



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE ENFERMERÍA

**CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
CALLAO – LIMA**

Trabajo Académico para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro
Quirúrgico Especializado

Investigadoras:

Lic. Cubas Reinoso Paola

Lic. Escalante Osorio Verónica

Lic. Ramírez Maldonado Yesenia

Lima – Perú

2018

Asesora: Mg. Gianina Farro Peña

INDICE

RESUMEN

INTRODUCCION

CAPÍTULO I.....	7
1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
CAPÍTULO II	13
PROPÓSITO	13
2.1. PROPÓSITO	13
2. 2. OBJETIVOS DE ESTUDIO	13
CAPÍTULO III.....	14
MARCO TEÓRICO.....	14
3.1. ANTECEDENTES.....	14
CAPÍTULO IV.....	20
MATERIAL Y MÉTODOS	20
4.1. TIPO DE ESTUDIO.....	20
4.2. POBLACIÓN.....	20
4.3. CRITERIOS DE SELECCIÓN	20
4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	22
4.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	23
4.7. PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS.....	23
CAPITULO V	24
5.1.-PRINCIPIOS ETICOS.....	24
5.2.- CRONOGRAMA – DIAGRAMA DE GANTT.....	25
5.3.-PRESUPUESTO	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
ANEXO	

RESUMEN

La calidad de vida del profesional de enfermería, en la actualidad es un problema, puesto que laboran varias horas continuas, bajo presión, con recursos y materiales escasos, dentro de sala de operaciones donde frecuentemente tienen un tiempo disminuido de descanso.

El centro quirúrgico es un servicio complejo de mucha responsabilidad, donde su finalidad es primero el cuidado del paciente. Los enfermeros dentro de su labor, están expuestos a riesgos laborales y a desarrollar diferentes enfermedades ocupacionales que dañan al profesional no solo físicamente sino también emocionalmente esto con el tiempo genera cambios en su satisfacción y desempeño laboral, el cual se convierte en un problema de preocupación para el profesional.

Objetivo: La investigación pretende evaluar la calidad de vida del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao. **Material y método:** Será de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo, de corte transversal. **La población:** Estará conformada por 30 enfermeras del área de sala de operaciones con los criterios de inclusión y exclusión. **La técnica:** Se utilizará la encuesta y el instrumento será el cuestionario validado denominado Calidad de Vida Profesional (CVP-35). **Plan de tabulación y análisis:** Una vez obtenida la información se realizará la recolección de los datos del estudio. La información que se tendrá será procesada y analizada en distintas fases, para lo cual se utilizará el software estadístico SPSS versión 21. En un inicio se calculará los puntajes parciales y totales para luego recodificar algunas variables que serán necesarias para calcular las frecuencias y porcentajes que serán presentadas en tablas y gráficos de barra simples.

Palabras claves: Calidad de vida, Profesional, Sala de operaciones.

(Revisado en DESC)

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida del profesional antiguamente no se centraba en la calidad sino en la “efectividad” de la labor del trabajador, la calidad se incluye en la actualidad para hablar del reflejo del trabajo de una persona satisfecha con lo que hace o se propuso alcanzar, a ello se le denomina “bienestar”, “satisfacción” o “felicidad”.(1) En este marco la enfermera de centro quirúrgico, cuya labor es un ambiente de mucha responsabilidad para el profesional de enfermería, dado que es complejo por las situaciones que se presentan de cambios o emergencias, debe sentirse plena con su función de cuidar la vida, sólo ello dará sentido a sus acciones. (2)

La enfermera con buena calidad de vida profesional se mostrará segura, confiada, motivada, su desenvolvimiento será más eficiente y tendrá una mayor capacidad para afrontar cualquier situación adversa o estresante. Su participación en sala de operaciones permitirá resolver los problemas que se presentan, debido que ella ejerce un papel elemental dentro del equipo de trabajo, ella planifica, organiza y provee de recursos antes y durante el transcurso de la cirugía. Si la enfermera no asumiera este papel con satisfacción, podría tener efectos negativos en la conducción de las cirugías y por lo tanto en el bienestar y la complacencia del paciente y su familia. (3)

En la investigación mexicana de Quintana M; señala que diferentes investigaciones realizadas alrededor mundo sobre la calidad de vida del profesional de enfermería existen, diferentes problemas laborales a los que se enfrenta como la inestabilidad laboral, poco reconocimiento laboral, problemas en la provisión de recursos, deficiencias en la gestión de las autoridades, muchos de estos problemas se presentan más en países en vías de desarrollo, porque la condición humana del trabajador no es valorada. (4)

Las colegas afirman que la calidad de vida del profesional de enfermería, se presenta deficiencias en diversas situaciones como la falta de valoración al personal que influye en su satisfacción laboral, por lo cual disminuye su motivación para mejorar su labor; el profesional de enfermería con poca motivación no podrá asumir su rol de cuidado con tranquilidad, conocimiento y competitividad; ellas refieren que no son recompensadas adecuadamente, tanto desde el lado profesional como económicamente.(5)

Esta situación trasciende también en sus propias vidas, pierde el gusto por su trabajo, deja de capacitarse, asiste al trabajo con una actitud de “cumplir con las actividades” y no con una actitud de mejora, sus acciones dinámicas se ven disminuidas y la búsqueda de innovaciones en el cuidado del paciente son insuficientes. (6)

Las enfermeras de centro quirúrgico con respecto a su labor, expresan que no son reconocidas en la magnitud que representan, debido que su trabajo requiere mayores precisiones, rapidez y responsabilidad total. (7)

Existe una ley 27669 de trabajo del enfermero, orientado a garantizar la calidad de vida profesional, en el capítulo 3 artículo 9 dice que para un buen desempeño de la enfermera requiere de un ambiente sano y seguro que garantice la salud física, mental e integridad del personal, por lo tanto, necesita contar con recursos, materiales, equipamiento para garantizar la eficacia en su trabajo. (8)

En el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Del Callao, en el cual nosotras durante el tiempo de nuestras prácticas de la especialidad, contemplamos diferentes situaciones de las enfermeras que laboran en dicha unidad, tales como: el estrés, fatiga, ansiedad, problemas posturales, causadas por varias horas dentro de sala de operaciones, además realizan sobretiempos para mejorar sus ingresos económicos y poder lograr un desarrollo personal y profesional.

