Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales Creative Commons, permitiendo a otras solo descargar sus obras y compartirlas con otras siempre y cuando den crédito, pero no pueden cambiarlas de forma alguna ni usarlas de forma comercial.

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE ENFERMERIA
UNIDAD DE INVESTIGACION
EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA N° 058 - 2024

El que suscribe, deja constancia que se la realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **PROYECTO DE TESIS** cuyo título es:

Nivel de satisfacción laboral y calidad de vida en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023

presentado por:

LIC. ENF. MEZA PALOMINO YOSSELY MARGARITA

Licenciada del nivel de **Segunda Especialidad centro quirúrgico y central de esterilización** de la Facultad de Enfermería. El resultado obtenido es **13 %** por el cual se otorga el calificativo de **APROBADO**, según Reglamento para la evaluación de la Originalidad de los documentos de investigación. Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Ica, 12 de abril del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dra. ISABEL NATIVIDAD URURE VELAZCO
DIRECTORA (I)

Operador: LSO
Fecha y hora: 12-ABR-2024 12:57P. M.
ID: 108231613

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad De Enfermería

Segunda Especialidad

TESIS

"Nivel de satisfacción laboral y calidad de vida profesional en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023"

Línea de investigación

Salud Pública Y Conservación Del Medio Ambiente

INFORME FINAL PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO Y CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN

AUTOR:

MEZA PALOMINO YOSSELY MARGARITA

orcid.org 0000-0003-4186-8183

ASESORA:

Mag. LUISA PACHECO VILLAGARCÍA

orcid.org/0000-0001-9038-8894

Ica, Perú

2025

Dedicatoria

A mi familia por su amor incondicional y apoyo en cada paso de este camino. A mis padres, por ser ejemplo de esfuerzo y perseverancia, y a mis hermanos, por siempre creer en mí. A mis amigos, por su compañía y ánimo en los momentos difíciles. Finalmente, a quienes me inspiraron con su paciencia, y a mí misma, por aprender y crecer a lo largo de este proceso.

Agradecimientos

Agradezco profundamente a mi familia por su apoyo constante, a mis profesores por su orientación a lo largo del proceso académico, y a mis compañeros por su colaboración y amistad. También extiendo mi gratitud a todos aquellos que, de una forma u otra, contribuyeron al desarrollo y culminación de este proyecto.

INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Portada.	I
Dedicatoria.	II
Agradecimientos	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Índice de gráficos	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN	9
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	17
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	34
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35
VIII. ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas del personal licenciado de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 21

Tabla 2. Características sociodemográficas del personal técnico de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 22

Tabla 3. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 24

Tabla 4. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 25

Tabla 5. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en su dimensión carga laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 25

Tabla 6. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 26

Tabla 7. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en su dimensión motivación interna en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 26

Tabla 8. Tabla cruzada de frecuencia y porcentaje de la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 27

Tabla 9. Relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional en la dimensión carga laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 27

Tabla 10. Relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 28

Tabla 11. Relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional en la dimensión motivación interna en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 28

Tabla 12. Relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 28

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Características sociodemográficas del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 53

Gráfico 2. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 54

Gráfico 3. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 54

Gráfico 4. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en su dimensión carga laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 55

Gráfico 5. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 55

Gráfico 6. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en su dimensión motivación interna en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 56

RESUMEN

La satisfacción laboral y la calidad de vida profesional son fundamentales para el bienestar del personal de enfermería y la calidad de atención que brindan. En entornos hospitalarios, especialmente en áreas de alta demanda como los centros quirúrgicos, estos factores pueden verse afectados por la carga laboral, el apoyo institucional y la motivación del trabajador.

Objetivo: Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

Metodología: Estudio observacional, analítico y transversal con enfoque cuantitativo. Se trabajó con una muestra de 66 enfermeros, seleccionados de una población de 80. Se aplicaron encuestas con cuestionarios estructurados sobre satisfacción laboral y calidad de vida profesional.

Resultados: El 69.7% del personal presentó una satisfacción laboral regular y solo el 10.6% refirió estar altamente satisfecho. En cuanto a la calidad de vida profesional, el 60.61% indicó un nivel alto. Se identificó una correlación positiva moderada entre satisfacción laboral y carga de trabajo, así como con el apoyo directivo ($p = 0.000$). También se encontró una relación fuerte entre las motivaciones intrínsecas y la satisfacción laboral.

Conclusiones: La satisfacción laboral influye significativamente en la calidad de vida profesional, con una correlación positiva moderada (Rho = 0.474). Estos hallazgos refuerzan la importancia de factores internos como la motivación y de condiciones laborales adecuadas para mejorar el bienestar del personal de enfermería.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Calidad de vida profesional, Personal de enfermería, apoyo organizacional, motivación intrínseca.

ABSTRACT

Job satisfaction and professional quality of life are crucial for nurses' well-being and the quality of care they provide. In hospital settings, especially in high-demand areas such as surgical centers, these factors may be influenced by workload, institutional support, and individual motivation.

Objective: To determine the relationship between the level of job satisfaction and the quality of life of nursing staff at the Surgical Center of the Regional Hospital of Ica, 2023.

Methodology: Observational, analytical, and cross-sectional study with a quantitative approach. The sample included 66 nurses selected from a population of 80. Data collection was conducted using structured questionnaires on job satisfaction and professional quality of life.

Results: A total of 69.7% of nurses reported moderate job satisfaction, while only 10.6% were highly satisfied. Regarding professional quality of life, 60.61% indicated a high level. A moderate positive correlation was found between job satisfaction and workload, as well as with managerial support ($p = 0.000$). Additionally, a strong correlation was observed between intrinsic motivations and job satisfaction.

Conclusions: Job satisfaction significantly influences professional quality of life, with a moderate positive correlation (Rho = 0.474). These findings highlight the importance of intrinsic motivation and adequate working conditions in improving nurses' well-being.

Keywords: Job satisfaction, Quality of life, Nursing staff, Organizational support, Intrinsic motivation.

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral tiene un impacto profundo en el comportamiento organizacional y en la calidad de vida profesional. Factores como los logros, el reconocimiento, las relaciones interpersonales, la seguridad y el estatus profesional contribuyen significativamente a mejorar la SL. Por otro lado, aspectos como las políticas empresariales, la supervisión y las condiciones laborales suelen estar más relacionados con la insatisfacción. A día de hoy, se considera que la SL es de vital importancia no solo para el desarrollo personal, sino que también tiene un impacto directo en la calidad del servicio prestado y, por ende, se ha convertido en un indicador certero de la calidad asistencial (1).

Según la Organización Mundial de la Salud, la calidad de vida incluye la autoevaluación del individuo respecto a su lugar en la vida frente a la cultura, los valores, los objetivos e incluso las expectativas que lo rodean. Este concepto multidimensional se ve afectado por una variedad de factores como: la salud física, la condición psicológica, el grado de autonomía, las relaciones sociales y las relaciones con el medio ambiente (2).

Actualmente, la Organización Mundial de la Salud estima que hay aproximadamente 9 millones de profesionales de enfermería en la Región de las Américas, lo que constituye más del 56% de la fuerza laboral en salud (3). Sin embargo, se estima que hay una escasez de 1.6 millones de enfermeras y parteras, lo que impacta significativamente la capacidad de atención, prevención y promoción de la salud para la población en general. Esta escasez no solo aumenta la carga de trabajo, sino que también afecta la satisfacción de los empleados y la calidad de vida profesional, lo que incrementa la probabilidad de estrés, agotamiento y deserción laboral (4).

Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) enfatiza que garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la salud es crucial para mejorar la productividad, reducir la rotación de personal y fortalecer el sistema de salud en general (5). Para ello, es imperativo que los ambientes laborales fomenten condiciones justas, seguras y equitativas en las que los profesionales puedan llevar a cabo sus funciones sin poner en peligro su salud física y psicológica (6). La implementación de políticas que den prioridad al apoyo emocional, la seguridad laboral y la apreciación profesional mejoraría enormemente la satisfacción en el campo de la salud (5).

Satisfacción laboral se puede definir como una emoción positiva o placentera que surge de la percepción subjetiva de la persona sobre sus experiencias laborales. De esta manera, la satisfacción está conectada con cómo las personas utilizan su juicio sobre su entorno laboral y cómo, de una manera bastante subjetiva, interpretan las ciertas variables a las que se enfrentan a diario en su lugar de trabajo. Estas percepciones influyen en la manera en que los trabajadores interpretan y reaccionan ante las condiciones y dinámicas laborales que experimentan (7).

La satisfacción laboral se entiende como un elemento básico que influye directamente en el bienestar de los profesionales de enfermería. Se observó que las estrategias encaminadas a mejorar las condiciones laborales y el apoyo emocional elevan significativamente los niveles de satisfacción laboral y, por ende, optimizan los resultados en las instituciones sanitarias (8).

La satisfacción laboral puede estar influenciada por varios factores, como el ambiente de trabajo, las relaciones con los colegas y superiores, las oportunidades de crecimiento profesional, la remuneración, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la autonomía en el trabajo y la mejora en la percepción de logro al realizar las tareas asignadas (9).

Fomentar la SL en los profesionales de salud, es esencial para mejorar su bienestar y rendimiento y especialmente en la enfermería quirúrgica. Los enfermeros satisfechos muestran una mejor calidad de vida y eficiencia en su trabajo, lo que beneficia directamente la atención al paciente y la eficiencia operativa (10).

La satisfacción laboral está influenciada por múltiples factores que determinan cómo los empleados se sienten y actúan en su entorno de trabajo. Algunos de los factores más importantes son el salario, la interacción con el jefe, los diferentes roles laborales, las interacciones con los compañeros de trabajo y las condiciones laborales que se consideran satisfactorias. Dado que el trabajo es una parte integral de la vida de una persona, se puede decir que el SL está directamente relacionado con el bienestar general. Otras cosas, como tener un ambiente de trabajo agradable, tener la opción de avanzar en la carrera y tener una carga de trabajo razonable, son esenciales para cumplir con las expectativas de satisfacción. En particular, este factor es el más efectivo para facilitar un mayor bienestar y compromiso profesional (11).

Los hospitales, especialmente los públicos, a menudo tienen un entorno laboral muy difícil. Las enfermeras que forman la mayor parte de la fuerza laboral tienen un trabajo que es particularmente agotador. Hay un estrés constante que lleva a problemas de salud mental y, a veces, a agotamiento físico y emocional. Tal agotamiento disminuye el bienestar de un individuo y su capacidad para cuidar de los pacientes. La investigación de la Asociación Médica Americana indica que trabajar más allá de la capacidad no solo aumenta las posibilidades de agotamiento, sino que también fomenta la rotación de médicos, empeorando el problema (12).

La SL es determinante para la práctica profesional de los integrantes de la salud, en particular en la especialidad de enfermería quirúrgica. Hay un cuadro organizacional que facilita el trabajo en equipo y el mantenimiento de desviaciones adversas que favorecen la salud laboral. La satisfacción laboral no solo afecta el nivel de satisfacción personal de las enfermeras, sino también su disposición al trabajo y el esmero en la atención de los pacientes. Optimizar la satisfacción laboral y el clima organizacional en este colectivo profesional tiene un impacto positivo directo en la calidad y eficiencia del sistema de salud (13).

La Calidad de vida profesional está más estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo que pueden contribuir a los riesgos para la salud y la seguridad de los empleados. Estos incluyen

el sufrimiento físico, emocional o psicológico como estrés, agotamiento o enfermedades relacionadas con el trabajo. Fomentar un ambiente laboral adecuado es esencial para minimizar el daño mientras se proporciona la cobertura total del bienestar de un empleado. En estas condiciones, los empleados pueden sufrir lesiones físicas, mientras que problemas patológicos más graves, como el estrés ocupacional y el síndrome de agotamiento, también pueden volverse comunes, haciendo que la calidad de vida profesional sea desfavorable. En resumen, mantener la seguridad en el lugar de trabajo es vital para garantizar el bienestar profesional y personal de los individuos (14).

La calidad de vida profesional se focaliza en la calidad de vida en el trabajo y el bienestar organizacional en relación al funcionamiento y salud de los trabajadores de enfermería, considerando entre otras cosas, el contexto laboral, la permanencia y la reputación. Tanto licenciadas como técnicas de enfermería enfrentan condiciones laborales similares, por lo que evaluar su calidad de vida profesional mediante un instrumento de encuesta es completamente válido. Dado que este concepto no depende únicamente del nivel académico, sino de factores organizacionales y personales, su aplicación en ambas categorías permitiría identificar mejoras en el entorno laboral y fortalecer la eficiencia y bienestar del equipo de salud sin distinción de jerarquía (14).

