



# **UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**ESCUELA DE POST-GRADO**

**Calidad de vida laboral del personal del servicio de  
emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales con  
la medición del cuestionario CVP-35-Lima 2014**

## **TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Para optar el Título de Especialista en Medicina de Emergencias y Desastres

## **AUTOR**

**Maikel Vladimir Vega Rojas**

LIMA – PERÚ  
2014

## RESUMEN

### **Introducción:**

El objetivo del presente trabajo es investigar la calidad de vida laboral percibida por el personal de salud que labora en emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima; el interés está centrado en que uno de los factores condicionantes básicos y esenciales de la productividad, es el grado de satisfacción laboral.

### **Materiales y método:**

Durante el mes de junio del 2014 se encuestó al personal de salud que laboran en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales de Lima. La información general se obtuvo mediante una ficha de recolección de datos con la encuesta ya validada CVP-35.

### **Resultados:**

La CVP media fue 6.16 [6.03 – 6.30]. Las Dimensiones evaluadas en el CVP35 nos muestran que hay un mayor puntaje en APOYO DIRECTIVO 6.64, seguida por la dimensión CARGA DE TRABAJO CON 5.94 Y finalmente MOTIVACION INTRINSECA con 5.74. Los ítems de la Encuesta CVP-35, cuyos resultados fueron de importancia para este trabajo de investigación, son: “Satisfacción con el tipo de trabajo”  $\bar{x}=6.08$  IC95% [5.70 – 6.46] “Posibilidad de promoción”:  $\bar{x}=5.02$  IC95% [4.64–5.35] “Reconocimiento de mi esfuerzo”:  $\bar{x}=5.01$  IC95% [4.68 – 5.35] “Apoyo de mis Jefes”:  $\bar{x}=6.27$  IC95% [5.81 – 6.73]. En la Dimensión MOTIVACIÓN INTRÍNSICA, encontramos diferencia en GRUPO ETAREO al comparar el grupo de 50 A 59 AÑOS con el grupo 30 A 39 AÑOS y con el grupo 40 A 49 AÑOS . En la Dimensión APOYO DIRECTIVO, no se encuentra diferencias significativas en Características Socio-Demográficas ni laborales.

**Conclusiones:**

La calidad laboral que percibe el personal de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima es adecuada. Las características socio-demográficas tales como la edad, sexo, estado civil y número de hijos de los trabajadores del HNSEB que laboran en el servicio de Emergencia, no influyen de manera contundente en su Calidad de Vida Laboral.

**Palabras claves:** Calidad de Vida Laboral

## INDICE

INTRODUCCION .....	5
<b>I OBJETIVO</b>	
1.1 OBJETIVO GENERAL .....	7
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	7
<b>II MATERIALES Y METODOS</b>	
2.1 TIPO DE INVESTIGACION .....	8
2.2 AMBITO DE ESTUDIO .....	8
2.3 POBLACION Y MUESTRA .....	8
2.4 CRITERIOS DE INCLUSION Y EXCLUSION	
2.4.1 CRITERIOS DE INCLUSION .....	9
2.4.2 CRITERIOS DE EXCLUSION .....	9
2.5 RECOLECCION DE DATOS .....	9
2.6 PROCESAMIENTO DE DATOS .....	9
<b>III ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS .....</b>	<b>11</b>
<b>IV DISCUSION .....</b>	<b>37</b>
<b>V CONCLUSIONES .....</b>	<b>40</b>
<b>GLOSARIO .....</b>	<b>41</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>47</b>

## INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral de los trabajadores es un objetivo de las organizaciones en general, y de las sanitarias en particular, imprescindible para garantizar el mantenimiento de la inversión del capital humano, y por ende, la mejor calidad de servicios prestados. (Newman,2002).

La calidad de la atención médica de los sistemas de salud parece relacionarse con la satisfacción de los profesionales que los integran. Es así que la productividad (en cantidad de unidades de prestaciones) y la calidad del servicio (en su nivel de excelencia) se reduce notablemente cuando en la organización abundan los empleados que se sienten mal con su trabajo, con la organización o consigo mismos. El personal de salud con un alto nivel de insatisfacción limita sus habilidades y conocimientos en el área de trabajo, contagiando desgano en el equipo, desmoraliza y mal atiende a los clientes. De tal forma, la población destinataria y usuaria de los servicios de salud, reciben servicios de buena calidad si el personal que los produce trabaja en un clima laboral saludable.<sup>1</sup>

Cabe destacar que la Calidad de Vida (CDV) es un concepto que va más allá de la mera condición física e incluye todos los aspectos de la vida humana, es decir que abarca las funciones físicas, emocionales y sociales. Este término se relaciona con diferentes aspectos de la vida y no sólo con enfermedades y tratamientos, sino con el desarrollo satisfactorio de las aspiraciones en todos los órdenes de la vida.

Las organizaciones sanitarias se caracterizan por poseer un entorno rápidamente cambiante, orientado a la resolución de problemas de salud y sujeto a los cambios tecnológicos, pero también condicionado por las necesidades del paciente y, por tanto, expuesto a cambios sociológicos, quizá más lentos, pero también más profundos. Este entorno poco estable suele propiciar, con frecuencia, la aparición

---

<sup>1</sup> DRA. MARTA GUIBOURDENCHE DE CABEZAS ET AL. En "Calidad de Vida Laboral en Servicios de Salud." Argentina - 2003

de estrés laboral, que impacta de diferentes formas en los profesionales según su posición en la organización.<sup>2</sup>

En los países emergentes como Perú, los profesionales deben luchar asiduamente para conservar sus puestos de trabajo, con diversificación en sus labores para poder sostener un ingreso en ocasiones insuficiente y con una lucha permanente dentro de un sistema de salud fragmentado, que desvaloriza al profesional de la salud en forma permanente.

El objetivo del presente trabajo fue investigar la calidad de vida laboral percibida del personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales de Lima; el interés de esta investigación estuvo centrada en que uno de los factores condicionantes básicos y esenciales de la productividad, es el grado de satisfacción que tienen las personas con su trabajo.

Las Gestiones en Salud, están dirigidas principalmente a mejorar la calidad de los servicios prestados a la población, sin embargo hacen poco hincapié en conocer la satisfacción de los funcionarios y empleados, a pesar que el bienestar laboral influye en la efectividad de su trabajo.<sup>3</sup>

---

2 MARTÍN FERNÁNDEZ J ET AL. En “Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP-35 para la percepción de la calidad de vida profesional” – España - Aten Primaria. 2008;40(7):327-36.

3MARIA INÉS PAREDES U. ET AL. en “Calidad De Vida Laboral de los Funcionarios del Centro De Salud Dr. Mateo Bencur,Punta Arenas, 2008”. Chile -2008

## **CAPÍTULO I**

### **1.1. OBJETIVOS:**

#### **1.1.1. OBJETIVO GENERAL**

Conocer la percepción de la Calidad de Vida Laboral por el personal del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Collique - Lima 2014 con el Cuestionario CVP35.

#### **1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Conocer la percepción de la Calidad de Vida Laboral por el personal del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Collique - Lima.
- Identificar las condiciones asociadas a una mayor o menor percepción de Calidad de Vida Laboral en el personal del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Collique – Lima.

## **CAPÍTULO II**

### **MATERIALES Y METODOS**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es de tipo transversal, descriptivo, y no experimental, ya que se estudian las variables en un momento dado de tiempo, e intenta determinar la calidad de vida laboral del personal del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Collique -Lima.

#### **3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO**

El presente estudio se desarrolló en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Collique Lima.

#### **3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población estuvo constituida por el personal que labora en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima, durante el mes de Junio del 2014.

El número total de personal que laboraron en el mes de junio del 2014 fue del año 2014 fue de 107 trabajadores.

#### **3.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN**



### **3.4.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

- Personal de salud que labora en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Collique – Lima.

### **3.4.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

- Personal de Salud que labore de forma no remunerada en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Collique - Lima.
- Personal de salud que se encuentre de vacaciones.
- Personal de salud que se encuentre de permiso por salud u otros motivos.

### **3.5. RECOLECCIÓN DE DATOS**

La etapa de recolección de datos estuvo precedida por la gestión del respectivo permiso y coordinación con la Dirección del Hospital Nacional Sergio E. Bernales y el Jefe del Departamento de Emergencia y Cuidados críticos. La información general de los trabajadores de la salud fue obtenida mediante una ficha de recolección de datos y con la encuesta ya validada CVP-35.

La información obtenida de las encuestas, nos permitió crear una base de datos en una hoja de cálculo de Excel 2007, que sirvió para la tabulación de los datos recolectados.

### **3.6. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS**

Posteriormente, la información se trasladó a una base de datos del programa SPSS -21 para su análisis estadístico correspondiente.

Se elaboraron cuadros frecuencia con valores absolutos y relativos (%) para presentar las distribuciones de cada variable de estudio.

El valor de cada dimensión se obtuvo a partir de la media de los ítems que la componen. El valor total de la encuesta se obtuvo a partir de la media del total de ítems.

Para describir las distribuciones de las escalas interválicas y de razones se utilizaron medidas de tendencia central (media) y medidas de dispersión:, intervalo de confianza 95%.

Se verificó la tendencia normal de las variables cuantitativas de la encuesta por medio de la prueba de SaphiroWillk.

La comparación de medias de una variable cuantitativa por otra cualitativa se realizó con la prueba t de Student. En los casos en que la variable cualitativa tuvo más de 2 categorías, se utilizó el análisis de la varianza de 1 vía (ANOVA). Se considera significativa la  $p < 0,05$ .

## **CAPÍTULO III**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

La población de nuestro estudio está conformada por personal de salud que labora en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales, servicio de emergencia durante el mes de junio del 2014. Las principales características clínicas de estos pacientes se describen en los siguientes cuadros.

**TABLA 01**  
**CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL QUE**  
**LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL**  
**NACIONAL SERGIO E. BERNALES COLLIQUE LIMA**

<b>Variable</b>	<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>SEXO</b>	Masculino	68	63.6%
	Femenino	39	36.4%
	Subtotal	107	100.0%
<b>GRUPO ETAREO</b>	Menores de 30 años	12	11.2%
	De 30 a 39 años	25	23.3%
	De 40 a 49 años	27	25.2%
	De 50 a 59 años	30	28.1%
	Mayores de 60 años	13	12.1%
	Subtotal	107	100.0%
<b>ESTADO CIVIL</b>	Soltero (a)	39	36.4%
	Casado (a)	57	53.3%
	Conviviente	09	8.4%
	Separado(a)/Divorciado(a)	2	1.9%
	Subtotal	107	100.0%
<b>NÚMERO DE HIJOS</b>	Ningún hijo	26	24.3%
	1 hijo	29	27.1%
	2 hijos	32	29.9%
	Más de 2 hijos	20	31.4%
	Subtotal	107	100.0%

FUENTE: Encuestas

Se encuestó a 107 personas que laboraron en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Collique Lima durante el mes de Junio del 2014, que conforman el 82.30% de la población total.

