



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE ENFERMERÍA

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LAS ENFERMERAS DE CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DANIEL ALCIDES
CARRIÓN, HUANCAYO - 2018**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO ESPECIALIZADO**

AUTORA:

SAENZ MINAYA, SHARON ARACELY

LIMA-PERU

2019

ZULEMA INES SILVA MATHEWS

ASESORA

INDICE

RESUMEN	
INTRODUCCION.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	3
1.1. Planteamiento del Problema.....	3
1.2. Justificación del Estudio.....	5
1.3. Formulación del problema.....	5
CAPÍTULO II: PROPÓSITO Y OBJETIVOS.....	6
2.1. Propósito.....	6
2.2. Objetivos de la investigación.....	6
2.2.1. Objetivo general.....	6
2.2.2. Objetivos específicos.....	6
CAPÍTULO III : MARCO TEÓRICO.....	8
CAPÍTULO IV: HIPOTESIS Y VARIABLES.....	14
4.1. Formulación de hipótesis.....	14
4.2. Variable.....	14
4.3 Operacionalización de variables.....	15
CAPITULO V: MATERIAL Y MÉTODO	16
5.1. Tipo de investigación.....	16
5.2 Área de estudio	16
5.3 Población y muestra	17
5.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
5.5 Tabulación de datos y análisis de datos.....	19
CAPITULO VI : CONSIDERACIONES ETICAS Y ADMINISTRATIVAS.....	20
6.1 Consideraciones eticas	20
6.2 Consideraciones administrativas.....	21
PRESUPUESTO.....	22
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	23
ANEXOS	

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la calidad de vida en el trabajo en las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2018, el estudio será descriptivo de tipo cuantitativo, Se utilizara el instrumento CVT-GOHISALO que cuenta con los niveles de confiabilidad y consistencia para el cumplimiento del objetivo, se utilizará el Excel para realizar la base de datos, los cuadros estadísticos y los gráficos. Asimismo, el software estadístico SPSS versión 25.0 para Windows.

Se realizará en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A., se trabajará con una población de 16 enfermeras del Hospital Daniel A. Carrión, que laboran en centro quirúrgico.

Palabras clave: Calidad de vida, Calidad de vida en el trabajo, Enfermera de centro quirúrgico, Dimensiones CVT-GOHISALO.

INTRODUCCIÓN

El sistema de salud en el Perú se encuentra en un contexto difícil, por estar sujeto a una enorme presión por ampliar su capacidad de atención y brindar un servicio cada vez más eficiente, equitativo y universal. A su vez, las instituciones de salud tienen diferentes niveles de atención, de ellas las atenciones quirúrgicas son una de las actividades principales, no solo por el efecto médico que tienen sobre la salud de las personas sino además por los costos implícitos en su accionar (1).

La calidad de vida en el trabajo, es integrado por el trabajador cuando este cubre las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, el que contribuye al bienestar, conseguido el desarrollo personal; así como la administración de su tiempo libre (2).

Trabajar en centro quirúrgico conlleva a realizar labores de atención directa al paciente, también se realizan actividades de soporte y administrativas. Quienes conforman el equipo quirúrgico (médico, enfermero y técnico en enfermería) son personas especializadas en el rubro quirúrgico; los enfermeros como parte de este engranaje cumplen con funciones asistenciales y administrativas (3).

Cada intervención quirúrgica tiene diferente complejidad, unos más complejos que otros, requiriendo la serenidad del instrumentador y circulante es indispensable, porque de la complejidad se deriva el tiempo de duración del procedimiento quirúrgico y el estrés que va generar en todo el equipo quirúrgico en menor o mayor magnitud que también dependerá del tipo de intervención quirúrgica; sin embargo el trabajo es bien sincronizado cuando todos saben lo que tienen que hacer; pero, esta sincronización se desequilibra cuando alguien del equipo desconoce su labor sobrecargando la labor de la enfermera y creando el estrés en altos niveles (4).

Por otro lado las grandes brechas que existen en el número de enfermeras instrumentistas a nivel nacional, el presupuesto bajo en salud en el país no permite la contratación de enfermeras en los hospitales dentro de ellas las enfermeras para centro quirúrgico;

generando sobrecarga de trabajo en las enfermeras, considerando que el trabajo que realizan en este servicio es muy agotador porque tiene que asumir el instrumentar o circular a varias intervenciones quirúrgicas continuadas muchas veces cubriendo uno o dos quirófanos al mismo tiempo, poniendo en riesgo la seguridad del paciente.

Por lo tanto el presente proyecto tiene como objetivo general determinar la calidad de vida en el trabajo en las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2018.

La autora.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

El talento humano es el recurso más importante en una organización ya que de ellos va depender el logro de los objetivos organizacionales por tanto la principal ventaja competitiva real y sostenible de una organización son sus empleados bien entrenados y altamente comprometidos, y no su maquinaria (5).

