



2018 - "Año del Centenario de la Reforma Universitaria"

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA DE ENFERMERÍA
CÁTEDRA DE TALLER DE TRABAJO FINAL**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN ENFERMERIA

***“Calidad de Vida laboral de Enfermeros/as”
(Estudio a realizar Hospital Domingo Funes de Santa
María de Punilla. Córdoba. Argentina. (2019).”***

Directora Metodológica:

Profesoras: Lic. Diaz de Coy Estela del Valle

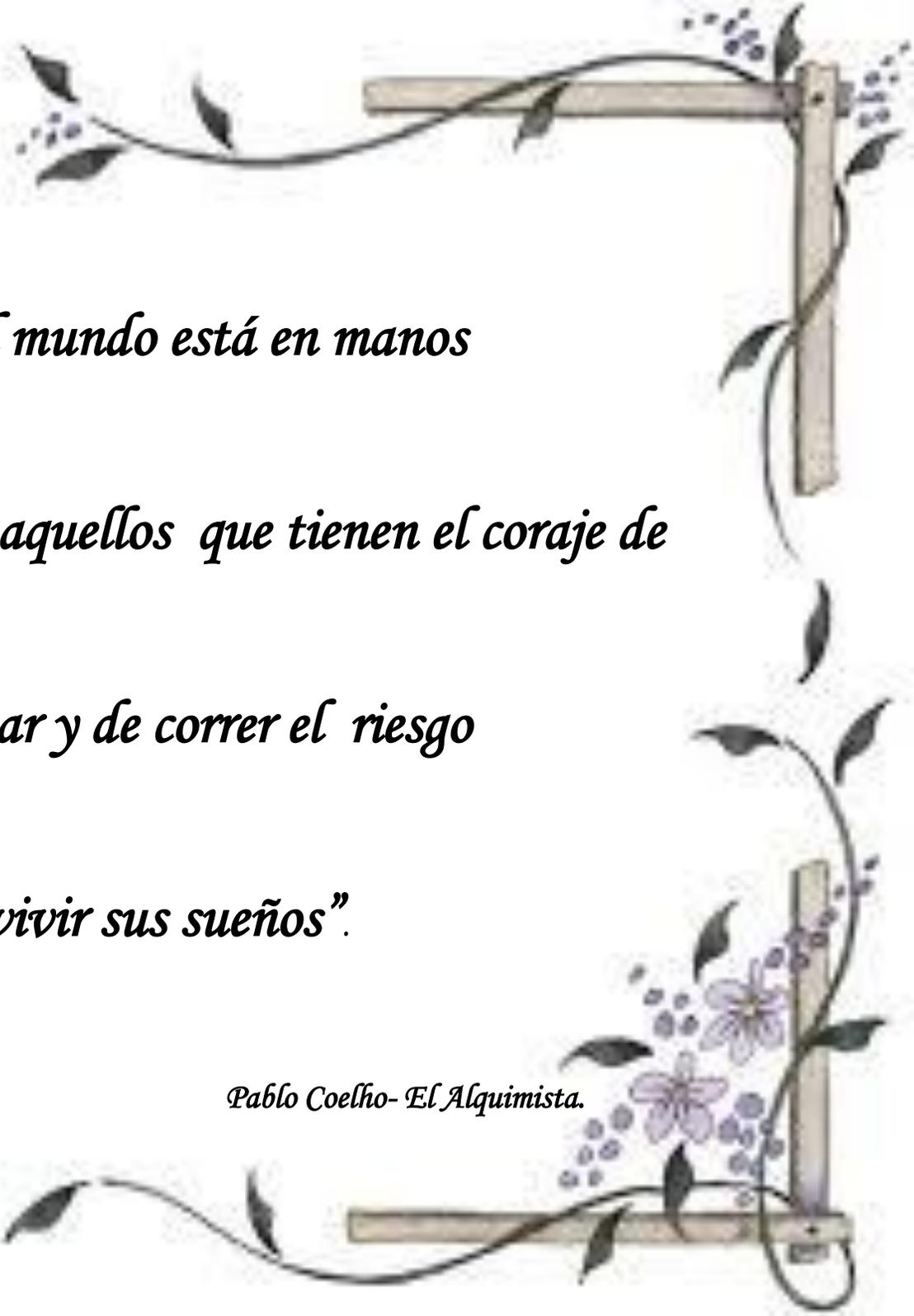
Lic. Soria Valeria Cecilia

Autores:

Enf. Gramajo, Claudia Carina

Enf. Suarez, Cristian German

Córdoba, Marzo 2018



*“El mundo está en manos
de aquellos que tienen el coraje de
soñar y de correr el riesgo
de vivir sus sueños”.*

Pablo Coelho- El Alquimista.

INDICE

Datos de los autores.....	1
Agradecimientos.....	2
Prologo.....	3
CAPÍTULO I	4
Planteo del Problema.....	5-9
Definición de problema.....	9
Justificación del problema.....	10
Marco Teórico.....	11-17
Definición Conceptual de la Variable.....	18-19
Objetivos: General y Específicos.....	20
CAPÍTULO II	21
Diseño Metodológico.....	22
Tipo de Estudio.....	21
Definición Operacional de la Variable.....	22-23
Universo.....	23
Muestra.....	23-24
Fuente.....	24
Técnica.....	24
Instrumento.....	25
Plan de Recolección de Datos.....	26
Plan de Procesamiento de Datos.....	26
Plan de presentación de Datos.....	27
Plan de Análisis de Datos.....	27-30
Cronograma de actividades.....	31
Presupuesto de la investigación.....	31
Bibliografía.....	32-34
Anexos.....	35-41

Datos de los Autores:

Gramajo Claudia Carina, de 38 años de edad

Enfermera técnica Profesional egresada de la Escuela de Enfermería extensión Punilla; dependiente de la Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Córdoba en el año 2015.

Actualmente realiza su labor profesional como enfermera operativa, en el sector de Clínica médica del Hospital Domingo Funes en la localidad de Santa María de Punilla y se desempeña como enfermera comunitaria: en el centro de salud municipal de la localidad de Biale Massé, provincia de Córdoba. Argentina.

Suarez Cristian German, de 39 años de edad

Enfermero Técnico Profesional egresado de la Escuela de Enfermería, dependiente de la Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Córdoba en el año 2015. Se desempeña laboralmente como Enfermero operativo, en el sector de Clínica Médica del Hospital Domingo Funes en la localidad de Santa María de Punilla en la provincia de Córdoba. Argentina.

Agradecimientos:

A las Enfermeras que tienen la noble tarea del cuidado del Hospital Provincial Domingo Funes, ya que, sin su colaboración, esta investigación no hubiera sido posible.

A Dios, por seguir brindándonos la posibilidad de estudiar.

Se agradece de manera especial y sincera a las docentes de la cátedra de trabajo final, que nos guiaron y brindaron el apoyo para concluir nuestro proyecto de investigación, fortaleciendo cada etapa, con sus conocimientos generando el estímulo que se necesita para culminar el proyecto.

La fortaleza que nace de nuestro ser, acompañada de la voluntad y perseverancia siempre fue nutrida desde nuestro seno familiar, agradecidos a nuestros afectos que fueron un pilar importante para la realización y culminación de este proyecto. Que nos permitió confiar en nuestras capacidades, impulsándonos a avanzar generándonos un crecimiento, superación y desarrollo profesional

Por último y no menos importante, resaltar el compromiso grupal, el compañerismo, la tolerancia, el profesionalismo y responsabilidad con la que se ha afrontado cada instancia del trabajo de equipo.