Por lo presentado anteriormente la investigación tiene como propósito contribuir en mejoras administrativas dirigidas a la calidad de vida del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión; que con lleven a posibles alternativas de solución, así como brindar información actualizada de la problemática existente basadas en tres dimensiones importantes como la carga laboral, el apoyo directivo y la motivación intrínseca, cabe mencionar que no se pretende erradicar dicha situación si no llevar lo a buenos términos para beneficios del profesional de enfermería y la institución.

CAPÍTULO I

1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El profesional de enfermería constituye la fuerza mayor en la unidad de centro quirúrgico, debido que cumple diversas funciones y acciones; por lo cual es fundamental que ella otorgue calidad de servicio en su unidad laboral.

La enfermera hoy asume una visión prodigiosa de lo que es el mundo y el rol que desempeña dentro de él. Debido a esto la profesión ha logrado distinta participación, avances y logros en diversos ámbitos donde se desenvuelve profesionalmente, por ello busca brindar una excelente atención de salud y obtener así una apropiada satisfacción laboral. (9). Según la investigación de Rivera define que la calidad de vida del profesional de enfermería es el bienestar secundario a la percepción de equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos (17). Se describe como un proceso variante debido al contexto que abarca, la enfermera cumple un papel importante dentro del equipo de trabajo donde planifica, organiza y provee de recursos antes y durante el transcurso de las cirugías, sino asumiera este papel con satisfacción podría tener efectos negativos en la conducción de su desempeño laboral, a esto se le suma las rígidas condiciones laborales, escasos recursos, lo cual provocan índices elevados de estrés, ansiedad, insatisfacción laboral, poco rendimiento, frustración personal y una precaria calidad de vida del profesional de enfermería. (9)

Las personas que trabajan en el sector salud requieren un abordaje especial, no solo por el efecto que esta puede tener sobre la atención del usuario, sino también por ellos mismos, debido que ofrecen servicios de salud. (10)

Cabe señalar que las enfermeras especialistas de centro quirúrgico en la actualidad presentan muchas dificultades en diferentes aspectos y esto depende según la institución de salud donde laboren. (11)

En la investigación de Vargas L; afirma que los licenciados de enfermería de sala de operaciones, presentan dolores de espaldas y estrés laboral lo cual con lleva a factores de riesgo ergonómicos y problemas psíquicos, estos problemas se relacionan a una mala postura por estar de pie por tiempos prolongados, posturas inconfortable, como torsión o flexión del tronco y/o marcha excesiva durante la jornada, también se debe a la forma

incorrecta de trasladar a los pacientes por falta de recursos materiales o de personal de enfermería que no puedan cubrir turnos. Se considera que la salud sufre continuos cambios, por ello es importante que exista equilibrios entre el trabajar y los riesgos que genera el trabajo para conservar la salud del trabajador, al generarse un desequilibrio, aparecen alteraciones, enfermedades y accidentes debido que el profesional de sala de operaciones está en constantes exposiciones biológicas, físicas, ergonómicas y psicológicas por ser un área de actividades dinámica y de presión constante. (12) Por ello resulta prioritario evaluar las dimensiones que influyen en la calidad de vida del profesional de enfermería como el apoyo directivo, la carga laboral y la motivación.

Por otro lado, en la investigación de la Universidad de Barcelona de Alberto Gr. Indica que, a niveles internacionales, la globalización, la innovación tecnológica, la crisis económica ha determinado cambios en el ámbito laboral, donde influyen las interacciones de factor económico, político, social y cultural. Esto puede afectar a las organizaciones y a sus condiciones de desarrollo de la actividad laboral. (9)

En el 2014 Según el Ministerio de trabajo y promoción del empleo del Perú señala que en el ámbito mundial relacionan la calidad del trabajo con la calidad de vida del profesional. Los resultados muestran que un 46 % de personas y tres cuartas partes de la población ocupada tienen “empleo vulnerable”, esto ocurre principalmente en países emergentes donde un patrón de empleo inclusivo y decente no se da. Al presentarse así el problema las tendencias de la calidad de vida profesional van en descenso. (13)

El Perú es considerado un país de vía de desarrollo, donde en la actualidad las inversiones de gastos relacionados con el presupuesto de salud son bien decadentes, por ello se origina diversos problemas con relación a la calidad de atención en salud, existe en la actualidad un porcentaje considerable en el índice de insatisfacción del usuario muy similares a la situación real de la calidad de vida profesional de enfermería que laboran en diferentes hospitales del país. Donde destacan el insuficiente recurso material y humano, también existen relaciones interpersonales inefectivas, deficiente como el trabajo en equipo, falta de liderazgo en los servicios, y el mínimo estímulo de la institución laboral que afecta la salud de los trabajadores principalmente a los colegas. (14)