No obstante, en la actualidad el perfil de los trabajadores en el Perú ha cambiado, se sabe bien que la remuneración y los beneficios laborales son factores que priman al elegir un trabajo, sin embargo, existe otro factor que va ganando terreno y es mejorar la calidad de vida del trabajador (6).

Si hablamos de calidad de vida en el país, Lima es ubicada en el ciento veinticuatro puesto a nivel mundial siendo superada en Sudamérica por Montevideo, Santiago de Chile, Asunción, Río de Janeiro Quito y Sao Paulo. Esto nos dice que la capital peruana está catalogada como una de las ciudades con peor calidad de vida a nivel regional al igual que Bogotá, La paz y Caracas (7).

En este contexto la calidad de vida es una práctica multidimensional de buenas capacidades de vida en el futuro y un alto grado de bienestar en lo actual, que presenta el desenvolvimiento físico, social, psicológico y espiritual del profesional; de ahí que, para tener calidad de vida las enfermeras deben disolver o disminuir y afrontar abundantes cargas o demandas de trabajo que hay cada día, que por lo general son intensas y complejas, pero así las enfermeras perciben la satisfacción, felicidad y recompensas en todo tiempo laboral ya sea en los cambios de horario, el ambiente, servicios obtenidos, relaciones humanas, que pueden ser sobresalientes en rendimiento laboral. Las enfermeras tienen un estilo de vida satisfactorio en

diferentes países subdesarrollados, que se inspiran en las creencias sociales; así el crecimiento económico fortalece una mejor calidad de vida. La enfermera en este contexto identifica situaciones, problemas potenciales que afectan la vida y salud de los pacientes, plantea estrategias que brindan herramientas para el cuidado de la salud. Es por ello, que para las enfermeras la calidad de vida es la aprobación que desarrollan en su vida laboral con satisfacción, con nivel actualizado y funcionamiento competitivo ideal. Este enfoque toma en cuenta su derecho a valorar su propia vida, que no afecte los factores económicos, educativos y ambientales, así como del bienestar físico, psicológico, social a nivel independencia (8) (9) (10).

En el Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión Huancayo, solo se cuenta con 16 enfermeras que trabajan en centro quirúrgico, que cubren los 5 quirófanos en los tres turnos a diario, encontrando solo enfermera I y II en la sala 2, en la cual se realizan cirugías complejas, circulando en los otros 4 quirófanos el personal técnico, agregado a esto está la desmotivación, el poco apoyo de la jefatura, la ingesta de los alimentos fuera de hora cuando las intervenciones son de larga duración, muchas veces el trabajo no está sincronizado porque las relaciones interpersonales no está bien, casi el 90% de enfermeras pasan los 50 años de edad con signos de cansancio, diariamente se realiza un aproximado de 18 intervenciones quirúrgicas entre electivas y de emergencia que ingresan a quirófano con un lapso de 15 a 20 minutos entre intervenciones tiempo que no alcanza para que la enfermera pueda tomar sus alimentos en la hora indicada, ni darse un pequeño descanso, sumado a ello la falta de instrumental quirúrgico e insumos, todo ello crea un descontento de las enfermeras con el entorno laboral. El personal de enfermería será beneficiado con el presente trabajo académico, ya que también permitirá analizar la brecha que existe en el personal de enfermería que labora en centro quirúrgico, se podrá designar a más personal para esa área, también se promoverá la salud tanto física como mental.

1.1. Justificación del Estudio

El estudio tiene valor teórico porque a través de la evidencia generada se aportará conocimiento científico sobre la calidad de vida laboral en las enfermeras de centro quirúrgico, la gran brecha existente en el personal de enfermería genera sobrecarga laboral, ya que tienen que instrumentar varias cirugías, una seguida de la otra ,teniendo como circulante al personal técnico, usurpando las funciones de la enfermera, poniendo en riesgo la seguridad del paciente , hecho que incrementa la ocurrencia de eventos adversos , causando la insatisfacción del usuario cuando se suspenden algunas cirugías por la falta de personal .

1.2. Formulación del problema

¿Cómo es la calidad de vida en el trabajo en las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2018?

CAPÍTULO II

PROPÓSITO Y OBJETIVOS

2.1. Propósito

Alcanzar información actual a las autoridades del Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión, que se conozca la brecha existente en el personal de enfermería, que se analice y se pueda disminuir, contratando a más personal de enfermería, que se estandaricen sus funciones y promuevan la salud tanto física como mental, hecho que redundará en la calidad del servicio que entregará la profesional enfermera hacia los pacientes quirúrgicos y hacia el equipo quirúrgico, que se generen programas de mejora de las relaciones interpersonales a través de campañas de sensibilización.

