lenta pero positiva de que las circunstancias sean buenas, inclusive dirigiéndose por la organización ante a juicios externos y con la fiabilidad de que la gestión hace las cosas de manera adecuada.
- **Negligencia:** posibilita de forma pasiva de que las cosas decaigan incluso con muchas faltas e anualidades, menor esfuerzo y una elevada tasa de equivocaciones.

Los comportamientos de salidas y de falta de atención reúnen ciertos factores de rendimiento- eficiencia, faltas y rotación.

Aunque, dicho patrón comprende en la réplica de los colaboradores los comportamientos de frecuencia y salida, que se consideran como conductas positivas que posibilitan a las personas a tolerar contextos negativos en buenas condiciones laborales.

Permiten comprender contextos como en aquellas situaciones que se presentan entre empleados sindicalizados, para aquellos de disminuida satisfacción en la labor incide en una mínima rotación.

Los integrantes de grupos sindicales muestran a menudo su no satisfacción por medio de mecanismos como huelgas o negociaciones de contratos formales.

Dichos procesos de voz posibilitan que los empleados sigan en sus puestos laboral al mismo que se persuadan a sí mismo que manejen su situación para mejorarla.

Aunque dicho mecanismo es de utilidad para mostrar probable efecto de la no satisfacción laboral, pues es muy generalizado.

J. Satisfacción laboral y sus efectos

Schermerhorn (2010) señala que algunos especialistas tienen conocimientos que concurren una conexión entre la satisfacción laboral y la inasistencia en el trabajo. Los trabajadores con mayor satisfacción van frecuentemente a sus

trabajos. Asimismo, existe una relación entre satisfacción en el trabajo y el traslado de colaboradores. Los personales insatisfechos dejan sus trabajos. La inasistencia y la rotación del personal tienen altos costos ya que incluye reclutamiento y capacitación, además también se pierde productividad en tanto el nuevo personal se adapte a sus funciones. Por ejemplo: una investigación informa que las modificaciones elevadas y decrecientes en las tasas de conservación proporcionan como efecto alteraciones excesivas en las utilidades corporativas. El escritor avisa acerca de las impresiones perjudiciales de la depreciación de la fidelidad e indicio de la puerta giratoria entre los trabajadores.

En el momento que se habla de la conexión entre satisfacción laboral y desarrollo en el trabajo, son muy complejas. Las recientes conclusiones recalcan que existe un remoto vínculo entre satisfacción y rendimiento en el trabajo. Aunque se necesitará tener más cuidado antes de tener una conclusión que dar felicidad a las personas en su trabajo mejore su rendimiento en este. La realidad nos dicta que solo aquellas que agradan su trabajo estarán más contentas y satisfechas y, aunque, no tengan un rendimiento eficiente. Y ello forma parte de las distinciones personales.

Hay antecedentes de igual forma que el ejercicio incida en la complacencia; probablemente los trabajadores de elevado rendimiento tengan más satisfacción. Aunque, inmediatamente después la interpretación verdadera posiblemente sea el mejor. Hay individuos que quizás realicen su labor y que tengan un rendimiento de acuerdo a las expectativas y que, sin embargo, no sienten cómodos con ello. En efecto, puesto que la satisfacción nos manifiesta la inasistencia y la rotación del personal, los gerentes deben hacer esfuerzos por no perder a personal realmente efectivo, aunque descontentos, a menos que se realicen variaciones con la finalidad de incrementar su complacencia en el trabajo.

Finalmente, es muy posible que la complacencia en el trabajo y el rendimiento en este tengan impacto entre estos. Es un enfoque muy aceptado que el rendimiento laboral, con los incentivos y notadas como justas, concebirá un ambiente para laborar con energía, con el objetivo de elevar el rendimiento en un largo plazo.

K. Recursos que aumentan la satisfacción en el trabajo

Chiavenato (2011) alude algunos medios que incrementan la complacencia de las personas en sus funciones, como los subsiguientes:

- Generar una cantidad numerosa de puestos en la organización que tengan una cultura de laxitud entre su personal. La administración aclara sus intenciones, aunque toma con seriedad a la competencia. El clima entretenido genera satisfacción a los individuos en sus actividades, y de esta manera suprime la monotonía.
- Remunerar de manera justa, ofrecer beneficios y posibilidad de promoción.

Lo que representa ingresos favorables, beneficios de acuerdo a las exigencias del puesto y estimaciones de cada persona; un plan básico. No tiene que haber discrepancias entre aquello que se recibe y aquello que se desea.

- Adecuar al personal a las ocupaciones de acuerdo a lo que se requiere y las capacidades

De ello parte de la demanda de exigir personal con talento y que se desarrollan de acuerdo a los puestos que los requieren.

Desarrollar puestos de retos

Lo que abarca encomendar compromisos a los individuos y darle más variedad, aceptación, personalidad, libertad y realimentación.

L. Posturas vinculadas con la satisfacción en el trabajo

Robbins (2011) hace mención que los individuos cuando están en sus puestos de trabajo generan posturas sobre muchos temas. Como en el caso de que las personas tengan posturas positivas sobre su remuneración, sus probabilidades de promoción, su superior, las oportunidades, la alimentación en la cafetería y el color de la vestimenta de la organización. Sin duda, ciertas posturas tienen mayor relevancia. Como son las siguientes:

- a. La complacencia y no complacencia en el trabajo

La complacencia y no complacencia en el trabajo es una postura que manifiesta el grado en que un individuo se aprecia agradecido con el trabajo que

hace. Un extenso estudio sobre la complacencia en el trabajo señala que los elementos individuales, como las exigencias y anhelos de las personas, establecen dichas posturas al lado de otros elementos grupales y organizacionales como las conexiones con los colegas y los jefes y situaciones de trabajo, las políticas laborales y la recompensa.

Un empleado complacido también puede faltar a su trabajo y contribuir positivamente y seguir en la empresa. En lo opuesto, un empleado sin complacencia falta a su trabajo con regularidad, atraviesan que tensiones e interrumpen sus colegas y está en la búsqueda constante de otro empleo.

Aunque, opuesto a lo que la mayoría de gerentes creen, los elevados grados de complacencia en el trabajo no son sinónimo de elevados niveles de rendimiento.

b. Compromiso con la organización

Es una postura que revela la identificación de una persona con la empresa y su estima por esta.

Probablemente una persona sumamente comprometida se siente como una real integrante de la empresa (como cuando se refiere a la empresa cuando menciona que hacen prendas de calidad), y que no tome en cuenta algunos puntos de no complacencia con la empresa y que se vea en el futuro en la misma. Por el contrario, un individuo sin compromiso posiblemente sea vea como alguien externo de la empresa y diga que no remuneran muy bien a sus trabajadores, que manifieste poca complacencia acerca de lo que hace y no sienta como parte de la empresa en el futuro.

El compromiso llega a fortalecer conforme incrementa la edad de la persona, los años que lleva en la empresa, la protección en el centro laboral y la interposición en las determinaciones. Los trabajadores comprometidos con una empresa mantienen habilidades muy confiables, tienen planes a futuro con la empresa y reflejan mayor empeño.

2.3 Bases filosóficas

Según lo señalado por Guizar (2013), la habitabilidad en el centro de labor genera un clima más humano. Intentar suplir las carencias esenciales de los trabajadores del mismo modo que con las áreas superiores. intenta sacar beneficios de las destrezas más perfeccionadas y brindar un clima que propicie optimizarlas.

Se centra en el fundamento de que el personal es el capital que tienen que ser potencializado y no solo usado.

Según esta perspectiva, las medidas laborales de los trabajadores deben buscar que cada empleado lleve a cabo otras tareas esenciales como individuo, esposo o vástago. En lo esencial, la labor humanizada comprende brindar lo más óptimo para los empleados. No es una operación única que se conserva de forma indefinida, sino que requiere de cambios constantes de esos determinantes con la meta de conservar el equilibrio.

La frase calidad de vida en el empleo incidió en Norteamérica por los años 1960 buscando combatir el estrés en las entidades acaecido por las pésimas calidades del entorno de trabajo, lo que conlleva a nuevos sistemas socio técnicos optimizados e indumentaria de trabajo más naturales.

Lo continuo que llevan a cabo los trabajadores enriquecidos es “enfocar” los grupos de trabajo. Cuando un puesto está estructurado de forma tal que lleva a cabo un ciclo integral de trabajo para fabricar un bien completo o una subunidad, se llama módulo natural de trabajo.

El empleo fluctúa de manera común desde el inicio hasta el fin y otorga al trabajador el sentimiento de identificación y definición de la asignación.

De forma parecida pueden acoplarse diversos puestos en el interior de un equipo natural que se desenvuelva en un área integral del empleo.

Por esto, los trabajadores que su función necesite desenvolverse con otros están más aptos para asimilar saberes que los demás e integrar grupos.

Los equipos naturales de trabajo, también facilitan que los que se desenvuelven en una tarea habitual tengan más sensibilidad para otorgar sentido a sus funciones y se vuelvan cercanos a su grupo con una labor más relevante.

De esta manera, sorprende que nuestro anhelo de obtener especialización camine con mucha incidencia a la separación de individuos que son aptos y esenciales para integrar equipos naturales de trabajo.

El otro paso de los trabajadores enriquecidos y los grupos naturales de tareas son solo estructuras socio técnicas de empleo optimizadas, donde toda la entidad o una sección generan una estructura equilibrada, individuo y táctica.