En los últimos años la OIT tuvo como objetivo fundamental promover los derechos laborales y sociales del trabajador, protege al empleador si existiera daños a su salud,

ocasionados en su centro de trabajo que pudieran ser realizadas por equipos, máquinas, herramientas que utilicen y sustancias que manipulen, o por las condiciones que desarrollen sus actividades. Una de las profesionales encargadas de cumplir con este objetivo es enfermería, realizando una labor de promoción y educación para una mejor salud en el trabajo. (15)

Cabe resaltar que existe la ley 27669 de trabajo del enfermero, orientado a garantizar la calidad de vida profesional, en el capítulo 3 artículo 9 dice que para un buen desempeño de la enfermera requiere de un ambiente sano y seguro que garantice la salud física, mental e integridad del personal, por lo tanto, necesita contar con recursos, materiales, equipamiento para garantizar la eficacia en su trabajo. (16)

El consejo Internacional de Enfermeras (CIE) refiere que la atención a la salud merece prioridad, para ello las condiciones de trabajo deberán ser adecuadas para el profesional de enfermería (CIE - 2010). (8)

En diferentes hospitales en el área de centro quirúrgico, existen diferentes tipos de contratos, las que a su vez crea conflictos al interior del servicio y repercute en el desempeño de los profesionales. (3)

Durante nuestra experiencia en sala de operaciones, en el Hospital Daniel Alcides Carrión apreciamos que las enfermeras asumen diferentes situaciones que alteran su estado de salud, tanto físico y emocionalmente; repercuten negativamente, a través de riesgos laborales y enfermedades crónicas, que ponen en riesgo su desempeño laboral. A través de estos riesgos laborales desarrollan conflictos entre todo el equipo y el personal administrativo que asume la dirección del servicio, en su mayoría las enfermeras no todas cuentan con un contrato permanente como las nombradas, las enfermeras refieren que existen preferencias burocráticas por las antiguas en diferencia a las contratadas dentro de ello se encuentran las del CAS y las terceras. El sueldo es otro problema debido al atraso que existe por la demora del pago para las contratadas por esta situación se encuentran obligadas a laborar en otras instituciones como clínicas; sobrecargándose de estrés, desgaste físico, lo cual genera una disminución en su desempeño laboral debido a su agotamiento, desata riesgos para su salud y el cuidado del paciente al disminuir sus energías su concentración no será efectiva en cada cirugía.

Cabe señalar que los días que acudíamos a las prácticas de la especialidad, se escuchó y se observó que las opiniones y peticiones de las enfermeras no eran tomadas en cuenta, el privilegio lo tiene en la mayoría de veces el médico por encima de la responsabilidad y derecho de la enfermera, de centro quirúrgico donde por ejemplo se pueden programar cirugías sin respaldo del equipo de enfermería, muchas veces la actitud del médico es subordinante y dominante hacia la enfermera quien no recibe respaldo de parte de la institución que la contrató pese a existir leyes que la respalden. A lo largo de los tres meses de nuestras prácticas pre profesionales, no se pudo evidenciar que la institución les brinde oportunidades respecto a los ascensos, capacitaciones y otros beneficios y también se observó que las enfermeras permanecen muchas horas de pie para cumplir con su trabajo, debido que existen cirugías de alta complejidad las cuales duran varias horas y exceden lo establecido en su jornada laboral, están presionadas por la sobredemanda de pacientes y preocupadas para poder cubrir y cumplir con todas las actividades, muchas veces solo tienen pocos minutos para almorzar, otras ingieren alimentos ligeros o dejan de almorzar con el fin de poder avanzar con sus labores para poder terminar a tiempo y salir a la hora.

Por todo ello se muestran cansadas, desanimadas ante las constantes restricciones de materiales, como hilos, gasas y desinfectantes, la falta de equipos que son indispensables para las cirugías (instrumental quirúrgico), lo cual origina conflictos con el equipo de salud y se manifiesta un clima laboral estresante y disfuncional, distanciados de sus demás colegas, a veces se cancelan cirugías por falta de recursos.

Por tal efecto la enfermera requiere vivir en su centro de labor en bienestar, dado que su desenvolvimiento profesional se desarrolla en medio de sucesos rápidos, prolongados y cambiantes, que pueden ir de un momento tranquilo a otro muy estresante. Sus herramientas personales y preparación profesional ayudarán a enfrentar esta condición en su trabajo.

Por todo lo explicado se plantea la siguiente interrogante:

1.2.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la calidad de vida del profesional de la enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao en el año 2018?

1.3.- JUSTIFICACIÓN

La presente investigación busca esclarecer la repercusión existente sobre la calidad de vida del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión.

Cabe destacar que, al contar con calidad de vida profesional de enfermería, se podrá efectuar una planificación y gestión adecuada de servicios, se desarrollará planes de mantenimiento dirigidas en sus dimensiones, carga de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo; debido que es necesario que las enfermeras de centro quirúrgico laboren en un ambiente adecuado, donde ellas puedan sentirse motivadas, satisfechas y seguras para poder mejorar su desempeño y brindar una buena atención.

La calidad de vida profesional de enfermería se ve disminuido por la sobrecarga laboral, las altas horas de jornada, falta de personal, por el desequilibrio entre demanda de trabajo y recursos, el cual produce estrés y bajo rendimiento laboral.

Por tanto, debido que es un tema poco abordado, esta investigación pretende aportar información nueva y actualizada sobre la calidad de vida del profesional de enfermería de centro quirúrgico, en el Hospital Daniel Alcides Carrión, lo cual esclarecerá aspectos importantes en torno al tema de dicho nosocomio.