Prologo:

El enfermero/a, ha evolucionado en el transcurso del tiempo y a la vez la profesión fue experimentando cambios significativos en sus funciones.

La calidad de vida laboral es un factor muy importante, percibida por los agentes de salud como un estado placentero, resultado de diferentes elementos objetivos y subjetivos que tiene que ver, fundamentalmente, con lo que hacemos y cómo experimentamos lo que hacemos.

Sin embargo la calidad de vida laboral en su concepto comprende diferentes niveles, tales como biológicos, económicos, sociales, psicológicos y ecológicos presentándose en una constante interacción entre ellos.

Así también hay aspectos organizativos y funcionales que pueden ser fuentes generadoras de influencia en la calidad de vida laboral en el personal de la salud y especialmente en los profesionales de enfermería, objeto de estudio de este proyecto

Este trabajo pretende conocer las distintas dimensiones que potencian la calidad de vida laboral de los enfermeros/as frente a las condiciones de trabajo que no son favorables para el desempeño de los agente de la salud con el fin de brindar cuidados de excelencia.

Para tal fin se propone realizar un estudio de tipo descriptivo, por medio del cual se identifique la calidad de vida laboral de los enfermeros/as del Hospital Domingo Funes según la opinión del departamento de enfermería del nosocomio, de corte transversal para recolectar datos en un único momento, durante el periodo de octubre-noviembre del año 2019.

El siguiente proyecto se confeccionara durante el año 2018, desarrollándose en dos capítulos:

- El Capítulo I incluye la introducción con el Planteo y Definición del problema, Justificación de problema, Marco teórico, Definición conceptual de la variable y Objetivos.
- En el Capítulo II se incluye el Diseño Metodológico con el Tipo de Estudio, Definición operacional de las variables, el Universo y Muestra, Fuente, Técnica e Instrumento.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El Hospital Domingo Funes, establecimiento Polivalente de nivel II, de la salud pública provincial ubicado a 50 km de la ciudad de Córdoba situada sobre la Ruta Nacional 38, en la localidad de Santa María de Punilla, Departamento Punilla, Provincia de Córdoba, Argentina. Es además un centro formador de especialidades reconocido por la Secretaria de Graduados en Ciencias de la Salud de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Córdoba. Argentina. (Facultad de Ciencias Médicas, 2016).

El Departamento de Enfermería cuenta con 178 enfermeros/as, el 76 % de mujeres y el 24 % de varones distribuidos en diferentes sectores del Hospital. Los mismos brindan cuidados desde una perspectiva integral, desempeñando su labor en conjunto de forma interdisciplinaria.

Es de vital importancia conocer la calidad de vida laboral que tienen las Enfermero/as ya que de ello depende el servicio que se brinda a la comunidad por su interacción permanente con esta, la institución y las diferentes dimensiones que abarca la calidad de vida profesional

En este contexto, los Enfermeros, realizan su guardia laboral con sobre carga de trabajo, lo que conlleva mencionar las ausencias, por licencia anual, licencia por maternidad, por parte de enfermo y carpeta médica. Muchos de los colegas que se encuentran en planta permanente suelen utilizar las licencias, generando cargas horarias en el accionar del personal contratado. Otro factor de riesgo es la violencia por parte de familiares de pacientes, o pares; como también los contratos laborales inestables.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) clasifico el Convenio (núm. 149) sobre el personal de enfermería, entre los instrumentos que no habían perdido actualidad y reafirmo su pertinencia respecto de la realidad social y económica del momento. La relación entre unas condiciones de empleo y de trabajo insatisfactorio y la escasez del personal en el ámbito de la enfermería es compleja. Entre las consecuencias de lo anterior cabe mencionar una mayor morbilidad y mortalidad de los pacientes; más violencia en el lugar de trabajo, menos cabo de la seguridad y la salud del personal en servicio activo; alto grado de insatisfacción laboral e intención de abandonar el sector, y emigración de los trabajadores de la salud desde los países en desarrollo hacia los países desarrollados. (OIT, 2013).

Teniendo en cuenta todo lo antes mencionado es que surgen los siguientes interrogantes:

- ¿Existe antecedentes sobre la calidad de vida laboral percibidas por los profesionales como baja de los enfermeros/as?
- ¿Se encuentran estudios que determinen el nivel de calidad de vida de los profesionales en enfermería?
- ¿Se realizaron investigaciones sobre algunos factores influyentes en la calidad de vida de los enfermeros?
- ¿Se han publicado estudios donde se manifieste sobre la calidad de vida laboral y sus consecuencias en el cuidado?
- ¿Se ha investigado sobre la percepción de la calidad profesional en los trabajadores de la salud?

Los antecedentes revisados dan cuenta que la calidad de vida laboral es percibida por cada persona, según en el contexto cultural y el sistema de valores en el cual vive, en relación con sus expectativas, intereses y logros.

Un estudio realizado sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores informa que el estrés laboral influye directamente en la percepción de la calidad de vida guardando una relación estrecha con el rendimiento laboral, obteniendo como resultado mediante una elevada productividad., conocer la calidad de vida profesional percibida por las Enfermeras en el hospital Geriátrico Virgen del Valle de Toledo, España (2013). Según el instrumento realizado da un total de 45 respuestas (65,2%) con una valoración global medida sobre la calidad de vida profesional percibida es baja, en relación con las tres dimensiones valoradas. (Hanzeliková, 2013).

Diremos que la calidad de vida laboral está condicionada por la estructura social, que puede ser considerada como característica o pautas culturales, características psicosociales de la comunidad, así como las características de las instituciones donde el profesional está inmerso.

Como respuesta al siguiente interrogante un estudio realizado sobre La calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de las instituciones públicas en Hermosillo, Sonora, México (2013), el estudio utilizado fue el

muestreo probabilístico, de 345 enfermeras, datos recolectados a través de instrumentos que recogen datos biosociodemográficos con el fin de determinar el nivel de calidad de vida. Podemos decir, que el promedio de calidad de vida en el trabajo global del personal de enfermería de 207,31 (de 41,74), indica un nivel medio. Según forma de contratación la calidad de vida en el trabajo fue mayor en las personas con contrato indefinido. (Quintana Zavala, 2013).

Para las instituciones de salud es de gran importancia reconocer los factores que inciden en la calidad de vida laboral por lo que el trabajo es una actividad individual y colectiva que requiere de esfuerzo, aptitudes, destrezas, conocimientos y tiempo que los trabajadores llevan a cabo a cambio de remuneración, permitiéndole al individuo satisfacer sus necesidades económicas.

Dentro de los antecedentes de estudios de calidad de vida, se puede mencionar el realizado a enfermeros del Instituto de Medicina Tropical Pedro Kouri de la ciudad de la Habana, Cuba (2013) indica que algunos factores influyentes en la calidad de vida es la laboral, se implementaron diversos instrumentos para medir: el estrés laboral y su vulnerabilidad, la satisfacción, y la autoestima. La muestra se conformó con 20 enfermeros escogidos al azar en el Instituto de Medicina. Se encontró una buena calidad vida laboral basada en bajos índices de riesgos y estrés laboral. (Herrera Sánchez & Cassals Villa, 2013).