La tabla nos muestra que de nuestra población estudiada hubo predominio en el sexo masculino con un 63.6%; las edades comprendidas entre los 50 a 59 años presentan un 28.1% seguido de los 40 a 49 años con 25.2%. Además, se evidencia que el 53.3% es de estado civil casado y finalmente el 31.4 % del personal refieren tener más de 2 hijos.

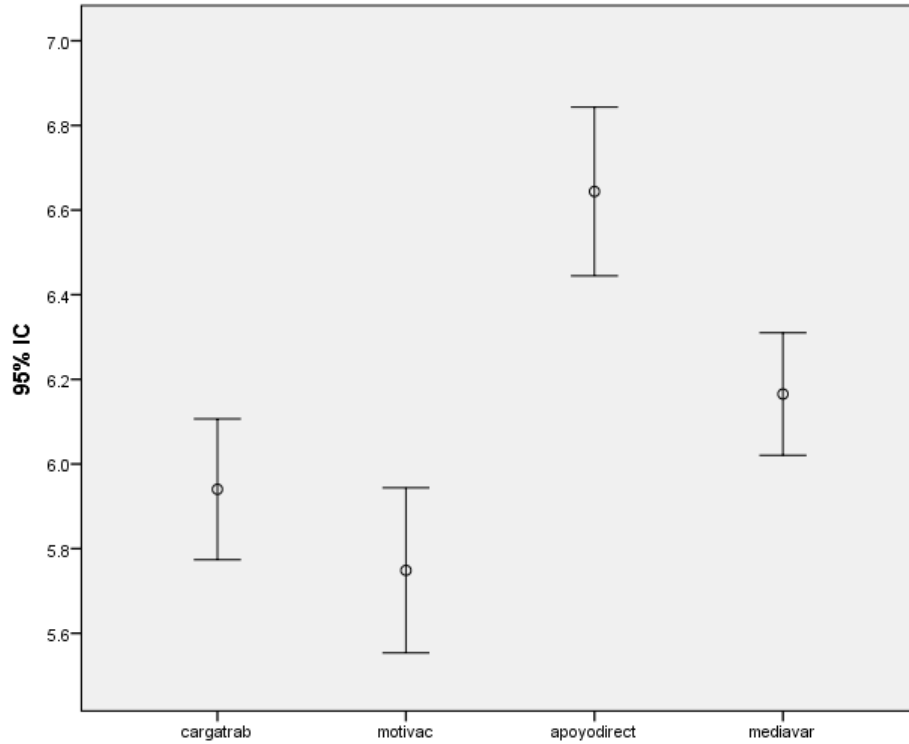
**TABLA 02**  
**CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL PERSONAL QUE LABORA EN**  
**EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SERGIO E.**  
**BERNALES COLLIQUE LIMA**

<b>Variable</b>	<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>SITUACIÓN LABORAL</b>	Nombrado	74	69.2%
	Contratado	33	30.8%
	<b>Subtotal</b>	<b>107</b>	<b>100.0%</b>
<b>PROFESION</b>	Médico internista(a)	9	8.4%
	Cirujano General(a)	12	11.2%
	Pediatra(a)	9	8.4%
	Ginecólogo(a)	11	10.3%
	Neurocirujano	5	4.7%
	Cirujano pediatra(a)	2	1.9%
	Traumatólogo (a)	6	5.6%
	Anestesiólogo(a)	9	8.4%
	Intensivista	6	5.6%
	Emergenciólogo	5	4.7%
	Lic. Enfermería	18	16.8%
	Téc. Enfermería	15	14.0%
	<b>Subtotal</b>	<b>107</b>	<b>100.0%</b>
<b>ANTIGÜEDAD LABORAL</b>	Menor a 1 año	0	0%
	De 1 a 5 años	31	28.9%
	De 6 a 10 años	25	23.4%
	De 11 a 15 años	19	17.8%
	De 16 a 20 años	17	15.9%
	Más de 20 años	15	14.0%
	<b>Subtotal</b>	<b>107</b>	<b>100.0%</b>

FUENTE: Encuestas

Del total de personal encuestado el 69.2% fueron médicos, 16.8% enfermeras y 14% técnicos de enfermería. En cuanto a su situación laboral el 69.2% son nombrados. Y el tiempo de actividad laboral es de 28.9% para uno a cinco años y 23.4% para seis a diez años.

**GRAFICO 01**  
**MEDIA E INTERVALO DE CONFIANZA AL 95% DEL VALOR TOTAL**  
**Y LAS DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO CVP-35**



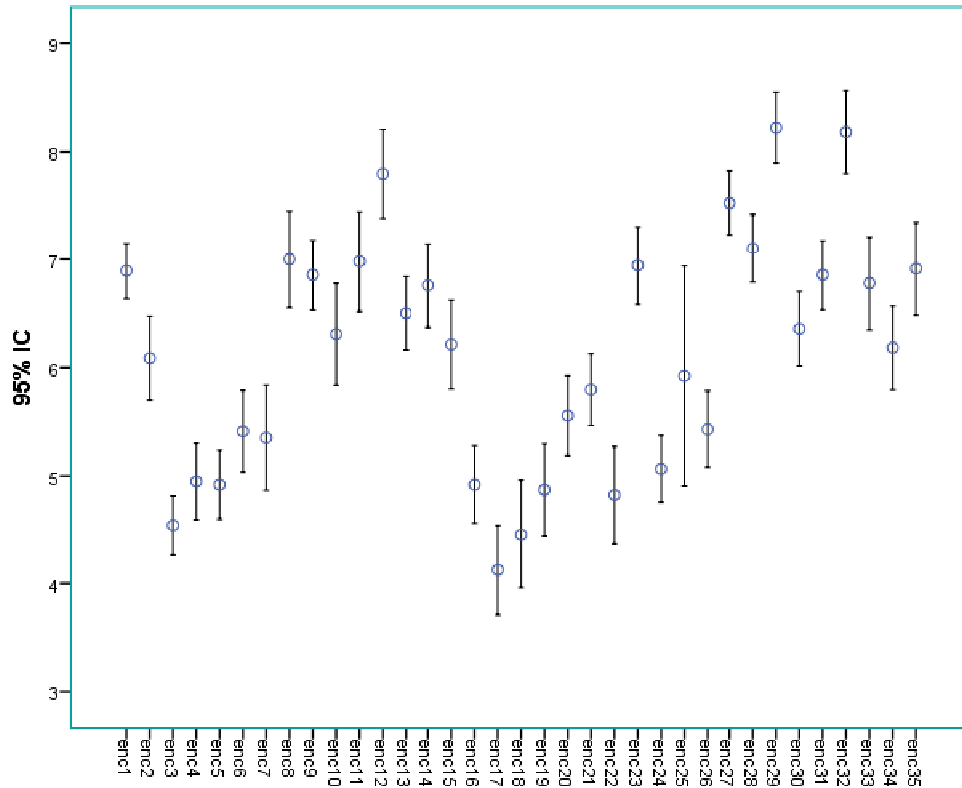
FUENTE: Encuestas

La media del PUNTAJE TOTAL obtenida de la encuesta CPV35 en el personal que labora en emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernal fue de 6.16 con IC 95% [6.02 – 6.30]. La dimensión de APOYO DIRECTIVO obtuvo un valor de  $\bar{x}=6.64$  IC95% [6.45 – 6.86], seguida por la dimensión CARGA DE TRABAJO con  $\bar{x}= 5.94$  IC95% [5.77 – 6.11],y finalmente la dimensión MOTIVACION INTRINSECA con  $\bar{x}=5.74$  IC95% [5.55 – 5.93].



## GRÁFICO 02

### MEDIA E INTERVALO DE CONFIANZA AL 95% DEL VALOR TOTAL DEL CUESTIONARIO CVP35 SEGÚN PREGUNTAS



FUENTES: Encuestas

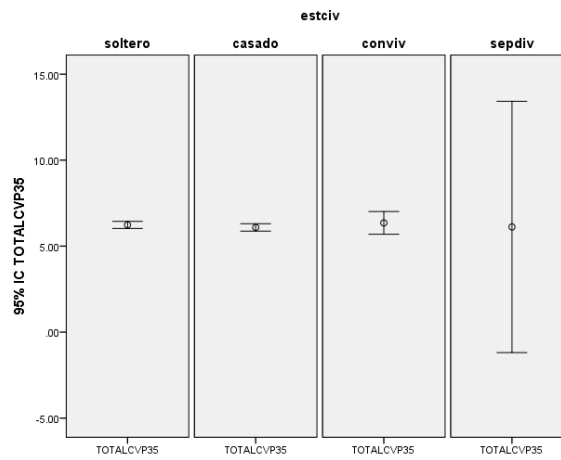
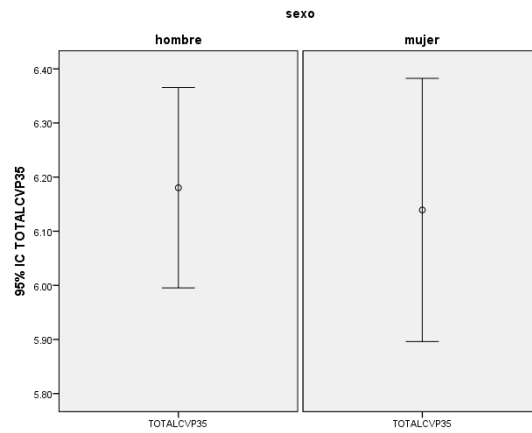
**MEDIA DE LAS PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO CVP35**