1.4.- VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD

Se considera viable porque tiene el apoyo y permiso del director médico, jefatura de enfermería y de la jefa de centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Quienes se comprometen a colaborar en la realización del proyecto, hasta su culminación. Dichos resultados de la investigación al desarrollarse permitirán incrementar conocimientos y fortalecer actividades dirigidas, para mejorar la calidad de vida del profesional de enfermería que laboran en centro quirúrgico de dicho nosocomio.

El problema es emergente en centro quirúrgico y de preocupación de los profesionales y autoridades con el fin de buscar mejorar la calidad de vida del profesional de enfermería.

Es factible porque se cuenta con recursos humanos, materiales, económicos y financieros, (será autofinanciado) además de contar con un instrumento validado.

CAPÍTULO II

PROPÓSITO

2.1. PROPÓSITO

Este proyecto tiene como propósito contribuir en mejoras administrativas dirigidas a la calidad de vida del profesional de enfermería de centro quirúrgico, que con lleven a posibles alternativas de solución, así como brindar información actualizada de la problemática existente basadas en tres dimensiones importantes como la carga laboral, el apoyo directivo y la motivación intrínseca, cabe mencionar que no se pretende erradicar dicha situación si no dirigir lo a buenos términos para beneficios del profesional de enfermería y la institución.

2. 2. OBJETIVOS DE ESTUDIO

OBJETIVO GENERAL

- Determinar la calidad de vida del profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión del Callao.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar la calidad de vida del profesional en enfermería según la dimensión de apoyo directivo.
2. Evaluar la calidad de vida del profesional de enfermería según la dimensión de carga de trabajo.
3. Identificar la calidad de vida del profesional de enfermería según la dimensión motivación intrínseca.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. ANTECEDENTES

Fernández A. México, en el 2016, con el estudio titulado: “Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia”. Tuvo como objetivo medir la calidad de vida profesional de los enfermeros; a través de tres dimensiones, apoyo directivo, carga de trabajo, motivación intrínseca. Usó la metodología cuantitativa, con diseño descriptivo transversal. Los resultados mostraron que la calidad de vida de las profesionales de enfermería fue percibida como regular, debido a que recibieron ayuda de parte de sus familiares, tuvieron alto nivel de apoyo de sus compañeros y se identificaron con su institución (dimensión motivación intrínseca). No encontró relación entre la calidad de vida profesional con la carga de trabajo. (2)

Albanesi S. Argentina en el 2013, en su estudio titulado: “Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de salud”. El objetivo estuvo orientado a investigar la percepción de la calidad de vida profesional en el personal de salud, tanto de instituciones públicas como privadas. Los resultados y las variables apoyo directivo y la profesión médica fueron altamente significativos mientras que no fue así con los profesionales de enfermería. Indican también que existe una mayor preferencia de apoyo directivo para el sexo masculino el cual desempeña mejor su labor, señalaron que los médicos varones tienen un mayor apoyo directivo que los enfermeros varones esto destaca la institución de salud argentina. (6)

Quintana M, Paravic T, Saenz K. México en el 2015, tuvieron como estudio: “Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud”. El objetivo estuvo orientado a evaluar el nivel de calidad de vida de las enfermeras. El estudio fue cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo. Los resultados demostraron el nivel medio percibido por el profesional de enfermería, este resultado está relacionado a formas de contrato, a la sobre carga del trabajo y al sentimiento de pertenencia a la institución, las que sintieron que su vida laboral fue mejor son las que

tuvieron un contrato laboral indefinido, trabajaron para una sola institución la que les brinda seguridad y el ambiente de trabajo es favorable. (4)

Fernández E. En Rio Grande. Brasil en el 2013, en su estudio titulado: “Calidad de vida de los profesionales en un centro quirúrgico”. El objetivo fue determinar la calidad de vida de los trabajadores de centro quirúrgico en un hospital general en la región noroeste de Rio Grande do Sul, y relacionarla con las variables demográficas. Los resultados, mostraron que un 63% a 77% de enfermeras relacionaron su calidad de vida a aspectos psíquicos, a las relaciones sociales y al medio ambiente. Se identificó que las mujeres desarrollan más estrés laboral que los hombres, pero son las que mejor manejan el estrés. (3)

Paurinotto M. Perú en el 2015, en su investigación titulada: “Calidad de vida laboral y el ausentismo en el trabajo de los profesionales que laboran en sala de operaciones”. El objetivo fue establecer la relación que existe, entre la calidad de vida laboral y el índice de ausentismo en el trabajo, de los profesionales de salud que laboran en centro quirúrgico. En el cual indicaron que el deterioro de salud del trabajador, constituye uno de los motivos principales de preocupación adicional, debido a que también se debe evaluar el impacto del medio laboral sobre los trabajadores de salud. (5)

3.2. BASE TEÓRICA

En la investigación de Rivera D. Se define calidad de vida del profesional como el bienestar secundario a la percepción de equilibrio entre demandas de trabajo y recursos (Apoyo directivo, carga de trabajo, motivación). (17)

Por su parte la autora Marriner A. En su libro modelos y teorías en enfermería; indica que el profesional de enfermería tiene el deber de cuidar al paciente y su objetivo es lograr beneficios máximos para el usuario en todo momento, para llegar a ello tiene que controlar muchas veces situaciones fatigantes, existente en sala de operaciones por la complejidad de sus procedimientos. (18)

La enfermera especialista de centro quirúrgico, es una profesional calificada en técnicas y procedimientos quirúrgicos, la cual debe ser capaz de dirigir unidades quirúrgicas con

desempeño a sus funciones esenciales y permanentes del trabajo y optimiza la atención que ofrece al paciente al maximizar el manejo de los insumos, equipos y al dirigir al personal técnico a su cargo. (19)

En la investigación de Guerrero R. Publicada en la revista de enfermería, del servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión, realizada en el Perú. Señala que Margaret Watson, a través de su teoría del cuidado humano, involucra no sólo el cuidado del paciente, sino, del enfermero cuya salud física y mental debe ser protegida por las instituciones encargadas de garantizar su calidad de vida profesional (20)

Watson, define que salud tiene que ver con armonía entre mente, cuerpo y alma; y el vínculo enfermera y paciente es importante para el cuidado intrapersonal, implica coherencia, empatía, acogida y comunicación eficaz. Ella bajo su teoría proyecta y guía a la profesional, a adaptar esa armonía al momento de la planificación y ejecución de los cuidados.