En síntesis, al enfocarse en la satisfacción laboral y fomentar un entorno de trabajo positivo, las instituciones de salud pueden fortalecer su equipo, retener talento y, en última instancia, elevar la calidad de la atención a los pacientes, de allí nace el interés por desarrollar esta investigación sobre el nivel de satisfacción laboral y calidad de vida profesional en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional de Ica durante el año 2023.

Para fines de la presente investigación se debe de considerar los siguientes antecedentes internacionales:

Ni W et al (15) publicaron en el 2023 en China. Su estudio tuvo como objetivo la relación entre la calidad de vida profesional y el ambiente laboral de enfermeras en unidades de cuidados intensivos en el centro de China, identificando los factores que influyen en su bienestar profesional. En base a su metodología, participaron 414 enfermeras, y los datos se recopilaron mediante cuestionarios sobre características demográficas, calidad de vida profesional y entorno laboral. Los resultados mostraron que un ambiente laboral positivo está asociado con mayor satisfacción por compasión, mientras que el agotamiento laboral y el trauma secundario disminuyen en mejores condiciones laborales. El entorno laboral explicó de manera significativa las variaciones en estos aspectos de la calidad de vida profesional: 26.9% en la satisfacción por compasión, 27.1% en el agotamiento laboral y 27.5% en el trauma secundario. En conclusión, un entorno laboral favorable mejora la calidad de vida profesional de las enfermeras en cuidados intensivos. Se recomienda a los gestores priorizar la mejora de las condiciones laborales para fortalecer los equipos de enfermería y optimizar su bienestar profesional.

Whitehead D et al (16) publicaron en el 2023 en Irán. El objetivo de los hospitales promotores de salud (HPH) es garantizar una atención médica de calidad mediante actividades de promoción de la salud dirigidas a pacientes, personal hospitalario y la comunidad. Sin embargo, no hay un enfoque estandarizado que se pueda adoptar para implementar estas acciones a nivel global. Este estudio desarrolló un modelo para mejorar la satisfacción laboral y el bienestar de los profesionales en los HPH de Irán, que podría llevar a estándares internacionales. En este enfoque, se utilizó un cuestionario estandarizado y se evaluaron aspectos como el estilo de vida, la calidad de vida, la cultura organizacional y la satisfacción laboral en hospitales especializados de Hamadán. El modelo, basado en los resultados del análisis de modelado de ecuaciones estructurales (SEM) de la validación del modelo, identificó predictores claves de satisfacción laboral y bienestar, incluyendo salud espiritual, actividad física, manejo del estrés, comunicación interpersonal y calidad de vida relacionada con la salud. Los resultados demostraron un buen ajuste del modelo (GOF = 0.415) y una relevancia predictiva significativa en varios aspectos. El estudio concluye que aplicar un conjunto de intervenciones basadas en el modelo mejorará la satisfacción laboral y el bienestar en los entornos hospitalarios en gran medida, lo cual probablemente será apreciado por los profesionales de la salud y la calidad de la atención brindada a los pacientes. Además, el modelo también puede servir como un estándar para establecer objetivos en los HPH.

Kiliç Barmanpek N et al (17) publicaron en el 2022 en Turquía. El propósito de este estudio fue explorar la SL y la calidad de vida de 225 enfermeras de un hospital universitario en Turquía. La información se recoge a través del cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) y el instrumento WHOQOL-BREF de la OMS, se llegó a la conclusión que a pesar de los bajos resultados que las enfermeras obtuvieron en SL, sus niveles de calidad de vida eran moderados. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa: SL mejoraba junto con la calidad de vida. En conclusión, potenciar la satisfacción laboral de las enfermeras puede no solo aumentar su bienestar, sino que también fomentar la calidad de atención que brindan, dejando en claro la necesidad de considerar este aspecto en el ámbito sanitario.

Rostami HR et al (18) publicaron en el 2021 en Irán. Este estudio tuvo como objetivo evaluar la asociación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con la vida de 322 terapeutas ocupacionales en Irán a través de un estudio descriptivo y transversal. En los métodos, los participantes, que fueron seleccionados de una muestra por conveniencia, debían tener entre 22 y 50 años, al menos un año de experiencia laboral, trabajar 24 horas por semana y ser miembros registrados de la Asociación Iraní de Terapia Ocupacional. Se utilizó el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ-SF) y una escala de calidad de vida laboral para recopilar datos. Los resultados revelaron que los niveles más altos de calidad de vida laboral se asociaron con terapeutas mujeres, casados, con salarios anuales superiores a 40,000 dólares y entre 5 y 12 años de experiencia. Además, se encontró una relación positiva y significativa entre la calidad de vida

laboral y la SL, donde la calidad de vida laboral predijo de manera significativa la satisfacción laboral ($\beta 1 = 0.54$, $p < 0.001$). El estudio concluye que mejorar los factores relacionados con la calidad de vida laboral a través de programas organizacionales podría aumentar tanto la SL como el bienestar general de los terapeutas ocupacionales en Irán, beneficiando así su desempeño profesional.

Así mismo, hasta la fecha se ha realizado las siguientes publicaciones referente al presente estudio a nivel nacional:

Canazas Galdos SJ (19) publicó en el 2022 en Arequipa. Este estudio tuvo como objetivo investigar la SL y la calidad de vida de enfermeras del Servicio de Emergencia durante la pandemia de COVID-19, así como la relación entre ambas variables. En base a su metodología, se realizó un estudio descriptivo de corte transversal con 41 enfermeras, utilizando la escala SL-SPC de Sonia Palma Carrillo y el cuestionario WHOQOL-BREF de la organización mundial de la salud. Los resultados mostraron que más de la mitad de las enfermeras estaban muy insatisfechas con su satisfacción laboral, mientras que más de tres quintas partes reportaron una calidad de vida moderada. Sin embargo, el análisis estadístico mediante Chi-cuadrado no encontró una relación significativa entre satisfacción laboral y calidad de vida. En conclusión, aunque ambas variables se evaluaron, no se detectó una conexión estadística entre ellas, destacando la necesidad de profundizar en otros factores que puedan influir en el bienestar de las enfermeras durante situaciones de crisis sanitaria.

Carrillo Valencia V (20) publicó en el 2022 en Lima. El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre la SL y la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña en Lima durante el año 2022. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo compuesta por 80 profesionales de la salud, a quienes se les administraron dos cuestionarios para medir la satisfacción laboral y la calidad de vida. Los resultados mostraron una significancia menor a 0.05 y un coeficiente Rho de Spearman de 0.886, lo que indica una fuerte correlación positiva entre ambas variables. En conclusión, se estableció que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida: a medida que mejora la satisfacción laboral, también aumenta la calidad de vida de los profesionales de salud.

Llacuash Cruz MS (21) publicó en el 2021 en Lima. El objetivo de esta investigación fue examinar la relación entre la SL y la calidad de vida laboral de los empleados de Ares Mobiliario SAC durante el año 2021. En la metodología, se utilizó una muestra censal de 58 colaboradores y se aplicó un método descriptivo, correlacional, no experimental y cuantitativo. Se realizaron entrevistas y encuestas con opciones de respuesta en formato de escala Likert para la recolección de datos. De acuerdo con los resultados del análisis estadístico, se encontró una alta correlación de $r=0.782$ entre la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral, lo cual indica que existe una relación considerable. A modo de conclusión, se establecieron que cuando la satisfacción laboral

empeora, la calidad de vida laboral de los trabajadores en la empresa disminuye, lo que significa que es crucial trabajar la satisfacción laboral si se busca un mejor bienestar en el trabajo.

Flores Becerra AM (22) publicó en el 2020 en Moquegua. Este estudio de investigación tuvo como objetivo examinar el vínculo entre satisfacción laboral y la calidad de vida de las personas con discapacidad en el Centro Poblado Chen-Chen, Moquegua en 2019. Según el método, fue un estudio correlacional descriptivo con una muestra de 99 personas con discapacidad. A través de encuestas, se midieron la satisfacción laboral y la calidad de vida, y los resultados mostraron una fuerte correlación positiva entre ambas variables (0.832, p = 0.000). El estudio concluyó que una mayor satisfacción laboral está directamente relacionada con una mejor calidad de vida. Esto resalta que el bienestar de las personas con discapacidad se ve influido por factores como la autodeterminación, el desarrollo personal y las relaciones sociales. Además, los hallazgos tienen implicaciones importantes para las políticas públicas, especialmente en el ámbito de los derechos, la inclusión social y el bienestar físico, emocional y material de este grupo.

Tomando en cuenta también, que existe evidencia científica relacionada y publicada a nivel de la región de Ica, tales como:

Llauca Valverde EL (23) publicó en el 2024 en Ica. El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y la salud mental del personal de enfermería del Hospital Socorro en Ica en 2022. Su metodología fue descriptivo, transversal y de diseño no experimental. Se utilizó un cuestionario para medir la satisfacción laboral y se evaluaron aspectos de salud mental como ansiedad, depresión y estrés a través de pruebas específicas. La muestra estuvo compuesta por 49 enfermeras, y se aplicó la prueba estadística del Chi-cuadrado para analizar los datos. Los resultados mostraron que casi la mitad de las enfermeras estaban satisfechas con su entorno laboral (48.97%) y relaciones interpersonales (40.81%), pero hubo insatisfacción en áreas como la capacitación (42.85%). En cuanto a la salud mental, la mayoría no presentaba ansiedad (69.38%), depresión (87.75%) o estrés (63.26%). Sin embargo, no se encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental del personal de enfermería en este hospital. En conclusión, aunque las enfermeras reportaron niveles relativamente altos de bienestar emocional, no se detectó una conexión directa entre su satisfacción laboral y su salud mental en las áreas críticas del hospital durante el año 2022.

Carpio Valenzuela TDP (24) publicó en el 2022 en Ica. El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago en Ica durante 2021. El estudio empleó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental y transversal, centrado en una correlación entre las variables. La muestra estuvo compuesta por 45 colaboradores, tanto hombres como mujeres, quienes completaron el Cuestionario de Clima Organizacional del MINSA y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (ECO50) de Pereyra Quiñones. Los resultados mostraron que el 64.4% del personal experimentaba un clima organizacional saludable, pero el mismo porcentaje reportó una

satisfacción laboral baja. Sin embargo, se encontró una fuerte correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente Rho de 0.835 y un tamaño del efecto grande de 0.697. En conclusión, el estudio sugiere que un clima organizacional positivo está estrechamente relacionado con una mayor satisfacción laboral, lo que resalta la importancia de mejorar las condiciones laborales para fomentar el bienestar del personal en el centro de salud.

Portillo Gamarra NM (25) publicó en el 2022 en Ica. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de la salud durante la pandemia en el Hospital Regional de Ica en 2022. En base a la metodología, se trató de un estudio observacional, transversal, analítico y prospectivo. Los resultados mostraron un valor p de 0.000, que es menor a 0.05, lo que indica una correlación negativa alta entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout, con un coeficiente de -0.691. En conclusión, se establece que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout entre los profesionales de la salud en el contexto de la pandemia en el Hospital Regional de Ica, respaldada por el valor p obtenido.

Anchante Palimino CF (26) publicó en el 2021 en Ica. El propósito de este estudio fue examinar la relación entre la SL y la salud mental de los profesionales de la salud en el Hospital Santa María del Socorro, Ica, durante la pandemia de SARS-COV-2 en 2021. La metodología del estudio fue descriptivo, prospectivo y transversal, con un enfoque relacional y diseño descriptivo-correlacional, e incluyó a 141 profesionales de la salud. Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes eran mujeres (77.3%), con edades entre 46 y 55 años. El 43.9% estaba casado, y una proporción significativa tenía una carrera profesional extensa. El 31.2% de los encuestados eran técnicos de enfermería. En cuanto a la salud mental, el 84.4% reportó bienestar psicológico y el 73.8% expresó satisfacción con su trabajo. En conclusión, el estudio reveló una relación significativa entre la satisfacción laboral y la salud mental de los profesionales de salud, lo que sugiere que mejorar la satisfacción laboral podría contribuir al bienestar psicológico de los trabajadores, especialmente en contextos de alta presión como el de la pandemia.