El termino calidad de vida laboral es usualmente empleado de manera vaga y sin definición clara, por su amplia naturaleza de un concepto que incluye el funcionamiento físico, o el funcionamiento psicológico o social y las condiciones de trabajo. Las preocupaciones que se refieren a la calidad de vida laboral como a la apreciación que el individuo hace de su propia vida y a la satisfacción con su nivel actual de funcionamiento comparado con lo que percibe como posible o ideal, limita al profesional en su accionar laboral.

Otro estudio desarrollado sobre La calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería y sus consecuencias en el cuidado, realizado a los asistentes del Congreso Nacional de Enfermería en Medellín, Colombia (2016), informa que las precarias condiciones laborales en las cuales ejercen el y la profesional de enfermería, manifiestas en la perdida de estabilidad laboral, de prestaciones sociales y de pago de recargos

nocturnos y festivos, en el incremento de la jornada laboral y en el escaso tiempo de dedicación al cuidado directo, entre otros, expresan los efectos aplicados al sector salud e impactan negativamente el cuidado y la calidad de vida personal y familiar de los profesionales, porque restringen poderosamente la realización de necesidades para el pleno desarrollo humano. (Romero, 2016).

En los países emergentes como Argentina, los trabajadores deben luchar constantemente para mantener sus puestos de trabajo, no pasa lo mismo en los países desarrollados que tiene expectativas altas. Los profesionales de enfermería se encuentran sometidos a altos niveles de estrés lo cual puede transformarse en situaciones de insatisfacción.

Un estudio realizado tiene como objetivo estudiar sobre la percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud, realizado en San Luis, Argentina (2013). La muestra está constituida por 60 varones y 71 mujeres. Para evaluar la calidad de vida profesional se utilizó el CVP-35, cuestionario autoaplicado. Los resultados obtenidos permiten identificar entre los grupos de estudios en la escala del cuestionario pudieron detectar que ante un aumento del apoyo directivo y de la motivación intrínseca, aumentaría la calidad de vida. Sería importante seguir con investigaciones en otras provincias de nuestro país para establecer comparaciones y actuar preventivamente. (Albanesi, 2013).

Puntualmente, la necesidad de estudiar la Calidad de Vida Laboral surge cuando las necesidades primarias han quedado insatisfechas y se puede identificar el estilo de vida, caracterizado por las condiciones en que se encuentra el individuo y las condiciones de trabajo como sus características, lugar donde se encuentra el puesto de trabajo, la seguridad social, la forma en que invierte el tiempo libre, las relaciones que se establecen con los compañeros de trabajo y su entorno. La calidad de vida refleja en el reconocimiento, posicionamiento y aceptación que el individuo experimenta dentro de su ámbito laboral o profesional. La calidad de vida laboral de los enfermeros tiene repercusiones directas en la eficiencia del servicio que otorgan y el impacto que tiene en la misma persona, por ellos es importante que los directivos tomen decisiones en la planeación de programas específicos para su personal, que ayuden a mejorar la calidad de vida laboral de los mismos.

En este contexto, se considera definir la siguiente pregunta problema:

¿Cuál es la calidad de vida laboral de los enfermeros/as del Hospital Domingo Funes de Santa María de Punilla en la provincia de Córdoba. Argentina. 2019?

Justificación del problema

Con el fin de brindar información que pueda ser de utilidad o aportar un nuevo cuerpo de conocimiento se realizara el siguiente proyecto, mediante un análisis crítico de la opinión del departamento de enfermería del Hospital Domingo Funes donde se pretende conocer la situación actual como fuente de información de la calidad de vida laboral.

Si bien existe literatura que habla sobre la calidad de vida laboral en el ámbito de la salud, no hemos encontrado estudios sobre análisis del tema en este Hospital.

Este trabajo de investigación tendrá la finalidad brindar contribuciones a la ciencia enfermera en el campo de la calidad de vida laboral, ayudando a detectar y resolver necesidades básicas como axiológicas (valores), que afecten la operatividad del equipo y la relación interdisciplinaria integrada y eficiente.

Se pretende aportar a nuestra profesión datos importantes, que serán útiles para la implementación de nuevas políticas públicas, convenios laborales y protocolos operativos de trabajo, que impulsen al equipo de salud a brindar cuidados de excelencia con el fin de mejorar la calidad de vida laboral.

Marco Teórico

La calidad de vida laboral para los siguientes autores Quintana Zavala M., Paravic Klinj T. y Sáenz Carrillo K. (2013) “es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su trabajo y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre”.

Según la Calidad de Vida Laboral (CVL) se define como el ambiente y las condiciones de trabajo favorables, que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal, brindando una sensación subjetiva de bienestar, debido a las características sociales y personales que envuelve, no obstante, también implica todo aquello impositivo relacionado al ámbito en el que se elabora, independientemente si el personal presta servicios en instituciones públicas o privadas (Albanesi S., 2015).

Dentro de los antecedentes de estudios de calidad de vida laboral, se puede mencionar el realizado en la Universidad de Flores provincia de Buenos Aires, Argentina. Se afirma que la calidad de vida laboral es un concepto referido al bienestar en todas las áreas del ser humano, respondiendo a la satisfacción de las necesidades físicas (de salud, seguridad), materiales (de vivienda, ingresos, transporte, pertenencias, comida), sociales (de trabajo, familia, relaciones personales, comunidad, responsabilidades), psicológicas o emocionales (de afecto, autoestima, inteligencia emocional, espiritualidad, religión), de desarrollo (educación, productividad) y ecológicas (calidad del agua, del aire, etc.). (Kerman, 2011).

Según la Calidad de Vida Laboral (CVL) se define como el ambiente y las condiciones de trabajo favorables, que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal, brindando una sensación subjetiva de bienestar, debido a las características sociales y personales que envuelve, no obstante, también implica todo aquello impositivo relacionado al ámbito en el que se labora, independientemente si el personal presta servicios en instituciones públicas o privadas (Albanesi S., 2015).

Al respecto de la Calidad de Vida de Trabajo de los profesionales del área de la salud debería ser óptima ya que aparentemente cuentan con los conocimientos y los medios necesarios, para prevenir riesgos y realizar acciones de autocuidado, en todas las esferas del ser humano. Sin embargo, diversos estudios destacan que esta afirmación está lejos de ser una realidad ya que hay evidencia de que dentro del grupo de profesionales del área de la salud, existen múltiples problemáticas y en el caso específico del Equipo de Enfermería han desarrollado patologías tales como estrés laboral, conflictos relacionados a la violencia dentro de las instituciones de salud, dirigida tanto a los pacientes como entre los mismos profesionales, así como índices de pobre satisfacción laboral. La Enfermería se debe ejercer con libertad, sin presiones de cualquier naturaleza, en un entorno que garantice la seguridad e integridad personal y profesional, con los recursos necesarios que le permitan el óptimo desempeño de sus funciones, recibir trato digno por parte de los pacientes, sus familiares, así como del personal relacionado con su trabajo independientemente del nivel jerárquico, además tener acceso a diferentes alternativas de desarrollo profesional, asociarse libremente para impulsar, fortalecer y salvaguardar sus intereses profesionales, acceder a posiciones de toma de decisión de acuerdo a sus competencias, sin discriminación alguna, en igualdad de condiciones que otros profesionales. (Quintana Zavala & Paravic Klijn, 2014).