Según los autores García M; Vargas S. En su investigación relacionan que; el cuidado de los enfermeros, tiene una repercusión social y universal, pero depende básicamente de cómo se practica la forma interpersonal. Watson busca sensibilizar a los profesionales hacia los aspectos humanos, a la necesidad de ver al trabajador también como un ser humano necesitado de cuidado y no como un individuo que solo cumple con sus obligaciones laborales. (21)

Por otro lado, Morales E, en el 2016 en su estudio realizado en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Definen el concepto de: El MINSA del (2000), el cual menciona, qué centro quirúrgico está incorporado de ambientes, cuya misión se conecta con sala de operaciones la cual proporciona equipos quirúrgicos, facilidades necesarias para realizar procedimientos quirúrgicos de manera práctica y competente cuyas condiciones garantizan sepsia, seguridad con respecto a contaminaciones. (19)

Las enfermeras de centro quirúrgico con respecto a su percepción de calidad de vida del profesional, sienten que no son ser reconocida en la magnitud que ella representa debido que su trabajo requiere de mayores precisiones, rapidez y responsabilidad total. (2)

Pinto L y Portugal E. En su estudio citan que la Organización Mundial de la Salud, define la calidad de vida (CV) del profesional; como “la percepción del individuo de su posición en la vida, en el contexto de la cultura y sistema de valores en los que vive y en relación a sus objetivos, expectativas, patrones y preocupaciones”. Este concepto abarca aspectos personales y del entorno que deben mantenerse articuladas para mejorar la labor del profesional. En este contexto la enfermera de centro quirúrgico requiere de aspectos motivacionales que contribuyan en su desempeño, debido que se encuentra en un ambiente de mucha responsabilidad el cual debe contar con habilidades y destrezas propias de un profesional humano. (15)

Por otro lado, Ann Marriener Tomey, en su libro de gestión y dirección de enfermería señala que; Herzberg en su teoría de los factores, bifactorial de la satisfacción, explica que para prevenir la insatisfacción de los trabajadores es necesario abordar los factores extrínsecos que en su sentido global se refiere a los aspectos laborales, condiciones de trabajo, salario, políticas empresariales, aspectos físicos y la protección durante el trabajo. Y para garantizar o determinar la satisfacción del trabajador es necesario fortalecer los factores intrínsecos relacionados al trabajo, responsabilidad, logro etc. (22)

De igual manera Arbolera L.Clima en su estudio de investigación, cita a Herzberg el cual enfatiza sobre su teoría que al abordar oportunamente los factores que influyen para motivar se obtendrá un resultado inmediato en los empleados, el resalta que las oportunidades de ascender y obtener logros, compromisos, perfeccionar aspectos personales como también obtener oportunos reconocimientos con lleva a remuneraciones adecuadas y gratificantes para todo trabajador y así se minimiza la insatisfacción laboral y por ende se incrementará la producción laboral. (23)

La universidad de Santiago de Chile Citan al escritor; Keith Davis Jhon Newstron en su libro de comportamiento humano donde relaciona la calidad laboral y los sistemas socio técnicos, explica que esta relación debe producirse en un ambiente de vida más humano, propone dos ambientes, el que permite el desarrollo de las prioridades de los trabajadores y otro de mayor nivel que aliente a mejorar estas habilidades. La idea del autor es promover al profesional y trabajador de salud y no “utilizarlos” en un ambiente que no

debe ser negativo ni humillante, por el contrario, debe fortalecer también sus roles vitales de padre, cónyuge y ciudadano. (24)

En la investigación realizada por Alfaro A; Valencia Y; Melady F. En el 2015, citaron a Smith, M 2000; el cual señala que la calidad de vida del Profesional nació entre los años 1960 a 1970 de conferencias donde los asistentes definieron que la calidad de vida profesional tiene mayor significado que la satisfacción laboral, incluye el incremento de la independencia profesional, la cual se logra a través de su participación durante su aprendizaje y promoción personal sea producto de su interés. (25)

El instrumento que se utilizará en la presente investigación fue validado y adaptado por Cabezas (1998, 2000) con la sigla en español CVP- 35. (Calidad de Vida Profesional) Las dimensiones que se medirán son las siguientes:

Apoyo directivo: Se denomina a los recursos externos que el profesional de enfermería recibe de parte de las autoridades en su puesto de trabajo, empieza desde su participación, el reconocimiento a su trabajo y esfuerzo. A partir de ello el trabajador tendrá la posibilidad de desarrollar su creatividad, expresar sus opiniones, tener autonomía, que su opinión sea escuchada y aplicada. Debido que el profesional de enfermera de centro quirúrgico requiere mayor precisión, rapidez y responsabilidad, ellas requieren ser reconocidas de manera independiente como profesionales, si la institución trata de mejorar la calidad de vida del profesional de enfermería esto servirá para poder favorecer a su centro de salud con una labor eficiente.