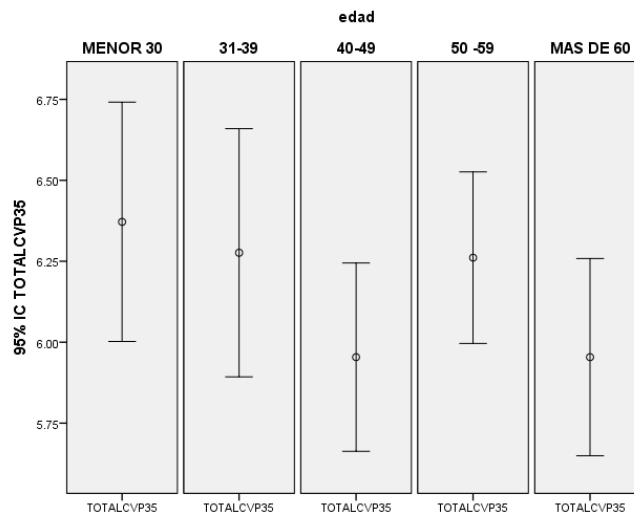
Media

	Statistic	Bootstrap <sup>a</sup>			
		Sesgo	Típ. Error	Intervalo de confianza al 95%	
				Inferior	Superior
enc1	6.89	.00	.13	6.63	7.14
enc2	6.09	.00	.20	5.71	6.47
enc3	4.55	.00	.14	4.28	4.83
enc4	4.95	.00	.17	4.63	5.29
enc5	4.92	.00	.16	4.62	5.22
enc6	5.41	.00	.19	5.03	5.77
enc7	5.36	-.01	.24	4.88	5.82
enc8	7.00	.00	.22	6.58	7.45
enc9	6.86	.00	.16	6.55	7.17
enc10	6.31	.00	.23	5.86	6.77
enc11	6.98	.00	.23	6.51	7.43
enc12	7.80	.00	.21	7.37	8.20
enc13	6.50	.00	.17	6.17	6.83
enc14	6.76	-.01	.19	6.38	7.12
enc15	6.21	.00	.20	5.80	6.63
enc16	4.92	.00	.18	4.59	5.28
enc17	4.13	.00	.22	3.71	4.55
enc18	4.46	-.01	.25	3.98	4.99
enc19	4.88	.01	.22	4.44	5.30
enc20	5.56	.01	.18	5.21	5.92
enc21	5.80	.00	.16	5.47	6.12
enc22	4.83	.01	.22	4.38	5.28
enc23	6.94	.00	.18	6.60	7.32
enc24	5.07	.00	.15	4.78	5.37
enc25	5.92	.01	.52	5.21	7.03
enc26	5.43	.00	.17	5.09	5.75
enc27	7.53	.00	.15	7.23	7.81
enc28	7.11	.01	.16	6.80	7.42
enc29	8.22	.01	.17	7.89	8.55
enc30	6.36	-.01	.17	6.02	6.68
enc31	6.86	.00	.16	6.53	7.17
enc32	8.18	.01	.19	7.82	8.54
enc33	6.78	.00	.22	6.32	7.23
enc34	6.18	.00	.19	5.82	6.58
enc35	6.91	.00	.21	6.49	7.31

### GRÁFICO 03

## MEDIA E INTERVALO DE CONFIANZA AL 95% DEL VALOR TOTAL DEL CUESTIONARIO CVP-35 SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS



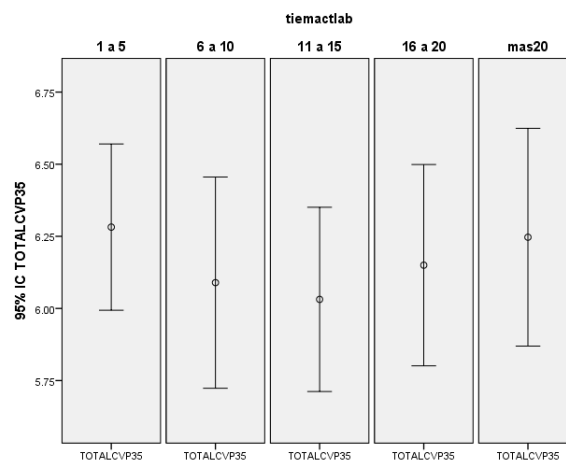
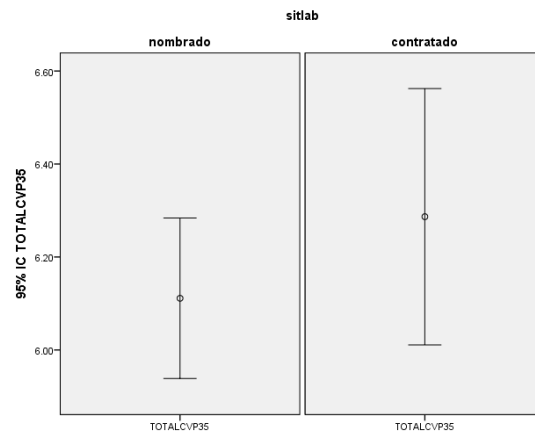


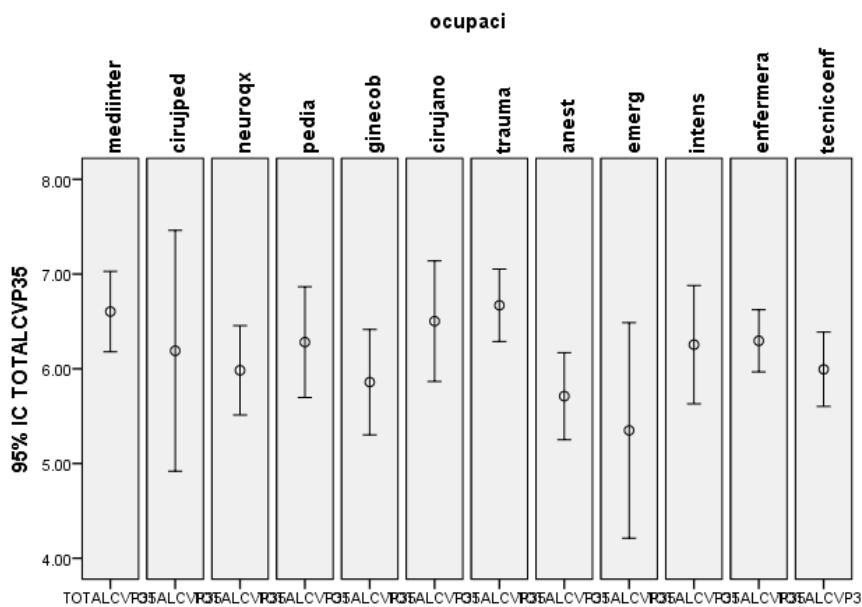
FUENTE: Encuestas

Al comparar los puntajes obtenidos en la encuesta CPV35 con la variable Características Socio-demográficas en el rubro SEXO, los valores fueron para los VARONES  $\bar{x} = 6.18$  IC95% [5.99 - 6.34] y el puntaje obtenido para el sexo FEMENINO fue:  $\bar{x} = 6.13$  IC95% [5.88 - 6.36]. Comparando los puntajes obtenidos en GRUPO ETAREO, el mayor valor fue para el grupo de MENOR DE 30 AÑOS con  $\bar{x} = 6.37$  IC95% [6.01 - 6.70], seguido por el grupo de 30 A 39 AÑOS con  $\bar{x} = 6.27$  IC95% [5.93 - 6.63], y finalmente por los grupos de 50 A 59 AÑOS con  $\bar{x} = 6.26$  IC95% [6.00 - 6.50], de 40 A 49 AÑOS con el valor  $\bar{x} = 5.95$  IC95% [5.67 - 6.20] y MAYORES DE 60 con  $\bar{x} = 5.95$  IC95% [5.68 - 6.24]. En ESTADO CIVIL, el puntaje mayor fue para el grupo de CONVIVIENTE:  $\bar{x} = 6.35$  IC95% [5.76 - 6.9], seguido por el grupo de SOLTERO con  $\bar{x} = 6.23$  IC95% [6.04 - 6.43], luego por el de SEPARADO/DIVORCIADO con  $\bar{x} = 6.11$  IC95% [5.54 - 6.69] y finalmente por el grupo CASADO con  $\bar{x} = 6.089$  IC95% [5.88 - 6.313]. No se encontró ninguna diferencia significativa entre las categorías de las variables socio demográficas.

## GRÁFICO 04

### MEDIA E INTERVALO DE CONFIANZA AL 95% DEL VALOR TOTAL DEL CUESTIONARIO CVP-35 SEGÚN CARACTERÍSTICAS LABORALES





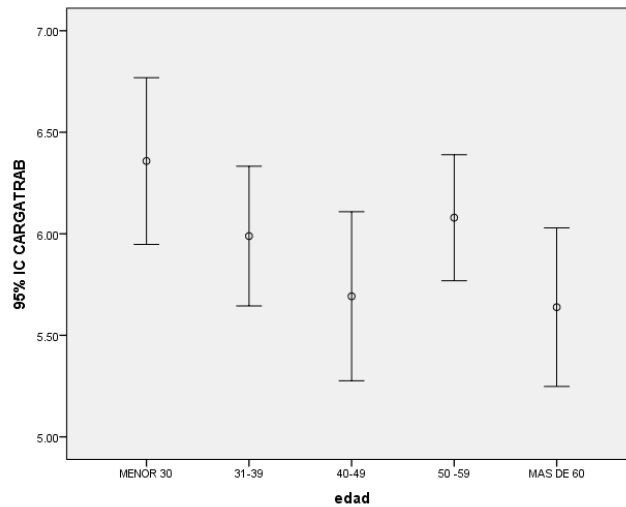
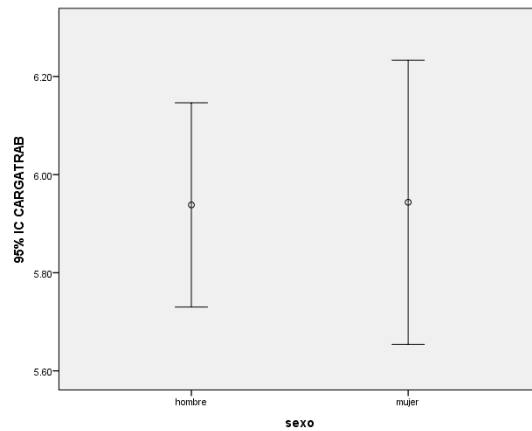
FUENTE: Encuestas