El fin es perfeccionar un enriquecimiento grupo total de trabajo, que necesita modificaciones más radicales, esencialmente en los procesos de elaboración especializada.

El proceso integral de producción quizás necesite una reingeniería con el objetivo de complementar las carencias y requerimientos humanos, siendo que otras entidades requerirán variaciones para incentivar el trabajo en grupo.

El fin esencial es planear una estructura integra que sirva ya sea a las carencias de los individuos como a los requerimientos de la producción.

2.4 Definición de términos básicos

Calidad de vida laboral

La habitabilidad laboral es la apreciación con la que cuenta la persona sobre donde vive, en el escenario de la cultura y la estructura de valores que experimenta y con respecto a sus metas, sus anhelos, sus reglas, sus dudas (Pinto, Brito, y Mendoza, 2016).

Satisfacción laboral

La complacencia en el trabajo hace referencia a una situación interior que motiva y orienta ideas cuyo vínculo en cada factor capaz de motivar, conservar y orientar el comportamiento hacia una meta y cada uno genera comportamientos que cambian el grado de magnitud de la conducta (Marin y Placencia, 2017).

Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral

Un enfoque imparcial que consiste en el escenario en cual trabaja el empleado y que principalmente evalúa el interés y el grado de estudio de su trabajo a un grado organizacional (Flores, 2020).

Condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral

Un enfoque imparcial que consiste en lo mental, la situación en el cual el personal siente afectos que vienen de su medio laboral y su interés es personal (Flores, 2020).

Factores extrínsecos

Consiste en las circunstancias donde el personal realiza su función (Andrade, 2017).

Factores intrínsecos

Es cada elemento que generan impacto permanente de complacencia de trabajo e incrementan la eficiencia (Andrade, 2017).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID - 19, período 2020.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a. Las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID - 19, período 2020.
- b. Las condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID - 19, período 2020.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Condiciones objetivas de la	- Medioambiente físico. - Medioambiente tecnológico. - Medioambiente contractual.

	calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Medioambiente productivo. - Medioambiente profesional.
	Condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Esfera privada y mundo laboral. - Individuo y actividad profesional. - Individuo y grupo laboral. - Individuo, grupo laboral e institución. - Institución y función directiva.

Fuente: Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2012).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
SATISFACCIÓN LABORAL	<i>Factores extrínsecos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones físicas. - Condiciones ambientales. - Sueldo. - Beneficios sociales. - Políticas de la institución. - Relación con los supervisores. - Relación con los compañeros. - Vida personal/ status y seguridad.
	<i>Factores intrínsecos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Progreso. - Reconocimiento. - Responsabilidad. - Logro. - Crecimiento. - Tareas en sí que debe desarrollar un individuo en el trabajo.

Fuente: Andrade (2017).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Es básico al generarse nuevos conocimientos teniendo como referencia información previa sostenida en teorías y conceptos para así explicar la realidad (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

Es de diseño no experimental al no generar acciones para alterar la variable para ver nuevos efectos. Es correlacional al identificarse la relación de las variables de investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Es de enfoque cuantitativo porque se usó a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está representada por 41 enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca.

3.2.2 Muestra

La población es de tamaño razonable para que la investigación lo tome en su totalidad, por ende, no fue necesario el cálculo de la muestra.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica desarrollada fue la encuesta. El instrumento aplicado fue un cuestionario, el cual evaluó las variables, calidad de vida laboral y satisfacción laboral. El

cuestionario fue respondido por los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se empleó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo

Tabla 1

Resultado de las dimensiones de la calidad de vida laboral

	Adecuado		Promedio		Inadecuado	
	f	%	f	%	f	%
Nivel Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral	18	43.9%	23	56.1%	0	0.0%
Nivel Condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral	16	39.0%	10	24.4%	15	36.6%

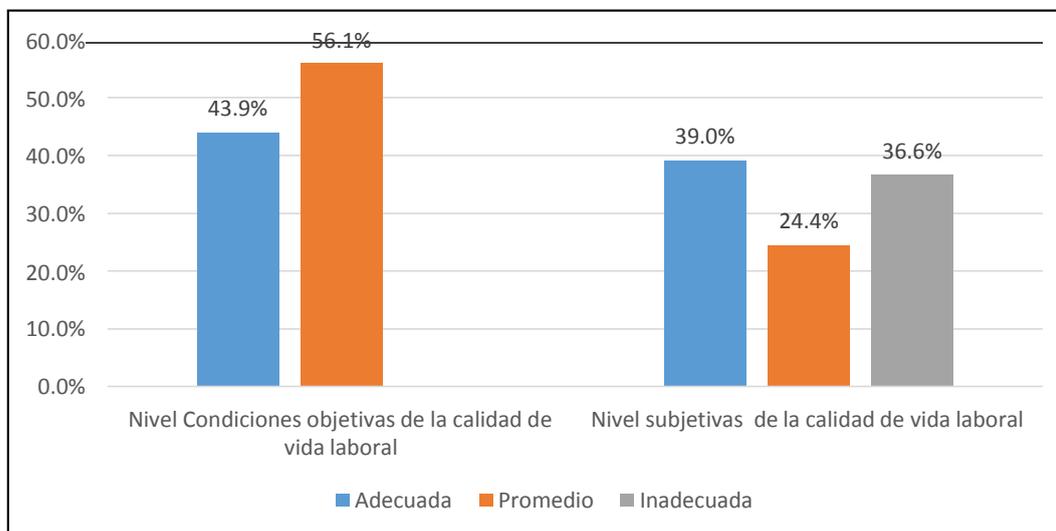


Figura 1. Dimensiones de la calidad de vida laboral.

Tabla 1, las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral el 43,9% del personal de salud considera que es adecuado y en el 56,1% indica que se encuentra en un nivel promedio. Por último, en las condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral el 39% tiene una

percepción que se desarrolla de manera adecuada, el 24,4% evidencia que se aplica en un grado promedio y el 36,6% menciona que está en un nivel inadecuado.

Tabla 2

Resultado de los indicadores de las Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral

	TED		ED		NAND		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca cuenta con el medioambiente físico adecuado.	15	36.6%	3	7.3%	3	7.3%	7	17.1%	13	31.7%
2. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca cuenta con el medioambiente tecnológico adecuado	2	4.9%	1	2.4%	21	51.2%	6	14.6%	11	26.8%
3. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca cuenta con el medioambiente contractual adecuado.	3	7.3%	2	4.9%	18	43.9%	6	14.6%	12	29.3%
4. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca cuenta con el medioambiente productivo adecuado.	1	2.4%	1	2.4%	18	43.9%	6	14.6%	15	36.6%
5. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca cuenta con el medioambiente profesional adecuado	16	39.0%	2	4.9%	4	9.8%	7	17.1%	12	29.3%

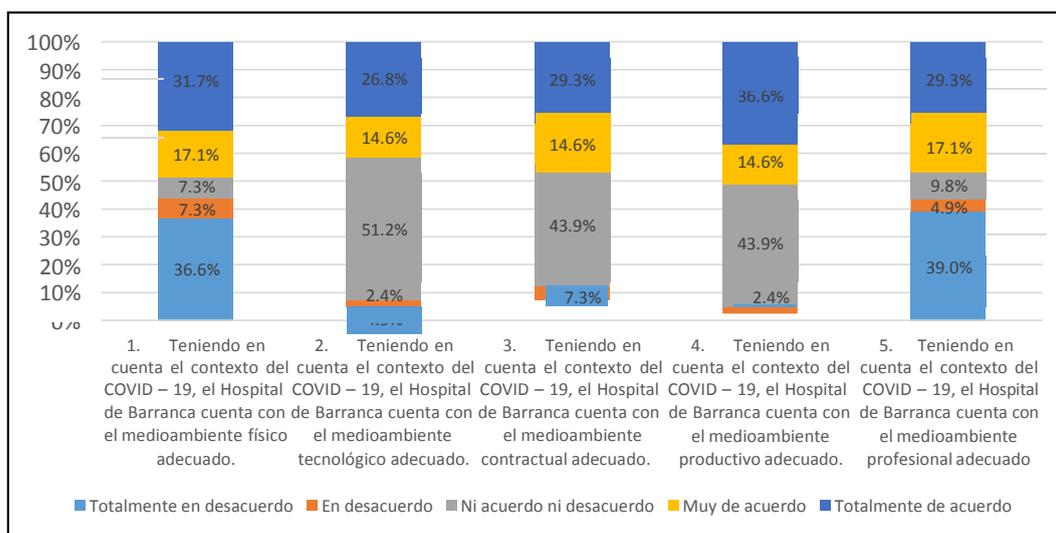


Figura 2. Indicadores de las Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral.

Tabla 2, dentro de los indicadores de las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral los aspectos negativos que sobresalen se encuentra en el 43,9% donde mencionan que el Hospital de Barranca no cuenta con el medioambiente físico adecuado, además que tampoco cuenta con el medioambiente profesional adecuado.