El Modelo de Promoción de la Salud de Nola J. Pender es una de las teorías más influyentes en enfermería, ya que se centra en empoderar a las personas para que adopten hábitos saludables y tomen decisiones que favorezcan su bienestar. La promoción de la salud puede considerarse un proceso complejo que varía con factores personales, ambientales y de comportamiento. Esta perspectiva busca no solo atender la salud de las personas que reciben atención, sino también el estado de salud de los profesionales de enfermería, quienes tienen una gran carga en la atención primaria y prevención de enfermedades (27).

El modelo establece que la promoción de la salud se estructura en cinco componentes; estos incluyen las actividades diarias que afectan la salud de una persona, rasgos personales como creencias y conocimientos, influencias socioambientales, resultados anticipados que emanan de las actividades de promoción de la salud, y los obstáculos o ayudas que determinan la adopción

de prácticas de estilo de vida saludable por parte de un individuo. Además, define la salud como un estado de equilibrio físico, mental y social, enfatizando la prevención antes que el tratamiento. Destaca el papel de la enfermería como promotora de la salud, brindando educación y apoyo para que las personas puedan tomar decisiones informadas sobre su bienestar y entorno (28).

El presente estudio se justifica al contribuir en determinar la satisfacción laboral que gozan los profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica. Esta investigación utilizó una metodología que podrá aplicarse en otras investigaciones, profundizar en los resultados logrados, inclusive como referencia de comparación con otras problemáticas, sobre la satisfacción laboral que tienen los profesionales de enfermería.

Con los resultados obtenidos se pudo reconocer el grado en que se tiene respecto a la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica y servirá para incrementar o mejorar el entorno laboral de la institución hospitalaria. Los resultados que se obtuvieron, permitirá al personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, la prevención de la insatisfacción laboral, ya que esta influye en la atención de pacientes.

La importancia principal de esta investigación radica en el análisis de la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica. Se abordarán aspectos como las condiciones físicas de trabajo, los beneficios remunerativos, el desarrollo personal y el ambiente laboral, entre otros.

En base a lo indicado anteriormente es que se formula el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023?, cuyo **objetivo general** fue determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. Además de los siguientes **objetivos específicos:** Identificar la prevalencia del nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023; establecer cómo el nivel de satisfacción laboral se relaciona con la dimensión carga laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023; especificar cómo el nivel de satisfacción laboral se relaciona con la dimensión motivaciones intrínsecas en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023; definir cómo el nivel de satisfacción laboral se relaciona con la dimensión apoyo directivo en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. Con ello se formuló la siguiente hipótesis general: existe una relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

El presente estudio se desarrolló de la siguiente manera: CAPÍTULO I Introducción, CAPÍTULO II Estrategia metodológica, CAPÍTULO III Resultados, CAPÍTULO IV Discusión, CAPÍTULO

V Conclusiones, CAPÍTULO VI Recomendaciones, CAPÍTULO VII Referencias Bibliográficas y CAPÍTULO VIII Anexos.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1 Tipo y diseño de investigación

Observacional: Porque su objetivo fue comprender la prevalencia del fenómeno en la población de estudio y describirlo.

Analítico: Buscó establecer conexiones, causas y efectos entre diferentes variables, empleando técnicas estadísticas para analizar la información y detectar patrones.

Transversal: Porque analizó datos de diversas variables sobre una población específica de muestra, recolectados durante un período de tiempo.

Diseño: Cuantitativo, no experimental

2.2 Población y muestra

Población

La población de esta investigación estuvo conformada por la totalidad del personal de enfermería, tanto técnicos como licenciados, que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica durante el 2023.

El Departamento de enfermería del Hospital Regional de Ica está conformado por: Lic. en Enfermería y Técnicos en Enfermería, ambos considerados grupos laborales de alta exigencia y demanda.

Este grupo de profesionales de Enfermería donde están incluidos los Lic. en Enfermería que deben contar con años de Experiencia y los Técnicos especialistas de Enfermería con trayectoria en el campo laboral ya que han recibido una educación técnico profesional conformada por programas educativos orientados a desarrollar habilidades y destrezas para el trabajo (29).

Muestra

$$\boldsymbol{n = \frac{Z^2.p.q.N}{(N-1).E^2 + p.q.Z^2}}$$

Dónde:

N = Población = 80.

Z = Margen para confianza = 1.96

p = Probabilidad en éxito = 0.5

q = Valor técnico para fracaso = 0.5

E = Error muestral = 0.05 (5%)

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \; x \; 0.5 \; x \; 0.5 \; x \; 80}{0.05^2 \; (80 - 1) + 1.96^2 \; x \; 0.5 \; x \; 0.5}$$

$$n = \frac{76.832}{0.1975 + 0.9604} = \frac{76.832}{1.1579} = \; 66$$

La muestra para el desarrollo de esta investigación fue de un muestreo por conveniencia, conformado por 66 personal de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, quienes fueron elegidos aleatoriamente.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería (técnicos y licenciados en enfermería) que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica.
- Personal de enfermería con al menos seis meses de experiencia en el servicio quirúrgico del Hospital Regional de Ica.
- Personal de enfermería que acepten voluntariamente participar en la encuesta.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería de otras especialidades y áreas del hospital.
- Personal de enfermería que se encuentren de licencia
- Personal de enfermería que no deseen participaren el estudio

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Para la obtención de los datos requeridos para el desarrollo de esta investigación, la técnica que se utilizó fue la encuesta, que fue aplicada a los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica.

Su confiabilidad se comprobó a través de una prueba piloto, contando con 7 profesionales de enfermería con las mismas características de la población de estudio, obteniéndose un valor de 0.74 y 0.72 en el coeficiente de Alfa de Cronbach, que revela una confiabilidad aceptable.

Para la recolección de datos de esta investigación se utilizó como instrumento tres cuestionarios, en el primero de ellos se obtuvo los datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica (ANEXO 3); el segundo instrumento fue el cuestionario de satisfacción laboral (ANEXO 4), que fuera creado por Palma S., año 1999 (30), y validado por Eugenio K, en su investigación titulada: "Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II – I del distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, departamento Cajamarca" (31); y el cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35 (ANEXO 5), validado por Travezaño S, en su estudio "Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-Cuarto Trimestre 2020" (32).

El cuestionario de satisfacción laboral estuvo integrado por 36 ítems y contiene las dimensiones:

– Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems 1, 13, 21, 28, 32)

- Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems 2, 7, 14, 22)
- Factor III: Políticas Administrativas (5 ítems 8, 15, 17, 23, 33)
- Factor IV: Relaciones Sociales (4 ítems 3, 9, 16, 24)
- Factor V: Desarrollo Personal (6 ítems 4, 10, 18, 25, 29, 34)
- Factor VI: Desempeño de tareas (6 ítems 5, 11, 19, 26, 30, 35)
- Factor VII: Relación con la Autoridad (6 ítems 6, 12, 20, 27, 31, 36)

Para los ítems negativos (2, 7, 8, 15, 16, 17, 19, 23, 26, 31, 33) se consideró las puntuaciones de manera inversa, el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos insatisfacción frente al trabajo, existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas.

Para la interpretación de las respuestas obtenidas, se utilizaron los siguientes valores según dimensión:

Satisfacción laboral	**Factores**							**P.T.**
	I	**II**	**III**	**IV**	**V**	**VI**	**VII**	
Alta satisfacción	23	18	23	19	29	29	29	168
Parcial satisfacción	20 – 22	15 – 17	20 – 22	17 – 18	26 – 28	26 – 28	25 – 28	149-167
Regular	15 – 19	9 – 14	15 – 19	12 – 16	19 – 25	20 – 25	19 – 24	112-148
Parcial insatisfacción	11 – 14	7 – 8	11 – 14	10 – 11	14 – 18	14 – 19	14 – 18	93-111
Alta insatisfacción	0 - 10	0 - 6	0 - 10	0 - 9	0 - 13	0 - 13	0 - 13	0-92

El cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35 estuvo conformado por 22 ítems y contiene las dimensiones:

- Carga Laboral (9 ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9)
- Apoyo Directivo (10 ítems 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19)
- Motivación Interna (3 ítems 20, 21, 22)

Para la interpretación de las respuestas obtenidas de CVP, se utilizaron los siguientes valores según dimensión:

Dimensión	**Muy baja**	**Baja**	**Media**	**Alta**	**Muy alta**
Carga Laboral	9 - 16	17 - 23	24 - 31	32 - 38	39 - 45

Apoyo Directivo	10 - 17	18 - 26	27 - 34	35 - 43	44 - 50
Motivación Interna	3 - 5	6 - 8	9 - 10	11 - 13	14 - 15
Calidad de Vida Profesional	22 - 39	40 - 57	58 - 75	76 - 93	94 - 110

Las alternativas de las respuestas de CVP, fueron:

Alternativa	**Escala de Likert**
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

2.4 Análisis e interpretación de los resultados

Los datos se recopilaron a través de una ficha de recolección de datos y cuestionarios, con la previa autorización del jefe del Hospital Regional de Ica durante el 2023. Dado que los datos se obtuvieron de manera individual, se requiere el consentimiento informado del personal de enfermería.

Antes de recolectar los datos, la información se introdujo en el software Stata v17 para el análisis de las variables utilizando la prueba de chi-cuadrado. El análisis univariante para variables cuantitativas se llevó a cabo con medidas de tendencia central como la mediana y una medida de dispersión llamada rango. Para las variables cualitativas, el análisis univariante se presentó en frecuencias absolutas y relativas. Además, para evaluar la relación entre el nivel de SL y el CVP, se calculó la Odds Ratio (OR) con la confianza de que un valor estadísticamente significativo de p es ≤ 0.05.

2.5 Consideraciones éticas

Esta investigación se adhirió a los principios éticos de la declaración de Helsinki. Antes de participar, se proporcionó a los sujetos una explicación exhaustiva de los objetivos, la metodología, los beneficios y los posibles riesgos, lo que aseguró que el consentimiento fuera voluntario mediante un documento firmado. Se tomaron medidas para mantener la confidencialidad de los datos al no registrar información que pudiera usarse para identificar a los participantes. Cualquier miembro del personal tenía la libertad de retirarse del estudio en cualquier momento sin consecuencias negativas para su lugar de trabajo. Dado que la investigación se basó en encuestas, se minimizaron los riesgos físicos y emocionales, formulando las preguntas con sensibilidad para evitar cualquier malestar. Los resultados obtenidos fueron utilizados únicamente con fines académicos y científicos, buscando aportar mejoras en la calidad

de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería sin generar perjuicios. Finalmente, antes de iniciar la recolección de datos, el estudio contó con el permiso correspondiente para su realización en el Hospital Regional de Ica, garantizando el cumplimiento de las normativas establecidas.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Características sociodemográficas del personal **Licenciado de Enfermería** del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

		f	%
Género	Masculino	5	11.63%
	Femenino	38	88.37%
Edad	25 a 32 años	11	25.58%
	33 a 40 años	18	41.86%
	41 a 49 años	8	18.61%
	>50 años	6	13.95%
Estado Civil	Soltero(a)	18	41.86%
	Casado(a)	17	39.54%
	Separado(a)	5	11.63%
	Conviviente	3	6.97%
¿Cuál es el grado académico más alto que Ud. alcanzó?	Título profesional	10	23.26%
	Especialidad	20	46.51%
	Magister	1	2.33%
	Doctorado (Estudios)	12	27.9%
Condición Laboral	Nombrado (a)	28	65.12%
	Contratado (a)	15	34.88%
Tiempo de Servicio	Menor de 1 año	1	2.33%
	1 a 5 años	13	30.23%

	6 a 10 años	8	18.61%
	11 a 15 años	14	32.56%
	De 15 a más	7	16.27%
¿Labora en otra Institución?	Si	4	9.30%
	No	39	90.70%
Vivienda	Propia	40	93.03%
	Alquilada	3	6.97%
Zona	Urbana	38	88.37%
	Rural	5	11.63%
	Total	43	100%

El análisis de tablas revela varias características sociodemográficas y resultados claves sobre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal licenciado de enfermería. En términos de género, el 88.37% de los encuestados son mujeres, mientras que los hombres constituyen el 11.63%, lo que refleja una predominancia femenina en este contexto laboral.