2.2. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la calidad de vida en el trabajo en las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2018.

Objetivos específicos

- Identificar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión Soporte institucional en las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión, Huancayo -2018.
- Identificar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión seguridad en las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión, Huancayo -2018.
- Identificar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión integración al puesto de trabajo en las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión, Huancayo -2018.

- Identificar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión satisfacción por el trabajo en las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión, Huancayo -2018.
- Identificar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo en las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión, Huancayo -2018.
- Identificar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión desarrollo personal del trabajador en las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión, Huancayo -2018.
- Identificar la calidad de vida en el trabajo en la dimensión administración del tiempo libre en las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión, Huancayo -2018.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Garcés R., Andrés en el año 2014 realizó el estudio titulado “Calidad de Vida en el Trabajo del Profesional Médico y de Enfermería, en Bogotá – Colombia. Objetivo fue de evaluar las condiciones de trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España (INSHT). Conclusiones: La calidad de vida en el trabajo de todos los profesionales de la salud fue globalmente percibida como baja, se encontró que en cada dimensión evaluada (7 dimensiones), pocas veces se lograba un puntaje medio. Se obtuvo en seis de siete dimensiones un menor puntaje en profesionales contratados que en profesionales vinculados a la planta del hospital (11).

Quintana-Zavala MO, Paravic-Klijn, T, Saenz-Carrillo KL. (2013) realizó un estudio titulado Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud, con el objetivo de determinar el nivel de calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería. En conclusión: el personal de enfermería se percibe con mediana calidad de vida en el trabajo, determinada de forma estadísticamente significativa por el tipo de contrato que tiene, el realizar o no otra actividad remunerada y por la institución donde labora (12).

Cueva F. Flavia titulado Calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras asistenciales en el Centro Médico Naval – 2016 Lima, tuvieron como objetivo la identificación de los factores que se relacionan con la valoración de la calidad de vida laboral. El estudio se realizó con 13 licenciadas de enfermería. Conclusiones: se encontró cuatro categorías que nos explican la calidad de vida laboral de las enfermeras en el Centro Médico Naval en el año 2016: Las condiciones materiales laborales, los incentivos, el desempeño y las relaciones interpersonales (13).

Peñarrieta I., Santiago S., Krederdt S., Guevara G., Carhuapoma M., Chavez E., en el año 2014, en Lima-Perú, realizaron el trabajo de investigación Calidad de vida en el Trabajo CVT-GOHISALO en enfermeras del primer nivel de atención el objetivo principal fue la validación del instrumento CVT-GOHISALO en enfermeras del primer nivel del MINSA-Perú. Conclusiones: Se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.9 tanto para el global y sus dimensiones. Los resultados mostraron que en los profesionales de enfermería la calidad de vida en el trabajo tiene un nivel de satisfacción bajo. (14)

3.2. Base teórica

Calidad de vida

Granados la define como la forma en la que vive el ser humano; la calidad de vida otorga las condiciones en que vive una persona haciendo de su existencia placentera y digna de ser vivida, o simplemente que la llenen de desolación (15).

Calidad de vida en el trabajo

Camacaro el 2011 define calidad de vida en el trabajo al proceso planificado, cooperativo y evolucionado que implica acciones tendientes a crear condiciones laborales favorables al desarrollo de capacidades y potencialidades de las personas, mejorando los niveles de satisfacción por el trabajo y fortalecer la identificación del trabajador con la organización (4).

Gonzáles, Hidalgo, Sánchez y Preciado lo refieren como un concepto multidimensional que se logra integrar en el momento en que el trabajador, mediante su empleo y bajo su propia percepción, viendo cubiertas sus necesidades personales de: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo, satisfaciéndose así mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su trabajo y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (16).

Si las condiciones laborales están libres de riesgos para las enfermeras y éste se desenvuelve en un ambiente que satisfaga sus expectativas, tendrá repercusiones positivas, y aumentará su rendimiento, y si a esto se agrega un sentido humano en el desarrollo del mismo, podremos contar con un equipo de enfermeras con una calidad de vida en el trabajo de alto nivel (17).

La calidad de vida en el trabajo de los profesionales de la salud es uno de los temas más relevantes dentro del ámbito de la calidad de vida laboral, puesto que este grupo profesional ha sido identificado como uno de los que corre mayor riesgo de una mala calidad de vida laboral, estrés laboral y burnout (18).

En el presente trabajo de investigación se utilizará el cuestionario CVT – GOHISALO que consta de siete dimensiones: soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción laboral, bienestar logrado a través del trabajo, realización personal a través del trabajo y administración del tiempo libre (16).