Tabla 3

Resultado de los indicadores de las Condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral

	TED		ED		NAND		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda estabilidad laboral.	16	39.0%	5	12.2%	5	12.2%	5	12.2%	10	24.4%
7. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda una actividad profesional con los protocolos necesarios para su cuidado.	18	43.9%	1	2.4%	5	12.2%	5	12.2%	12	29.3%
8. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda un grupo de trabajo adecuado.	15	36.6%	1	2.4%	4	9.8%	5	12.2%	16	39.0%
9. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, existe un compromiso de trabajo entre usted, su grupo de trabajo y el Hospital de Barranca.	17	41.5%	4	9.8%	3	7.3%	7	17.1%	10	24.4%
10. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, existe un compromiso de trabajo entre usted y las funciones de los directivos del Hospital de Barranca	15	36.6%	1	2.4%	4	9.8%	8	19.5%	13	31.7%

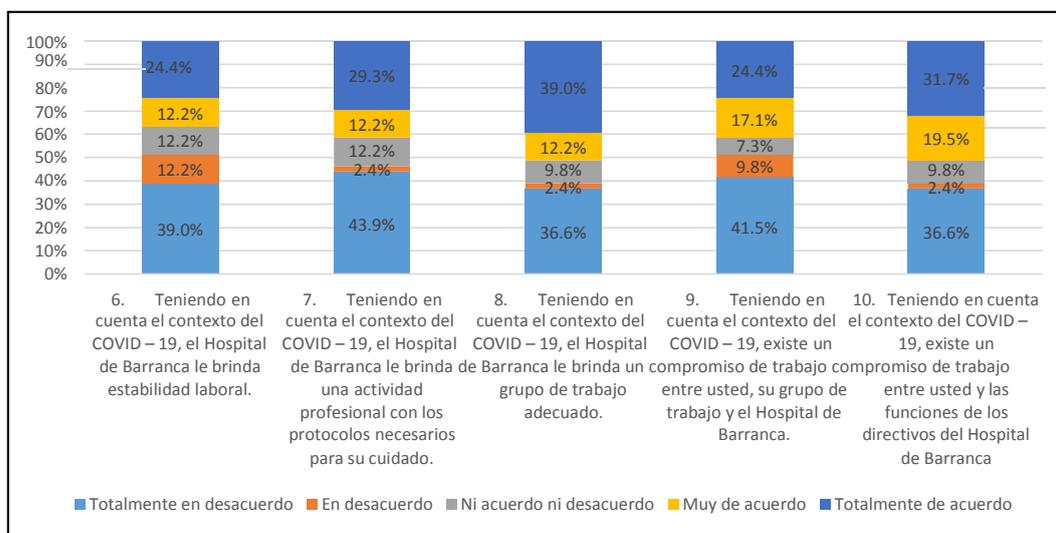


Figura 3. Indicadores de las Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral.

Tabla 3, los indicadores de las condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral los aspectos negativos que sobresalen teniendo en cuenta el contexto COVID-19, se encuentra en el 51,9% donde mencionan que el Hospital de Barranca le brinda estabilidad laboral, en segundo lugar, el 46,3% consideró que el Hospital de Barranca no les brinda una actividad profesional con los protocolos necesarios para su cuidado, en tercer lugar el 39% mencionó que el Hospital de Barranca no les brinda un grupo de trabajo adecuado, asimismo indicaron

no existir un compromiso de trabajo entre el personal de salud y las funciones de los directivos del Hospital de Barranca. Por último, en cuarto lugar, el 51,3% mencionó que no existe un compromiso de trabajo entre el grupo de trabajo y el Hospital de Barranca.

Tabla 4
Resultado de la Calidad de vida laboral

	f	%	
Válido	Adecuado	22	53,7
	Promedio	4	9,8
	Inadecuado	15	36,6
	Total	41	100,0

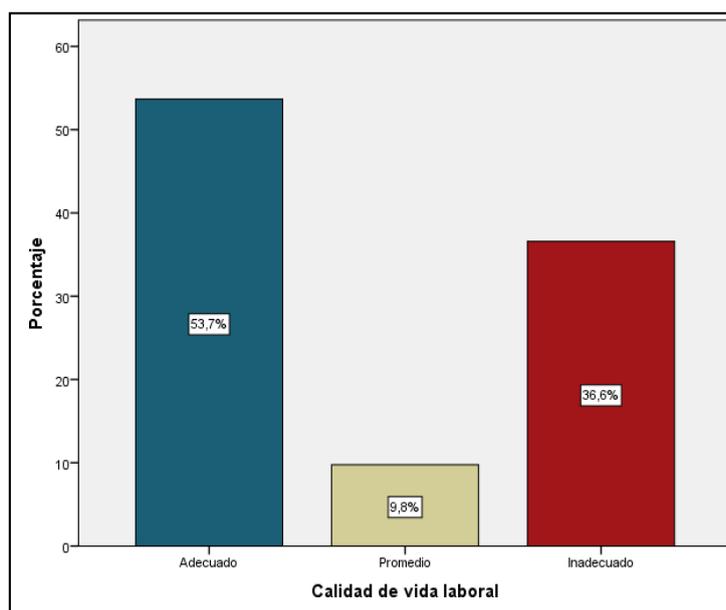


Figura 4. Calidad de vida laboral.

Tabla 4, la calidad de vida laboral el 53,7% del personal de salud considera que es adecuado, en el 9,8% indica que se encuentra en un nivel promedio y en el 36,6% se desarrolla de manera inadecuada.

Tabla 5

Resultado de las dimensiones de satisfacción laboral

	Alta		Regular		Baja	
	f	%	f	%	f	%
Nivel de Factores extrínsecos	3	7.3%	22	53.7%	16	39.0%
Nivel de Factores intrínsecos	3	7.3%	21	51.2%	17	41.5%

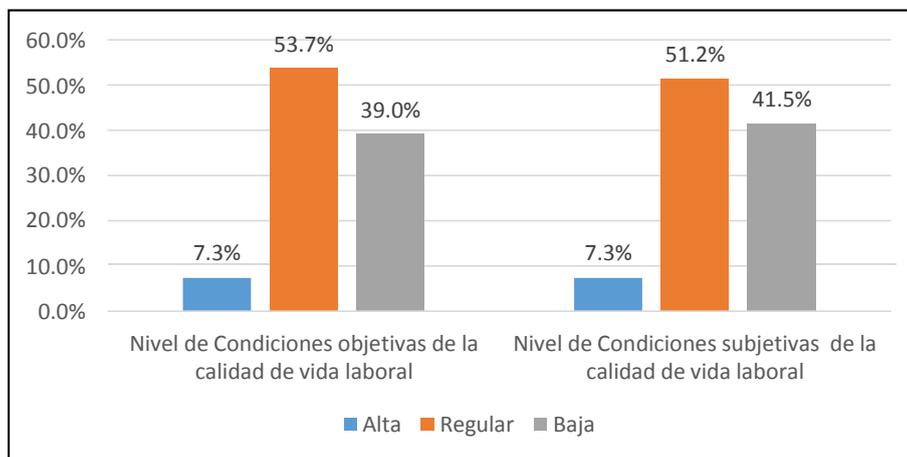


Figura 5. Dimensiones de la satisfacción laboral.

Tabla 5, los factores extrínsecos el 7,3% del personal de salud percibe una satisfacción alta, en el caso del 53,7% presenta una satisfacción regular y en el 39% indica una satisfacción baja. Por ultimo en Factores intrínsecos el 7,3% del personal de salud percibe una satisfacción alta, en el caso del 51,2% presenta una satisfacción regular y en el 41,5% indica una satisfacción baja.

Tabla 6

Resultado de los indicadores de los factores extrínsecos

	TED		ED		NAND		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda las condiciones físicas adecuadas.	21	51.2%	4	9.8%	9	22.0%	3	7.3%	4	9.8%
12. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda las condiciones ambientales adecuadas.	19	46.3%	9	22.0%	7	17.1%	2	4.9%	4	9.8%
13. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda un sueldo adecuado.	24	58.5%	5	12.2%	7	17.1%	4	9.8%	1	2.4%
14. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda y respeta sus beneficios sociales.	20	48.8%	9	22.0%	7	17.1%	0	0.0%	5	12.2%
15. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda políticas de trabajo adecuadas.	20	48.8%	5	12.2%	10	24.4%	6	14.6%	0	0.0%
16. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca realiza supervisiones adecuadas a su trabajo.	21	51.2%	4	9.8%	8	19.5%	2	4.9%	6	14.6%
17. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	21	51.2%	8	19.5%	3	7.3%	6	14.6%	3	7.3%
18. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, su trabajo le brinda tranquilidad y seguridad a su vida personal.	22	53.7%	5	12.2%	4	9.8%	2	4.9%	8	19.5%

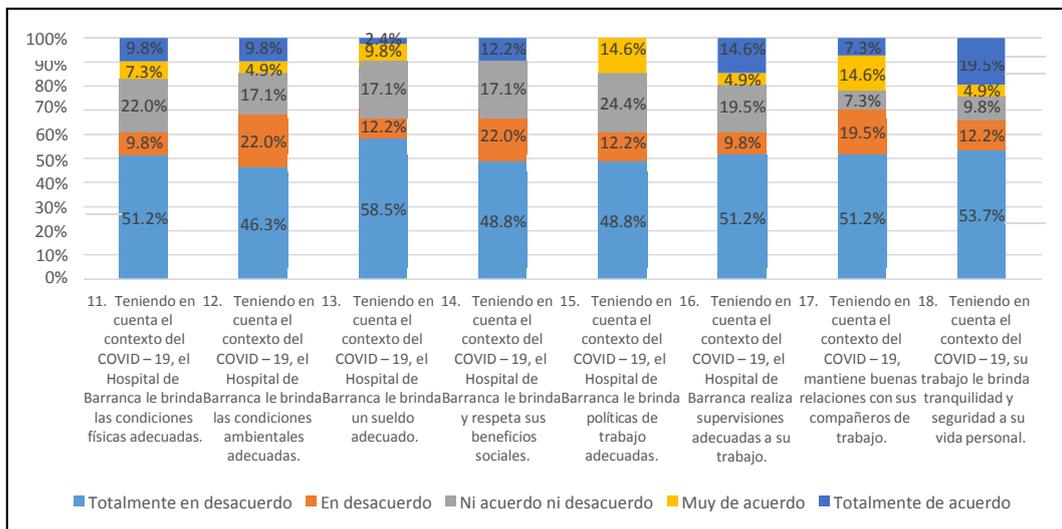


Figura 6. Indicadores de los factores extrínsecos.