La mayoría de los licenciados se encuentra en el rango de edad entre 33 y 40 años (41.86%), mientras que un 25.58% tiene entre 25 y 32 años, seguido de un grupo de 41 a 49 años (18.61%) y un 13.95% de mayores de 50 años. En cuanto al estado civil, el 41.86% de los encuestados es soltero(a), mientras que el 39.54% está casado(a), mostrando un equilibrio entre quienes están comprometidos y aquellos que no lo están. También se resalta que un 11.63% vive separado y el 6.97% vive en convivencia.

En cuanto a los logros académicos más altos, un 23.26% tiene solo el título profesional, mientras que un 46.51% ha alcanzado una especialización, y un grupo más reducido tiene estudios de doctorado (27.9%) y magister (2.33%).

En relación con la condición laboral, el 65.12% de los licenciados tiene un puesto permanente (nombrado), mientras que el 34.88% tiene un contrato temporal. Esto coincide con la distribución del tiempo de servicio, donde un 32.56% lleva entre 11 a 15 años de trabajo, seguido por un 30.23% con 1 a 5 años. Un dato destacable es que la mayoría (90.70%) no labora en otras instituciones y vive en una vivienda propia (93.03%), dentro de una zona urbana (88.37%).

Tabla 2. Características sociodemográficas del personal **Técnico de enfermería** del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

		f	%
Género	Masculino	3	13.04%
	Femenino	20	86.96%
Edad	25 a 32 años	7	30.44%
	33 a 40 años	7	30.44%
	41 a 49 años	4	17.39%
	>50 años	5	21.73%
Estado Civil	Soltero(a)	11	47.82%
	Casado(a)	6	26.09%
	Separado(a)	0	0.00%
	Conviviente	6	26.09%
¿Cuál es el grado académico más alto que Ud. alcanzó?	Título profesional Técnico de Enfermeria	23	100.00%
	Especialidad	0	0.00%
	Magister	0	0.00%
	Doctorado	0	0.00%
Condición Laboral	Nombrado (a)	11	47.82%
	Contratado (a)	12	52.18%
Tiempo de Servicio	Menor de 1 año	1	4.36%
	1 a 5 años	10	43.48%
	6 a 10 años	5	21.73%
	11 a 15 años	3	13.04%
	De 15 a más	4	17.39%
	Si	15	65.22%

¿Labora en otra Institución?	No	8	34.78%
Vivienda	Propia	19	82.61%
	Alquilada	4	17.39%
Zona	Urbana	18	78.27%
	Rural	5	21.73%
	Total	23	100%

El análisis de tablas revela varias características sociodemográficas y resultados claves sobre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal técnico de enfermería. En términos de género, el 86.96% de los encuestados son mujeres, mientras que los hombres constituyen el 13.04%, lo que refleja una predominancia femenina en este contexto laboral.

La mayoría de los técnicos se encuentra en el rango de edad entre 25 a 32 años (30.44%) y entre 33 y 40 años (30.44%), mientras que un 21.73% tiene más de 50 años, seguido de un grupo de 41 a 49 años (17.39%). En cuanto al estado civil, el 47.82% de los encuestados es soltero(a), mientras que el 26.09% está casado(a) y en el mismo porcentaje hay quienes conviven. También se resalta que un 0.00% vive separado.

En cuanto a los logros académicos más altos, un 100.00% tiene solo el título profesional, ya que, al contar con solo una educación técnica, no pueden obtener grados como especialidad, magister o doctorado.

En relación con la condición laboral, el 47.82% de los técnicos tiene un puesto permanente (nombrado), mientras que el 52.18% tiene un contrato temporal. Esto coincide con la distribución del tiempo de servicio, donde un 43.48% lleva entre 1 a 5 años de trabajo, seguido por un 21.73% con 6 a 10 años. Un dato destacable es que la mayoría (65.22%) no labora en otras instituciones y vive en una vivienda propia (82.61%), dentro de una zona urbana (78.27%).

Tabla 3. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

Nivel de Satisfacción Laboral	**f**	**%**
Regular	46	69,7
Parcial satisfacción	13	19,7
Alta satisfacción	7	10,6
Total	66	100,0

Sobre la satisfacción kaboral, la mayoría del personal se ubica en un nivel de satisfacción regular (69.7%), con un 19.7% de satisfacción parcial y solo un 10.6% de alta satisfacción. Esto refleja un reto significativo para mejorar la satisfacción general en el equipo de trabajo. Al analizar las dimensiones específicas de condiciones físicas y materiales, un 51.52% indica una satisfacción parcial, mientras que, en relación con los beneficios laborales y el desarrollo personal, un 56.06% manifiesta alta satisfacción.

Tabla 4. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

Calidad de vida profesional	f	%
Media	21	31.82%
Alta	40	60.61%
Muy alta	5	7.58%
Total	66	100,0

La tabla 4 muestra los resultados sobre la calidad de vida profesional percibida por el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica. Los datos revelan que la mayoría, un 60.61%, considera que su calidad de vida profesional es alta, lo que indica que se sienten en un estado favorable en su vida diaria. Además, un 31.82% reporta tener una calidad de vida profesional media, lo que sugiere que, aunque están relativamente bien, hay aspectos que podrían mejorar. Solo un 7.58% reporta una calidad de vida profesional muy alta, lo que indica que una pequeña proporción del personal se siente completamente satisfecha con su vida en general.

Tabla 5. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en su dimensión carga laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

Carga laboral	f	%
Baja	10	15.15%
Media	48	72.73%
Alta	8	12.12%
Total	66	100.00%

La tabla 5 aborda la dimensión de la carga laboral. Aquí, el 72.73% del personal describe su carga de trabajo como media, lo que implica que la mayoría experimenta una cantidad de trabajo manejable, aunque no ligera. Un 15.15% percibe su carga laboral como baja, lo que indica que algunos miembros del personal tienen una carga de trabajo más liviana. Por otro lado, el 12.12% reporta una carga laboral alta, lo que podría indicar sobrecarga o dificultad para manejar las tareas asignadas.

Tabla 6. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

Apoyo directivo	**f**	**%**
Muy baja	1	1.52%
Baja	9	13.64%
Media	28	42.42%
Alta	26	39.39%
Muy alta	2	3.03%
Total	66	100.00%

La tabla 6 se enfoca en el apoyo directivo, donde el 42.42% del personal percibe un nivel de apoyo medio, y un 39.39% considera que el apoyo directivo es alto, lo que sugiere que la mayoría siente que reciben un apoyo moderado o alto por parte de sus superiores. Sin embargo, un 13.64% reporta un nivel de apoyo bajo, y un pequeño porcentaje (1.52%) considera el apoyo como muy bajo, lo que indica que existen algunos problemas en la percepción de liderazgo y apoyo directivo en ciertos casos.

Tabla 7. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en su dimensión motivación interna en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

Motivación interna	**f**	**%**
Baja	1	1.52%
Media	1	1.52%
Alta	13	19.70%
Muy alta	51	77.27%

Total	66	100.00%

La tabla 7 examina la motivación interna del personal de enfermería, con resultados muy favorables: un 77.27% reporta una motivación interna muy alta, lo que refleja un fuerte compromiso y autoconfianza por parte del personal. Un 19.70% también tiene una motivación alta, mientras que solo el 3.04% reporta una motivación media o baja. Estos resultados son indicativos de un equipo altamente motivado en su labor diaria, lo que representa un aspecto positivo dentro del entorno laboral.

Tabla 8. Tabla cruzada de frecuencia y porcentaje de la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

			Calidad de vida profesional			**Total**
			Media	Alta	Muy alta	
Satisfacción Laboral	Regular	Recuento	19	27	0	46
		% del total	28,8%	40,9%	0,0%	69,7%
	Parcial satisfacción	Recuento	2	11	0	13
		% del total	3,0%	16,7%	0,0%	19,7%
	Alta satisfacción	Recuento	0	2	5	7
		% del total	0,0%	3,0%	7,6%	10,6%
Total		Recuento	21	40	5	66
		% del total	31,8%	60,6%	7,6%	100,0%

La tabla 8 examina la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica. Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados que reportan una SL regular también experimentan una calidad de vida profesional media o alta, con un 28.8% en el nivel medio y un 40.9% en el nivel alto. No se registraron casos de calidad de vida profesional muy alta entre aquellos con satisfacción regular. Por otro lado, el 16.7% de quienes tienen una satisfacción parcial reportan una calidad de vida profesional alta. Entre los que expresan alta satisfacción laboral, el 7.6% experimenta una calidad de vida profesional muy alta, lo que sugiere una correlación positiva entre la satisfacción laboral y una mejor calidad de vida profesional

Tabla 9. Relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional en la dimensión carga laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

			Carga laboral
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0.436
		Sig. (bilateral)	,000
		N	66

Existe una correlación positiva moderada entre el nivel de satisfacción laboral y la dimensión de carga laboral. El valor de significación (p = 0.000) indica que la relación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la dimensión carga laboral.

Tabla 10. Relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional en la dimensión apoyo directivo en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

			Apoyo directivo
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0.401
		Sig. (bilateral)	,000
		N	66

Existe una correlación positiva moderada entre el nivel de satisfacción laboral y el apoyo directivo. El valor de significación (p = 0.000) indica que la correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre el apoyo directivo y la satisfacción laboral.

Tabla 11. Relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional en la dimensión motivación interna en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

			Motivación interna
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0.666
		Sig. (bilateral)	,000
		N	66

Existe una correlación positiva fuerte entre el nivel de satisfacción laboral y las motivaciones intrínsecas. El valor de significación (p = 0.000) confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Lo que sugiere que la motivación interna tiene una relación significativa y fuerte con la SL.

Tabla 12. Relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

			Calidad de vida profesional
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0.474
		Sig. (bilateral)	,000
		N	66

Existe una correlación positiva moderada entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería. El valor de significación (p = 0.000) es menor que 0.05, lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa. Concluyendo que hay una relación significativa entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN

El estudio realizado sobre el "Nivel de satisfacción laboral y calidad de vida profesional en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023", basado en un análisis de tablas, revela varias características sociodemográficas y resultados claves sobre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal. Los resultados destacan que el personal de enfermería presenta mayormente un nivel de satisfacción laboral regular y que existe una relación significativa entre dicha satisfacción y la calidad de vida profesional. Factores como las motivaciones internas y el apoyo directivo resultaron ser aspectos clave en la correlación positiva encontrada, lo que subraya la necesidad de mejorar el entorno laboral para optimizar tanto la satisfacción como el bienestar del personal.

Al comparar los datos sociodemográficos entre el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica y otros estudios, se observan algunas similitudes y diferencias significativas. En cuanto al género, tanto en este estudio como en otros, predomina una mayoría femenina. En el Hospital Regional de Ica, las mujeres representan el 87.88%, mientras que en estudios similares el porcentaje de mujeres oscila entre 62.5% y 91.8% (20, 23). Esto coincide con la tendencia observada en la profesión de enfermería, donde generalmente hay una mayor representación femenina.

En términos de edad, el grupo más numeroso en el Hospital Regional de Ica tiene entre 33 y 40 años (37.88%), mientras que en otros estudios predominan rangos de edad mayores. Por ejemplo, en otro análisis, el grupo principal tenía entre 46 y 55 años, representando el 29.1% (26). Esta diferencia podría reflejar distintas etapas en la carrera profesional o particularidades del hospital en cuestión.

Respecto al estado civil, tanto en el Hospital Regional de Ica como en otras investigaciones, el porcentaje de personal soltero y casado está bastante equilibrado. En el estudio local, el 43.94% es soltero y el 34.85% está casado, mientras que en otros estudios ambos estados civiles alcanzan porcentajes similares, como el 43.97% de casados y el 43.97% de solteros en otro contexto (26). En cuanto a la formación profesional, el 65.15% de los enfermeros en Ica tiene un título de Licenciado en Enfermería, cifra que coincide con otras investigaciones donde el porcentaje de técnicos en enfermería es más bajo, como el 31.2%. En términos de condición laboral, en el Hospital Regional de Ica un 59.09% tiene un puesto permanente, lo cual es comparable con el 67% de personal nombrado reportado en otros estudios (26).

Finalmente, se destaca que, en ambos estudios, una gran mayoría del personal vive en una vivienda propia, con porcentajes que oscilan entre el 89.39% en Ica y el 91.8% en otros casos, lo cual podría estar vinculado a la estabilidad laboral y financiera del personal (23).

Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. Se identificó que existe una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.474) entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería. El valor de significación ($p = 0.000$) es menor que 0.05, lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa. En contraste, otros estudios han reportado correlaciones más fuertes. Por ejemplo, Flores Becerra AM (22) encontró un coeficiente de correlación de 0.832 ($p = 0.000$) en una investigación sobre colaboradores en Ares Mobiliario SAC, sugiriendo una correlación positiva alta. Asimismo, otros autores como Carrillo Valencia V (20) y Llacuash Cruz MS (21) han documentado correlaciones de 0.782 y 0.886 respectivamente, ambas con significancia estadística ($p < 0.05$), lo que refuerza la noción de que la satisfacción laboral tiene un impacto considerable en la calidad de vida profesional en contextos laborales similares. Sin embargo, también hay hallazgos que indican que no siempre existe una relación significativa. Canazas Galdos SJ (19) en su estudio aplicó la prueba de chi cuadrado ($X^2 = 5.11$) y encontró que la SL y la CVP no presentaban una relación estadística significativa ($p > 0.05$), lo que sugiere que esta conexión no es universal. Además, otro análisis en un hospital universitario en Turquía realizado por Kiliç Barmanpek N et al (17) reportaron una correlación positiva y estadísticamente significativa, pero se requiere considerar las diferencias en los contextos y muestras estudiadas.

Sobre el objetivo específico 01: Identificar la prevalencia del nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. En el Hospital de Ica, el 69.7% del personal reporta una satisfacción laboral regular, con solo un 10.6% altamente satisfecho, lo que sugiere una insatisfacción significativa. Estos resultados son comparables con otros estudios donde se observa una prevalencia de insatisfacción laboral, como en el caso donde el 64.4% indicó un nivel bajo de satisfacción, o en

otro análisis donde más de la mitad de los enfermeros se declararon muy insatisfechos con su trabajo (19, 24). Sin embargo, en otros contextos, el nivel de SL alcanza cifras más altas, como el 73.8% que reportó estar satisfecho en su entorno laboral (26).

En cuanto a la calidad de vida profesional, en Ica, el 60.61% del personal de enfermería percibe su calidad de vida profesional como alta, mientras que un 31.82% la considera media. Estos resultados son más favorables que los de otros estudios, donde predominan percepciones medias de calidad de vida profesional. Por ejemplo, en un caso, el 58.7% de los encuestados reportaron una media calidad de vida profesional, y en otro, el 41.25% indicó un nivel medio, con un 32.5% manifestando niveles bajos (20, 33). No obstante, algunos estudios arrojan resultados más positivos, con hasta un 26.25% de encuestados que reportaron una alta calidad de vida profesional, una cifra superior al 7.58% de Ica que se siente completamente satisfecho (20).

En el objetivo específico 02: Establecer cómo el nivel de satisfacción laboral se relaciona con la dimensión carga laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. Se halló que existe una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.436) entre el nivel de satisfacción laboral y la dimensión de carga laboral. El valor de significación ($p = 0.000$) indica que la relación es estadísticamente significativa. Estos hallazgos son consistentes con otros estudios donde se reporta una correlación similar entre estas variables. Por ejemplo, en otro estudio, se encontró una asociación significativa entre las dimensiones de la carga de trabajo y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación ($r = 0.432$) y un valor $p < 0.01$, lo que también confirma una relación moderada entre ambas variables. Además, se halló que la carga de trabajo afecta directamente a la calidad de vida profesional, con un 32% de los profesionales indicando que esta dimensión es un factor determinante en su percepción de SL (34).

Para el objetivo específico 03: Especificar cómo el nivel de satisfacción laboral se relaciona con la dimensión motivaciones intrínsecas en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. Existe una correlación positiva fuerte (Rho de Spearman = 0.666) entre el nivel de satisfacción laboral y las motivaciones intrínsecas. El valor de significación ($p = 0.000$) confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Sin embargo, en otro estudio, aunque también se encontró una relación significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral, la fuerza de esta correlación fue mucho más baja ($r = 0.172$; $p < 0.05$), lo que indica una asociación débil entre ambas variables. Además, se mencionó que las motivaciones intrínsecas sólo explicaban un 15% de la , lo que contrasta con el impacto mucho más pronunciado observado en el contexto de Ica (34).

Por último, en el objetivo específico 04: Definir cómo el nivel de satisfacción laboral se relaciona con la dimensión apoyo directivo en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. Encontrando que existe una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.401) entre el nivel de satisfacción laboral y el apoyo directivo. El valor de significación ($p = 0.000$) indica que la correlación es estadísticamente significativa. Sin embargo,

otros estudios muestran una situación diferente. En un análisis de regresión logística, se concluyó que las dimensiones de apoyo directivo no están significativamente asociadas con la satisfacción laboral ($r = 0.103$; $p > 0.05$), lo que indica que, en ese contexto, el apoyo gerencial no tiene un impacto relevante sobre la percepción de satisfacción de los empleados. Además, se mencionó que este factor solo contribuye con un 13% a la calidad de vida profesional, lo que contrasta con la correlación más marcada observada en el Hospital de Ica (34)

V. CONCLUSIONES

1. En el presente estudio se identificó una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.474) entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, con un valor de significación estadística de $p = 0.000$. Este hallazgo respalda la existencia de una relación significativa entre ambas variables, aunque en menor magnitud comparado con otros estudios que han reportado correlaciones más fuertes, lo que indica que la satisfacción laboral puede tener un mayor impacto en la calidad de vida profesional en otros contextos laborales. Sin embargo, también hay estudios que no muestran relaciones estadísticamente significativas, lo que sugiere que esta conexión puede ser condicionada por factores contextuales y ocupacionales particulares.
2. El estudio muestra que el personal que trabaja en el centro quirúrgico del hospital regional de Ica refleja un nivel regular de SL con el 69,7% de los participantes en esta categoría y solo un 10,6% altamente satisfechos, lo que muestra que hay una cantidad considerable de insatisfacción. Estos hallazgos corresponden a investigaciones previas que también han reportado altos niveles de insatisfacción en relación con el empleo dentro del mismo contexto, como en casos donde más del cincuenta por ciento de las enfermeras reportaron insatisfacción. Sin embargo, otros contextos han visto niveles más altos de SL. Esto indica que aspectos particulares del entorno laboral y la política institucional tienen un impacto poderoso en los niveles de satisfacción. Con respecto al calidad de vida profesional, el 60,61% del personal de enfermería en Ica sufre de lo que perciben como altos niveles de calidad de vida profesional, lo que es más positivo que otros estudios que muestran la calidad de vida profesional como predominantemente medio. Aun así, en otras circunstancias, una proporción considerable de trabajadores en otros contextos reporta bajo calidad de vida profesional, lo que resalta la necesidad de investigar más a fondo los determinantes de la calidad de vida profesional en varios entornos ocupacionales.
3. La carga laboral se identifica como un factor que influye en la calidad de vida profesional y el 32 % de los profesionales de la salud la considera determinante en su evaluación de satisfacción laboral. Esta información permite plantear que las condiciones de trabajo, en este caso, la carga de trabajo, la percepción del trabajo, y, por ende, de SL están interrelacionadas.

4. En cuanto a los resultados obtenidos, se encontró una fuerte correlación positiva (Rho de Spearman = 0.666) entre el nivel de satisfacción laboral y la motivación intrínseca del personal de enfermería que trabaja en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica. Este hallazgo demuestra la relevancia de la motivación interna mientras se trabaja. Se puede argumentar que un ambiente laboral que potencie tales factores motivacionales puede llevar a una mejor satisfacción en el desempeño de funciones. En comparación con otros estudios, donde se informaron correlaciones mucho más débiles, sugieren que la relación entre los factores motivacionales intrínsecos y SL es específica del contexto. Además, la diferencia en el poder explicativo de estas variables en la calidad de vida profesional ilustra el hecho de que existe una singularidad del ambiente del Hospital de Ica.
5. El efecto del apoyo directivo puede variar considerablemente dependiendo de las circunstancias, lo que significa que, mientras que en Ica el apoyo directivo parece ser positivo, en otros contextos puede no ser tan relevante. Además, la realidad de que este factor solo contribuye con un 13% a la calidad de vida profesional deja en claro que se deben estudiar otras variables que pueden tener un impacto en el SL del personal de enfermería.

VI. RECOMENDACIONES

1. Debido a la correlación moderada observada entre la satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería, es recomendable desarrollar e implementar estrategias organizacionales que promuevan un ambiente laboral positivo y motivador. Esto puede incluir programas de desarrollo profesional para empleados, apoyo emocional y medidas de reconocimiento que mejoren la satisfacción laboral.
2. Es imperativo tomar medidas para elevar los niveles de satisfacción laboral entre el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica. Se sugiere la creación de programas de incentivos y apoyo dirigidos al crecimiento profesional y al bienestar general de los empleados. También es necesario promover las relaciones interpersonales y mejorar el clima organizacional para resolver los problemas más profundos de insatisfacción. En cuanto al calidad de vida profesional, probar estrategias más exitosas de otros contextos con niveles de satisfacción percibidos más altos podría ser útil y ayudar a mejorar el bienestar y la satisfacción general del personal. Además, se deben realizar evaluaciones regulares que sigan el progreso y modifiquen las intervenciones según los resultados evaluados.
3. Se recomienda que el Hospital Regional de Ica desarrolle e implemente estrategias para gestionar y reducir la carga de trabajo del personal de enfermería. Esto puede implicar la optimización de los procesos de trabajo, la revisión de la distribución de la carga laboral y el aumento de los niveles de personal para equilibrar la carga de trabajo. Además, se recomienda implementar programas de apoyo a la salud y el bienestar destinados a crear un ambiente laboral más positivo que mejore la satisfacción y la productividad del personal.
4. Se sugiere que la administración del Hospital Regional de Ica implemente programas y estrategias que fomenten y promuevan las motivaciones intrínsecas de las enfermeras. Esto incluye la creación de un clima laboral que favorezca el reconocimiento, el avance profesional, la autoestima, además de realizar las capacitaciones necesarias que potencien estas motivaciones.
5. Se sugiere que la dirección del Hospital Regional de Ica incremente el apoyo a su personal de enfermería para impulsar su satisfacción laboral. Para lograr esto, sería beneficioso desarrollar programas de capacitación para supervisores y gerentes que aborden habilidades de comunicación y apoyo emocional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Prieto M, March J, Martínez F, Guerrero C. Factores explicativos del clima y la satisfacción laboral de médicos y enfermeras en un hospital del SAS. Gaceta Sanitaria. 2019; Vol. 13 Num SC2. https://www.gacetasanitaria.org/es-los-factores-que-mas-influyen-articulo-13008421
2. Bautista-Rodriguez L. La calidad de vida como concepto. Revista Ciencia y Cuidado. 2017 [citado el 13 de noviembre de 2023]; vol. 14, núm. 1. Disponible en: http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/508/5082219008/html/
3. Organización Mundial de la Salud. Calidad de la atención [Internet]. Ginebra: OMS; 2023. Disponible en: https://www.who.int/es/health-topics/quality-of-care
4. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería y partería [Internet]. Washington D.C.: OPS; 2023. Disponible en: https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria
5. Organización Panamericana de la Salud. Salud de los trabajadores [Internet]. Washington D.C.: OPS; 2023. Disponible en: https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores
6. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. Ginebra: OMS; 2023. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers
7. Duche-Pérez A, Rivera G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Revista Enfermería Global. 2019; vol.18 no.54.. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200013
8. Norwich University. Challenges in nursing and how to work through them [Internet]. 2024 [citado 17 Nov 2024]. Disponible en: https://online.norwich.edu/online/about/resource-library/challenges-nursing-and-how-work-through-them
9. Narvaez M. Motivación laboral: Qué es y como impulsarla?. Blog de QuestionPro. Disponible en: https://www.questionpro.com/blog/es/motivacion-laboral/
10. Saliya, S.A., Ashine, T.M., Heliso, A.Z. et al. Professional quality of life and job satisfaction among nurses working at tertiary hospitals in central Ethiopia. BMC Nurs 23, 417 (2024). https://doi.org/10.1186/s12912-024-02101-w
11. Berg S. Work overload triples the risk of burnout in health care. AMA. 2023 Apr 18. Available from: https://www.ama-assn.org/delivering-care/public-health/work-overload-triples-risk-burnout-health-care
12. García-Hernández Y, Martínez-García M, Rivera-López M, Gutiérrez-Fragoso G. Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México. Universidad Veracruzana. 2016. [Citado el 20 de noviembre de 2023]. Disponible en: https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04ca201601.pdf