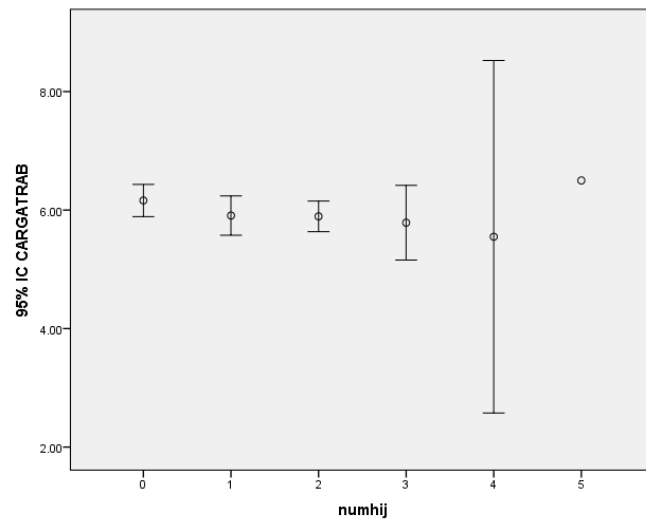
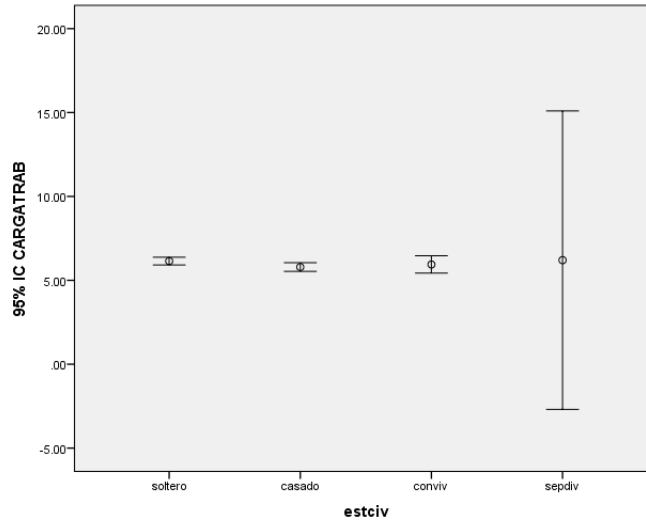
Al comparar los puntajes obtenidos en la encuesta CPV35 con la variable Características Laborales, evidenciamos que no hay diferencias significativas entre ellas. En SITUACIÓN LABORAL, el valor para el grupo de NOMBRADO es:  $\bar{x}=6.11$  IC95% [5.93 - 6.28] y para el de CONTRATADO es:  $\bar{x}=6.28$  IC95% [6.04 - 6.59]. En TIEMPO DE ACTIVIDAD LABORAL, entre 1 a 5 años la media fue de 6.28 IC95% [6.03 - 6.59], los de 6 A 10 AÑOS 6.08 IC 95% [5.7 - 6.4], de 11 A 15 AÑOS con:  $\bar{x}=6.03$  IC95% [5.72 - 6.33], seguido DE 16 A 20 AÑOS:  $\bar{x}=6.15$  IC95% [5.84 - 6.47] y MAYOR DE 20 AÑOS:  $\bar{x}=6.24$  IC95% [5.91-6.58]. En lo que respecta a la profesión , podemos observar que MEDICINA INTERNA:  $\bar{x}=6.6$  IC 95%[6.23 - 6.97], CIRUJANO PEDIATRA:  $\bar{x}=6.19$  IC95% [6.09- 6.29] NEUROCIRUGIA :  $\bar{x}=5.984$  IC 95% [5.68 - 6.37], PEDIATRIA:  $\bar{x}=6.28$  IC 95% [5.73 - 6.78], GINECO OBSTETRICIA:  $\bar{x}=5.85$  IC95% [5.31 - 6.34), CIRUGIA:  $\bar{x}=6.50$  IC95%[6.01 - 7.19], TRAUMATOLOGIA:  $\bar{x}=6.67$  IC 95% [6.37 - 6.94], ANESTESIOLOGIA:  $\bar{x}=5.71$  IC 95% [5.32 - 6.15];EMERGENCIOLOGO:  $\bar{x}=5.35$  IC95% [4.37 - 6.14], INTENSIVISTA:  $\bar{x}=6.25$  IC 95% [5.7 - 6.69], LIC. ENFERMERIA:

$\bar{x}$ =6.29 IC95% [5.9 – 6.62], TECNICO DE ENFERMERIA:  $\bar{x}$ =5.99 IC 95% [5.99 – 6.36].

### GRÁFICO 05

#### MEDIA E INTERVALO DE CONFIANZA AL 95% DE LA DIMENSIÓN CARGA DE TRABAJO DEL CUESTIONARIO CVP-35 SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS





FUENTE: Encuestas

Al comparar los puntajes obtenidos en la Dimensión CARGA DE TRABAJO de la encuesta CVP35 con la variable Características Socio-demográficas, nos muestra los siguientes valores, en el rubro SEXO, los VARONES con  $\bar{x}= 5.93$  IC95% [5.73–6.12] y el sexo FEMENINO con  $\bar{x}=5.94$  IC95% [5.6 – 6.23]. En GRUPO ETAREO, para el grupo MENOR DE 30 AÑOS  $\bar{x}= 6.35$  IC95% [5.97 – 6.74], DE 50 A 59 AÑOS se encuentra un valor de  $\bar{x}= 6.079$ IC95% [5.73–6.05], el grupo DE 30 A 39 AÑOS con  $\bar{x}= 5.98$  IC95% [5.68 - 6.30], finalmente para el



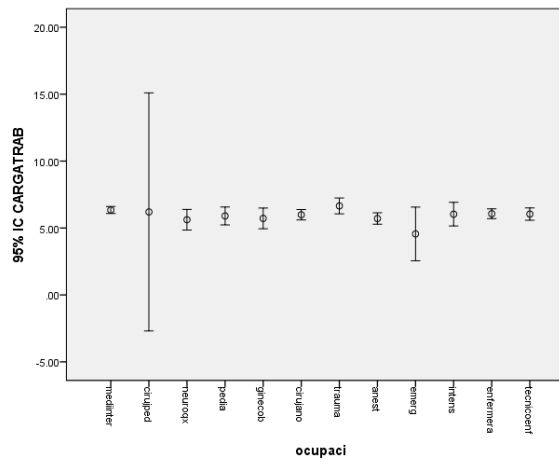
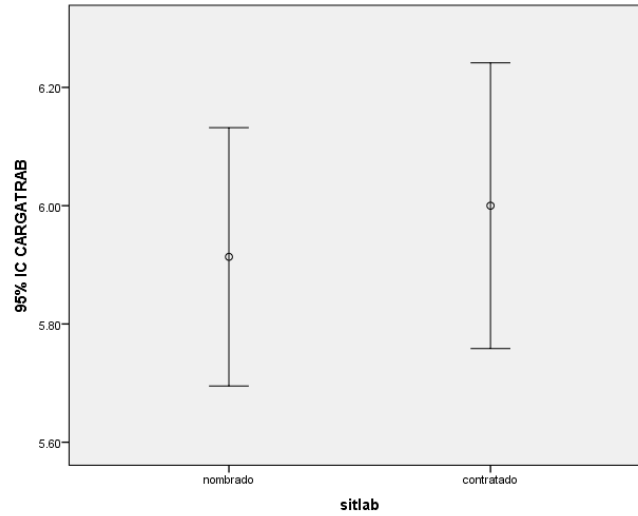
grupo DE 40 A 49 AÑOS  $\bar{x}$ = 5.69 IC95% [5.30 - 6.05], y para el grupo MAYOR DE 60 AÑOS  $\bar{x}$ = 6.07 IC95% [5.73 - 6.32].

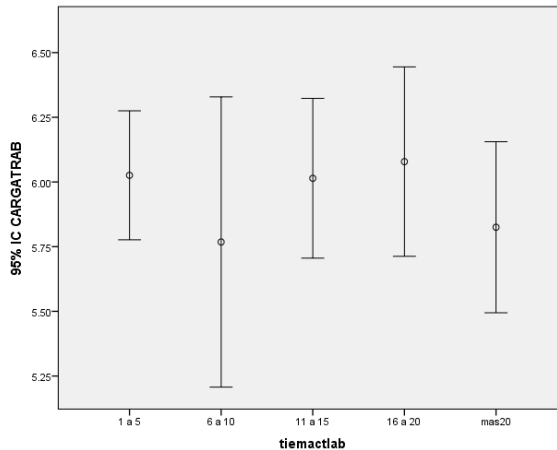
En ESTADO CIVIL, el valor fue para el grupo de SOLTERO con  $\bar{x}$ = 6.14 IC95% [5.92–6.37], el grupo de CASADO con  $\bar{x}$ = 5.78 IC95% [5.52–6.023], luego por el de CONVIVIENTE  $\bar{x}$ = 5.94 IC95% [5.47–6.34], y finalmente SEPARADO/DIVORCIADO con  $\bar{x}$ = 6.20 IC 95% [5.50 – 6.90].

Al comparar los puntajes obtenidos en NÚMERO DE HIJOS, se encontró que para el grupo de NINGUN HIJO el puntaje fue de:  $\bar{x}$ = 6.16 IC95% [5.88 - 6.43], para el de 1 HIJO:  $\bar{x}$ = 5.90 IC95% [5.56 - 6.20], para 2 HIJOS  $\bar{x}$ = 5.89 IC95% [5.62–6.16] para 3 HIJOS:  $\bar{x}$ = 5.78 IC95% [5.13 – 6.29]. 4 HIJOS  $\bar{x}$ = 5.55 IC95% [2.8-6.9], No se encontraron diferencias significativas.

## GRÁFICO 06

### MEDIA E INTERVALO DE CONFIANZA AL 95% DE LA DIMENSIÓN CARGA DE TRABAJO DEL CUESTIONARIO CVP-35 SEGÚN CARACTERÍSTICAS LABORALES





FUENTE: Encuestas

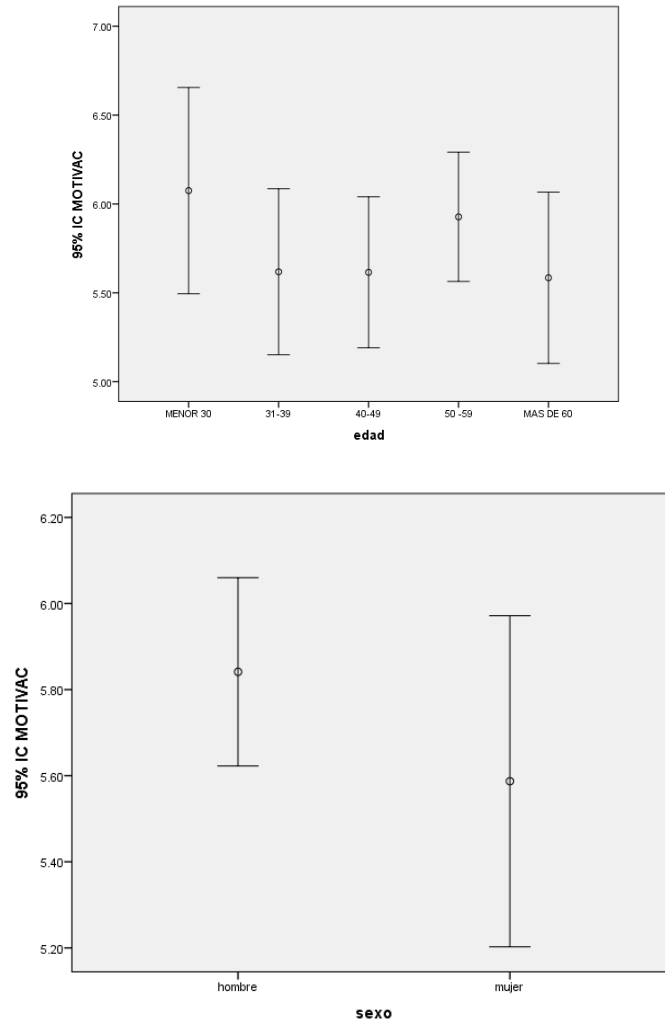
Al comparar los puntajes obtenidos en la Dimensión CARGA DE TRABAJO de la encuesta CVP35 con la variable Características Laborales, no encontramos diferencias significativas, teniendo como resultado para SITUACIÓN LABORAL que el valor encontrado para el grupo de CONTRATADO fue:  $\bar{x}= 5.91$  IC95% [5.69 - 6.12] y para el de NOMBRADO:  $\bar{x}= 6.0$  IC95% [5.75 - 6.23].