La aproximación a la calidad de vida en el trabajo es a través de la percepción de los propios trabajadores, por lo cual, se hace necesario para esta investigación, abordar algunas formas en las que la percepción es entendida, debido a que actualmente, la psicología del trabajo y el estudio de la CVT, confieren una gran importancia a las percepciones del trabajador sobre el trabajo y sobre sí mismo como trabajador. Duro A. (2013).

La percepción de un individuo es subjetiva, selectiva y temporal. Subjetiva, ya que las reacciones a un mismo estímulo varían de un individuo a otro. Selectiva, porque el individuo selecciona su campo perceptual en función de lo que desea percibir. Temporal, ya que es un fenómeno a corto plazo, la forma en que los individuos llevan a cabo el proceso de percepción evoluciona a medida que se enriquecen las experiencias o varían las necesidades y motivaciones de los mismos. García M. (2013).

La calidad de vida laboral se ve afectada por factores de tipo personal, social, económico, educativo y ambiental, así como el bienestar, los temores y las

preocupaciones que se refieren a la calidad de vida profesional como a la apreciación que el individuo hace de su propia vida, y a la satisfacción con su nivel actual de funcionamiento comparado con lo que percibe como posible o ideal; este enfoque, toma en cuenta el derecho de la persona de valorar su propia vida. Considerando que la enfermería es una de las ocupaciones del cuidado dentro de los trabajadores de la salud en este contexto las problemáticas que afectan a las y los enfermeros son diversas, e impactan negativamente tanto en las condiciones laborales como en la calidad de atención en salud. Puntalmente la necesidad de estudiar la calidad de vida laboral surge para poder detectar factores que afecten a la calidad de cuidados que se brindan a la comunidad.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas y sus inquietudes. Se trata de un concepto amplio que está influido de un modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno. (OMS, 2010)

Un estudio es realizado por un grupo de agencias como la (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (por sus siglas en inglés UNESCO), entendiendo la calidad de vida como “las condiciones materiales de vida de una persona, clase social o comunidad para sustentarse y disfrutar de la existencia”. (Zurriaga, 2009)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) declara que el Trabajo es: "el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores", además, el TD incorpora los siguientes atributos: empleo de calidad y cantidad suficiente, ingresos adecuados, seguridad en el trabajo, formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad, respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, fortalecimiento sindical y negociación colectiva, participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social, diálogo social, protección social en el empleo y en la sociedad, en condiciones de libertad, equidad y dignidad para todos los miembros de la sociedad. (Quintana Zavala & Paravic Klijn, 2015).

Así mismo, estudiantes de enfermería en la Universidad Autónoma de Chihuahua, México desarrollaron el concepto de enfermero como aquel que presta un servicio a la sociedad en coordinación con los otros profesionales de las áreas de la salud, a través de la prevención y tratamiento de las enfermedades, así como de la rehabilitación de las personas que las padecen, basándose en la identificación y tratamiento de las respuestas humanas reales o potenciales que los sujetos sanos o enfermos presentan, con el propósito de conservar fomentar la salud.(González, 2012)

Dentro de los de estudios de calidad de vida laboral, se puede mencionar a La Constitución Nacional Argentina que sostiene en su Artículo 17. Derecho a la vida y a la calidad de vida y aun ambiente sano. (Constitución Nacional Argentina, 1994 a)

La calidad de vida es esencial para su desarrollo integral acorde con la dignidad de ser humano. Este derecho supone la generación de condiciones que les aseguren desde la concepción cuidado, protección, alimentación nutritiva y equilibrada, acceso a los servicios de salud, educación, vestuario adecuado, recreación y vivienda segura dotada de servicios públicos esenciales en un ambiente sano. (Constitución Nacional Argentina, 1994 b)

Así mismo, la ley 26529 dice que el Capítulo I: Derechos del paciente en su relación con los profesionales e instituciones de la salud. En su Artículo 2- derechos del paciente desarrolla lo siguiente: Constituyen derechos esenciales en la relación entre el paciente y el o los profesionales de la salud, el o los agentes del seguro de salud, y cualquier efector de que se trate, los siguientes: a) Asistencia, b) Trato digno y respetuoso, c) Intimidad, d) Confidencialidad, e) Autonomía de la Voluntad. (Ley Nacional 26529, 2012)

Se considera relevante la ley Nacional N. ° 24004, ley de ejercicio de la enfermería hace referencia su Artículo 2 — El ejercicio de la enfermería comprende las funciones de promoción, recuperación y rehabilitación de la salud, así como la de prevención de enfermedades, realizadas en forma autónoma dentro de los límites de competencia que deriva de las incumbencias de los respectivos títulos habilitantes. (Ley Nacional 24004, 1991)

Es considerado dentro del ejercicio de la enfermería a la docencia, investigación y asesoramiento sobre temas de su incumbencia y la administración de servicios, cuando sean realizados por las personas autorizadas por la presente a ejercer la enfermería.

El accionar de los agentes de salud se resguarda mediante el código deontológico, del Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) (2014) donde se plantea que las enfermeras deben desarrollar e implementar las políticas de salud tanto en los planos locales nacionales como internacionales mediante el desempeño de funciones de gestión y liderazgo. Le otorga la responsabilidad de contribuir en la planificación de políticas de la salud, y en la coordinación y gestión de los servicios del área. Para el CIE las enfermeras gestoras han de ser directamente responsables de la gestión de los servicios de enfermería porque poseen las competencias para dirigir estos y otros servicios de salud. (Consejo Internacional de Enfermería, 2014 a)

Además, plantean otras funciones que pueden desempeñar las enfermeras gestoras como asesorar de otros gestores sobre cuestiones que corresponden a la enfermería profesional. (Consejo Internacional de Enfermería, 2014 b)

En el convenio número 149 realizado por la (OIT), reconoce el papel crucial que desempeña el personal de enfermería y otras categorías de trabajadores de la salud en beneficio de la salud y el bienestar de la población. Establece normas laborales mínimas que hacen hincapié en las particulares condiciones en que se realiza la atención de enfermería. Entre los aspectos contemplados en el Convenio figuran: educación y formación apropiadas al ejercicio de las funciones del personal de enfermería; condiciones de empleo y de trabajo atractivas, incluidas perspectivas de carrera, remuneración y seguridad social; adaptación de las normas que rigen la seguridad y la salud en el trabajo al ejercicio de la enfermería; participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería; consulta al personal de enfermería respecto de sus condiciones de empleo y de trabajo y mecanismos de resolución de conflictos. (Organización Internacional de Trabajo, 2013).

Se considera así mismo también, la ética deontológica, desde la perspectiva de la Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería, código de ética, refiere sobre la responsabilidad del profesional de enfermería para mantener la calidad de las personas en el punto número: 4. Responsabilidad de la enfermera/o profesional. -4.1. En el ejercicio profesional son cuatro los aspectos que reviste la responsabilidad de la

enfermera/o: mantener y restaurar la salud, evitar las enfermedades y aliviar el sufrimiento. (Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería, 2012)

El Consejo Regional de Enfermería Mercosur (C.R.E.M.) promueve los principios éticos en las contrataciones de los profesionales de enfermería por los países de la región, considerando la reglamentación fiable de enfermería, en acceso al pleno empleo, la libertad de movimiento, la ausencia de toda discriminación y contratación de buena fe. Promover entre colegas relaciones de mutuo respeto y lealtad. Fomentar y exigir condiciones dignas de trabajo en el ejercicio profesional y en su medio laboral, por sí mismas, para con sus colegas y para el conjunto de trabajadores de la salud. (Consejo Regional de Enfermería Mercosur, 2013)

La Federación Argentina de Enfermería (FAE) Promueve el nucleamiento, desarrollo y fortalecimiento de la Enfermería Argentina, definir y proponer las políticas de enfermería que hagan a la consecución de sus objetivos, representar a sus asociados ante los organismos nacionales e internacionales y asumir la responsabilidad de la defensa de las condiciones de vida y de trabajo del personal de enfermería de acuerdo a las legislaciones provinciales, nacionales e internacionales que convengan a sus asociados. (Federación Argentina de Enfermería, 2014).