13. Lira C. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. Revista de Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos (UNERG)–Venezuela. 2022.Disponible en: DOI: https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179
14. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K, Gatica L, Tepal I. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Revista Iberoamericana de Ciencias. 2018 [Citado el 20 de noviembre de 2023]; ISSN 2334-2501. Disponible en: http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf
15. Ni W, Xia M, Jing M, Zhu S and Li L (2023) The relationship between professional quality of life and work environment among ICU nurses in Chinese: a cross-sectional study. Front. Public Health 11:1104853. doi: https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1104853
16. Whitehead D, Hamidi Y, Ebrahimi H, Hazavehei SMM, Kharghani Moghadam SM. Relationships Between Lifestyle, Quality of Life, Organizational Culture and Job Satisfaction Among Nurses Related to Health Promoting Hospital (HPH) Standards. Health Serv Insights. 2023 Sep 1;16:11786329231193792. doi: 10.1177/11786329231193792. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37667755/
17. Kiliç Barmanpek N, Şahin A, Demirel C, Parlar Kiliç S. The relationship between nurses' job satisfaction levels and quality of life. Perspect Psychiatr Care. 2022 Oct;58(4):2310-2320. doi: 10.1111/ppc.13062. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35285955/
18. Rostami HR, Akbarfahimi M, Ghaffari A, Kamali M, Rassafiani M. Relationship between Work-Related Quality of Life and Job Satisfaction in Iranian Occupational Therapists. Occup Ther Int. 2021 Sep 18;2021:6692752. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1155/2021/6692752?src=getftr&utm_source=mendeley&getft_integrator=mendeley
19. Canazas Galdos SJ. Satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia durante pandemia covid-19. Hospital III Essalud Yanahuara, Arequipa 2021 .Arequipa: Universidad Católica de Santa María, Facultad de Enfermería, Segunda Especialidad Enfermería en Emergencias; 2022. https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11493
20. Carrillo Valencia V. Satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Norbert Wiener, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académico Profesional de Enfermería; 2022. https://hdl.handle.net/20.500.13053/7442
21. Llacuash Cruz MS. Satisfacción laboral y calidad de vida laboral en la empresa Ares Mobiliario SAC Lima año 2021 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Tecnológica del Perú, Facultad de Administración y Negocios, Administración de Empresas; 2021. https://hdl.handle.net/20.500.12867/6320

22. Flores Becerra Am. Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del centro poblado Chen-Chen – Moquegua, 2019 Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua, Escuela Profesional Gestión Pública y Desarrollo Social; 2020. https://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/243
23. Llauca Valverde El. Satisfacción laboral y salud mental del personal de enfermería de las áreas críticas del Hospital Santa María del Socorro ICA 2022 . Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Escuela de Posgrado; 2024. https://hdl.handle.net/20.500.13028/4990
24. Carpio Valenzuela TDP. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal del centro de salud CLAS Santiago, Ica – 2021 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología; 2022. https://hdl.handle.net/20.500.12692/89447
25. Portillo Gamarra NM. Satisfacción laboral y su relación con el síndrome de burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia del Hospital Regional de Ica 2022 [Tesis de pregrado]. Ica: Universidad Privada San Juan Bautista, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Medicina Humana; 2022. https://hdl.handle.net/20.500.14308/4210
26. Anchante Palimino CF. Satisfacción laboral y su relación con salud mental en los profesionales de salud de primera y segunda línea, durante la pandemia por Sars Cov-2 en el Hospital Santa María del Socorro, Ica – 2021 [Tesis de pregrado]. Ica: Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Facultad Medicina Humana; 2021. https://hdl.handle.net/20.500.13028/3569
27. Alligood MR. Modelos y teorías en enfermería. 10ª ed. España: Elsevier; 2023.
28. Guamán Álvarez AL. *Actitudes y aptitudes de los profesionales de enfermería en la promoción de la salud de acuerdo al modelo de Nola Pender, Cantón Cañar 2022* [Internet]. Cuenca: Universidad de Cuenca; 2023 [citado el 2024]. Disponible en: http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/43277.
29. Valdebenito Infante MJ. Educación y formación técnica y profesional. SITEAL - UNESCO. Disponible en: https://siteal.iiep.unesco.org/eje/educacion_y_formacion_tecnica_y_profesional
30. Palma S. Escala de satisfacción laboral. [Citado el 20 de noviembre de 2023]. Disponible en: https://es.slideshare.net/renetunqui/386911381-escaladesatisfaccionlaboral
31. Eugenio K. Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II – I del distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, departamento Cajamarca [Tesis Pregrado]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2019. [Citado el 20 de noviembre de 2022]. Disponible en: http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%c3%b3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

32. Esteves Pairazaman, A. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-Cuarto Trimestre 2020 [Tesis de Pregrado]. Universidad Autónoma de Ica; 2021. https://hdl.handle.net/20.500.14441/1000
33. Sáenz Cabanillas CE. Calidad de vida y satisfacción laboral en los trabajadores Municipales Ancash, 2022 [Tesis de maestría]. Chimbote: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Gestión Pública; 2023. https://hdl.handle.net/20.500.12692/111924
34. Pozos-Radillo BE, Plascencia-Campos AR, Preciado-Serrano ML, Rayas-Servín KG, Acosta-Fernández M. Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. | EBSCO host [Internet]. 2021 [citado 19 de octubre de 2024]. Disponible en: https://openurl.ebsco.com/contentitem/gcd:154034596?sid=ebsco:plink:crawler&id=ebsco:gcd:154034596

VIII. ANEXOS

1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
• **Problema General:** ¿Cuál es la relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023? • **Problemas Específicos:** 1. ¿Cuál es la prevalencia del nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del	• **Objetivo General:** Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. • **Objetivos Específicos:** 1. Identificar la prevalencia del nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería del	• **Hipótesis General:** Existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. • **Hipótesis Específicas:** 1. Existe prevalencia mayor al 50% del nivel de satisfacción laboral y la calidad de vida profesional en el personal de enfermería del	• **Variable Dependiente:** Satisfacción laboral. • **Variable Independiente:** Calidad de vida profesional. DIMENSIONES • **Variable Dependiente:** Satisfacción laboral: – Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales. – Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos. – Factor III: Políticas Administrativas	• **Tipo de Investigación:** Observacional • **Nivel de Investigación:** Analítico • **Diseño de Investigación:** No experimental Transversal • **Población:** La población de esta investigación estuvo conformada por los 80 personal de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica durante el 2023. • **Muestra:** La muestra para el desarrollo de esta investigación

personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023? 2. ¿Cómo el nivel de satisfacción laboral se relaciona con la dimensión carga laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023? 3. ¿Cómo el nivel de satisfacción laboral se relaciona con la dimensión motivaciones intrínsecas en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital	Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 2. Establecer cómo el nivel de satisfacción laboral se relaciona con la dimensión carga laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 3. Especificar cómo el nivel de satisfacción laboral se relaciona con la dimensión motivaciones intrínsecas en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.	Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 2. Existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la dimensión carga laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023. 3. Existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la dimensión motivaciones intrínsecas en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.	– Factor IV: Relaciones Sociales. – Factor V: Desarrollo Personal. – Factor VI: Desempeño de tareas. – Factor VII: Relación con la Autoridad. • **Variable Independiente:** Calidad de vida profesional: - Carga laboral - Apoyo directivo - Motivación interna INDICADORES • **Variable Dependiente:** Satisfacción laboral: (0) Alta insatisfacción (1) Parcial insatisfacción (2) Regular (3) Parcial satisfacción (4) Alta satisfacción	fue de un muestreo por conveniencia, conformado por 66 personal de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, quienes fueron elegidos aleatoriamente. • **Técnicas de Recolección de datos:** 1. Elaboración del proyecto. 2. Obtención del permiso del Hospital Regional de Ica. 3. Aplicación de los instrumentos. • **Instrumentos de Recolección de datos:** Se utilizará un instrumento en base a una encuesta estructurada en

Regional de Ica, 2023? 4. ¿Cómo el nivel de satisfacción laboral se relaciona con la dimensión apoyo directivo en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023?	4. Definir cómo el nivel de satisfacción laboral se relaciona con la dimensión apoyo directivo en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.	4. Existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la dimensión apoyo directivo en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.	• **Variable Independiente:** Calidad de vida profesional: (0) Muy baja (1) Baja (2) Media (3) Alta (4) Muy alta ESCALA DE MEDICIÓN • **Variable Dependiente:** Satisfacción laboral: Nominal Politómica • **Variable Independiente:** Calidad de vida profesional: Nominal Politómica	las siguientes partes: 1. Datos personales y sociodemográficos. 2. Cuestionario de Satisfacción laboral: Validado por Eugenio K (29). 3. Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35: Validado por Travezaño S (30).

2. Operacionalización de variables

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADORES
Satisfacción laboral	Cualitativo	Satisfacción con el ambiente laboral	Es la percepción subjetiva del grado de conformidad y bienestar que experimenta un trabajador en relación con su entorno laboral, condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo profesional.	Nominal Politómica	(0) Alta insatisfacción (1) Parcial insatisfacción (2) Regular (3) Parcial satisfacción (4) Alta satisfacción
Calidad de vida profesional	Cualitativo	Carga laboral	Hace referencia a la percepción del profesional de enfermería sobre la cantidad y complejidad de tareas asignadas en su jornada laboral, así como su impacto en el desempeño y bienestar físico y emocional.	Nominal Politómica	(0) Muy baja (1) Baja (2) Media (3) Alta (4) Muy alta
		Apoyo directivo	Se refiere a la percepción del respaldo,	Nominal Politómica	(0) Muy baja (1) Baja (2) Media

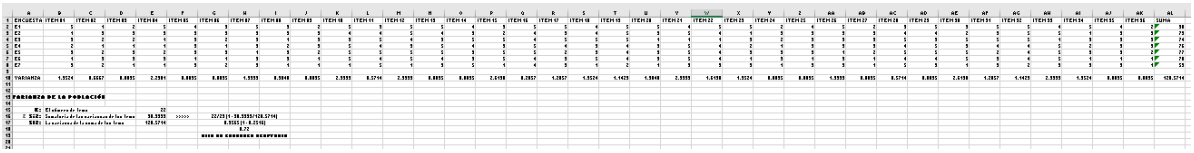
			orientación y disponibilidad de los superiores jerárquicos en la toma de decisiones, solución de problemas y mejora del ambiente laboral.		(3) Alta (4) Muy alta
		Motivación interna	Es el nivel de compromiso, entusiasmo y satisfacción personal que impulsa al profesional de enfermería a desempeñar sus funciones con eficiencia, basándose en el interés propio y la autorrealización.	Nominal Politómica	(0) Muy baja (1) Baja (2) Media (3) Alta (4) Muy alta

3. Alfa de Cronbach de los cuestionarios

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP-35: 0.74 (Aceptable)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X
1	ENCUESTA	ITEM 01	ITEM 02	ITEM 03	ITEM 04	ITEM 05	ITEM 06	ITEM 07	ITEM 08	ITEM 09	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	SUMA
2	E1	5	1	2	5	4	3	5	3	2	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	88
3	E2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	5	3	5	4	75
4	E3	3	2	2	1	3	2	3	1	3	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	1	1	1	67
5	E4	2	1	1	1	3	1	3	2	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	69
6	E5	3	2	3	2	3	3	1	3	2	5	5	5	5	3	5	5	2	3	4	3	5	4	76
7	E6	1	3	3	3	1	1	3	3	1	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	73
8	E7	3	2	1	1	3	2	3	1	1	1	5	1	3	5	1	4	3	1	2	1	3	3	50
9																								
10	VARIANZA	1.9524	0.6667	0.8095	2.2381	0.8095	0.8095	1.3333	0.9048	0.8095	2.3333	0.5714	2.3333	0.8095	0.8095	2.6190	0.2857	1.2857	1.9524	1.1429	1.9048	2.3333	1.6190	132.4762
11																								
12																								
13	**VARIANZA DE LA POBLACIÓN**																							
14																								
15	**K:**	El número de ítems			22																			
16	**Σ Si2:**	Sumatoria de las varianzas de los ítem			30.3333	>>>>>	22/23 (1- 30.3333/132.4762)																	
17	**St2:**	La varianza de la suma de los ítems			132.4762		0.9565 (1- 0.2290)																	
18							0.74																	
19							**ALFA DE CRONBACH ACEPTABLE**																	
20																								

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL: 0.72 (Aceptable)



4. Ficha de recolección de datos sociodemográficos

ANEXO 3: FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Género:

   Masculino ( ) Femenino ( )

2. Edad:

   a) 25 a 32 años b) 33 a 40 años c) 41 a 49años d) >50 años

3. Estado Civil:

   Soltero(a) ( ) Casado(a) ( ) Viudo (a) ( )

   Divorciado(a) ( ) Separado(a) ( ) Conviviente ( )

4. ¿Qué profesión tiene usted?