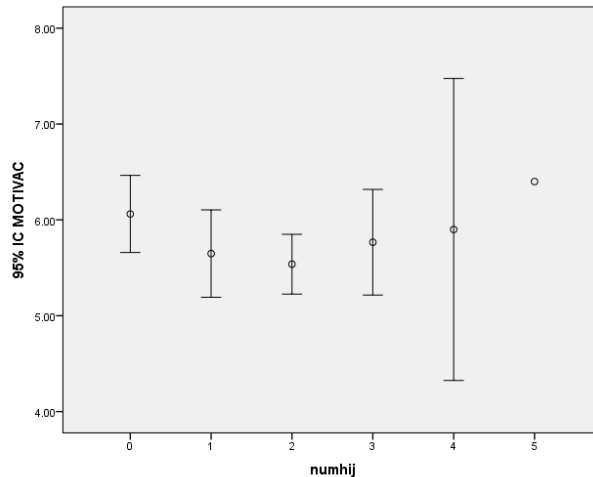
Al comparar los puntajes obtenidos en OCUPACION, encontramos que los valores para MEDICINA INTERNA fue  $\bar{x}= 6.34$  IC95% [6.10 - 6.56], para CIRUJIA PEDIATRICA  $\bar{x}= 6.20$  IC95% [5.50 - 6.90], NEUROCIRUGIA con  $\bar{x}= 5.62$  IC95% [5.22 - 6.26], luego por PEDIATRIA:  $\bar{x} = 5.90$  IC95% [5.31 - 6.44] para GINECO OBSTETRICIA  $\bar{x}=5.71$  IC95% [4.95-6.31] , CIRUGIA  $\bar{x} = 5.99$  IC95% [5.63- 6.32], TRAUMATOLOGIA  $\bar{x}= 6.65$  IC95% [6.40 - 7.12], ANESTESIOLOGIA:  $\bar{x} = 5.71$  IC95% [ 5.35 - 6.07], EMERGENCIA  $\bar{x}=4.56$  IC95% [2.8 -5.8]y finalmente en médicos INTENSIVISTAS con  $\bar{x}= 6.03$  IC95% [5.33- 6.75].A lo que respecta a otros profesionales de salud LIC DE ENFERMERIA 6.06:  $\bar{x}=$  IC 95% [5.73 - 6.40] y LIC. DE ENFERMERIA:  $\bar{x}= 6.04$  IC95% [5.63 - 6.44].

En TIEMPO DE ACTIVIDAD LABORAL, el mayor fue para el período DE 16 A 20 AÑOS con:  $\bar{x}= 6.07$  IC95% [5.75 - 6.41], seguido por el período DE 11 A 15 AÑOS con  $\bar{x}= 6.01$  IC95% [5.71 - 6.30] y DE 1 A 5 AÑOS:  $\bar{x}= 6.02$  IC95% [5.78 - 6.25]; luego MAYOR A 20 AÑOS con un valor:  $\bar{x}= 5.82$  IC95% [5.49 - 6.11], y finalmente con el período DE 6 A 10 AÑOS:  $\bar{x}= 5.76$  IC95% [5.21-6.28].

## GRÁFICO 07

### MEDIA E INTERVALO DE CONFIANZA AL 95% DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DEL CUESTIONARIO CVP-35 SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS





FUENTE: Encuestas

Al comparar los puntajes obtenidos en la Dimensión MOTIVACIÓN INTRÍNSECA de la encuesta CVP35 con la variable Características Socio-demográficas, nos muestra que el valor para el rubro SEXO, es para los VARONES  $\bar{x}= 5.84$  IC95% [5.61–6.06] y para el sexo FEMENINO:  $\bar{x}=5.58$  IC95% [5.18 – 5.96].

En GRUPO ETAREO, evidenciamos que el valor para el grupo de MENOR DE 30 AÑOS fue  $\bar{x}= 6.07$  IC95% [5.57 - 6.60], en el grupo 31 A 39 AÑOS con  $\bar{x}= 5.61$  IC95% [5.12 -6.05] para el grupo de 40 a 49 años con el valor  $\bar{x}= 5.61$  IC95% [5.19–6.03] y de 50 A 59 AÑOS con  $\bar{x}= 5.92$  IC95% [5.56–6.29]. y para finalizar MAYOR DE 60 AÑOS  $\bar{x}= 5.58$  IC95% [5.08-6.0].

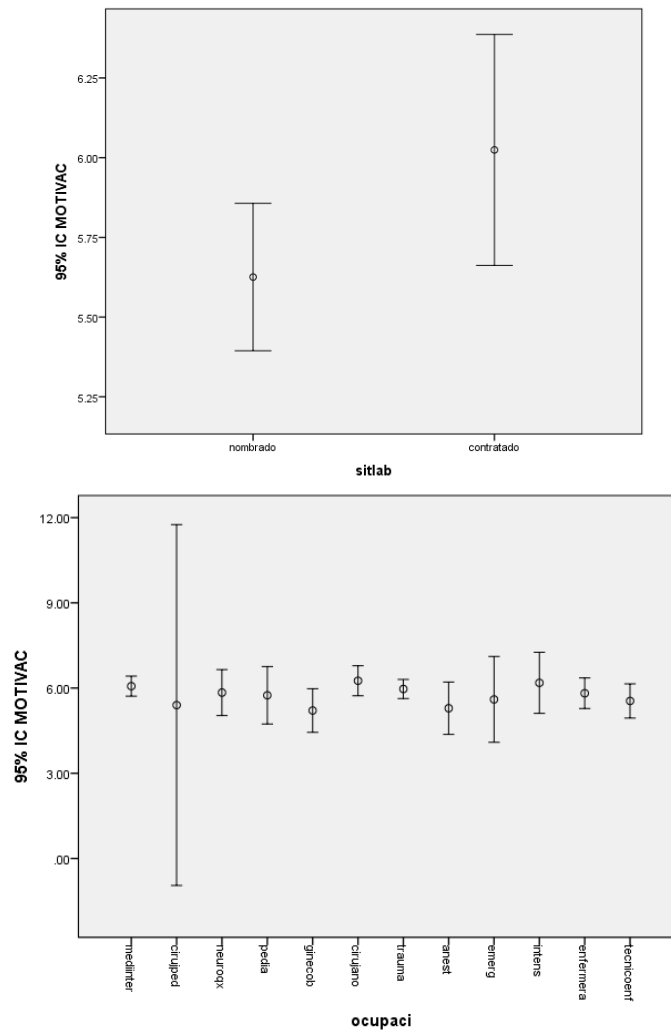
Al comparar los puntajes obtenidos en ESTADO CIVIL, para el grupo de SOLTERO se obtuvo  $\bar{x}= 5.84$  IC95% [5.50 - 6.17], CASADO con  $\bar{x}= 5.66$  IC95% [5.40 - 5.89], CONVIVIENTE con  $\bar{x}= 5.85$  IC95% [5.14 – 6.51], finalmente por el grupo de SEPARADO/DIVORCIADO con  $\bar{x}= 5.90$  IC95% [5.00 - 6.80].

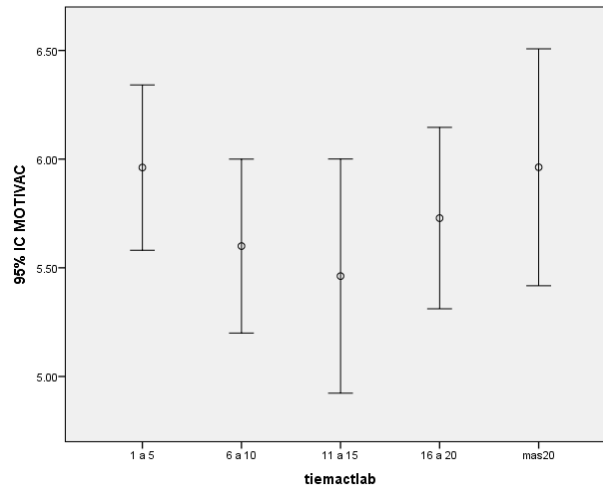
En NÚMERO DE HIJOS, se encontró que para el grupo de 1 HIJO el puntaje fue de:  $\bar{x}= 5.64$  IC95% [5.22 - 6.07], para el grupo de 2 HIJOS:  $\bar{x}= 5.53$  IC95% [5.22–5.82] con 3 HIJOS:  $\bar{x}= 5.77$  IC95% [5.29 - 6.25] con 4 HIJOS:  $\bar{x}= 5.90$

IC95% [4.5 - 6.8]. CON NINGUN HIJO:  $\bar{x}$ = 6.06 IC95% [5.6 – 6.4] Y CON CINCO HIJOS:  $\bar{x}$ =6.40 IC95% [6.4]

### GRÁFICO 08

**MEDIA E INTERVALO DE CONFIANZA AL 95% DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DEL CUESTIONARIO CVP35 SEGÚN CARACTERÍSTICAS LABORALES**





FUENTE: Encuestas

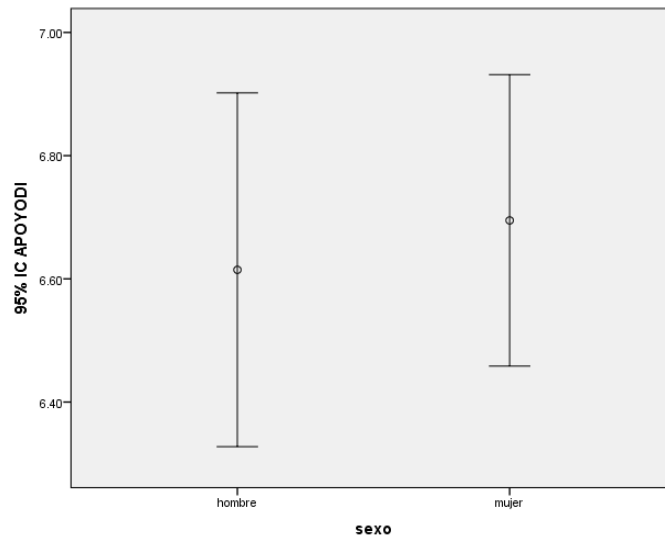
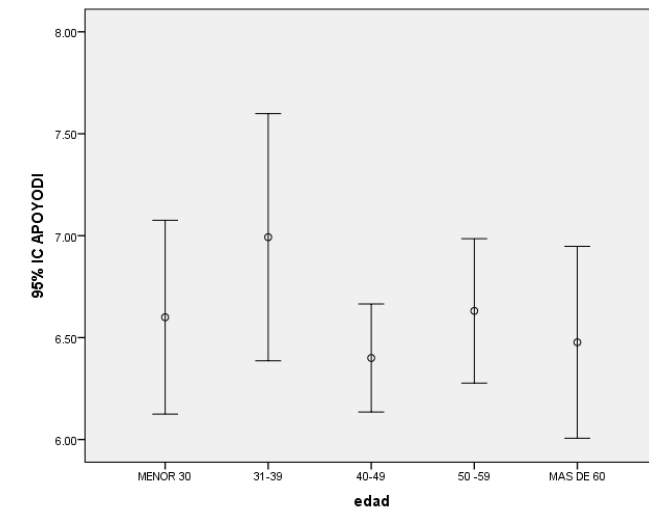
Al comparar los puntajes obtenidos en la Dimensión MOTIVACIÓN INTRÍNSECA de la encuesta CVP35 con la variable Características Laborales, nos muestra que los valores obtenidos para SITUACIÓN LABORAL son NOMBRADO:  $\bar{x}$ = 6.02 IC95% [5.65 – 6.36] y CONTRATADO:  $\bar{x}$ = 5.62 IC95% [5.41 - 5.82].