Este instrumento permitirá realizar evaluaciones de la CVT del Equipo de Enfermería y de otros profesionales, está estructurado de 74 ítems y siete dimensiones, se utilizó la escala tipo Likert, otorgando valor de 0 a 4 a cada uno de los mismos; en que 0: corresponde a nada satisfecho y 4 corresponde a máxima satisfacción, teniendo un total de 296 puntos, < de 98 = bajo, mediana 99 a 196 y alto > de 197 (16).

Nivel de calidad

BAJA	MEDIANA	ALTA
< de 98	mediana 99 a 196	> de 197

Escala de medida del instrumento

0	1	2	3	4
No satisfecho	Algo satisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

El instrumento establece como patrón una interacción múltiple entre el individuo y su entorno en donde se pueden conjugar tres planos:

En el primer plano, podemos agrupar todos aquellos aspectos relacionados con la vida privada o exterior del trabajador, que, aunque no pertenece a su ámbito de trabajo influye notablemente, ya que no se trata de comportamientos estancados. Las dimensiones que identifican este plano son las de desarrollo personal del trabajador y la de administración del tiempo libre, con aspectos que van desde los logros, las expectativas de mejora en el nivel de vida, reconocimiento personal, convivencia y cuidados con la familia entre otros (16).

El segundo plano tiene que ver con el individuo y su relación inmediata con el trabajo, así como con la relación del ‘trabajador y los otros miembros del trabajo, constituyendo un factor central de la salud personal y de la organización. Estas dimensiones que en su conjunto retoman estas condiciones son satisfacción con el trabajo y la de bienestar logrado a través del trabajo (16).

Y en un tercer plano, las dimensiones que abordan este aspecto están más relacionadas con el propio objeto de trabajo, aquello que compone un entorno particularmente importante en cuanto al soporte institucional para el trabajo, una seguridad en el trabajo y la integración al puesto de trabajo, dimensiones que por sí mismas son identificadas en el instrumento (16).

Dimensiones de CVT– GOHISALO:

- Soporte institucional: Son los elementos del puesto de trabajo que son brindados por el centro laboral donde se brinda el servicio; dentro de esta dimensión se encuentra el apoyo de los jefes y supervisores para realizar el trabajo, el reconocimiento institucional y la autonomía en el desempeño del cargo.
- Seguridad en el trabajo: Representa a las técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o aminorar el riesgo de los accidentes laborales o patologías ocupacionales; esta dimensión incluye la remuneración, los insumos, materiales y los elementos de protección personal para el trabajo, la capacitación y el cumplimiento de las normas que tengan que ver con los derechos de la enfermera en cuanto a seguridad y salud se refiere.
- Integración al puesto de trabajo: Concentra a la reunión armoniosa que existe entre elementos humanos y materiales del ámbito laboral; incluyendo la motivación, el entorno laboral y el mismo hecho de sentirse bien dentro del servicio.
- Satisfacción por el trabajo: Es el gusto que el trabajador manifiesta por la labor que desempeña; en esta dimensión se incluye a la participación en el trabajo, el orgullo que se siente de pertenecer a la institución, el entusiasmo y la dedicación al trabajo, la autorrealización como profesional.
- Bienestar logrado a través del trabajo: Es la satisfacción del trabajador en cuanto a sus necesidades básicas, gracias a su trabajo; se manifiesta por la identificación con la institución y con el servicio, los beneficios que obtiene del trabajo, el disfrute en el trabajo, la salud y nutrición en general y el hecho de poseer la vivienda.
- Desarrollo personal del trabajador: Proceso mediante el cual el trabajador adopta nuevas formas de pensar y nuevas actitudes; incluye a las expectativas de mejora, los logros y la seguridad personal.

- Administración del tiempo libre: Se refiere a disfrutar de la vida fuera del ámbito laboral; incluye la planificación del tiempo libre y el equilibrio que existe entre la vida familiar y el trabajo.

Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión

Enfermeras de Centro Quirúrgico

La enfermera instrumentista con competencias fundamentales, debe reunir la capacidad de reacción y priorización ante una situación crítica o urgente que aparezca una vez iniciada la intervención quirúrgica, se anticipa a las necesidades del cirujano, mantiene en orden y limpio el instrumental quirúrgico. La serenidad se desarrolla con la experiencia la que se convierte en una fortaleza. A su vez la enfermera circulante es quien está pendiente de las necesidades del resto del equipo quirúrgico convirtiéndose en una figura clave con gran responsabilidad, es la encargada de la apertura de los paquetes estériles, apoya al anestesiólogo y cirujano para colocar en posición quirúrgica al paciente, participa en el recuento de gasas, acompaña al paciente hasta la unidad de recuperación junto con el anestesiólogo, registra y preserva las piezas operatorias y otros (2) , en el hospital regional docente Daniel Alcides Carrión de Huancayo, por la falta de personal de enfermería quien realiza estas funciones es el personal técnico.