   Téc. Enfermería ( ) Lic. Enfermería ( )

5. ¿Cuál es el grado académico más alto que Ud. alcanzó?

   Título profesional ( ) Especialidad ( ) Magister ( )

   Doctorado ( ) Philosophical Doctor ( )

6. Condición Laboral:

   Nombrado (a) Contratado (a) ( ) Terceros ( )

7. Tiempo de Servicio

   a) Menor de 1 año b) 1 a 5 años c) 6 a 10 años d) 11 a 15 años e) De 15 a más

8. ¿Labora en otra institución?

   Sí ( ) No ( )

9. Vivienda: Propia ( ) Alquilada ( )

10. Zona: Urbana ( ) Rural ( )

5. Cuestionario de satisfacción laboral

ANEXO 4: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado colega, a continuación, encontraras una serie de frases en las cuales se hacen diversos enunciados. Después de leer detenidamente cada pregunta del cuestionario, marca con una cruz la opción que considere correcta.

N°	ENUNCIADOS	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indeciso (3)	En desacuerdo (2)	Total desacuerdo (1)
	Condiciones Físicas y Materiales, relación con la Autoridad y desempeño de tareas					
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	El ambiente donde trabajo es confortable					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
8	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
9	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
10	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)					
11	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo					
12	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
13	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
14	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
15	Mi trabajo me aburre					
16	Me gusta el trabajo que realizo					
17	Me siento complacido con la actividad que realizo					
	Beneficios laborales y remunerativos, Desarrollo personal					
18	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
19	Me siento mal con lo que hago					
20	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
21	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
22	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					

23	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
24	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26	Mi trabajo me hace sentir realizado					
27	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
	Políticas administrativas y relaciones sociales					
28	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato					
29	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
30	Me disgusta mi horario					
31	El horario de trabajo me resulta incómodo					
32	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
33	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
34	Me agradan trabajar con mis compañeros					
35	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
36	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					

6. Cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35

ANEXO 5: CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP-35

Estimado colega, a continuación, encontraras una serie de frases en las cuales se hacen diversos enunciados. Después de leer detenidamente cada pregunta del cuestionario, marca con una cruz la opción que considere correcta.

N°	ENUNCIADOS	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
	Dimensión; Carga laboral					
1	Considera que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas					
2	Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal					
3	Mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores					
4	Mantengo un ritmo de trabajo sostenido					
5	Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo					

6	Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes					
7	Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud					
8	Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes					
9	Miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo					
	Dimensión: Apoyo directivo					
10	Posibilidad de ascender en mi trabajo					
11	La remuneración que percibe es acorde a su trabajo					
12	Recibo algún incentivo por mi labor					
13	En mi trabajo estoy en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas					
14	Considera que las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo					
15	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo					
16	Posibilidad de expresar lo que siento y pienso					
17	Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno					
18	Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno					
19	Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores					
	Dimensión: Motivación interna					
20	Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades					
21	Me siento satisfecha(o) con mi trabajo					
22	Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo					

7. Autorización del Hospital Regional de Ica

GOBIERNO REGIONAL ICA
Hospital Regional de Ica

N° 778 -2024-HRI/DE.

Resolución Directoral

Ica, 01 de Agosto del 2024

VISTO:
El Expediente N° 24-013652-001, que contiene el Memorando N° 965-2024-HRI/DE, de fecha 22 de julio del año 2024, emitido por la Directora Ejecutiva del Hospital Regional de Ica, donde se autoriza emitir el acto resolutivo aprobando el Proyecto de Investigación, revisado por el Comité de Ética en Investigación, según Oficio N° 225-2024-GORE-DIRESA-HRI/OADI

CONSIDERANDO:
Que, los numerales I y XV del Título Preliminar de la Ley N° 26842 Ley General de Salud establecen que la protección de la salud es de interés público y por tanto es de responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla y que el Estado promueve la investigación científica y tecnológico en el campo de la salud.

Que el artículo 28 de la Ley N° 26842 Ley General de Salud, dispone que la investigación experimental con personas debe ceñirse a las legislaciones especiales sobre la materia y a los postulados éticos contenidos en la declaración Helsinki y sucesivas declaraciones que actualicen los referidos postulados

Que por Decreto Supremo N° 021-2017-SA, se aprueba el reglamento de ensayos clínicos, norma legal que en su artículo 58° denomina Comité Institucional de Ética en Investigación a la instancia sin fines de lucro, es una institución de investigación, con disposición de participar, encargado de velar por la protección de los derechos seguridad y bienestar de los sujetos de investigación.

Que, mediante Oficio N° 225-2024-GORE-DIRESA-HRI/OADI, de fecha 22 de julio del año 2024, el jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital Regional de Ica, solicita emitir el acto resolutivo de aprobación del proyecto de tesis, titulado **"NIVEL DE SATISFACCION LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA - 2023"** presentado por la Investigadora **YOSSELY MARGARITA MEZA PALOMINO**, alumna de la escuela profesional de Enfermería, de la facultad de Ciencias de la salud, de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, para ser publicado en la Revista de la institución, el cual ha sido revisado y aprobado por el Comité de Ética en Investigación de esta sede docente; adjuntando el Acta de evaluación y Aprobación de fecha 22 de julio del año 2024.

Que, con Memorando N° 965-2024-HRI/DE, de fecha 22 de julio del año 2024, la Directora Ejecutiva del Hospital Regional de Ica, autoriza emitir el acto resolutivo aprobando el Proyecto de Investigación, revisado por el Comité de Ética en Investigación y detallado, en el Oficio N° 225-2024-GORE-DIRESA-HRI/OADI.
En uso de las facultades contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones del

....///

-PÁG. 02-

\\\...

Hospital Regional de Ica, aprobado mediante Ordenanza Regional N° 0001-2012-GORE-ICA; y con la visación de la Dirección General del Hospital Regional de Ica, Oficina Ejecutiva de Administración, Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Asesoría Jurídica.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR EL PROYECTO DE INVESTIGACION, revisado por el Comité de Ética en Investigación del Hospital Regional de Ica, el mismo que se detalla a continuación:

N	TITULO DEL PROYECTO	INVESTIGADORA
01	" NIVEL DE SATISFACCION LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA - 2023"	YOSSELY MARGARITA MEZA PALOMINO.

ARTICULO SEGUNDO. - NOTIFICAR la presente Resolución a las interesadas e instancias competentes.

Regístrese y Comuníquese.

8. Consentimiento informado del participante de estudio

El objetivo de esta ficha de consentimiento es proporcionar a los participantes de esta investigación una explicación clara sobre el estudio y su papel como participantes. Esta investigación es realizada por Meza Palomino Yossely Margarita, licenciada en enfermería de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. El propósito del estudio es determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y calidad de vida profesional en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

Si decide ser parte de este estudio, se le requerirá que llene dos cuestionarios sobre riesgos ergonómicos y estrés laboral que tomarán aproximadamente 15 minutos de tu tiempo. Su participación es completamente voluntaria y los datos se mantendrán confidenciales otorgándole un número distintivo que asegura el anonimato. El investigador será la única persona que tendrá acceso a la información, que se utilizará exclusivamente para esta investigación. Después de que se transcriban las respuestas, el investigador destruirá los cuestionarios. Si tiene alguna pregunta respecto al estudio, puede hacerla en cualquier momento durante la participación. También tiene la opción de interrumpir su participación en cualquier momento sin que esto le cause ninguna consecuencia negativa.

Agradecemos de antemano su valioso aporte.

Yo _____ acepto haber sido informado/a sobre el propósito del estudio y los aspectos relacionados con la investigación.

Acepto participar en la investigación científica mencionada:

☐ SÍ ☐ NO

_____
Firma y nombre del participante

9. Tablas y gráficos de resultados

Tabla 1. Características sociodemográficas del total del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

		f	%
Género	Masculino	8	12.12%
	Femenino	58	87.88%
Edad	25 a 32 años	18	27.27%
	33 a 40 años	25	37.88%
	41 a 49 años	12	18.18%
	>50 años	11	16.67%
Estado Civil	Soltero(a)	29	43.94%
	Casado(a)	23	34.85%
	Separado(a)	5	7.58%
	Conviviente	9	13.64%
¿Qué profesión tiene usted?	Téc. Enfermería	23	34.85%
	Lic. Enfermería	43	65.15%
¿Cuál es el grado académico más alto que Ud. alcanzó?	Título profesional	33	50.00%
	Especialidad	20	30.30%
	Magister	1	1.52%
	Doctorado	12	18.18%
Condición Laboral	Nombrado (a)	39	59.09%
	Contratado (a)	27	40.91%
Tiempo de Servicio	Menor de 1 año	2	3.03%

	1 a 5 años	23	34.85%
	6 a 10 años	13	19.70%
	11 a 15 años	17	25.76%
	De 15 a más	11	16.67%
¿Labora en otra Institución?	Si	19	28.79%
	No	47	71.21%
Vivienda	Propia	59	89.39%
	Alquilada	7	10.61%
Zona	Urbana	56	84.85%
	Rural	10	15.15%
	Total	66	100%

El estudio realizado sobre el "Nivel de satisfacción laboral y calidad de vida profesional en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023", basado en un análisis de tablas, revela varias características sociodemográficas y resultados claves sobre la SL y CVP del total del personal de enfermería. En términos de género, el 87.88% de los encuestados son mujeres, mientras que los hombres constituyen el 12.12%, lo que refleja una predominancia femenina en este contexto laboral.

La mayoría de los enfermeros se encuentra en el rango de edad entre 33 y 40 años (37.88%), mientras que un 27.27% tiene entre 25 y 32 años, seguido de un grupo de 41 a 49 años (18.18%) y un 16.67% de mayores de 50 años. En cuanto al estado civil, el 43.94% de los encuestados es soltero(a), mientras que el 34.85% está casado(a), mostrando un equilibrio entre quienes están comprometidos y aquellos que no lo están. También se resalta que un 13.64% vive en convivencia.

Respecto a la profesión y el nivel académico, se observa que el 65.15% tiene un título de Licenciado en Enfermería y el 34.85% es Técnico en Enfermería. En cuanto a los logros académicos más altos, un 50% tiene solo el título profesional, mientras que un 30.30% ha alcanzado una especialización, y un grupo más reducido tiene estudios de doctorado (18.18%).

En relación con la condición laboral, el 59.09% de los enfermeros tiene un puesto permanente (nombrado), mientras que el 40.91% tiene un contrato temporal. Esto coincide con la distribución del tiempo de servicio, donde un 34.85% lleva entre 1 a 5 años de trabajo, seguido por un 25.76% con 11 a 15 años. Un dato destacable es que la mayoría (71.21%) no labora en otras instituciones y vive en una vivienda propia (89.39%).