Al comparar los puntajes del rubro PROFESION, evidenciamos que los valores fueron para MEDICINA INTERNA  $\bar{x}$ = 6.06 IC95% [5.76 - 6.37] y CIRUGIA PEDIATRICA  $\bar{x}$ = 5.40 IC95% [4.90 – 5.90], seguido por NEUROCIRUGIA:  $\bar{x}$ = 5.84 IC95% [5.30 - 6.43], PEDIATRÍA con  $\bar{x}$ = 5.74 IC95% [4.82 - 6.63], GINECOLOGIA:  $\bar{x}$ = 5.20 IC95% [4.50–5.86]. CIRUGIA:  $\bar{x}$ = 6.25IC95% [5.77–6.74], seguido por los TRAUMATOLOGIA:  $\bar{x}$ = 5.97 IC95% [5.64 - 6.20], ANESTESIOLOGIA:  $\bar{x}$ = 5.28 IC95% [4.52 - 6.05] , EMERGENCIA :  $\bar{x}$ = 5.60 IC95% [4.50 - 6.67], INTENSIVISTAS :  $\bar{x}$ = 6.18 IC95%[5.34 – 6.94] para finalizar los LICENCIADOS DE ENFERMERIA :  $\bar{x}$ = 5.81 IC95% [5.29 – 6.32], TECNICOS DE ENFERMERIA :  $\bar{x}$ = 5.54 IC 95% [4.96 – 6.06].

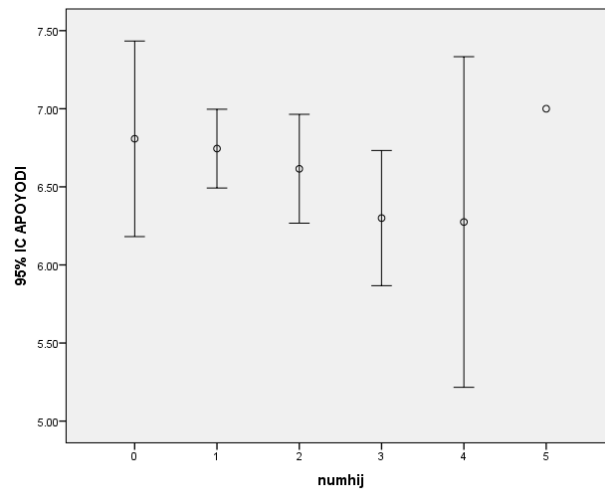
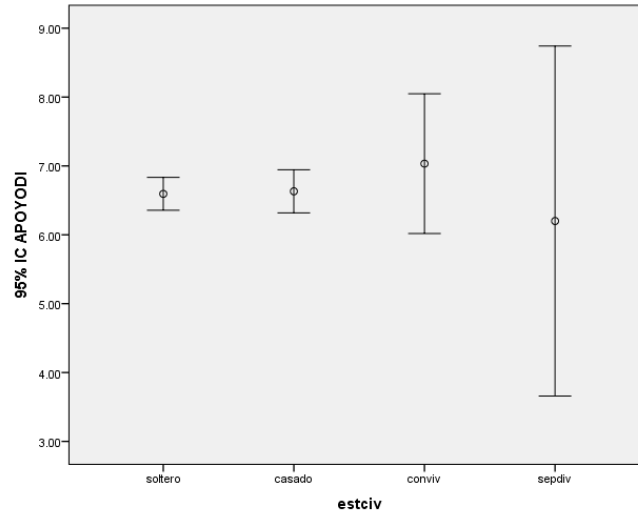
De acuerdo al tiempo de actividad laboral 1 a 5 AÑOS:  $\bar{x}$ = 5.96 IC95% [5.58 - 6.31] , De 6 A 10 AÑOS:  $\bar{x}$ = 5.60 IC95% [5.18 - 5.95].De 11 A 15 AÑOS:  $\bar{x}$ = 5.46 IC95%[4.94 – 5.94], De 16 A 20 AÑOS :  $\bar{x}$ = 5.72 IC 95% [5.31 – 6.08] Y Por último MAYOR DE 20 AÑOS con:  $\bar{x}$ = 5.96 IC 95% [5.39 - 6.44].

### GRÁFICO 09

#### MEDIA E INTERVALO DE CONFIANZA AL 95% DE LA DIMENSIÓN APOYO DIRECTIVO DEL CUESTIONARIO CVP-35 SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS







FUENTE: Encuestas

Al comparar los puntajes obtenidos en la Dimensión APOYO DIRECTIVO de la encuesta CVP35 con la variable Características Socio-demográficas, obtenemos los siguientes valores para SEXO: VARONES con un valor de  $\bar{x} = 6.61$  IC95% [6.36 - 6.94] y para el sexo FEMENINO:  $\bar{x} = 6.69$  IC95% [6.46 - 6.93].

En GRUPO ETAREO, el valor para el grupo de MENOR DE 30 AÑOS  $\bar{x} = 6.60$  IC95% [6.18 - 7.03], DE 30 A 39 AÑOS  $\bar{x} = 6.99$  IC95% [6.49 - 7.64], DE 40 A 49 AÑOS  $\bar{x} = 6.40$  IC95% [6.15 - 6.66] y de 50 A 59 AÑOS con el valor  $\bar{x} =$

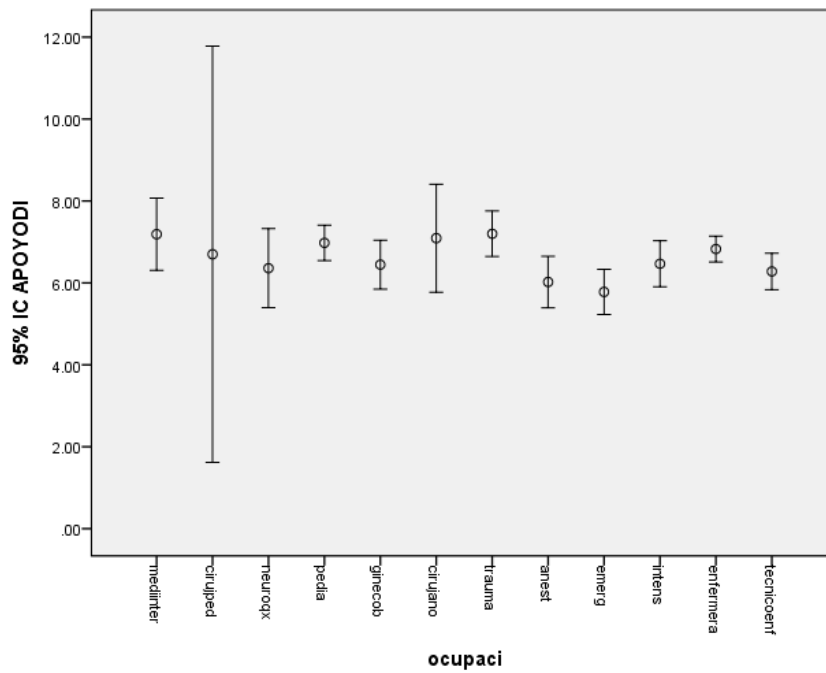
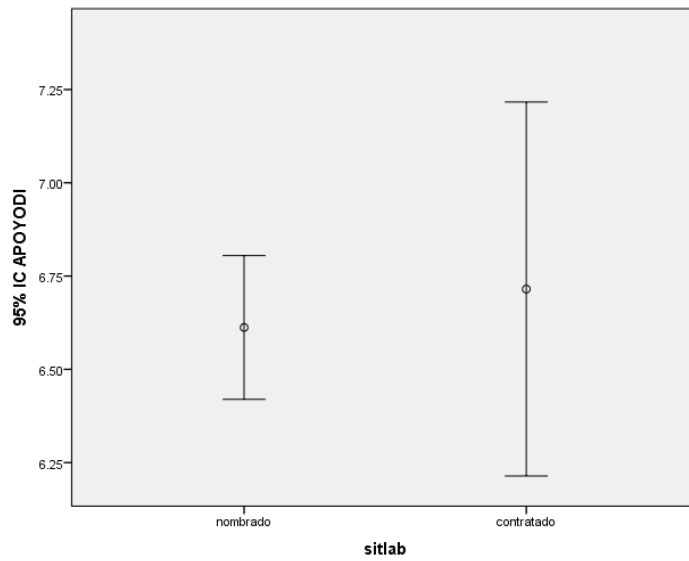
6.63 IC95% [6.31 – 6.99]. Para EDAD MAYOR A 60 AÑOS  $\bar{x}=6.47$  IC95% [6.02 – 6.9]

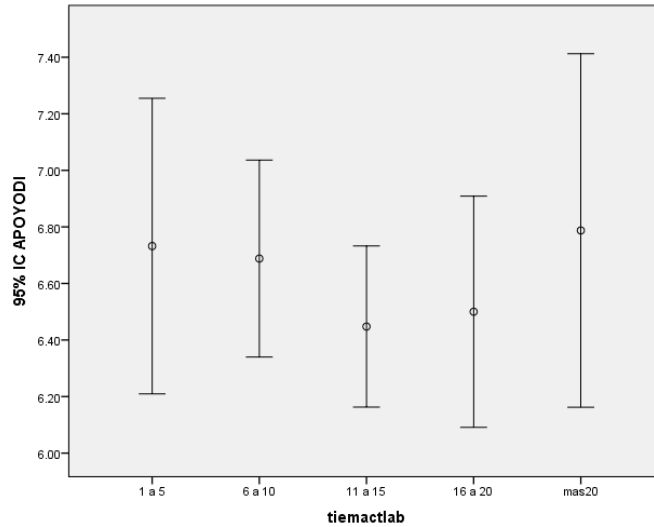
Al comparar los puntajes obtenidos en ESTADO CIVIL, para el grupo de CONVIVIENTE con  $\bar{x}= 7.03$  IC 95% [6.28 – 8.05], CASADO se obtuvo  $\bar{x}= 6.63$  IC95% [6.37 - 6.98], seguido por el grupo de SOLTERO:  $\bar{x}= 6.59$  IC95% [6.36 – 6.81], luego por el grupo de SEPARADO/DIVORCIADO con  $\bar{x}= 6.20$  IC95% [6.00 - 6.40].

En NÚMERO DE HIJOS, se encontró para el grupo de NINGÚN HIJO:  $\bar{x}= 6.80$  IC95% [6.29–7.46], seguido por el grupo de 1 HIJO con el valor de:  $\bar{x}= 6.74$  IC95% [6.46 - 6.96], para el de 2 HIJOS:  $\bar{x}= 6.61$  IC95% [6.27 - 6.96], 3 HIJOS CON  $\bar{x}= 6.30$  IC 95% [5.90 – 6.69] para el grupo de 4 HIJOS con  $\bar{x}= 6.27$  IC95% [5.50 - 6.86]. Y finalmente para 5 HIJOS:  $\bar{x}= 7.0$  IC 95% [7.0] Obteniendo como resultado final que entre las variables mencionadas no se encuentra ninguna diferencia significativa.