CAPÍTULO IV

HIPOTESIS Y VARIABLES

4.1. Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

La calidad de vida en el trabajo no es baja en las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión, Huancayo.

Es aquella que es aceptada provisionalmente como verdadera y cuya validez será sometida a comprobación.

4.2. Variable

Calidad de vida en el trabajo

4.3. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERATIVA	INDICADORES
Calidad de vida en el trabajo	Concepto multidimensional que se logra integrar en el momento en que la enfermera mediante su trabajo, bajo su propia percepción, ve cubiertas sus necesidades personales.	Soporte institucional	Elementos brindados por el centro laboral donde se brinda el servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión empática - Información clara y precisa de actividades a realizar - Recibo retroalimentación significativa
		Seguridad en el trabajo	Riesgo de los accidentes laborales o patologías ocupacionales.	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de seguridad laboral - Seguro laboral - Exámenes ocupacionales
		Integración al puesto de trabajo	Reunión armoniosa que existe entre los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Relación laboral - Motivación laboral
		Satisfacción laboral	Gusto que el trabajador manifiesta por la labor que desempeña.	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral - Vínculo laboral - Horario laboral
		Bienestar a través del trabajo	Satisfacción del trabajador en cuanto a sus necesidades básicas, gracias a su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Servicios básicos - Número de ambientes - Distribución de ambientes - Objetivos instituciones
		DIMENSIONES	DEFINICION OPERATIVA	INDICADORES
		Desarrollo personal	Nuevas formas de pensar y actitudes.	<ul style="list-style-type: none"> - Cambio de paradigmas - Reconocimiento - Satisfacción Personal
		Administración del tiempo	Disfrute de la vida fuera del ámbito laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - convivencia familiar - Actividades familiares - Actividades recreativas

CAPÍTULO V

MATERIAL Y METODO

5.1. Tipo de investigación

El presente estudio será descriptivo de tipo cuantitativo, ya que se obtendrán resultados numéricos y transversales el que permitirá establecer el nivel de la calidad de vida laboral del equipo de enfermería de centro quirúrgico en un solo momento.

5.2. Área de estudio

El estudio se realizará en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel A. Carrión, ubicado en la Av. Daniel A. Carrión N° 296, Distrito El Tambo, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín - Perú. Es un establecimiento de salud que tiene nivel III-E especializado básicamente en patologías quirúrgicas; a su vez es un hospital de referencias para toda la región centro.

Se cuenta con 5 quirófanos cada uno de ellos tiene asignado una determinada especialidad a excepción del quirófano cinco, que es para las cirugías de emergencia, se cuenta con 16 enfermeras que laboran en el área, de las cuales 15 son nombradas y 1 contratada.

En el año 2017 se realizó un total de 3,651 intervenciones quirúrgicas, hasta el mes de setiembre se realizó un total de 3,872 intervenciones (43 relaparotomías), hecho que exige un trabajo recargado del equipo quirúrgico puesto que durante este año no hubo incremento de recursos humanos sobre todo en enfermería, aproximadamente cada enfermera en el turno de 12 horas realiza entre 4 y 5 cirugías una tras otra, con

un lapso de 15 minutos, estando de pie casi todo el turno , descansando solo en la hora de almuerzo que comprende 45 minutos.

5.3. Población y muestra

En el presente estudio se trabajará con una población de 16 enfermeras del Hospital Daniel A. Carrión, que laboran en centro quirúrgico.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

Enfermeras nombradas y contratadas que tengan más de un año de labor en centro quirúrgico.

Criterios de exclusión:

Enfermera que no ha firmado su consentimiento y asentimiento informado.

Estudiantes e internos de enfermería.

Enfermeros que se encuentren haciendo pasantías.

5.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.4.1 Técnica e Instrumento:

Como técnica se utilizara la entrevista y como instrumento se utilizara Calidad de vida en el trabajo-GOHISALO, modificado por la autora, el que nos permitirá recoger datos sobre la calidad de vida en el entorno laboral.

Instrumento para medir LA Calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO), elaborado por Raquel González Baltazar, Gustavo Hidalgo Santacruz, José Guadalupe Salazar Estrada y María Lourdes Preciado Serrano. Características Generales: Está compuesto por 74 ítems, los cuales se ubican en siete dimensiones, se aplicó en población mexicana, 149 médicos y 173 enfermeros, (16).

Este instrumento fue validado en México, cuenta con validación de contenido, criterio y constructo, con una confiabilidad medida por Alpha de Cronbach de 0,9527 y con la posibilidad de medir cada dimensión con un punto de corte como satisfactoria o no satisfactoria. Más recientemente, aunque no se incluyó en estos resultados, se estableció un baremo para este instrumento que permite medir la satisfacción en términos de alta, media o baja (16).