Tabla 6, los indicadores de los factores extrínsecos los aspectos negativos que sobresalen teniendo en cuenta el contexto COVID-19, se encuentra en el 61% que mencionan que el

Hospital de Barranca no les brinda las condiciones físicas adecuadas, asimismo indicaron que tampoco realizan supervisiones adecuadas a su trabajo. En segundo lugar, el 68,3% menciona que el Hospital de Barranca no les brinda las condiciones ambientales adecuadas, en tercer lugar, 70,7% identificó que el Hospital de Barranca no les brinda un sueldo adecuado, asimismo no mantienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo. En cuarto lugar, el 70,8% plasmaron que el Hospital de Barranca no les brinda y respeta sus beneficios sociales, en quinto lugar, el 61% acotaron que el Hospital de Barranca no les brinda políticas de trabajo adecuadas. Finalmente, el 65,9% evidencia que su trabajo no le brinda tranquilidad y seguridad a su vida personal.

Tabla 7

Resultado de los indicadores de los factores intrínsecos

	TED		ED		NAND		MDA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
19. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda las oportunidades de progresar laboralmente.	21	51.2%	7	17.1%	8	19.5%	3	7.3%	2	4.9%
20. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda el reconocimiento adecuado por su labor.	5	12.2%	22	53.7%	10	24.4%	1	2.4%	3	7.3%
21. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, está satisfecho con las responsabilidades que cumple dentro del Hospital de Barranca.	21	51.2%	7	17.1%	6	14.6%	1	2.4%	6	14.6%
22. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda la oportunidad de lograr cosas importantes en su carrera profesional.	20	48.8%	7	17.1%	6	14.6%	6	14.6%	2	4.9%
23. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda la oportunidad de crecer profesionalmente.	22	53.7%	8	19.5%	6	14.6%	2	4.9%	3	7.3%
24. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, se siente satisfecho con las tareas que debe realizar dentro del Hospital de Barranca.	10	24.4%	19	46.3%	4	9.8%	5	12.2%	3	7.3%

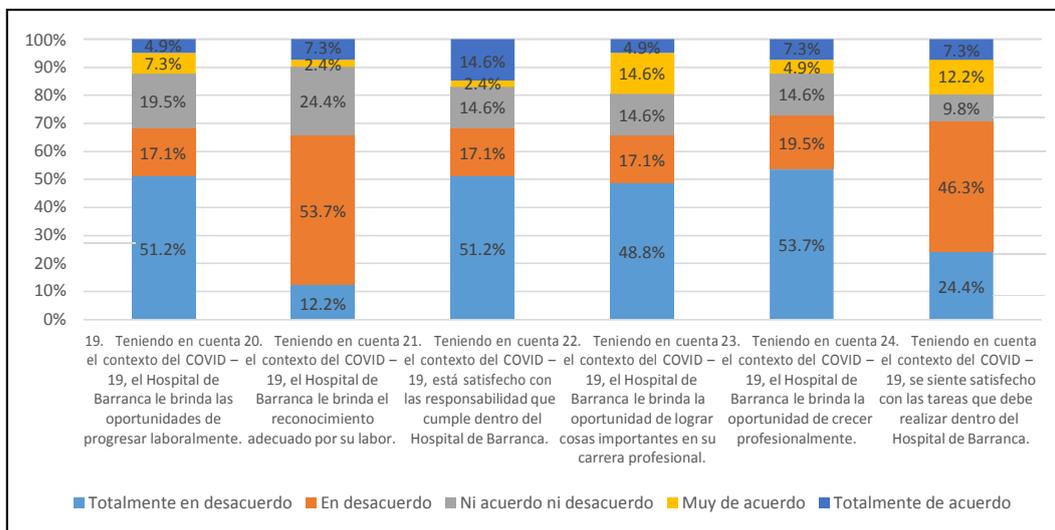


Figura 7. Indicadores de los factores intrínsecos.

Tabla 7, los indicadores de los factores intrínsecos los aspectos negativos que sobresalen teniendo en cuenta el contexto COVID-19, se encuentra en el 68,3% que mencionan que el Hospital de Barranca no le brinda las oportunidades de progresar laboralmente, asimismo indicaron que no están satisfechos con las responsabilidades que cumple dentro del Hospital de Barranca. En segundo lugar, el 65,9% menciona que el Hospital de Barranca no le brinda el reconocimiento adecuado por su labor y mucho menos no les brindan la oportunidad de lograr cosas importantes en su carrera profesional. Por ultimo, 70,7% identificó que no se sienten satisfechos con las tareas que debe realizar dentro del Hospital de Barranca.

Tabla 8
Resultado de la Satisfacción laboral

	f	%	
Válido	Alta	2	4,9
	Regular	22	53,7
	Baja	17	41,5
	Total	41	100,0

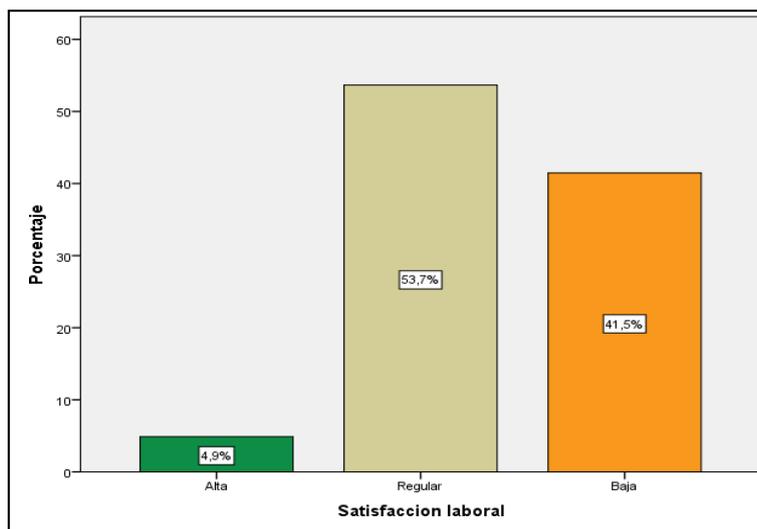


Figura 8. Satisfacción laboral.

Tabla 8, la satisfacción laboral el 4,9% del personal de salud percibe una satisfacción alta, en el caso del 53,7% presenta una satisfacción regular y en el 41,5% indica una satisfacción baja.

B. Análisis bivariado

Tabla 9

Resultados de las dimensiones de la calidad de vida laboral según la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral					
		Alta		Regular		Baja	
		f	%	f	%	f	%
Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral	Adecuado	2	4.9%	15	36.6%	1	2.4%
	Promedio	0	0.0%	7	17.1%	16	39.0%
	Inadecuado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral	Adecuado	1	2.4%	13	31.7%	2	4.9%
	Promedio	1	2.4%	9	22.0%	0	0.0%
	Inadecuado	0	0.0%	0	0.0%	15	36.6%

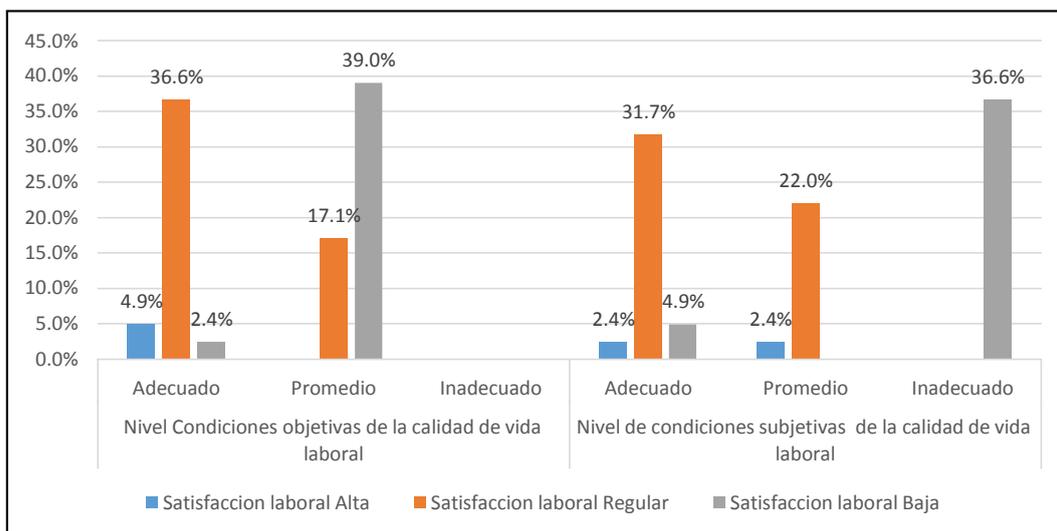


Figura 9. Dimensiones de la calidad de vida laboral según la satisfacción laboral.