### GRÁFICO 10

#### MEDIA E INTERVALO DE CONFIANZA AL 95% DE LA DIMENSIÓN APOYO DIRECTIVO DEL CUESTIONARIO CVP-35 SEGÚN CARACTERÍSTICAS LABORALES





FUENTE: Encuestas

Al comparar los puntajes obtenidos en la Dimensión APOYO DIRECTIVO de la encuesta CVP35 con la variable Características Laborales, los puntajes obtenidos en SITUACIÓN LABORAL son para el grupo de NOMBRADO:  $\bar{x}$ = 6.61 IC95% [6.42 - 6.81] y para el de CONTRATADO:  $\bar{x}$ = 6.71 IC95% [6.32 - 7.25].

Al comparar los puntajes del rubro PROFESION, evidenciamos que los valores fueron para MEDICINA INTERNA  $\bar{x}$ = 7.18 IC95% [6.60 – 8.16] y CIRUGIA PEDIATRICA  $\bar{x}$ = 6.70 IC95% [6.30 – 7.10], seguido por NEUROCIRUGIA:  $\bar{x}$ = 6.36 IC95% [5.60 - 6.92], PEDIATRÍA con  $\bar{x}$ = 6.97 IC95% [6.58–7.34], GINECOLOGIA:  $\bar{x}$ = 6.44 IC95% [5.91 – 6.96]. CIRUGIA:  $\bar{x}$ = 7.09 IC95% [6.30 – 8.49], seguido por los TRAUMATOLOGIA:  $\bar{x}$ = 7.20 IC95% [6.72 - 7.50], ANESTESIOLOGIA:  $\bar{x}$ = 6.02 IC95% [5.53–6.58] , EMERGENCIA :  $\bar{x}$ = 5.78 IC95% [5.44–6.20], INTENSIVISTAS :  $\bar{x}$ = 6.46 IC95% [6.12 – 6.95] para finalizar los LICENCIADOS DE ENFERMERIA :  $\bar{x}$ = 6.82 IC95% [6.51 – 7.12], TECNICOS DE ENFERMERIA :  $\bar{x}$ = 6.28 IC 95% [5.86 – 6.73].

De acuerdo al TIEMPO DE ACTIVIDAD LABORAL 1 a 5 AÑOS:  $\bar{x}$ = 6.73 IC95% [6.32 - 7.30] , De 6 A 10 AÑOS:  $\bar{x}$ = 6.68 IC95% [6.36 - 7.02]. De 11 A 15 AÑOS :  $\bar{x}$ = 6.44 IC95% [6.17 – 6.71], De 16 A 20 AÑOS :  $\bar{x}$ = 6.50 IC 95%

[6.13 – 6.86] Y Por último MAYOR DE 20 AÑOS con:  $\bar{x}$ = 6.78 IC 95% [6.29 - 7.38].

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

El presente estudio buscó determinar la percepción de la Calidad de Vida Laboral percibida por el personal de salud que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Comas Lima, con el Cuestionario CVP-35 en el período del mes de junio del 2014. Se realizó esta investigación debido a que la calidad de la atención médica de los sistemas de salud se relaciona con la satisfacción de los profesionales que los integran.

El trabajo de investigación se aplicó a 107 trabajadores de salud que laboraron en el período mencionado en el servicio de Emergencia que representa el 83.33% del total de trabajadores que labora en el servicio de emergencia y que cumplieron con los criterios de inclusión.

En las Características Socio-Demográficas, concluimos que de la población estudiada hay predominio en el sexo masculino con un 84.3%; el 50% de los médicos comprenden entre los 50 a 59 años de edad. Además, se evidencia que el 70% es de estado civil casado y finalmente el 40 % de médicos que laboran en el HHUT, refieren tener 2 hijos. En las Características Laborales evidenciamos que del total de médicos que contestaron las encuestas un 72.86% fueron médicos asistentes; el 28.6% de médicos fueron del Servicio de Cirugía, 81.4% se encuentra nombrado. Además nos muestra que el 34.3% de médicos laboran en el Hospital Hipólito Unanue hace más de 20 años y un 67.1% cuenta con más de 20 años de actividad laboral.

La calidad de vida laboral que perciben los trabajadores que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Collique Lima “adecuada” teniendo como resultado una media de 6.16 [6.03 – 6.30]. Esto nos

indica que el valor se encuentra cercano a la escala de la medición adecuada (valores de entre 6 a 8). Comparado con estudios internacionales, al no tener referencias nacionales con que hacerlas.

Situando lo anterior, en el Perú no se encontraron trabajos de este tipo, en el cual se trata de conocer la calidad de vida laboral de los profesionales médicos. Al revisar bibliografía extranjera hallamos, autores como Sanchez Gonzales R. y Col en su trabajo “Calidad de vida profesional de los trabajadores de Atención Primaria del Área 10 de Madrid” - España-2003y Jorge Rodríguez F. y col. en “Relación de la calidad de vida profesional y el Burnout en médicos de atención primaria” España-2005, donde estudian la percepción de los médicos acerca de la Calidad de vida Laboral que estos tienen. A su vez encontramos otros estudios realizados en residentes tales como “Percepción de la Calidad de vida profesional de los médicos residentes de dos hospitales de distinto nivel asistencial”- España 2007 y “Calidad de vida profesional de los médicos residentes” – España – 2007 del autor Fernandez Martínez Odile y Col.

La CVP media fue en este estudio de  $6.16 \pm 0,16$ . Los ítems con puntuación más baja fueron “Recibo información de los resultados de mi Trabajo “con 4.13 y “Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto” con  $3.46 \pm 0.49$ . Los mayores puntajes fueron para “Mi trabajo es importante para la vida de otras personas” con 8.22y “Me siento orgulloso de mi trabajo” con 8.18. Estos resultados coinciden en algunos ítems, con lo reportado en otros estudios hechos en España como por el ejemplo el autor Sánchez Gonzales R. y Col.,que afirma que la CVP media encontrado en su estudio fue de  $5.2 \pm 1.8$ y los ítems con puntuación más baja fueron “posibilidad de promoción” ( $2,34 \pm 1,57$ ) y “conflictos con otras personas” ( $3,38 \pm 2,16$ ). Los ítems con puntuación más alta fueron “estoy capacitado para realizar mi trabajo” ( $8,38 \pm 1,27$ ) y “cantidad de trabajo” ( $8,19 \pm 1,28$ ). Resultados poco similares a los nuestros.

Las Dimensiones que fueron evaluadas en el CVP35, arrojan los siguientes resultados: APOYO DIRECTIVO obtuvo una media de 6.64, seguida por la dimensión CARGA DE TRABAJO con 5.94,y finalmente MOTIVACION

INTRINSECA 5.74. Un estudio en el año 2005 realizado en España, el autor Jorge Rodríguez y col. tuvo como parte de su resultado que el valor medio de la CVP fue de 4,48 IC95% [4,08-4,88] . La percepción de la demanda tuvo una puntuación de 5,9 IC del 95%[5,6-6,1], la Motivación intrínseca del profesional se situó en 6,5 (IC del 95% [6,2-6,7] y el Apoyo de los directivos en 3,8 IC95% [3,6-4,1].

En estudios realizados en España en médicos residentes, el autor Fernández Martínez Odile y Col. refieren en su estudio que la CVP media fue  $3.57 \pm 3.39$ . Los valores medios obtenidos para el resto de ítems fueron CT:  $7.271 \pm 1.98$ , AS:  $4.625 \pm 1.82$ , MI:  $5.824 \pm 1.87$ , resultados similares al estudio anterior fueron obtenidos por el mismo autor en otro trabajo de investigación, donde el valor medio de la CVP fue  $4.15 \pm 3.44$ . Los valores medios para el resto de ítems fueron CT:  $6.981 \pm 1.09$ ; AD:  $4.59 \pm 0.9$ ; MI:  $6.224 \pm 0.92$ .

En la Dimensión CARGA DE TRABAJO, concluimos que no hay presencia de alguna diferencia significativa, tanto en las Características Socio-Demográficas como en las Laborales.

En la Dimensión MOTIVACIÓN INTRÍNSECA, encontramos diferencia en GRUPO ETAREO al comparar el grupo de 50 A 59 AÑOS con el grupo 30 A 39 AÑOS (  $p= 0.013$  ) y con el grupo 40 A 49 AÑOS (  $p= 0.029$  ), concluyendo que el grupo de 50 a 59 años presenta una mayor CVL que los médicos cuyas edades se encuentran entre los 30 a 49 años de edad.

En la Dimensión APOYO DIRECTIVO, no se encuentran diferencias significativas en Características Socio-Demográficas ni en las Características Laborales.

Es importante mencionar los ítems de la Encuesta CVP-35, tomada al personal de salud que labora en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales cuyos resultados fueron de importancia para este trabajo de investigación. Tales como son: “Satisfacción con el tipo de trabajo”  $\bar{x}=6.08$  IC95% [5.70–6.46] “ Posibilidad de promoción”:  $\bar{x}=5.02$  IC95% [4.64–5.35] “Reconocimiento de mi esfuerzo”:  $\bar{x}=5.01$  IC95% [4.68–5.35] “Apoyo de mis Jefes”:  $\bar{x}=6.27$  IC95% [5.81–6.73].

## **CAPITULO VI**

### **CONCLUSIONES**

Primera:

La calidad de vida laboral que perciben los trabajadores del Hospital Nacional Sergio E. Bernales que laboran en el servicio de emergencia es adecuada.

Las características socio-demográficas tales como la edad, sexo, estado civil y número de hijos del personal que labora en emergencia del HNSEB, no influyen de manera contundente en su Calidad de Vida Laboral.

El personal de salud que labora en la emergencia del HNSEB de Lima, refieren que a pesar de encontrarse satisfechos con su trabajo, su establecimiento no intenta motivarlos ya que consideran que no hay un debido reconocimiento a su esfuerzo y por ende no creen tener posibilidad de algún tipo de promoción.

Segundo:

En la Dimensión “MOTIVACIÓN INTRINSECA”, el grupo de 50 a 59 años presenta una mejor CVL que los médicos cuyas edades se encuentran entre los 30 a 49 años de edad.