5.4.2 Recolección de datos:

Procedimientos a seguir para la aplicación de los instrumentos:

- Se realizará las coordinaciones con el Director del Hospital Daniel A. Carrión de Huancayo y el Comité de Investigación, solicitando autorización para la ejecución de la investigación, en la solicitud se adjuntará un perfil del proyecto de investigación.
- Se coordinara con la jefatura de enfermería para pedir autorización de participar en la reunión mensual.
- Se les explicará la finalidad del estudio y la anonimidad, se les solicitará su participación voluntaria con la firma del consentimiento informado.
- Se les proporcionara el instrumento, esta será personalizado y auto administrado en un lapso de 20 minutos, por lo que si hubiera alguna duda de parte del encuestado será dilucidado en el momento.

Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos:

En cuanto al cuestionario Calidad de vida en el trabajo-GOHISALO este es un instrumento que fue utilizado tanto a nivel internacional como nacional, en el Perú fue validado en el 2014 por Peñarrieta y colaboradores con un α de Cronbach de 9. (12)

5.5 Tabulación de datos y análisis de datos

Para procesar los datos y el análisis respectivo, se utilizará el Excel para realizar la base de datos, los cuadros estadísticos y los gráficos. Asimismo, el software estadístico SPSS versión 25.0 para Windows.

CAPÍTULO VI

CONSIDERACIONES ÉTICAS Y ADMINISTRATIVAS

6.1 Consideraciones Éticas

El estudio recibirá la aprobación del Comité de Bioética del Hospital Nacional Daniel A. Carrión de Huancayo. Los participantes serán informados en forma adecuada y clara sobre el propósito del estudio y se les solicitará su consentimiento y aceptación, sin coacción para evitar malas interpretaciones y lograr el objetivo del estudio con datos fidedignos de los participantes.

Entre los principios bioéticos que se utilizará están los siguientes:

- No maleficencia, Se recabará información confidencial de cada participante los que serán utilizados única y exclusivamente con fines de estudio.
- Beneficencia, los resultados que se conseguirán contribuirá a mejorar la calidad de vida de quienes forman el equipo quirúrgico de enfermería.
- Justicia, todos los participantes tendrán la misma oportunidad y respeto de ser seleccionados sin discriminación alguna.
- Autonomía, se incluirá a enfermeras con autorización del Director y Jefe de Enfermeras del Departamento de enfermería del hospital, asimismo, se tendrá en cuenta la decisión de aceptación de cada una de ellas previa información sobre el estudio.

6.2. Consideraciones Administrativas

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	2018							2019		
	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar
Planteamiento del problema	X	X								
Propósito y objetivos			X							
Marco teórico			X	X	X					
Antecedentes					X	X				
Base teorica						X	X			
Variable							X			
Material y método								X		
Operacionalización de variables								X		
Diseño de estudio.									X	
Cronograma de actividades y Presupuesto.									X	X
Consideraciones éticas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Referencia bibliográfica	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Presentación de Trabajo Académico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

PRESUPUESTO

MATERIALES	UNIDADES	COSTO
Lápices	20 unidades	10.00
Papel bond A4 - 75 grs.	01 millar	30.00
Papel bond A4 - 80 grs.	0,5 millar	20.00
CD	01 caja	20.00
USB	02 unidades	80.00
Tableros acrílicos	02 unidades	20.00
Borrador	10 unidades	5.00
Folder plastificado	02 unidades	5.00
SERVICIOS	UNIDADES	COSTO
Movilidad y refrigerio	30 días / 10.00 soles x día	300.00
Pasajes Huancayo Lima y viceversa y viáticos	350.00 por cada viaje (6 viajes)	2,100.00
Asesoramiento estadístico		500.00
Servicio de Internet		200.00
Digitado, impresión, anillado y empastado informe final		400.00
Otros gastos		369.00
TOTAL		S/. 4,059.00

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Álvarez J. Diccionario. Medicina, Enfermería y Ciencias de la Salud. 5ta ed. Madrid: Ediciones Harcourt; 1998.
2. Oliveros V. Rosa. Manual de enfermería quirúrgica 3ra ed. México: Ediciones Científicas y Técnicas; 2015.
3. Perú ocupa el puesto 43 del ranking global “Best Countries”. Marzo del 2018. <https://elcomercio.pe/economia/peru/peru-ocupa-puesto-43-ranking-global-best-countries-noticia-502187>
4. Mejor calidad de vida es la segunda razón de un trabajador para cambiar de empleo. diario Gestión – 2015. <https://gestion.pe/tendencias/managemet-empleo/mejor-calidad-de-vida-100127>.
5. Chiavenato I. Gestión del talento humano 3.^a edic., México: edit. Elsevier Editora Ltada; 2008.
6. Dessler G. Varela R. Administración de recursos humanos. 5.^a ed., México:editorial Pearson; 2011.
7. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. Manual para su aplicación e interpretación. México: Editorial de la Luna; 2010.
8. Lima es una de las ciudades con más baja calidad de vida en Sudamérica. (27 de marzo del 2018). <https://diariocorreo.pe/peru/lima-es-una-de-las-ciudades-con-mas-baja-calidad-de-vida-en-sudamerica-810373/>