Tabla 9, en referencia a las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral del total que determinaron como adecuado el 4,9% manifiestan una alta satisfacción, el 36,6% indicó que presenta una satisfacción regular y el 2,4% evidencia una satisfacción baja. Como consecuencia del total de encuestados que calificaron en un nivel promedio las condiciones objetivas de la calidad de vida el 17,1% indicó que presenta una satisfacción regular y el 39% evidencia una satisfacción baja. En segundo lugar, en referencia a las condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral del total que determinaron como adecuado el 2,4% manifiestan una alta satisfacción, el 31,7% indicó que presenta una satisfacción regular y el 4,9% evidencia una satisfacción baja. Como consecuencia del total de encuestados que calificaron en un nivel promedio las condiciones subjetivas de la calidad de vida el 2,4% indicó que presenta una satisfacción alta y el 22% evidencia una satisfacción regular. Por último, como consecuencia del total de encuestados que calificaron en un nivel inadecuado las condiciones subjetivas de la calidad de vida el 36,6% indicó que presenta una satisfacción baja.

Tabla 10

Resultados de la calidad de vida laboral según la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral					
		Alta		Regular		Baja	
		f	%	f	%	f	%
Calidad de vida laboral	Adecuado	2	4.9%	18	43.9%	2	4.9%
	Promedio	0	0.0%	4	9.8%	0	0.0%
	Inadecuado	0	0.0%	0	0.0%	15	36.6%

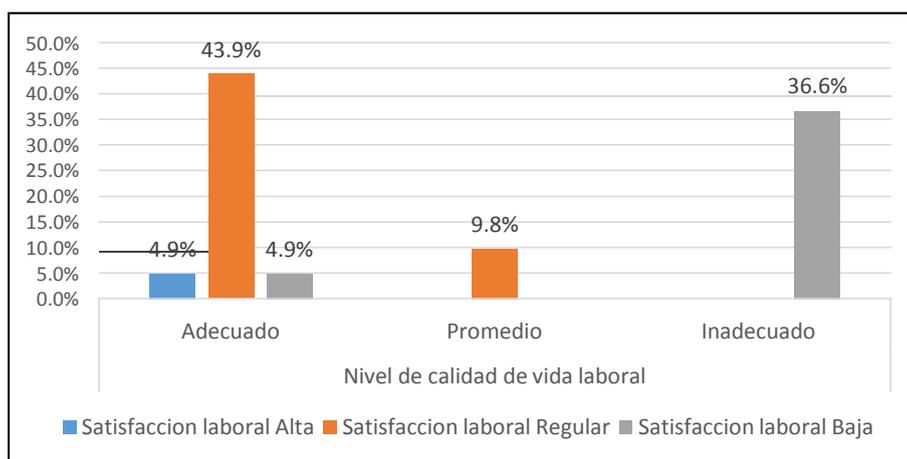


Figura 10. Calidad de vida laboral según la satisfacción laboral.

Tabla 10, en referencia a la calidad de vida laboral del total que determinaron como adecuado el 4,9% manifiestan una alta satisfacción, el 43,9% indicó que presenta una satisfacción regular y el 4,9% evidencia una satisfacción baja. Como consecuencia del total de encuestados que calificaron en un nivel promedio la calidad de vida laboral el 9,8% indicó que presenta una satisfacción regular. Por último, como consecuencia del total de encuestados que calificaron en un nivel inadecuado la calidad de vida laboral el 36,6% indicó que presenta una satisfacción baja.

C. Prueba de normalidad

Tabla 11

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Calidad de vida laboral	.839	41	.000
Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral	.861	41	.000
Condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral	.827	41	.000
Satisfacción laboral	.857	41	.000
A. Corrección de significación de Lilliefors			

Se muestra en la Tabla 11 que la prueba de Shapiro Wilk, por lo que es necesario aplicar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 12

Calidad de vida laboral y su relación significativa con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020

			Calidad de vida laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

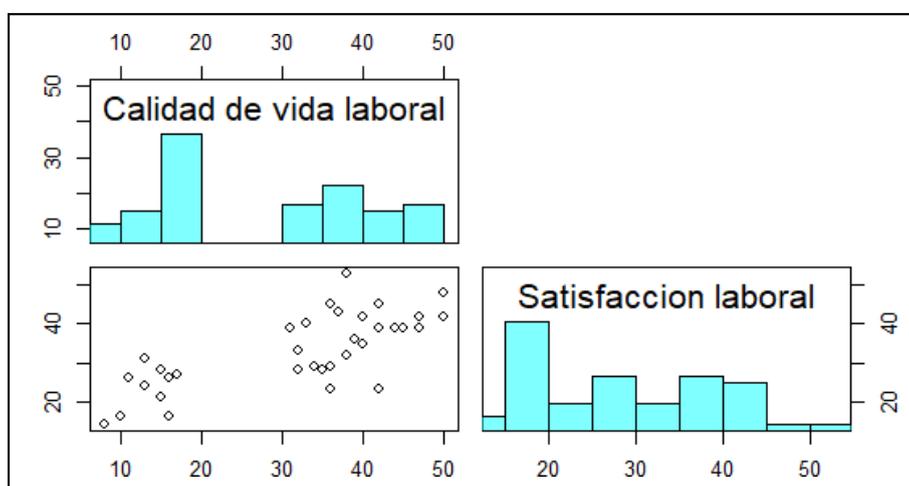


Figura 11. Calidad de vida laboral y satisfacción laboral.

En la Tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.847$ con un nivel de significancia de $p < 0.05$ por lo cual se demuestra: La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020.

Hipótesis específica 1

Tabla 13

Las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral y su relación significativa con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020

		Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,858**
		N	41
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,858**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

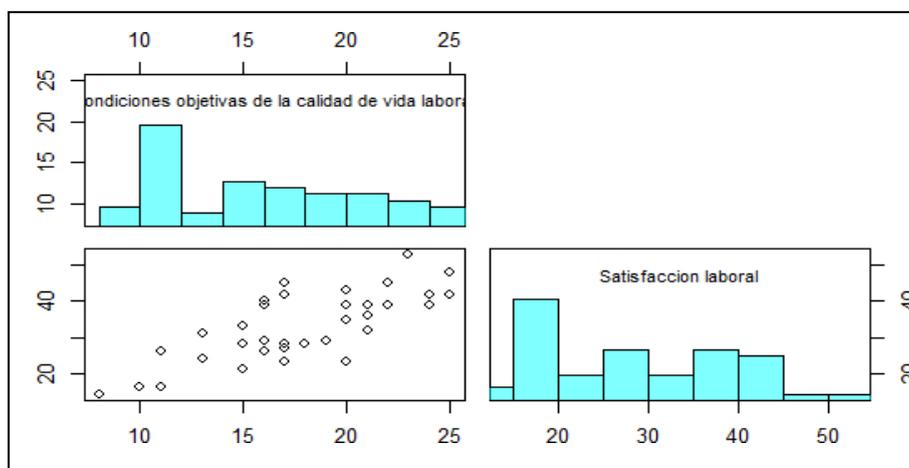


Figura 12. Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral y satisfacción laboral.

En la Tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.858$ con un nivel de significancia de $p < 0.05$ por lo cual se demuestra: Las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020.

Hipótesis específica 2

Tabla 14

Las condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral y su relación significativa con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020

		Condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,805**
		N	41
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,805**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

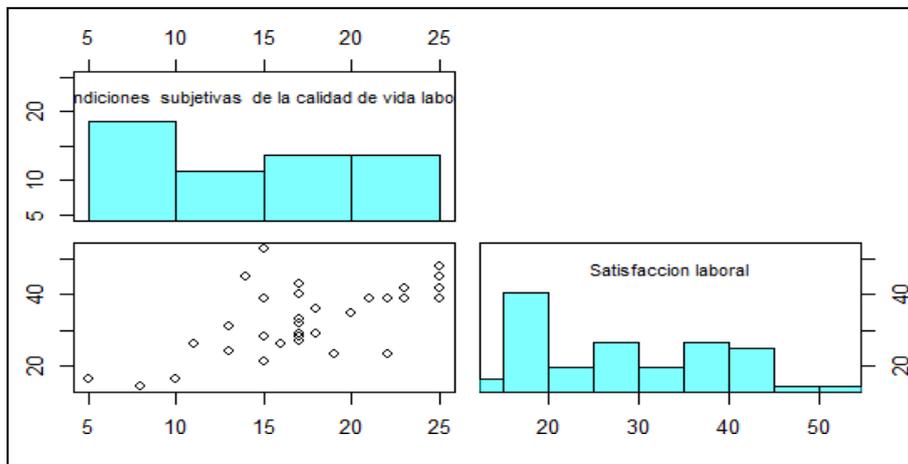


Figura 12. Condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral y satisfacción laboral.