Así también la Asociación Enfermería de Córdoba (AEC) como entidad civil de los enfermeros, se constituye en defender los legítimos intereses de sus miembros en relación con su bienestar económico-social y las condiciones de trabajo, interviniendo en la forma que considere más eficaz contra cualquier acto que signifique menoscabo o desmedro para el ejercicio de la enfermería, velando por el cumplimiento de las normas éticas. (Asociación Enfermería de Córdoba, 2015).

La siguiente Ley de la Provincia de Córdoba 10208 en su artículo 3- La política ambiental provincial establece el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Promover el mejoramiento de la calidad de vida de las generaciones presentes y futuras en forma prioritaria. Artículo 5- El diseño, formulación y aplicación de las políticas ambientales
- El respeto de la dignidad humana y el mejoramiento continuo de la calidad de vida de la población. (Ley Provincial 10208, 2014)

Para el presente estudio hemos seleccionado el instrumento de Calidad de vida Profesional 35 (CVP-35) “se define como la experiencia de bienestar secundaria a la percepción del equilibrio entre las demandas o cargas de un trabajo profesional intenso y complejo y los recursos disponibles para afrontarlas”. Abordado desde tres dimensiones: apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación intrínseca del profesional de enfermería que tiene la encomienda directa en la atención del paciente. (Casas J, Repullo JR, Lorenza S, Cañas JJ 2012).

El mismo cuestionario validado CVP-35, de 35 preguntas, fue utilizado por Sosa Cerda (2012) el personal de enfermería cuenta con buena calidad de vida laboral, pues las deficiencias organizacionales percibidas se ven equilibradas con la responsabilidad e identificación hacia la disciplina.

Los estudios de Fernández Araque y col. (2007) midieron la calidad de vida profesional del personal de enfermería de atención primaria en Soria, mediante el cuestionario CVP-35 utilizado en su formato original, que fuera utilizado en varios estudios previos, en algunos de los cuales se suprimieron algunas preguntas.

Por último, los siguientes autores Hanzeliková Pogrányivá, A.; García López, M.V.; Pomares Martínez, M.; Pardo Fernández, M.J. y Del Monte Paz, J (2013) utilizan el mismo instrumento validado CVP -35 cuya conclusión nos refiere que existe la percepción de baja calidad de vida profesional de las enfermeras. Con una adecuada motivación intrínseca, pero con cierta insatisfacción relacionada con la carga de trabajo y una escasa percepción de apoyo directivo. Los resultados obtenidos indican la necesidad de un cambio cultural organizativo basado en la participación, en la motivación y aumentando el apoyo directivo.

Definición conceptual de la variable

Para realizar la conceptualización de la variable se tomara la definición de los siguientes autores Quintana Zavala M. y col. (2013) “es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su trabajo y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre”.

Según Albanesi S. (2015), la Calidad de Vida Laboral (CVL) “se define como el ambiente y las condiciones de trabajo favorables, que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal, brindando una sensación subjetiva de bienestar, debido a las características sociales y personales que envuelve, no obstante, también implica todo aquello impositivo relacionado al ámbito en el que se labora, independientemente si el personal presta servicios en instituciones públicas o privadas”. Dichos autores elaboraron y validaron el instrumento CVP – 35 que mide la Calidad de vida profesional.

Considerando lo que los autores plantean para conocer la CVP- 35, verificando la variable donde se encuentra clasificada en tres dimensiones:

- **Apoyo Directivo:** refiere al apoyo emocional que brindan los directivos de las instituciones, al personal con el fin de mejorar la calidad de vida laboral dentro del entorno empresarial; disminuye el ausentismo, mejora las relaciones interpersonales, y fomenta el compañerismo. De los directivos depende que la institución trabaje en armonía y sincronía con sus trabajadores. Implementando metodologías para facilitar el logro de los objetivos, la comunicación clara, el elogio, la prevención de amonestaciones y las compensaciones económicas.
Indicadores: satisfacción con el sueldo, posibilidades de promoción, reconocimiento de mi esfuerzo, apoyo de mis jefes, apoyo de mis compañeros, posibilidad de ser creativo, recibo información de los resultados de trabajo, posibilidad de expresar lo que pienso y necesito, mi empresa de mejorar la CV de mi puesto, tengo autonomía o libertad de decisión, variedad en mi trabajo, es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.

- **Demanda de Trabajo:** hace referencia a la percepción que tienen los profesionales de la salud, sobre la demanda de su puesto de trabajo. También hace referencia al exceso de trabajo, llevando esto a una falta de tiempo personal, la sobrecarga de rol en la enfermería supone no poder atender adecuadamente a los pacientes, incurrir en errores al administrar medicamentos, recibir quejas de los familiares del paciente y del propio paciente por falta de atención y cuidado, de los propios compañeros que tienen que asumir tareas que no se han generado en su turno.

Indicadores: calidad del trabajo que tengo, precisión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo, presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo, prisas y agobios por falta de tiempo para hacer, conflictos con otras personas de mi trabajo, falta de tiempo para mi vida personal, incomodidad física en el trabajo, carga de responsabilidades, interrupciones molestias, estrés, esfuerzo, emocional, mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.

- **Motivación Intrínseca:** es la motivación del personal de enfermería para desempeñar su labor. Hace referencia a todos aquellos factores que mueven a las personas a comportarse de determinada manera, hacer una u otra cosa y que afecta de manera sustantiva a la calidad e intensidad.

Indicadores: apoyo de mi familia, ganas de ser creativo, desconecto al acabar la jornada laboral, capacitación necesaria para hacer mi trabajo, estoy capacitado para hacer mi trabajo, estoy capacitado para hacer mi trabajo actual, mi trabajo es importante para la vida de otras personas, lo que tengo que hacer queda claro, me siento orgullosa de mi trabajo y apoyo a mis compañeros.

Objetivo general

Conocer la calidad de vida laboral de las enfermeras del Hospital Domingo Funes, de la localidad de Santa María de Punilla, Córdoba, Argentina, año 2019.

Objetivos específicos

- Analizar el apoyo directivo que reciben las enfermeras por parte de los diferentes niveles jerárquicos.
- Identificar la demanda de trabajo que presenta el personal de enfermería
- Establecer la motivación intrínseca del personal de enfermería.
- Describir la calidad de vida profesional global percibida por las enfermeras/os.

CAPITULO II

METODOLOGIA

Tipo de Estudio

El tipo de estudio seleccionado para esta investigación es el descriptivo transversal.

Descriptivo porque es un estudio narrativo de la calidad de vida profesional

Transversal ya que tiene un corte en el tiempo que será en la finalización del ciclo de 2018.