9. Relación entre Inteligencia Emocional y Calidad de Vida Profesional de la Enfermería Quirúrgica de Lleida. X Congreso Nacional de enfermería quirúrgica2014 “Innovando cuidados” Murcia España, disponible en www.10enfermeriaquirurgica.com

10. Alves Correa, Dalila, Cirera Oswaldo, Yeda, Carlos Giuliani, Antonio Vida. Calidad y Calidad de Vida en el Trabajo. 2013, [fecha de consulta: 25 de noviembre de 2018] Disponible en: <http://www.redalcy.org/articulo.oa?id=87726343010ISSN 0329-3475>

11. Garcés Rodríguez Andrés. Calidad de Vida en el Trabajo del Profesional Médico y de Enfermería en una Empresa Social del Estado (E.S.E) III Nivel Bogotá – Colombia; Universidad Nacional de Colombia, 2014. Disponible en: <http://bdigital.unal.edu.co/40120/1/539516.2014.pdf>.

12. Quintana-Zavala MO, Paravic-Klijn, T, Saenz-Carrillo KL. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2016; 24: e2713. [Access 10 20 2018]; Available in: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/es_0104-1169-rlae-24-02713.pdf. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.1149.2713>

13. Cueva Fernández Flavia Elisa. Calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras asistenciales en el Centro Médico Naval – 2016, tesis, Perú 2017.

14. Peñarrieta I, Abregú S, Krederdt S, Guevara G, Carhuapoma M, Chavez E. Validación del instrumento: Calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO en enfermería del primer nivel de atención. Rev Enferm Herediana [revista en Internet] 2014 [acceso 30 de octubre de]. Disponible en: <http://www.upch.edu.pe/faenf/images/pdf/Revistas/2014/julio/Especial 3-7-2.pdf>.

15. Granados P. Isabel. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. [internet] Revista de investigación en psicología. 2011, v 14, N° 2.

16. Gonzáles R., Hidalgo G., Sánchez A. y Preciado L., 2009. Instrumento CVT-GOHISALO Manual para la aplicación e interpretación, Ediciones de la noche.
17. Carreño V. María, Calidad de vida laboral. 2016 [internet] Disponible en: <file:///G:/Calidad%20de%20Vida%20Laboral.html>.
18. Rodríguez – Marín J. Calidad de vida laboral en profesionales de salud. Rev. Calid Asist. 2010;25(6):318–320. Disponible en: <http://www.elsevier.es>, day 29/11/2018.
19. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio M del P, Alt. E. Metodología de la Investigación. Sexta edic. McGraw-Hill, Interamericana editores S.A. de C.V., editores. México D.F.; 2014. 632 p.

ANEXOS

ANEXO II

I.- INTRODUCCIÓN: El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la calidad de vida en el trabajo en las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2018.

II. DATOS GENERALES:

Edad:

Género: M () F ()

Cargo:

Condición Laboral: Nombrada () Contratada ()

Tiempo en el cargo	
--------------------	--

Personas a su cargo	0 a 3	
	4 a 7	
	8 o más	

Condición civil:

Soltera ()

Casada ()

Viuda ()

Divorciada ()

Trabaja en otro lugar?

Si () No ()

III. INDICACIONES:

Marque con una X, en relación a como se siente usted:

0=No satisfecho 1=Algo satisfecho 2=Medianamente satisfecho

3=Satisfecho 4=Muy satisfecho

	ITEMS	0	1	2	3	4
2	En cuanto a la duración de mi jornada de trabajo me siento...					
3	Con respecto a los turnos de trabajo que tengo programado me siento...					
4	Con relación a la cantidad de trabajo que realizo, me siento...					
5	La forma como están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo me siento...					
6	El procedimiento que se sigue para supervisar mi trabajo, me hace sentir...					
7	Con respecto al salario mensual que percibo me siento...					
8	Si comparo mi salario con el de otra institución que conozco, realizando la misma labor me siento...					
9	En cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito, estoy...					
10	Con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución, me considero.					
11	Con las condiciones físicas en mi entorno laboral (ruido, iluminación, temperatura, limpieza, orden, etc.) estoy..					
12	Con respecto a las oportunidades de actualización que la institución me ofrece, estoy...					