En la Tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.805$ con un nivel de significancia de $p < 0.05$ por lo cual se demuestra: Las condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

La indagación tuvo como propósito ordinario: Instituir de qué modo se relacionan la calidad de vida en el trabajo y la complacencia en el trabajo de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el ambiente del Coronavirus, período 2020. Al correr los efectos deductivos en la Prueba Rho de Spearman se obtuvo el importe de 0.847 esto indica un grado positivo alto y muy significativo ($p = 0,000 < 0,005$). En un contexto internacional, un estudio realizado por Lozano (2020) señala que en el esfuerzo por combatir el contagio del Coronavirus, los colaboradores de la salud en la ciudad de Wuhan en la República Popular de China, han tenido que confrontar grandes presiones de trabajo diario, dicha presión implica exponerse a un elevado riesgo de padecer el virus. De esta manera, la situación complicada que confronta los trabajadores sanitarios ocasiona dificultades en su habitabilidad en el trabajo como el estrés, inquietud, signos de depresión, falta de sueño, oposición, ira y miedo. En la Unión Europea – UE, las naciones que han sido muy perjudicadas por la pandemia han tenido una caída alta en su confort. Los resultados conseguidos en ciertas naciones son particularmente impresionantes. En Francia, el nivel de complacencia en relación a la habitabilidad en el trabajo se halla en un grado muy inferior si se realizar una comparación de los resultados hechos previo a la pandemia. También, a raíz de la incertidumbre producto de la COVID- 19 más del 50% de los pobladores se inquietan por su habitabilidad laboral, y alrededor de un 45% lo ven con ánimo. Un panorama distinto se ve en los sondeos hechos previo a la crisis, naciones como Francia, Bélgica, Italia y Grecia atraviesan una baja en el grado de ánimo, localizándose debajo de la media europea (Eurofound, 2020). La COVID-19 ha generado altos niveles de estrés mental al personal sanitario sometidos a escenarios demandantes en el transcurso de largas horas, donde están

con el miedo en todo momento de contraer el virus en tanto viven aislados de sus familiares y confrontan una infamia colectiva. En una investigación actual – en inglés, acerca del personal sanitario llegó a la conclusión que, en el transcurso de la pandemia, 1 de cada 4 sufría de depresión y ansiedad, y 1 de cada, padecía falta de sueño. La OMS reveló hace poco un incremento en el personal sanitario escenas de hostigamiento verbal, marginación e intimidación física producto de la pandemia actual afectando su satisfacción frente a su entorno laboral (OMS, 2020). Desde que la OMS evaluó la aparición de la COVID-19 como una pandemia, nuestro Estado hizo acciones inmediatas al manifestar la emergencia sanitaria en todo el país; además, para la protección y la salud de la comunidad, manifestó la emergencia nacional sin dejar de lado los servicios esenciales de salud, y con ello asegurando, accesibilidad a la salud en los centros correspondientes, áreas de emergencias y urgencias; y, como complemento, expidió disposiciones para reforzar el Sistema Nacional de Salud en el país. Pero, las acciones impuestas por el gobierno no han sido suficientes para combatir la expansión del virus, debido a precariedad del sistema de salud pública, expuesto producto de la pandemia. Un error importancia en el sistema actual, es la poca protección laboral que tiene el personal sanitario para combatir el virus; que además de combatir la COVID-19 también se ven en peligro de trabajar en estas penosas condiciones (Memenza y Caman, 2020).

En cuanto al primer objetivo específico: Establecer de qué manera se relacionan las situaciones imparciales de la calidad de habitabilidad en el trabajo con la complacencia en el trabajo de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del Coronavirus, período 2020; los efectos deductivos arrojaron en la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0,858 registrando un nivel positivo alto y con un grado de importancia $p = 0,00 < 0,05$, en relación a lo mencionado se entiende que a mayor calidad de las condiciones objetivas en la vida laboral aumenta la satisfacción. Estas evidencias se demuestra en la investigación de Nieves (2013) titulada “Análisis de la relación clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del Hospital del IEISS de Esmeraldas”, acota que la combinación del ambiente y complacencia en el trabajo son consideradas importantes intrínsecamente de todo entorno de un hospital, ya que dicha combinación fortalece en el personal aspectos como la eficacia, la diferenciación, adaptación e innovación. Por ende la investigación tuvo como conclusión que “hay una correspondencia

estadística, reveladora entre las extensiones del ambiente de organización y las extensiones de complacencia en el trabajo” (p.94). Adicionalmente recomienda que se debe realizar una revisión de sus políticas y normativas relacionados con las presentaciones de progreso, adiestramiento, componentes motivacionales ya que la gran parte de los encuestados presentan desacuerdos con la manera que la organización motiva al personal con incentivos. Asimismo el teórico Chiavenato (2017) la CVL realiza acciones trascendentales para el desarrollo mental y colectivo-profesional de la persona y que genera incentivo laboral, adaptabilidad frente a alteraciones en el clima laboral, inventiva y voluntad para cambiar o aprobar estas alteraciones en la organización.

En caso de que la CVL fuese deficiente es posible que genere falta de complacencia y conducta desajustada (fallas de rendimiento, faltas y demás). Mientras que, una buena CVL genera un ambiente fiable y de mutuo respeto, en donde la persona puede desarrollarse mentalmente y la propia organización puede limitar sistemas estrictos de control.

Asimismo, los individuos, en relación a forma de ser, es posible que influyan en las condiciones laborales. Las distinciones personales son un factor de trascendencia en el mundo laboral y, por este motivo, debemos dar una mirada a este problema por medio de un enfoque íntegro que tome en cuenta adaptaciones dinámicas entre el individuo, el puesto laboral y la organización en sí.

En cuanto al segundo objetivo de la indagación: en relación a las situaciones subjetivas de la habitabilidad en el trabajo con la complacencia en el trabajo de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el ambiente del Coronavirus, período 2020, los efectos deductivos arrojó en la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0,805 registrando un nivel positivo alto y con un grado de importancia $p = 0,00 < 0,05$, en relación a lo mencionado se entiende que a mayor calidad de las condiciones objetivas en la vida laboral aumenta la satisfacción. Reyes (2017), menciona que El enfoque de la calidad del entorno laboral tiene por finalidad conseguir una óptima habitabilidad a través de la concreción de beneficios de la organización. El foco de investigación es el grupo organizativo al que se conoce como sistema, conduciéndose a un grado de estudio macro, en otras palabras, de los diversos subsistemas que la comprenden. Por el contrario, el enfoque de CVL mental se muestra muy interesado por el empleado, realizando minuciosos estudios de

factores particulares siendo los diversos escenarios labores en que es participe el trabajador. En tanto también nos menciona la relevancia de los factores parciales de la vida en el trabajo y, por ende, brinda al empleado un rol importante, el enfoque de calidad del entorno laboral controla elementos con las condiciones laborales y los factores organizativos de la entidad.

En síntesis, las dos perspectivas a pesar de estar de acuerdo en dar mejorar a la CVL no concuerdan en relación a los propósitos buscado. El enfoque denominado CVL, mental tiene por objeto la complacencia, el bienestar y la sanidad del empleado anteponiéndose a los beneficios de la compañía, aunque, el enfoque de aptitud de ambiente laboral tiene un punto de vista opuesto: lograr más eficiencia y eficacia organizacionales como un paso anticipado y sin este no se podría complacer lo que exige el personal. Por otra parte, Sanchez (2017) en su investigación titulada “Calidad de vida laboral de las enfermeras en un Hospital Público de Lambayeque - 2017” mencionó que es necesario promover la estimulación al centro laboral, asimismo el vínculo y el compromiso con la finalidad de adquirir una proporción entre la vivencia personal y la vivencia en el trabajo. El trabajo de investigación concluyó que “el impacto negativo de las relaciones entre cada personal de enfermería y enfermera – médico, cuyo impacto es grande como un elemento inconveniente laboral, que se trata en un procedimiento polemista y situacional por un escenario micro y macro sistemático acatando las inclinaciones establecidas a nivel global” (p.87).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Las condiciones objetivas de la calidad de vida laboral se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020; debido a que los resultados indican que el valor de $p = 0.000$ menor a $0,05$ y con una Prueba de Rho de Spearman que arroja un valor de 0.858 . Esto implica que a medida que el personal de salud reciba equipos de protección personal, para protegerse del riesgo de la contaminación intrahospitalaria con el COVID-19 será mayor la garantía del bienestar mental y seguridad personal.

Las condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020; debido a que los resultados indican que el valor de $p = 0.000$ menor a $0,05$ y con una Prueba de Rho de Spearman que arroja un valor de 0.805 . Esto implica que a medida que la entidad de salud adopte medidas laborales que brinde estabilidad laboral a los enfermeros será mayor su tranquilidad y seguridad a su vida personal.

La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto del COVID-19, período 2020; debido a que los resultados indican que el valor de $p = 0.000$ menor a $0,05$ y con una Prueba de Rho de Spearman que arroja un valor de 0.847 .

6.2 Recomendaciones

Asegurar el equipamiento de protección personal de los enfermeros para protegerse del riesgo de la contaminación intrahospitalaria con el COVID-19 con el fin de garantizar el bienestar mental y seguridad personal. Así mismo realizar capacitaciones organizadas y pagadas por la institución, para mejorar el adiestramiento continuo del personal que labora en el área de Emergencia. Implementar los ambientes de Emergencia con extractores de aire, para asegurar la calidad del aire interior en el servicio, la salubridad, controlar las concentraciones de gases, la humedad y aquellas partículas que se encuentren suspendidas en el aire, del mismo modo protege de los patógenos que se pueden transmitir por vía aérea y el personal se sienta seguro en su ambiente laboral.

Fomentar un clima laboral adecuado, que permita establecer buenas relaciones interpersonales entre el personal de la institución. De igual manera mantener reuniones periódicas con la jefatura y directivos que ayude a mantener un clima laboral óptimo para que el personal se pueda desempeñar adecuadamente.