Definición Operacional de la Variable

Variable	Dimensiones	Indicadores
Calidad de Vida Laboral	Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none">- Satisfacción con el tipo de trabajo.- Satisfacción con el sueldo.- Posibilidad de promoción.- Reconocimiento de mi esfuerzo.- Apoyo de mis jefes.- Apoyo de mis compañeros.- Posibilidad de ser creativo.- Recibo información de los resultados de mi trabajo.- Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.- Mi empresa valoran los resultados de mi actividad laboral- Tengo autonomía o libertad de decisión.- Variedad en mi trabajo.- Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.- Calidad de trabajo que tengo.
	Demanda laboral	<ul style="list-style-type: none">- Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.- Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.- Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.- Conflicto con otras personas de mi trabajo.- Falta de tiempo para mi vida personal.- Incomodidad física en el trabajo.- Carga de responsabilidad.- Interrupciones molestas.- Estrés esfuerzo emocional.- Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.
	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none">- Motivación.- Apoyo de mi familia.- Ganas de ser creativo.- Desconecto al acabar la jornada laboral.- Capacitación constante para ascender en el ámbito laboral- Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.- Mi trabajo es importante para la vida de

		otras personas. - Lo que tengo que hacer queda claro. - Me siento orgulloso de mi trabajo. - Apoyo de mis compañeros.
	Calidad de vida Global	-Calidad de vida en el trabajo percibida por los enfermeros

Universo y Muestra:

La población o universo estará constituida por las enfermeras del Hospital Domingo Funes que suma un total de 178 enfermeras/os. El tipo de muestreo probabilístico - aleatorio simple y así se determinara, quienes serán escogidos al azar con el método de lotería para el cual se elaborara un listado de todo el personal de enfermería asignándole un número a cada uno y de allí se seleccionara a los números pares o impares de acuerdo también al sorteo que se realizaría para hacer la selección.

Tamaño de muestra

N= Tamaño de población

n= Tamaño de muestra

G²X= Variabilidad estimada

Z²= Nivel de confianza

e= Error en el indicador

La muestra para Hospital Domingo Funes es la siguiente:

N = 178

Z² = 1,96 (95% de confianza)

G^2X = coeficiente de variación

La muestra para el Hospital Domingo Funes es la siguiente:

$$N = 178$$

$$Z^2 = 1,96 \text{ (95\% de confianza)}$$

G^2X = coeficiente de variación

X

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,375)^2}{(0,10)^2}$$

$$(0,10)^2$$

$$\frac{3,8416 \times 0,1406}{0,01} = 54 = mo$$

$$0,01$$

$$n = \frac{n \cdot N}{N + (N-1)}$$

$$N + (N-1)$$

$$54 \times 178 = \frac{9612}{178 + 177} = 27$$

$$178 + 177$$

El resultado de la muestra es de 27 enfermeros(as) del Hospital Domingo Funes

Fuente:

La fuente será primaria dado que se obtendrá directamente de la muestra de la población.

Técnica:

Los datos serán recogidos mediante una encuesta con modalidad de cuestionario auto administrado para lograr una repuesta a los interrogantes planteados en la definición del problema.

Instrumentos

El CVP35 consta de 35 ítems utilizando una escala de 5 puntos tipo Likert en la cual una respuesta de 1 indicador y un puntaje de 5, la máxima afectación. El MBI-HSS consta de 22 ítems utilizando una escala de 7 puntos tipo Likert en la cual una respuesta de 1 indicador y un puntaje de 7, la máxima afectación. Las variables originalmente descritas en sentido positivo fueron recodificadas en sentido negativo (a mayor

puntuación, mayor afectación) para su equivalencia y realización de análisis factorial. En el CVP-35 fueron recodificados los dominios motivación intrínseca, apoyo directivo y desconexión del trabajo. Para el MBI-HSS se recodificó la escala correspondiente al dominio de realización personal.

Es un formulario CVP- 35 (validado) tiene por objetivo recolectar información sobre las variables en estudio y se aplicará a la muestra de la población, del Hospital Domingo Funes.

Dicho formulario constara de dos partes:

A) Antecedentes personales y profesionales que incluye 8 ítems:

- Sexo.
- Edad.
- Estado Civil.
- N° de hijos.
- Nivel de formación.
- Antigüedad en la profesional
- Condición laboral.
- Lugar del ejercicio profesional.

B) Cuestionario CVP-35

Las preguntas se agrupan en tres dimensiones: Apoyo Directivo, Demanda de trabajo y motivación intrínseca.

- Dimensión 1 es valorada mediante 12 ítems haciendo referencia al apoyo emocional percibido de los directivos con las preguntas 2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30.

- Dimensión 2 es valorada por 12 ítems y hace referencia a la demanda de trabajo mediante las preguntas 1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25 y 33.

- Dimensión 3 se valoriza por 10 ítems y hace referencia a la motivación intrínseca. Con las preguntas 9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32 y 35.

- Pregunta 34 responde a la calidad de vida profesional global percibida.

Plan de recolección de datos

En primer lugar se solicitara la autorización del director del establecimiento, a fin de llevar a cabo la investigación.

Posteriormente se realizó la selección de la muestra y se entregó a cada uno de los elegidos el consentimiento informado para proceder a realizar la encuesta, que se llevó a

cabo de lunes a viernes en el horario de 10 a 12 en el turno mañana, de 15 a 18 en el turno tarde y 22 a 24 turno noche, a fin de conseguir la captación de la enfermera en ambos ámbitos laborales.

Plan de procesamiento de datos

Antes de la recolección de datos, se solicitara la autorización al Director del Hospital Domingo Funes (anexo 4), para ejecutar este proyecto de investigación con el personal de enfermería. Previamente se entregara el consentimiento informado a cada encuestado (anexo5).

Una vez obtenidos los datos, para efectuar el procesamiento de los mismos, se procederá de la siguiente manera:

Los datos fueron adquiridos de las respuestas cerradas obtenidas de los cuestionarios, siendo personales de los enfermeros, se harán en tablas simples donde se agruparan en frecuencia y porcentajes. Las diferentes variables se plasmaran en cuadros donde irán los datos que se recogieron del cuestionario a lo cual se presentan muy amplios y exigen, para su utilización eficaz, llevar a cabo múltiples clasificación combinadas entre las diferentes variables. Cada dimensión se colocara del N°1 al N°4, y en base a la respuesta de los enfermeros se transcribirán según la aproximación que tenga con el indicador, en el cual se categorizara con cada indicador.

- a) En la primera, el número de orden que recibió cada unidad de la muestra
- b) En la segunda, la referencia a los datos socio-demográficos con indicadores tales como sexo, edad, estado civil, número de hijos, nivel de formación académica, antigüedad en el trabajo, condición laboral y lugar de trabajo
- c) En la tercera, las dimensiones del objeto de estudio, reflejadas en:
 - 1) apoyo directivo, que se valora mediante los indicadores que hacen referencia a si percibe apoyo por parte de los directivos o no: Mediante la satisfacción de percibir un sueldo, por un trabajo que es valorado mediante el apoyo de mis compañeros y jefes
 - 2) Demanda laboral de las enfermeras(os): Depende de la presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo, recargado de responsabilidad, de horas laborales que afectan a mi vida personal
 - 3) Motivación intrínseca, que refiere a la motivación de enfermeras(os), cuyos valores reflejan si la tienen o no: hace referencia a las capacitaciones constantes para ascender en el ámbito laboral, y en lo personal mediante el apoyo de mi familia, teniendo en cuenta que mi trabajo es importante para la vida de otras personas.
 - 4) Calidad de vida profesional global, referida a la calidad de vida laboral de la enfermera(o), y se mide como baja o alta, según la escala de valores de 1 a 10, antes mencionada.