	ITEMS	0	1	2	3	4
14	Trabajar en esta institución comparando con otras instituciones que conozco, hace que me sienta...					
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, estoy...					
16	El desarrollo de mis habilidades y potencialidades en mi trabajo, me hace sentir...					
17	Al realizar todas las tareas que me asignan, me encuentro...					
18	El trato que tengo con mis compañeros de trabajo, me hace sentir...					
19	En cuanto al trato que recibo de mis superiores, me siento...					
20	Con relación a las oportunidades que tengo para demostrar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo, estoy...					
21	En relación al reconocimiento que recibo de otras personas por el trabajo que desempeño, me siento...					
22	En cuanto a mi desempeño como profesional en este trabajo es...					
23	En relación a la calidad de los servicios básicos con los que cuento en mi vivienda, me encuentro.					
24	Con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionado al tamaño de mi familia es...					
25	Se presenta la necesidad de llevar trabajo a mi casa.					
26	Me informaron de manera clara y precisa la forma como debo desarrollar mi trabajo					

	ITEMS	0	1	2	3	4
28	Los resultados de la supervisión de mi trabajo los recibo como retroalimentación.					
29	En cuanto a mi salario, creo que es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.					
, 30	Considero que me entregan en cantidad suficiente los insumos necesarios para realizar mis actividades en mi trabajo.					
31	En cuanto a la calidad de los insumos que recibo para trabajar considero que es la requerida.					
32	En la organización donde trabajo se respetan mis derechos laborales					
33	Las oportunidades que tengo de acceder a cursos de capacitación son las mismas que la de mis compañeros de mi categoría de trabajo.					
34	Me siento identificado con los objetivos de mi institución.					
35	Puedo ver que mi trabajo es útil para otras personas.					
36	Mi trabajo favorece al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.					
37	Me considero motivado para estar muy activo en mi trabajo.					
38	Disfruto utilizando mis habilidades y destrezas al realizar mis actividades diarias en el trabajo.					
39	Cuando hay conflictos en mi servicio, éstos son resueltos a través del diálogo					

	ITEMS	0	1	2	3	4
40	Indago sobre los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de los objetivos y metas en mi trabajo.					
41	Cuando atravieso por problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad de mis compañeros.					
42	Cuando tengo dificultad para realizar mis tareas, mis compañeros de trabajo me apoyan para cumplirlas.					
43	Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y solucionar los problemas.					
44	Mi jefe inmediato se interesa por la Calidad de Vida de sus trabajadores.					
45	Mi jefe inmediato también se interesa por la satisfacción de mis necesidades.					
46	A mi jefe inmediato le importa conocer y resolver los problemas de mi área laboral.					
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo de hacer bien mi trabajo.					
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la ejecución de mis tareas.					
49	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está con la disposición para apoyarme.					
50	Recibo retroalimentación de parte de mis superiores y compañeros cuando realizan la evaluación de mi trabajo.					
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de desarrollo.					

	ITEMS	0	1	2	3	4
52	Creo que tengo libertad para expresar mis opiniones sobre el trabajo sin temor a represalias de los jefes.					
53	Mi trabajo me da la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente.					
54	Recibo muestras de reconocimiento de parte de los usuarios o clientes de la institución, por las actividades que realizo.					
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades planeadas para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56	Mis actividades laborales me dan la oportunidad de convivir con mi familia.					
57	Los horarios de trabajo que tengo, me permiten participar en la realización de mis actividades domésticas.					
58	Mi trabajo me permite participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).					
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades personales diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).					
60	Tengo íntegras mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades en el trabajo.					
61	En mi trabajo me realizan exámenes de salud periódicos programados por la institución.					
62	Mi trabajo me permite al acceso en cantidad y calidad de mis alimentos.					
63	Los ascensos en mi organización se dan en función al curriculum vitae y no a influencia					

	ITEMS	0	1	2	3	4
64	Esta organización me da la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo.					
65	El puesto de trabajo que tengo asignado está de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66	El trabajo que desarrollo contribuye a la buena imagen que tiene la organización ante sus usuarios.					
67	La satisfacción personal que he alcanzado se debe a mi trabajo dentro de la organización.					
68	Mis potencialidades se renuevan al permanecer en este trabajo.					
69	Considero que el trabajo que tengo me ha permitido tener la vivienda con que cuento.					
70	El estar trabajando me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
71	En cuanto a la ingesta diaria de mis alimentos, creo que es suficiente en cantidad y calidad.					
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores en mi organización, pueden ser resueltos por los servicios de salud que ofrece la institución.					
73	Frente al logro de mis objetivos, con respecto al trabajo, siento					
74	Con respecto al logro de los objetivos de la institución, siento					