Carga de trabajo: Se refiere a la cantidad de trabajo que tiene el profesional de enfermería de centro quirúrgico. La calidad de vida profesional se altera negativamente como resultado de la sobrecarga laboral establecida por la institución donde labora; pone en riesgo la calidad de su desempeño personales por conflictos al interior del equipo, desorganización de su tiempo para realizar su labor y condiciones estresantes por el exceso de trabajo que ocasionan problemas o ponen en riesgo su salud, Por lo cual se considera que la enfermera ejerce un papel elemental dentro del equipo de trabajo, ya que es un área compleja donde ella planifica, organiza y provee de recursos antes y durante el transcurso de la cirugía donde suma así su incremento de trabajo de trabajo y responsabilidad.

Motivación intrínseca: Se define así a los recursos internos promovidos por la institución donde el profesional desarrolla su creatividad, teniendo en claro sus objetivos y funciones a desempeñar lo que le conllevaría a darle más importancia al trabajo, sentirse orgulloso, identificado y valorado en su propio trabajo en colaboración con sus compañeros. Esto es reforzado por capacitaciones brindadas por la institución. La enfermera con una buena motivación intrínseca, se mostrará segura, confiada, motivada, su desenvolvimiento será más eficiente y tendrá una mayor capacidad para afrontar cualquier situación adversa o estresante. Su participación con una aptitud motivada en sala de operaciones le permitirá resolver las dificultades que se presenten durante su función laboral y desarrollará las virtudes de la motivación intrínseca.

CAPÍTULO IV

MATERIAL Y MÉTODOS

4.1. TIPO DE ESTUDIO

Es de enfoque cuantitativo porque las variables serán medidas, de corte transversal porque se medirá en un determinado tiempo. Se describirá la variable en estudio.

4.2. POBLACIÓN

El estudio se realizará en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, ubicado en la avenida Guardia Chalaca 2176 en el distrito de Bellavista, Callao-Perú. El área de centro quirúrgico está ubicada en el tercero y cuarto piso, el cual el tercer piso se realizan cirugías de emergencia, tiene tres salas operativas y cuarto piso se realizan cirugías programadas donde cuentan con 8 salas operativas; y en el segundo piso se encuentra la unidad de estilización. El área de estudio está conformada por 35 enfermeras, la muestra será de 30 participantes, las cuales cumplen con los criterios de inclusión, ellas pertenecen al área de centro quirúrgico según datos obtenidos del registro de trabajadores del hospital, octubre- noviembre 2017.

4.3. CRITERIOS DE SELECCIÓN

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- ❖ Enfermeras con vínculo contractual o nombrado.
- ❖ Enfermeras de ambos sexos.
- ❖ Enfermeras con un periodo mínimo de un año de contrato, laborando en el área de centro quirúrgico del hospital.
- ❖ Enfermeras con participación voluntaria.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- ❖ Enfermeras de licencia durante el periodo de aplicación del instrumento.
- ❖ Enfermeras que laboren en URPA (Unidad de recuperación post- anestesia).
- ❖ Enfermeras que no deseen participar.

4.4 OPERALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
Calidad de vida del profesional de enfermería del centro quirúrgico.	Según el estudio de Rivera. Se define que la calidad de vida del profesional de enfermería es el bienestar secundario a la percepción de equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos	Apoyo directivo	Se refiere a las características de apoyo institucional del trabajador, como sueldos, reconocimientos, accesibilidad de recursos durante su desempeño laboral. Debido que el profesional de enfermera de centro quirúrgico por su función requiere tener mayores precisiones, rapidez y responsabilidad, ellas requieren ser reconocidas de manera independiente como profesionales, para poder favorecer a su centro de salud con una labor eficiente.	<ul style="list-style-type: none"> -Satisfacción en el trabajo -Sueldo -Reconocimiento profesional -Respaldo por la institución -Creatividad -Libertad de opinión
		Cargas de trabajo	Se refiere a la forma como identifica las relaciones y situaciones adversas durante el trabajo. La enfermera ejerce un papel elemental dentro del equipo de trabajo, de centro quirúrgico debido a su complejidad ya que ella planifica, organiza y provee de recursos antes y durante el transcurso de la cirugía.	<ul style="list-style-type: none"> -Sobrecarga de trabajo -Presión en el trabajo -Estrés -Consecuencias en la salud
		Motivación intrínseca	Se refiere al sentimiento personal sobre su entorno que influye en su trabajo. La enfermera con una buena motivación se mostrará segura, confiada, motivada, su desenvolvimiento será más eficiente y tendrá una mayor capacidad para afrontar cualquier situación adversa o estresante. Su participación con una aptitud motivada en sala de operaciones le permitirá resolver las dificultades que se presenten.	<ul style="list-style-type: none"> -Motivación -Auto compromiso -Valoración de mi trabajo. -Importancia del trabajo. - Apoyo de mis compañeros

4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se utilizará la técnica: encuesta y se aplicara un cuestionario como instrumento denominado denominado Calidad de Vida Profesional (CVP-35), de acuerdo a los objetivos y operalización del estudio, el cual mide 3 dimensiones: apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación intrínseca cuenta con un total de 35 preguntas con respuestas establecidas en la escala de Likert que va de 1 a 10, donde uno significa menor frecuencia y 10 mayor frecuencia. El instrumento fue utilizado y validado por los autores García Sánchez (1993), Cabezas (1998), Martin Jesús (2004). En el Perú fue utilizado por Paurinotto M. En su estudio calidad de vida laboral y ausentismo en el trabajo de profesionales que laboran en sala de operaciones de pediatría, en el hospital nacional Edgardo Rebagliati, 2014 Lima.