Plan de presentación de datos

Para proyectar los resultados se utilizarán tablas simples y gráficas de sector y de barras.

Plan de análisis de datos

Los datos serán ordenados, mediante un estudio descriptivo de las variables cuantitativas estudiadas reflejadas en la tabla matriz para extraer las conclusiones que surgirán de este proyecto.

A. Características sociodemográficas y laborales

Tabla A: Rango de Edades de los Enfermeros del Hospital Domingo Funes. Santa María de Punilla. Córdoba. Argentina 2019

Edad	Femenino		Masculino	
	F	%	F	%
20-30				
31-40				
41-50				
51-60				
+de 60				
Total				

Fuente: Encuesta

Tabla B: Estados civil de los Enfermeros del Hospital Domingo Funes. Santa María de Punilla, Córdoba. Argentina 2019

Estado civil	Femenino		Masculino	
	f	%	f	%
Solteros				
Casados				
En pareja				
Divorciados				
Viudos				
Total				

Fuente: Encuesta

Tabla C: Nivel de Formación de los Enfermeros del Hospital Domingo Funes. Santa María de Punilla. Córdoba. Argentina 2019.

Titulo	Femenino		Masculino	
	f	%	f	%
Lic. de Enfermería				
Enfermería Universitaria				
Enfermería profesional				
Total				

Fuente: Encuesta

Tabla D: Antigüedad de Profesión de los enfermeros del Hospital Domingo Funes. Santa María de Punilla. Córdoba. Argentina 2019.

Tiempo	F		M	
	F	%	F	%
01 a 05 años				
06 a 10 años				
11 a 15 años				
16 a 20 años				
21 a 25 años				
+25 años				
Total				

Fuente: Encuesta

B. Cuestionario CVP-35

Tabla N°1: Apoyo Directivo por las Enfermeras Hospital Domingo Funes. Santa María de Punilla, Córdoba. Argentina 2019

Apoyo Directivo	SI		NO		Total
	F	%	F	%	
Apoyo de mis jefes					
Tengo autonomía y libertad de decisión					
Satisfacción con el sueldo					
Reconocimiento de mis esfuerzo					
Total					

Fuente: Formulario- Cuestionario Autoadministrado

Tabla N^a2: Demanda de trabajo percibido por las enfermeras del Hospital Domingo Funes. Santa María de Punilla. Córdoba. Argentina 2019.

Demanda laboral	SI		NO		Total
	F	%	F	%	
Conflicto con otras personas de mi trabajo					
Falta de tiempo para mi vida personal					
Carga de responsabilidades					
Estrés esfuerzo emocional					
Total					

Fuente: Formulario- Cuestionario Autoadministrado

Tabla N^o3: Motivación Intrínseca identificada por las Enfermeras/os del Hospital Domingo Funes. Santa María de Punilla. Córdoba. Argentina.2019

Motivación Intrínseca	SI		NO		Total
	F	%	F	%	
Motivación					
Apoyo de la familia					
Capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
Apoyo de mis compañeros					
Total					

Fuente: Formulario- Cuestionario Autoadministrado

Tabla N^a4: Calidad de Vida Profesional Global percibida por los/las enfermeros/as del Hospital Domingo Funes. Santa María de Punilla. Córdoba. Argentina 2019

Calidad de vida percibida	SI		NO		Total
	F	%	F	%	
Baja					
Media					
Alta					
Total					

Gráfico de Grant

Actividades	Julio 2018	Agosto 2018	Septiembre 2018	Octubre 2018	Noviembre 2018	Diciembre 2018
Elaborar el proyecto						
Revisión del proyecto						
Recolección de datos						
Elaboración de Informes						
Difusión y Prensa						

Presupuesto de la Investigación

Rubros	Cantidad	Precio U.	Precio Total
Recursos Humanos	2		
Encuestadores	2		\$0
Auxiliar de computación	0	-----	\$0
Viajes	varios	\$50	\$1000
Recursos materiales	varios	\$200	\$200
Resma de Papel	2	\$250	\$500
Cartucho de Impresora	3	\$150	\$450
Art. De Librería	varios	\$200	\$200
Impresiones	varias	\$120	\$120
Total			\$2470

Referencias bibliográficas

1. Alicia Hanzeliková Pogrányivá, María Victoria García López, María Dolores Pomares Martínez, María José Pardo Fernández, Julia Monte de Paz (2013). La calidad de vida profesional de las enfermeras en Geriatria. Hospital Geriátrico Virgen del valle de Toledo, España. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412011000400012
2. Andrada, Cintia Ivanna y Ortiz Velarde, Tomasa (2014) Calidad de vida Profesional de las Enfermeras. Hospital de Urgencias y del Hospital Materno Neonatal Córdoba, Pcia de Córdoba, Argentina. Disponible en: http://www.enfermeria.fcm.unc.edu.ar/biblioteca/tesis/andrada_cintia.pdf.
3. Asociación Enfermería de Córdoba (AEC) (2015). Disponible en: <http://aec-cba.com/wp-content/uploads/2015/12/ESTATUTO-AEC.pdf>
4. Bernardo Kerman (2011). El estudio de la calidad de vida. Aporte de las nuevas ciencias de la Conducta. Disponible en:
http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/41/719/calidaddevidauflo_n6pp231_256.pdf
5. Casas J, Repullo JR, Lorenza S, Cañas JJ. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. 2012. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-salud-S1134282X10001168>
6. Castillo y Ciales (2012). Calidad de vida laboral de enfermeras de un Hospital Privado, Concepción, Chile. Disponible en: <file:///C:/Users/Operador/Downloads/226-477-1-SM.pdf>
7. Comité Hospitalarios de Bioética, Gobierno de Córdoba, Argentina. (2015). Disponible en: file:///C:/Users/Operador/Downloads/sal_be_dfunes.pdf
8. Consejo Internacional de Enfermería (CIE) (2014 b). Funciones de la enfermeras
9. Consejo Internacional de Enfermería (CIE) (2014 a). El accionar de los agentes de salud se resguarda mediante el código deontológico.
10. Consejo Regional de Enfermería Mercosur (C.R.E.M.). (2013). Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/18366837/Codigo-de-Etica-Crem>.
11. Constitución Nacional Argentina (1994 b). Calidad de vida
12. Constitución Nacional Argentina (1994 a). Derecho a la vida y a la calidad de vida y aun ambiente sano. Artículo N° 17.
13. Dr. José Alberto Ávila Funes (2013). ¿Qué es la calidad de vida? Disponible en: <http://www.innsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/calidadVida.html>.
14. Duro A. (2013). Psicología de la Calidad de Vida Laboral. Trabajo, trabajador y consecuencias del trabajo sobre el trabajador. España: Ediciones Pirámide; 2013.
15. Federación Argentina de Enfermería (FAE). (2014). Disponible en: <http://www.fae-web.com/estatuto.php>.
16. Federación Panamericana de Profesionales de Enfermería (FEPPEN) (1984). Responsabilidad de la Enfermera/o Profesional.