Gestionar la implementación de medidas laborales que brinde estabilidad laboral a los enfermeros para que de esta manera le hagan sentir tranquilidad y seguridad a su vida personal. Del mismo modo cubrir la brecha de personal de enfermería necesario en el área de Emergencia para que puedan satisfacer la demanda de pacientes que necesitan el servicio, lo que dará como resultado una adecuada calidad de vida laboral y generará satisfacción laboral a los enfermeros del Servicio de Emergencia en el contexto COVID-19.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Bateman, S. y Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8 ed.). Mexico D.F., Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las Organizaciones*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10 ed.). Mc Graw Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones* (9 ed.). México: Cengage Learning.
- Guizar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones* (4 ed.). México: McGraw Hill.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (12 ed.). Mexico D.F., Mexico: Cengage learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Mochón, F., Mochón, M. y Sáez, M. (2014). *Administración. Enfoque por competencias con casos latinoamericanos*. México D.F., México: Alfaomega.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). Mexico D.F., Mexico: Mc Graw Hill.
- Peréz, G. y De Juanas, Á. (2013). *Calidad de vida en personas adultas y mayores*. Madrid: Uned.
- Robbins, R. (2011). *Administración* (12 ed.). México: Cengage Learning.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México D.F. : Pearson.

Schermerhorn, J. (2010). *Administración* (2 ed.). México: Limusa.

Werther, Davis y Guzmán. (2014). *Administración de recursos humanos* (7 ed.). McGraw Hill.

7.2 Fuentes electrónicas

Andrade, L. (2017). *Factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la satisfacción laboral en trabajadores de campo del sector bananero de la empresa Estebanagri Cia. Ltda.* Tesis para optar el título de magister en dirección de talento humano, Universidad Espíritu Santo, Guayaquil. Recuperado el 15 de octubre de 2020, de http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1200/1/Andrade_Yepezh_Lourdes_Priscila_2007055232.pdf

Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S. y Cañas, J. (2012). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 4(23), 143-160. Recuperado el 15 de octubre de 2020, de https://www.researchgate.net/profile/Susana_Lorenzo/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios/links/574e8f6e08ae8bc5d15c02ca.pdf

Daza, E. (2019). *Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores de Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del César, La Guajira.* Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Recuperado el 5 de noviembre de 2020, de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/2225/1/DNA-spa-2019-Influencia_de_los_factores_motivacionales_en_la_calidad_de_vida_laboral_de_los_trabajadores

Delgado, L. (2020). *Satisfacción laboral y percepción de la Supervisión en el personal de Enfermería en dos servicios. Hospital EsSalud Nivel III-E.* Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado el 5 de noviembre de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45879/G%C3%A1lvez_DLT-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

- Eurofound. (2020). *Vida, trabajo y COVID-19 Primeras conclusiones — Abril de 2020*. Dublín, Irlanda. Recuperado el 15 de octubre de 2020, de <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>
- Flores, H. (2020). *Condiciones de empleo y calidad de vida laboral de los colaboradores en el Policlínico Central de Prevención Larco 2019*. Tesis para optar el grado de maestro en gestión de servicios de salud, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 15 de octubre de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42541/Flores_FF_HH.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Hurtado, P. (2017). *Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 5 de noviembre de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16873/Hurtado_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. Recuperado el 15 de octubre de 2020, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n1/1609-7394-rnp-83-01-51.pdf>
- Nieves, J. (2013). *Análisis de la relación clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del Hospital del IESS de Esmeraldas*. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito. Recuperado el 5 de noviembre de 2020, de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12855/1/55078_1.pdf
- Ñique, M. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos - Hospital Essalud Trujillo – 2019*. Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud, Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado el 15 de octubre de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47472/%c3%91ique_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- OMS. (2020). *OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. Recuperado el 15 de octubre de 2020, de <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- Pablos, M. (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*. Tesis de doctoral, Universidad de Extremadura. Recuperado el 5 de noviembre de 2020, de https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
- Padilla, F. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería, Hospital San José del Callo*. Tesis para optar el grado académico de doctor en administración en salud, Universidad Nacional del Callao, Callao. Recuperado el 15 de octubre de 2020, de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/5076/TESIS%20DOCTORADO%20MARTHA%20PADILLA%20%28MARZO%202020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pinto, E., Brito, C. y Mendoza, C. (2016). Equidad económica dimensión de la calidad de vida laboral en la universidad de la Guajira. *Desarrollo gerencial*, 8(2). Recuperado el 15 de octubre de 2020, de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2566>
- Reyes, P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral*. Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Psicología con mención en Psicología Organizacional, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado el 15 de octubre de 2020, de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7146/Reyes_rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rubio, F. (2018). *Satisfacción laboral en relación con el clima organizacional en el Hospital de Apoyo Chepén – 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado el 5 de noviembre de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23974/rubio_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sanchez, N. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras en un Hospital Público de Lambayeque - 2017*. Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado el 5 de noviembre de 2020, de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2059/1/TM_SanchezMerinoNancy.pdf
- Santana, B., Santana, Y., Martin, J., Santana, L. y Escot, C. (2019). Creencias y actitudes de trabajadores sanitarios y estudiantes de enfermería de una región de España ante una pandemia de gripe. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 3(36), 481–482. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342019000300481&script=sci_arttext
- Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*. Tesis de doctorado, Universidad de Sevilla, Sevilla. Recuperado el 5 de noviembre de 2020, de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.Jos%20Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf;jsessionid=DA66D9859E7A1CDC955845B24849FE64?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Grado académico o título profesional

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Otros:	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
Muy de acuerdo	4
Ni acuerdo ni desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
CALIDAD DE VIDA LABORAL					
DIMENSIÓN: CONDICIONES OBJETIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL					
1. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca cuenta con el medioambiente físico adecuado.					

2. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca cuenta con el medioambiente tecnológico adecuado.					
3. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca cuenta con el medioambiente contractual adecuado.					
4. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca cuenta con el medioambiente productivo adecuado.					
5. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca cuenta con el medioambiente profesional adecuado					
DIMENSIÓN: CONDICIONES SUBJETIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL					
6. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda estabilidad laboral.					
7. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda una actividad profesional con los protocolos necesarios para su cuidado.					
8. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda un grupo de trabajo adecuado.					
9. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, existe un compromiso de trabajo entre usted, su grupo de trabajo y el Hospital de Barranca.					
10. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, existe un compromiso de trabajo entre usted y las funciones de los directivos del Hospital de Barranca					
SATISFACCIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN: FACTORES EXTRÍNSECOS					
11. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda las condiciones físicas adecuadas.					
12. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda las condiciones ambientales adecuadas.					
13. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda un sueldo adecuado.					
14. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda y respeta sus beneficios sociales.					
15. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda políticas de trabajo adecuadas.					
16. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca realiza supervisiones adecuadas a su trabajo.					
17. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.					

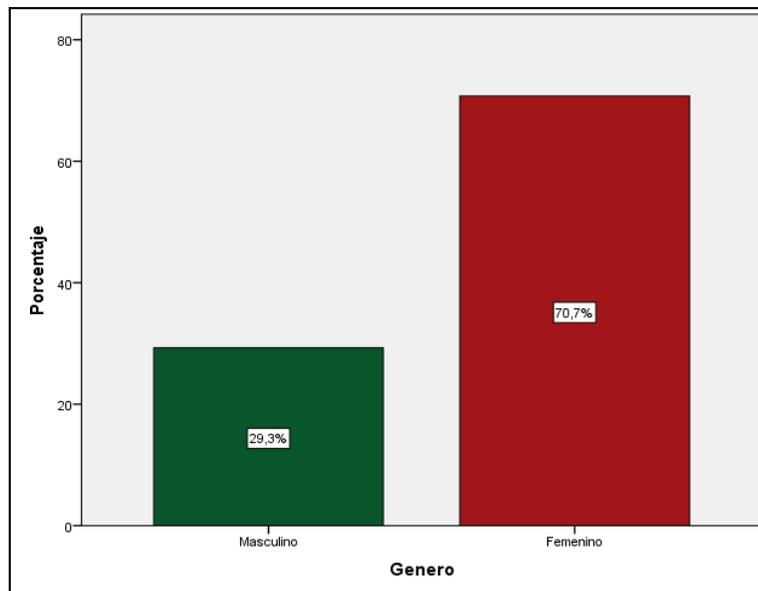
18. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, su trabajo le brinda tranquilidad y seguridad a su vida personal.					
DIMENSIÓN: FACTORES INTRÍNSECOS					
19. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda las oportunidades de progresar laboralmente.					
20. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda el reconocimiento adecuado por su labor.					
21. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, está satisfecho con las responsabilidades que cumple dentro del Hospital de Barranca.					
22. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda la oportunidad de lograr cosas importantes en su carrera profesional.					
23. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, el Hospital de Barranca le brinda la oportunidad de crecer profesionalmente.					
24. Teniendo en cuenta el contexto del COVID – 19, se siente satisfecho con las tareas que debe realizar dentro del Hospital de Barranca.					

Fuente: Elaboración propia en base a Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2012), y, Andrade (2017).

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla
*Género de los enfermeros del Servicio de
Emergencia del Hospital de Barranca*

	f	%
Masculino	12	29,3
Válido Femenino	29	70,7
Total	41	100,0



*Figura. Género de los enfermeros del Servicio de
Emergencia del Hospital de Barranca.*

Se observa en la Tabla que el 29,3% son de género masculino y el 70,7% es del género femenino.