- *Distribución de preguntas según dimensión*

<i>DIMENSIÓN</i>	<i>PREGUNTAS</i>	<i>Ítems</i>
Apoyo directivo	2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28, 30	13
Cargas de trabajo	1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25, 33	11
Motivación intrínseca	9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, 35	10

Calidad de vida profesional global percibida: Pregunta 34

- *Distribución de la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión*

Alternativa	Escala de Likert
Nada	1 - 2
Algo	3 - 4 - 5
Bastante	6 - 7 - 8
Mucho	9 - 10
Total	

4.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Al contar con la aprobación del comité de ética de la UPCH, Se solicitará y coordinará con la dirección del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión; con la finalidad de contar con el permiso respectivo. Se contará con los consentimientos informados debidamente firmados.

La recolección de información por parte de las investigadoras se será en 10 días seguidos, en la segunda semana del mes de enero, en horarios de 13:00 pm a 14:00 pm, y de 19:00 pm a 20:00 pm posterior a sus turnos, la duración de la encuesta será de 20 minutos, en el día se aplicará un aproximado de 5 encuestas. Dos investigadoras se harán cargo de 17 encuestas cada una y la tercera de 16 encuestas.

4.7. PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS.

Una vez obtenida la información se realizará la recolección de los datos del estudio. La información que se tendrá será procesada y analizada en distintas fases, para lo cual se utilizará el software estadístico SPSS versión 21. En un inicio se calculará los puntajes parciales y totales para luego recodificar algunas variables que serán necesarias para calcular las frecuencias y porcentajes que serán presentadas en tablas y gráficos de barra simples.

CAPITULO V

CONSIDERACIONES ETICAS

5.1.-PRINCIPIOS ETICOS

Se tendrá en cuenta los principios éticos.

- **Beneficencia:** A partir del estudio las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión contarán con información actualizada y científica por ello se les otorgará manuales elaborados por el colegio de enfermeros del Perú que indican los derechos y deberes de la enfermera.
- **Autonomía:** Se respetará la opinión de cada enfermera participante sobre su voluntad de participar o no de la investigación.
- **Justicia:** Se promoverá la participación de todos los profesionales de centro quirúrgico sin discriminación por ninguna condición.
- **No maleficencia:** La información será usada solo para los fines del estudio, se mantendrá en estricta confidencialidad.

5.2.- CRONOGRAMA – DIAGRAMA DE GANTT

ACTIVIDADES	MAY 2017	JUN 2017	JUL 2017	AGO 2017	SET 2017	OCT 2017	NOV 2017	DIC 2017	ENE 2018	FEB 2018
Planteamiento del problema	X	X								
Objetivos de estudio		X								
Marco teórico		X	X							
Operacionalización de variables				X						
Material y método				X						
Presentación al Comité revisor de la Facultad							X			
Presentación de correcciones al Comité revisor de la Facultad								X	X	
Sustentación del proyecto de investigación										X

5.3.-PRESUPUESTO

RUBRO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO S/.	COSTO TOTAL S/.
SERVICIOS			
Copias	600	0.1	60.00
Impresiones	600	0.2	120.00
Cd	2	3.00	6.00
Llamadas telefónicas	30 horas	2.00	60.00
Internet	600 horas	1.00	600.00
Pasajes	15	5.00	75.00
Comida	15	8.00	120.00
SUBTOTAL			1,041
MATERIALES			
Hojas	1000	0.06	60.00
Bolígrafos	3	0.80	2.40
Resaltadores	03	2.30	6.90
Lápiz	03	0.70	2.10
Borrador	02	0.50	1.00
Folder	07	2.00	14.00
Perforador	01	7.80	7.80
Engrapador	01	8.70	8.70
Anillados	02	15.80	31.60
Subtotal			134,50
TOTAL			1,175.50

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Peydro C. Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios un Estudio en el Hospital General Universitario de Alicante [revista de internet]. 2015[Citado 2017 noviembre 17]; Universidad de Alicante 2015.Disponible en:
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/53705/1/tesis_peydro_navarro.pdf
2. Fernandez. A. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un Hospital de referencia. *Enferm.Glob* [revista en internet]. 2016 abril [Citado 2016 junio 2017]; 42 (1). Disponible en:
<http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n42/administracion4.pdf>
3. Fernandes S, Eniva M, De Mattos N, Calidad de vida profesional en un centro Quirúrgico. *enferm.Glob* [revista en internet]. 2013 abril [Citado 2017 julio 17]; (30). Disponible en:
<http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n30/administracion2.pdf>
4. Quintana M., Paravic T., Saenz K, Calidad de vida laboral de enfermeras de un Hospital privado, 2015, México. *Biotecnia*. [revista en internet]. 2016 [Citado 2016 octubre 15]; 18(4). Disponible en:
<https://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/view/226/183>
5. Paurinotto M. Calidad de vida laboral y el ausentismo en el trabajo de los Profesionales que laboran en sala de operaciones de pediatría en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. [tesis] Lima – Perú. Universidad Autónoma de Ica 2015.
6. Albanesi S, Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud De Argentina. *Altern. psicol.* [revista en internet]. 2013 febrero [Citado 2017 Setiembre 22]; (17). Disponible en:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2013000100001