17. García M. (2013). Introducción al estudio de la percepción. Universidad de Jaén ; España: Universidad de Jaén. Disponible en: <http://www4.ujaen.es/~mrgarcia/Tema1PAM.pdf>
18. Historia de los hospitales de Santa María de Punilla. (2012). Disponible en: <https://sites.google.com/site/smpsuvovz/inicio/historia-de-santa-maria>
19. Hospitales del interior de la provincia de Córdoba. Gobierno de Córdoba, Argentina. (2015)
<http://www.cba.gov.ar/reparticion/ministerio-de-salud/>
20. Ley Nacional 24004-91 (1991). Artículo N°2: Ley de Ejercicio de la Enfermería. Disponible en:
<http://www.sosenfermero.com/noticias-de-salud/profesionales/ley-24-004-ejercicio-de-la-profesion-de-enfermeria/>
21. Ley Nacional 26529 (2012). Capítulo I: Artículo N°2: Derechos del Paciente en su relación con los profesionales e instituciones de la salud. Disponible en:
<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/160432/norma.htm>
22. Ley Provincial 10208 (2014). Artículo N°3 y N°5: La Política Ambiental Provincial y El Diseño, Formulación y Aplicación de las Políticas Ambientales.
23. Lic. Rita Herrera Sánchez y Lic. Maura Cassals Villa. Cuba (2013). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. Disponible en: <http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/enf03105.pdf>.
24. Maiqui M. Flores (2010), El Hospital: Concepto y funcionamiento histórico. Disponible en: <http://maiquiflores.over-blog.es/article-el-hospital-concepto-y-funcionamiento-historico-48688676.html>.
25. María Nubia Romero B, Lorena Mesa M, Solanye Galindo H. Colombia (2016) Calidad de vida de las(os) profesionales de enfermería y sus consecuencias en el cuidado. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/12899/13659>
26. María Olga Quintana Zavala, Tatiana Paravic Klinj, Katia Lorena Sáenz Carrillo, (2013). Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. La calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de las instituciones públicas en Hermosillo, Sonora, México. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/es_0104-1169-rlae-24-02713.pdf.
27. Organización Internacional de Trabajo. Convenio sobre personal de Enfermería número 149.pag. 2. (2013 a). Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf
28. Organización Internacional de Trabajo (OIT). Convenio número 149. Pág. 3. (2013 b)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--sector/documents/publication/wcms_508337.pdf
29. Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010). Calidad de Vida. Disponible en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v12n1/v12n1a01.pdf>
30. Quintana Zavala M., Paravic Klinj T. y Sáenz Carrillo K. (2013). Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/es_0104-1169-rlae-24-02713.pdf

31. Rossella Palomba (2012) Institute of Population Research and Social Policies. Roma, Italia. Calidad de Vida: Conceptos y medidas. Disponible en:

https://www.cepal.org/celade/agenda/2/10592/envejecimientorp1_ppt.pdf

32. Sánchez González R. , Álvarez Nido R. y S. Lorenzo Borda S., (2013). Calidad de vida profesional de los trabajadores de Atención Primaria del Área 10 de Madrid. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1131-57682003000400009

33. Secretaria Graduados en Ciencias de la Salud. Facultad de Ciencias Médicas. Universidad Nacional de Córdoba. (2016)

<http://www.sgcs.fcm.unc.edu.ar/examenesnw.php?cod=1>

34. Susana Albanesi de Nasetta (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud.

Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2013000100001

35. Universidad Autónoma de Chihuahua, México. Facultad de Enfermería y Nutriología (2012)

¿Quién es un profesional en Enfermería? Disponible en:

http://fen.uach.mx/oferta_academica/2012/02/13/quien_es_un_profesional/.

36. Zurriaga (2009). Concepto de calidad de vida. Disponible en:

[https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2994/La%20satisfaccion%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20la%20calidad%20de%20vida%20laboral%20en%](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2994/La%20satisfaccion%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20la%20calidad%20de%20vida%20laboral%20en%20)

ANEXO

ANEXO N°1: Formulario – CVP 35

Estimada colega: estamos realizando un estudio sobre Calidad de Vida Laboral Su participación será anónima, voluntaria y de gran valor para las autoras del Proyecto y para la profesión de Enfermería

Datos Sociodemográfico y laborales

Sexo:

- Femenino
- Masculino

Edad:

- 20-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- + de 60

Estado civil:

- Soltero
- Casado
- En pareja
- Divorciado
- Viudo

Número de hijos:

- 1
- 2
- 3
- 4
- +4

Nivel de formación:

- Licenciado en Enfermería.
- Enfermero Universitario.
- Enfermero Profesional.

Antigüedad en la Profesión:

- 01-05 años.
- 06-10 años.
- 11-15 años.
- 16-20 años.
- 21-25 años.
- + de 25 años

Condición Laboral:

- Planta permanente.
- Contratado.
- Pertenece a planes sociales.
- Monotributista.
- Reemplazante.

Lugar del Ejercicio Profesional:

- Hospital Base
- Primer Nivel de Atención

ANEXO N°2: Cuestionario - CVP35

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Cantidad de trabajo que tengo.										
2. Satisfacción con el tipo de trabajo.										
3. Satisfacción con el sueldo.										
4. Posibilidad de promoción.										
5. Reconocimiento de mi esfuerzo.										
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.										
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.										
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.										
9. Motivación (ganas de esforzarme).										
10. Apoyo de mis jefes.										
11. Apoyo de mis compañeros.										
12. Apoyo de mi familia.										
13. Ganas de ser creativo.										
14. Posibilidad de ser creativo.										
15. Desconecto al acabar la jornada laboral.										
16. Recibo información de los resultados de mi trabajo.										
17. Conflicto 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										
34. Calidad de vida de mi trabajo.										
35. Apoyo de los compañeros.										

Nota: “nada” (valores 1 y 2); “algo” (valores 3, 4,5); “bastante” (valores 6, 7,8) y mucho (valores 9 y10)

Anexo 4.

Córdoba, Capital 29 de agosto de 2018

Al Sr. Director

Hospital Domingo Funes.

De la provincia de Córdoba.

Dr. Gustavo Dellamaggiore

S _____ / _____ D:

Los que suscriben, estudiantes de la carrera de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad Nacional de Córdoba, tenemos el agrado de dirigirnos a UD. a los efectos de solicitarle autorización para recabar datos mediante el departamento de enfermería, en cuanto a la cantidad de enfermeros. La información recolectada será empleada en el proyecto de investigación que tiene como objetivo conocer la calidad de vida laboral de los enfermeros.

Sin otro particular y a la espera de su pronta respuesta nos despedimos de UD.

Saludándola atentamente

Claudia Carina Gramajo

DNI. 27249802

Cristian German Suarez

DNI.26223210

ANEXO N°5: Consentimiento Informado

El siguiente estudio de investigación se realizará a los enfermeros/as del hospital Domingo Funes de la localidad de Santa María de Punilla, Córdoba, Argentina; a fines de concretar el requisito de la carrera de licenciatura en Enfermería, por lo tanto se desea obtener información sobre la calidad de vida laboral de los mismos durante el período 2018.

“Acepto participar en este estudio, donde se me realizará una breve encuesta con respuestas cerradas a contestar. Mi participación no poseerá riesgos, porque los datos serán preservados en anonimato. Como resultado de participación en este estudio no tendré beneficio directo, sin embargo, los investigadores mediante el mismo aportarán conocimientos relevantes a la profesión.”

- Antes de autorizar la participación a dicho estudio, usted deberá informarse satisfactoriamente mediante los investigadores.
- He leído y se me ha explicado toda la información descrita en este formulario antes de firmarlo, por lo tanto accedo a participar como sujeto de investigación.

Firma

.....