## **GLOSARIO**

### **ABREVIATURAS:**

1. CL.- Carga Laboral
2. CVL.- Calidad de Vida Laboral
3. CVP.- Calidad de Vida Profesional
4. HNSEB.- Hospital Nacional Sergio E. Bernales
5. MI.- Motivación Intrínseca

## BIBLIOGRAFÍA

1. DRA. MARTA GUIBOURDENCHE DE CABEZAS ET AL. En “Calidad de Vida Laboral en Servicios de Salud.” Argentina – 2003
2. MARTÍN FERNÁNDEZ J ET AL. En “Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP-35 para la percepción de la calidad de vida profesional” – España - Aten Primaria. 2008;40(7):327-36.
3. MARIA INÉS PAREDES U. ET AL. en “Calidad De Vida Laboral de los Funcionarios del Centro De Salud Dr. Mateo Bencur, Punta Arenas, 2008”. Chile -2008
4. MSC. SILVIA F. GARCÍA GARCÍA en “Satisfacción Laboral y Productividad: su interrelación”. Cuba
5. VARO J. en “La calidad de la atención médica.” Med Clin (Barc) 1995;104:538-40. SIBBALD B, ENZER I, COOPER C, ROUTH U, SUTHERLAND V. GP job satisfaction in 1987, 1990, and 1998: lessons for the future? FamPract 2000;17:364-71.
6. ROBBINS, STEPHEN P. “Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica”, Prentice-Hall Hispanoamericana S.A., Séptima Edición, Méjico, 2000. Capítulo 5. Pág. 9
7. GARCÍA S, GONZÁLEZ JA. Factores de motivación de los profesionales de la salud en Atención Primaria. FMC 1995; 2:1.
8. ALBANESI DE NASETTASUSANA, NASETTAPAULINA M. en “Calidad de vida profesional en médicos de Cuyo” - *Alcmeon*, Revista Argentina de Clínica\_ Neuropsiquiátrica, vol. 16, Nº 4, marzo de 2011, págs. 387 a 395.
9. SÁNCHEZ GONZALEZ R., ÁLVAREZ NIDO R., LORENZO BORDA S. en “Calidad de vida profesional de los trabajadores de Atención Primaria del Área 10 de Madrid” Artículo citado por ScieloMedifam v.13 n.4 Madrid abr. 2003.

10. Disponible en: URL: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1131-57682003000400009&script=sci\\_arttext](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1131-57682003000400009&script=sci_arttext)
11. FERNÁNDEZ ARAQUE AM., SANTA CLOTILDE JIMÉNEZ E., CASADO DEL OLMO MI. en “Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria.”\_ Biblioteca Lascasas, 2007; 3 (1). Disponible en URL: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.php>
12. GRANDA EDMUNDO en “¿Quo Vadis Salud Publica?” - Foro de la Sociedad Civil en Salud - II Conferencia Nacional en Salud – Lima- 2004.
13. CAMACHO RIERA, CAROLINA en “Autoestima y Motivación”- Universidad Nacional Experimental Politécnica "Antonio José de Sucre" - Barquisimeto, Venezuela 2004
14. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ ODILE, MORENO SUÁREZ SARA, HIDALGO CABRERA Y COL en “Calidad de vida profesional de los médicos residentes”\_ Archivos de medicina.
15. Disponible en URL: <http://archivosdemedicina.com>
16. ORTIZ VALDÉS JUAN ANTONIO, ARIAS GALICIA FERNANDO en “El Desgaste Profesional (Burnout) y Calidad de Vida Laboral como predictores de la búsqueda de otro trabajo en profesionales de la salud y de la Educación en el Occidente de México”.
17. Disponible en URL: [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl) | AÑO 11 | NÚMERO 34 | OCTUBRE / DICIEMBRE 2009 | Ciencia & Trabajo.
- 18. SOCIEDAD ARGENTINA DE CARDIOLOGÍA en el “Informe de la Encuesta sobre Calidad de Vida Profesional de los Médicos Cardiólogos de la SAC”. Disponible en URL:[www.sac.com.ar/varios/encuesta\\_calidad\\_de\\_vida\\_sac.pdf](http://www.sac.com.ar/varios/encuesta_calidad_de_vida_sac.pdf)**
19. MARTÍN JESÚS, CORTÉS JOSÉ ALFONSO, MORENTE MANUEL Y COL. en “Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)” - *GacSanit* 2004;18(2):129-36

20. ARIAS AMARAL JAIME, VARGAS FLORES ARMANDO RAFAEL, HERNÁNDEZ MEJÍA RADHAMÉS Y COL. en “Calidad de vida de médicos residentes en un hospital de tercer nivel” \_Medicina Interna de México Volumen 24, Núm. 1, enero-febrero, 2008
21. Disponible en: URL: <http://www.nietoeditores.com.mx/medicina-interna-de-mexico/6-medicina-interna/78- medicos-residentes-en-un-hospital-de-tercer-nivel.html>
22. RODRÍGUEZ F JORGE, BLANCO RAMOS MA, PÉREZ S ISSA Y COL. en “Relación de la calidad de vida profesional y el burnout en médicos de atención primaria”\_ Atención Primaria. 2005 Nov;36(8):442 - 447 .
23. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ O, GARCÍA DEL RÍO GARCÍA B, HIDALGO CABRERA C Y COL. en “Percepción de la calidad de vida profesional de los médicos residentes de dos hospitales de distinto nivel asistencial”\_ Medicina de Familia (And) 2007; 2: 11-18.
24. FERNÁNDEZ JESÚS MARTÍN, GÓMEZ GASCÓN TOMÁS, MARTÍNEZ GARCÍA-OLALLA CARLOS Y COL. en “Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP-35 para la percepción de la calidad de vida profesional”\_ Aten Primaria. 2008;40(7):327-36
25. GRIMALDO MUCHOTRIGO MIRIAN en “Calidad de vida profesional en estudiantes de Ciencias de la salud”\_ Rev. Psicol.12, 51-80, 2010
26. PERA CRISTÓBAL en “Formación de los Profesionales de la Salud, una reflexión a las puertas del siglo XXI”

27. PESCOZO DELGADO DORIS B., PÉREZ NÁPOLES HILDELAISE, TOLEDO MARTÍN LORENZA en “Cultura y ética: Paradigma del profesional de la Salud”
28. DR. EVANS TIM, Subdirector General\_ Pruebas Científicas e Información para las Políticas, OMS en “Día Mundial de la Salud 2006: Colaboremos por la salud”. Disponible en URL: [http://www.who.int/world-health-day/previous/2006/tm\\_speech/es/index.html](http://www.who.int/world-health-day/previous/2006/tm_speech/es/index.html)
29. OLIVARES OMAR en “Perú se queda sin médicos” \_Diario la Primera\_Lima, 04 de Agosto del 2011 - AÑO: VI - Edición: 002324
30. Disponible en URL:<http://www.diariolaprimeraperu.com/online/index.php>
31. NÚÑEZ VERGARA MANUEL en “Migración de Profesionales de la Salud Perú Escenario Actual y Perspectivas”\_MINSA
32. Página Oficial de la Organización Mundial de la Salud
33. Disponible en URL:<http://www.who.int/features/qa/62/es/index.html>
34. JUÁREZ GARCÍA ARTURO en “Factores Psicosociales Relacionados con la Salud Mental en Profesionales de Servicios Humanos en México”\_ Ciencia & Trabajo | AÑO 6 | NÚMERO 14 | OCTUBRE/DICIEMBRE 2004 | [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl)
35. ROCHA MANILLA RAMÓN C., ALONSO NÚÑEZ GABRIEL DE J., VALDERRAMA ÁBREGO NORA en “Estrategia preventiva contra enfermedades crónico degenerativas en personal de salud”- México
36. DRA. NAVARRO VIVIANA en “Síndrome de Burnout o Quemazón profesional”\_ Avances Médicos\_ [www.intermedicina.com](http://www.intermedicina.com)
37. GOMERO CUADRA RAÚL, PALOMINO BALDEÓN JUAN, RUIZ GUTIÉRREZ FERMÍN, LLAP YESÁN CARLOS en “El Síndrome de Burnout en personal sanitario de los hospitales de la empresa minera de Southern Perú CopperCorporation: Estudio Piloto.”\_ *RevMedHered* 2005;16:233-238.

38. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ LÁZARO, Dr. en Ciencias Económicas- Profesor Titular Adjunto, Universidad de La Habana en “Calidad de vida laboral y formación de valores: una estrategia imprescindible”.
39. GUTIÉRREZ JUAN MANUEL, Director de Capital Humana Creatia Business, S.L. en “Las cuatro “C” Calidad de Vida Laboral”\_ N°17-Junio de 2005.
40. SEGURADO TORRES ALMUDENA Y AGULLÓ TOMÁS ESTEBAN en “Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social”\_ 2002. Vol. 14, n° 4, pp. 828-836.
41. CASAS JUANA, REPULLO JOSÉ RAMÓN, LORENZO SUSANA, CAÑAS JUÁN JOSÉ en “Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios”\_ Revista de Administración Sanitaria \_Volumen VI. Número 23. Julio/septiembre 2002.

## ANEXOS

Dentro de los anexos se incluyen como anexo N° 1 el instrumento para la recolección de información.

### ANEXO N ° 1

EL SIGUIENTE INSTRUMENTO TIENE COMO OBJETIVO CONOCER SU OPINIÓN RESPECTO A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES COLLIQUE - LIMA.

ESTO NO ES UNA EVALUACIÓN DE SUS OPINIONES, POR LO TANTO AQUÍ NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS E INCORRECTAS.

LA INFORMACIÓN QUE USTED NOS PROPORCIONE SERÁ TRATADA BAJO Estricta CONFIDENCIALIDAD. GRACIAS

#### I. Antecedentes Personales y Laborales. Marque con un aspa (x)

1. **Edad:** \_\_\_\_\_ años

2. **Sexo:**

Hombre  Mujer

3. **Estado Civil:**

Soltero(a)  Casado(a)  Conviviente

Separado(a)/Divorciado(a)  Viudo(a)

Otros, especifique \_\_\_\_\_

4. **Número de Hijos:** \_\_\_\_\_ hijos

5. **Situación Laboral:**

Nombrado  Contratado

**6. Profesion:**

Médico Internista	<input type="checkbox"/>	Neurocirujano	<input type="checkbox"/>
Cirujano Pediatra	<input type="checkbox"/>	Pediatra	<input type="checkbox"/>
Gineco Obstetra	<input checked="" type="checkbox"/>	Cirujano General	<input checked="" type="checkbox"/>
Traumatólogo	<input type="checkbox"/>	Anestesiólogo	<input type="checkbox"/>
Emergenciólogo	<input type="checkbox"/>	Intensivista	<input type="checkbox"/>
Lic. Enfermería	<input type="checkbox"/>	Tec. Enfermería	<input type="checkbox"/>

**10. Tiempo de Actividad Laboral,** \_\_\_\_\_ (Tiempo transcurrido desde que **comenzó a trabajar** de manera remunerada en Hospital Sergio E. Bernales).



**CUESTIONARIO CVP-35 (anónimo)**

<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
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. Desconecto 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 de mejorar la calidad de										

vida de mi puesto																				
23. Tengo autonomía o libertad de decisión																				
24. Interrupciones molestas																				
25. Estrés (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)																				

NOTA:«NADA» (valores 1 y 2)

«ALGO» (valores 3, 4 y 5);

«BASTANTE» (valores 6, 7 y 8) «MUCHO» (valores 9 y 10)

## ANEXO N° 02

### PRUEBA PARA NORMALIDAD