7. Carrión B. Satisfacción laboral del enfermero en centro quirúrgico Hospital Dos De mayo 2015 [tesis] Lima – Perú. Universidad Mayor de San Marcos, 2015.
8. Apancho G, Condori K. Clima organizacional y Satisfacción laboral en enfermeras De cirugías y centro quirúrgico, Hospital regional Honorio Delgado, [tesis] Arequipa – Perú. Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa, Facultad de Enfermería; 2016 febrero [Citado 2017 octubre 21]; Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2357/ENaoccgk.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Alberto Gr, Calidad de vida laboral de las enfermeras evaluación y propuestas de mejora, [Tesis]. España– Barcelona.Universitat de Barcelona 2017[Citado 2018 Enero 15]; Disponible en:
http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=
10. Contreras F, Espinoza J, Hernández f, Acosta N, Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico De Bogotá. [Página Web en Internet]Colombia. ISSN 2013 [Actualizado2013, setiembre - diciembre]; [citado 2017 octubre 17] Disponible en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n3/v30n3a07.pdf>
11. Gracia Y; Martínez M; Rivera M; Gutiérrez G, Satisfacción Laboral Del Personal De enfermería En Dos Instituciones De Salud Públicas: Caso Hidalgo, México [revista en internet]. 2016 agosto [Citado 2017 setiembre 22]. Disponible en:
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
12. Vargas L. Riesgos laborales y desempeño profesional de las enfermeras en sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal. [tesis] Lima – Perú. Universidad Privada San Juan Bautista, Lima 2017

13. Informe anual del empleo en el Perú. [Página Web en Internet]. Perú. Ministerio De trabajo Y Promoción Del Empleo. [Actualizado 2014, noviembre 15]; [citado 2017 octubre 17] Disponible en: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME_ANUAL_EMPLEO_ENAHO_2014.pdf
14. Velásquez C. Calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que laboran en el Hospital San José de Chincha. [tesis] Lima – Perú. Universidad Privada San Juan Bautista. Chincha 2016
15. Pinto L; Portugal E. Factores del Ejercicio Profesional Relacionado a la Satisfacción laboral de las Enfermeras. Centro quirúrgico del H.R.H.D. Arequipa [tesis] Arequipa – Perú. Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa Facultad de Enfermería Escuela profesional de Enfermería. 2016 [Citado 2017 octubre]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1804/ENpisal.pdf?sequence=1>
16. Ministerio de Salud. Resolución Directoral [Página Web en Internet]. Perú. Instituto nacional de salud mental, Honorio Delgado [Actualizado junio 2014] [Citado setiembre 2017]; Disponible en: <http://www.insm.gob.pe/transparencia/archivos/datgen/dispo/RD/2014/RD-175-2014-DGINSMHDHN.pdf>
17. Rivera D; Rivera J; Cuitlahuac G, validación de los cuestionarios CVP- 35 y MBI – HSS para calidad de vida profesional y Burnout en residentes. Inv. Ed. Med. [revista en internet]. 2017 agosto [Citado 2017 setiembre 22]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/3497/349749654005.pdf>
18. Raile M, Marriner A. Modelos y teorías en enfermería. 7 edición. España: Elsevier; 2011.

19. Morales E, Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016 [tesis] lima – Perú. Universidad Mayor de San Marcos, 2016.
20. Guerrero R. Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson, Servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión. En Revista de Enfermería. [revista en internet]. 2015 Setiembre [Citado 2017octubre]; (9). Disponible en: <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RENH/article/viewFile/3017/2967>
21. García M; Vargas S. Satisfacción Laboral De La Enfermera Y Calidad Del Cuidado percibido Por Los Pacientes En Los Servicios De Medicina Y Cirugía Del Hospital Belén de Trujillo.2016 [tesis] Trujillo – Perú. Universidad Privada Antenor Orrego.2016 [Citado 2017octubre]; Disponible en: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1996/1/re_enfe_maritza.garcia_susana.vargas_satisfaccion.laboral.serviciosde.medicina_datos_t046_45432350lc.pdf%20y%20t046_45215415lc.pdf.pdf
22. Ann Marriener Tomey. Guia de Gestión y dirección de enfermería. Octava edición. España; Edide, SL, 2009.P 102- 104.
23. Arbolera L.Clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao. [tesis] Lima – Perú. Universidad Privada San Juan Bautista. Lima 2016
24. Calidad de Vida Laboral, Ingeniería civil industria. Calidad laboral, [Página Web en Internet]. Chile. Universidad de Santiago de Chile. [Actualizado2013, Setiembre]; [citado 2017 Julio 10] Disponible en: <http://admusach.tripod.com/doc/calvida.htm>

25. Alfaro A; Valencia Y; Melady F. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral En enfermeras. Hospital regional Honorio delgado Espinoza. [Página Web en Internet] Arequipa. Universidad Nacional De San Agustín. Facultad De Enfermería.2015 [Citado 2017 octubre 13] Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1818/ENaralym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXO

ANEXO 2

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)

Validado por: García Sánchez (1993), Cabezas (1998), Martín Jesús (2004)

Estimadas colegas, les saludamos cordialmente, las estamos visitando para solicitarles su apoyo en el desarrollo del presente estudio, su participación será de suma importancia ya que permitirá mejorar la calidad de vida profesional del profesional de enfermería.

Ustedes verán un cuadro debajo y según estos criterios podrán marcar con una (X) lo que consideren que es la respuesta correcta.

De acuerdo al gráfico siguiente usted podrá orientar su respuesta:

Indicaciones para el llenado del cuestionario

	<i>ESCALA DE LIKERT</i>
Nada	1-2
Algo	3-4-5
Bastante	6-7-8
Mucho	9-10

ANEXO II

CUESTIONARIO CVP- 35

Validado por: García Sánchez (1993), Cabezas (1998), Martín Jesús (2004)

**TITULO: Calidad De Vida Del Profesional De Enfermería En Centro Quirúrgico
Del Hospital Daniel Alcides Carrión Callao – Lima**

Código: _____

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

INDICIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>ESCALA DE LIKERT</i>
Nada	1-2
Algo	3-4-5
Bastante	6-7-8
Mucho	9-10