Tabla

Grado de instrucción de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca

	f	%
Grado de Bachiller	2	4,9
Título profesional	38	92,7
Grado de Magister o Maestro	1	2,4
Total	41	100,0

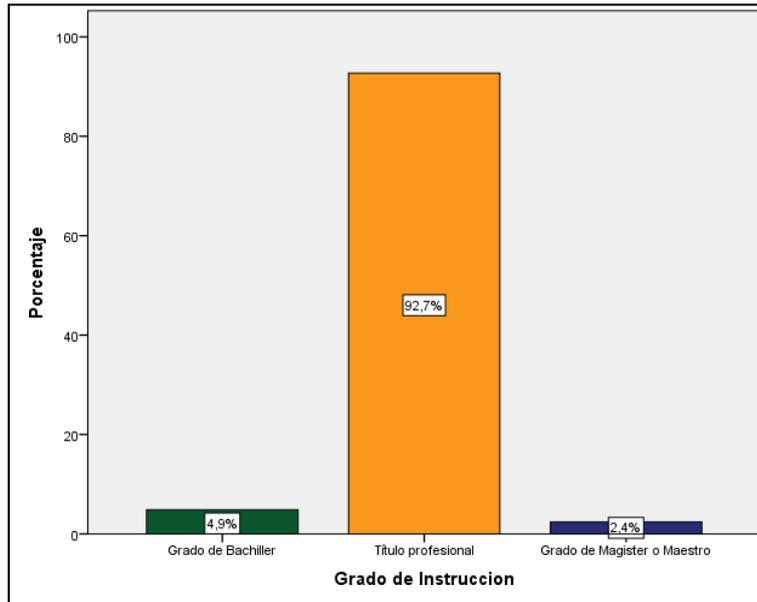


Figura. Grado de instrucción de los enfermeros del Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca.

Se observa en la Tabla que el 4,9% tiene grado de bachiller, el 92,7% tiene título profesional y el 2,4% presenta grado de magister o maestro.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Validación de calidad de vida laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,827
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	100,521
	gl	45
	Sig.	,000

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	.878
p2	1.000	.578
p3	1.000	.677
p4	1.000	.733
p5	1.000	.792
p6	1.000	.810
p7	1.000	.915
p8	1.000	.742
p9	1.000	.557
p10	1.000	.581
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

Validación de la satisfacción laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,704
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	145,649
	gl	91
	Sig.	,000

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
p11	1.000	.879
p12	1.000	.702
p13	1.000	.947
p14	1.000	.796
p15	1.000	.803
p16	1.000	.871
p17	1.000	.881
p18	1.000	.735
p19	1.000	.896
p20	1.000	.324
p21	1.000	.810
p22	1.000	.866
p23	1.000	.945
p24	1.000	.786
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

Confiabilidad de la calidad de vida laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	10

Confiabilidad de la satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	14

ANEXO N° 05 – DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	3	1
3	5	5	1	4	3	4	2	5	1	3	1	3	3	1	3	1
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	1	5	2	4
4	3	3	4	3	3	4	4	5	1	3	1	3	3	1	3	1
1	3	5	2	5	4	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1
5	4	4	3	3	2	3	3	2	2	1	4	1	2	5	4	3
5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	5	2	4	3	5
1	2	1	3	3	4	2	3	4	5	2	1	3	4	3	5	2
3	3	1	5	3	5	5	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2
3	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2
3	4	5	4	4	4	4	5	4	1	2	3	3	3	4	5	1
1	3	3	1	2	1	1	4	4	5	2	5	5	4	5	3	3
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

ANEXO N° 06 – BASE DE DATOS

Encuestado	Género	Grado de instrucción	Nivel de Calidad de Vida	Calidad de vida laboral	Nivel Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral	Condiciones objetivas de la calidad de vida laboral	P	P	P	P	P	Nivel subjetivas de la calidad de vida laboral	Condiciones subjetivas de la calidad de vida laboral	P	P	P	P	P
							1	2	3	4	5			6	7	8	9	10
1	1	Título profesional	Adecuado	36	Adecuado	19	5	3	4	5	2	Promedio	17	2	4	5	1	5
2	2	Título profesional	Adecuado	35	Adecuado	18	4	3	4	5	2	Promedio	17	2	4	5	1	5
3	2	Título profesional	Inadecuado	16	Promedio	11	1	3	3	3	1	Inadecuado	5	1	1	1	1	1
4	1	Grado de Bachiller	Promedio	32	Promedio	15	5	3	5	1	1	Promedio	17	3	4	4	2	4
5	1	Título profesional	Adecuado	42	Promedio	17	5	5	1	3	3	Adecuado	25	5	5	5	5	5
6	2	Título profesional	Adecuado	45	Adecuado	20	2	5	4	5	4	Adecuado	25	5	5	5	5	5
7	2	Título profesional	Adecuado	38	Adecuado	23	5	3	5	5	5	Promedio	15	1	2	3	5	4
8	2	Título profesional	Inadecuado	16	Promedio	11	1	3	3	3	1	Inadecuado	5	1	1	1	1	1
9	2	Título profesional	Adecuado	34	Promedio	16	5	1	1	5	4	Adecuado	18	3	5	4	2	4
10	2	Grado de Bachiller	Adecuado	50	Adecuado	25	5	5	5	5	5	Adecuado	25	5	5	5	5	5
11	1	Título profesional	Adecuado	50	Adecuado	25	5	5	5	5	5	Adecuado	25	5	5	5	5	5
12	2	Título profesional	Adecuado	39	Adecuado	21	4	4	4	4	5	Adecuado	18	4	3	4	3	4
13	2	Título profesional	Inadecuado	16	Promedio	11	1	3	3	3	1	Inadecuado	5	1	1	1	1	1
14	2	Título profesional	Inadecuado	16	Promedio	11	1	3	3	3	1	Inadecuado	5	1	1	1	1	1
15	2	Título profesional	Inadecuado	16	Promedio	11	1	3	3	3	1	Inadecuado	5	1	1	1	1	1
16	2	Título profesional	Inadecuado	16	Promedio	11	1	3	3	3	1	Inadecuado	5	1	1	1	1	1
17	1	Grado de Magister o Maestro	Adecuado	50	Adecuado	25	5	5	5	5	5	Adecuado	25	5	5	5	5	5
18	2	Título profesional	Adecuado	37	Adecuado	20	3	4	5	4	4	Promedio	17	4	3	3	4	3
19	2	Título profesional	Inadecuado	16	Promedio	11	1	3	3	3	1	Inadecuado	5	1	1	1	1	1
20	2	Título profesional	Adecuado	36	Adecuado	22	3	5	5	4	5	Promedio	14	2	1	2	4	5
21	2	Título profesional	Inadecuado	16	Promedio	11	1	3	3	3	1	Inadecuado	5	1	1	1	1	1
22	2	Título profesional	Promedio	32	Promedio	17	4	3	3	4	3	Promedio	15	2	3	4	3	3
23	2	Título profesional	Adecuado	40	Promedio	17	5	1	3	5	3	Adecuado	23	5	5	5	4	4
24	2	Título profesional	Inadecuado	16	Promedio	11	1	3	3	3	1	Inadecuado	5	1	1	1	1	1
25	1	Título profesional	Promedio	33	Promedio	16	2	2	5	3	4	Promedio	17	4	4	3	4	2

26	2	Título profesional	Adecuado	42	Adecuado	21	4	3	5	4	5	Adecuado	21	3	5	5	4	4
27	1	Título profesional	Inadecuado	16	Promedio	11	1	3	3	3	1	Inadecuado	5	1	1	1	1	1
28	2	Título profesional	Adecuado	47	Adecuado	24	4	5	5	5	5	Adecuado	23	5	3	5	5	5
29	2	Título profesional	Adecuado	36	Promedio	17	3	4	2	3	5	Adecuado	19	5	1	4	4	5
30	2	Título profesional	Inadecuado	16	Promedio	11	1	3	3	3	1	Inadecuado	5	1	1	1	1	1
31	1	Título profesional	Inadecuado	16	Promedio	11	1	3	3	3	1	Inadecuado	5	1	1	1	1	1
32	2	Título profesional	Promedio	31	Promedio	16	2	4	1	5	4	Promedio	15	3	1	3	5	3
33	1	Título profesional	Inadecuado	16	Promedio	11	1	3	3	3	1	Inadecuado	5	1	1	1	1	1
34	1	Título profesional	Adecuado	42	Adecuado	20	4	5	2	5	4	Adecuado	22	3	4	5	5	5
35	2	Título profesional	Adecuado	40	Adecuado	20	5	5	3	2	5	Adecuado	20	4	5	5	2	4
36	2	Título profesional	Adecuado	44	Adecuado	22	5	5	4	5	3	Adecuado	22	2	5	5	5	5
37	1	Título profesional	Adecuado	47	Adecuado	24	5	4	5	5	5	Adecuado	23	5	5	5	3	5
38	2	Título profesional	Adecuado	38	Adecuado	21	5	4	4	4	4	Promedio	17	4	3	5	2	3
39	1	Título profesional	Inadecuado	16	Promedio	11	1	3	3	3	1	Inadecuado	5	1	1	1	1	1
40	2	Título profesional	Inadecuado	16	Promedio	11	1	3	3	3	1	Inadecuado	5	1	1	1	1	1
41	2	Título profesional	Adecuado	47	Adecuado	24	4	5	5	5	5	Adecuado	23	5	5	5	4	4

M(o) Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez
ASESOR

Dra. Viviana Inés Mellón Flores
PRESIDENTE

Dr. Jesús Jacobo Coronado Espinoza
SECRETARIO

Dr. Gustavo Augusto Sipan Valerio
VOCAL