Gráfico 2. Características sociodemográficas del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

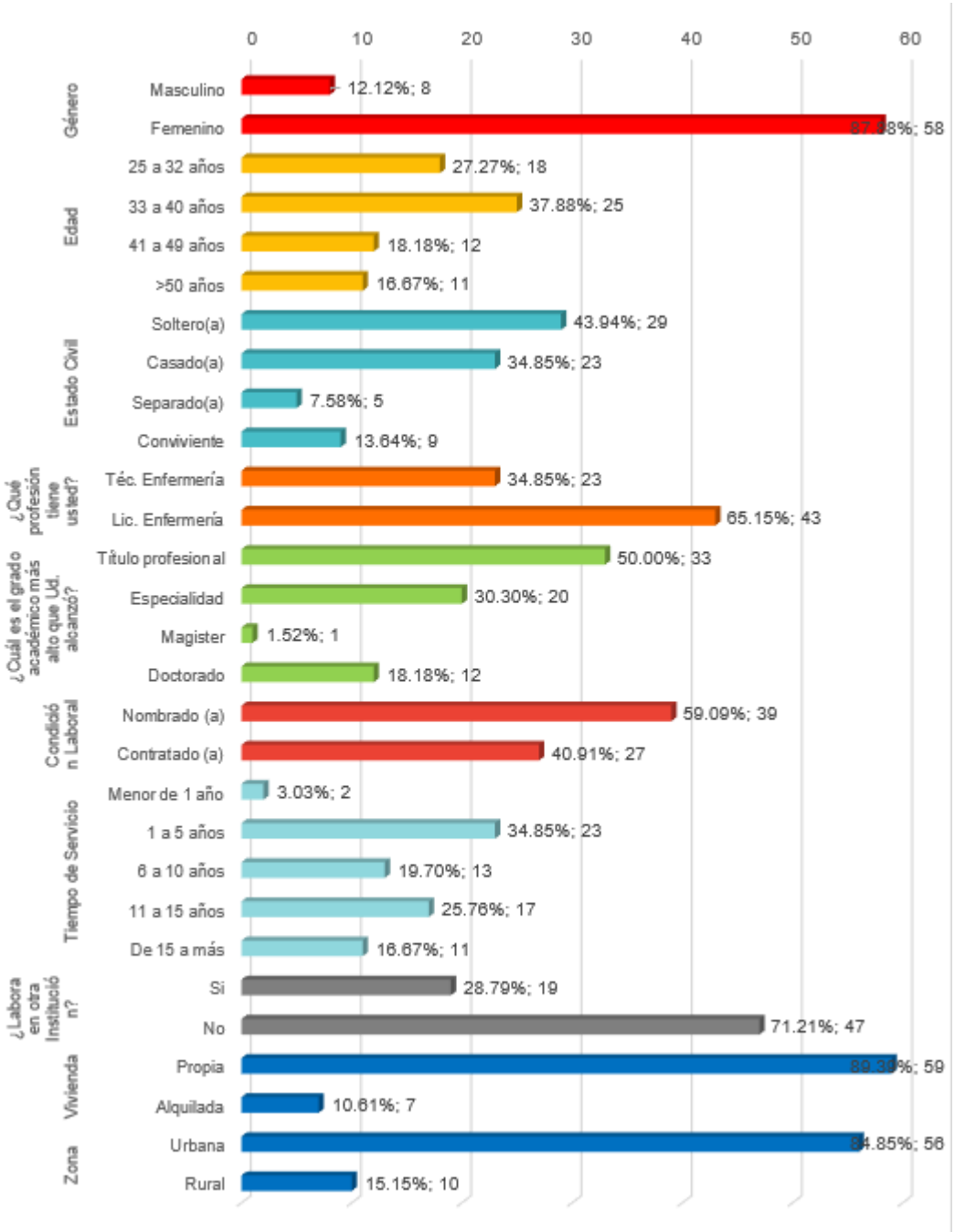


Gráfico 2. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

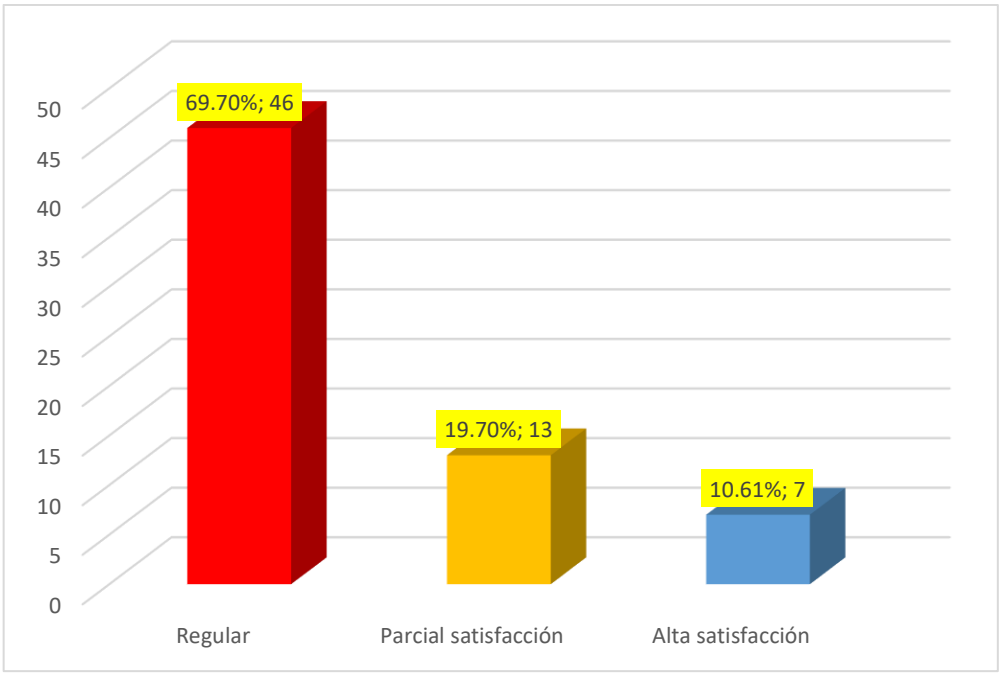


Gráfico 3. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

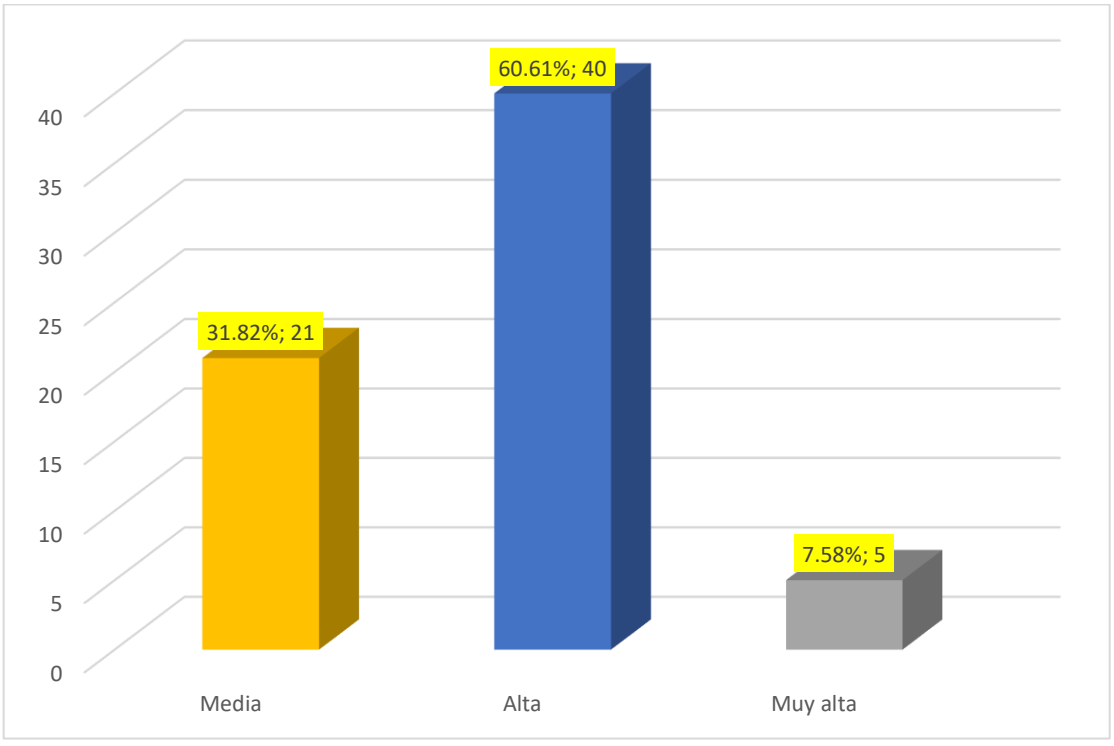


Gráfico 4. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en su dimensión carga laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

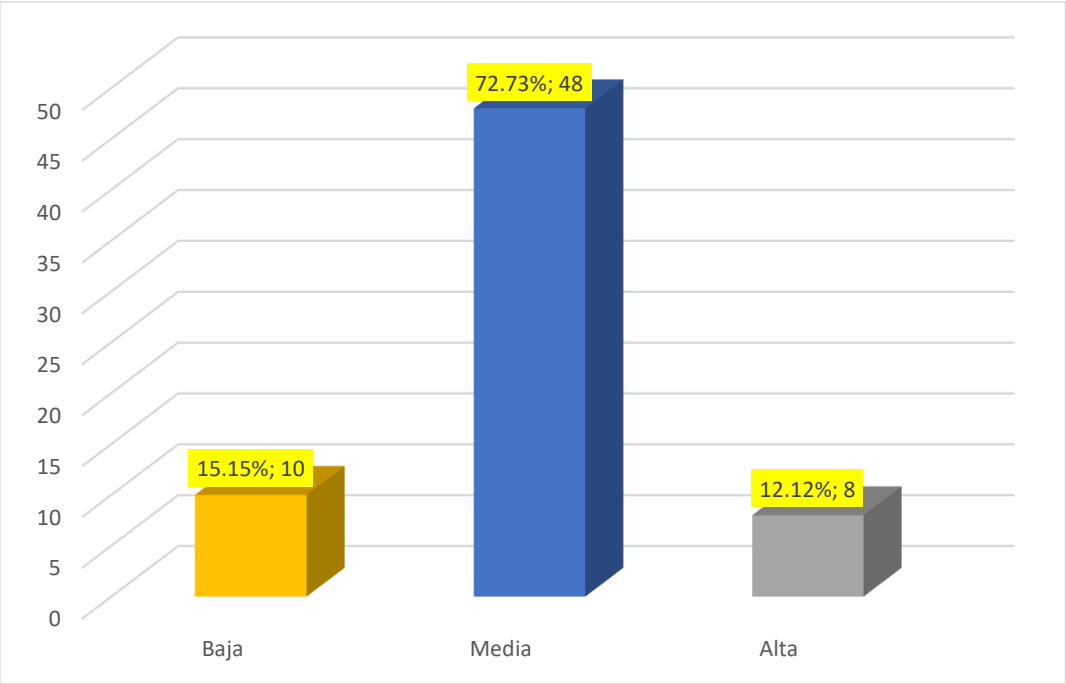


Gráfico 5. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en su dimensión apoyo directivo en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.

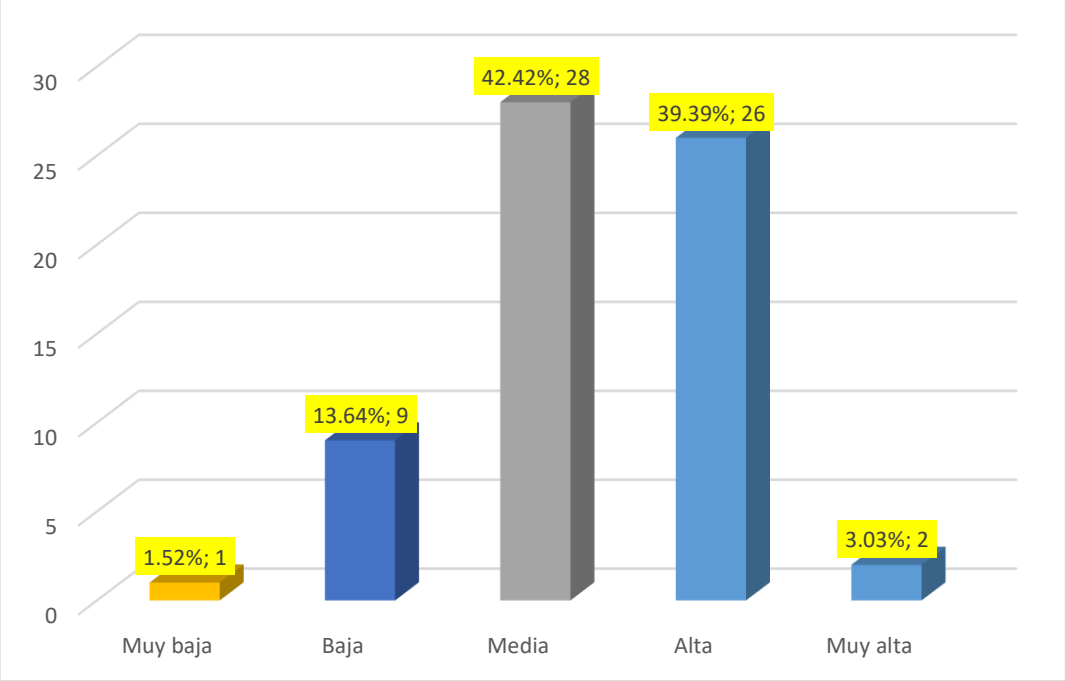
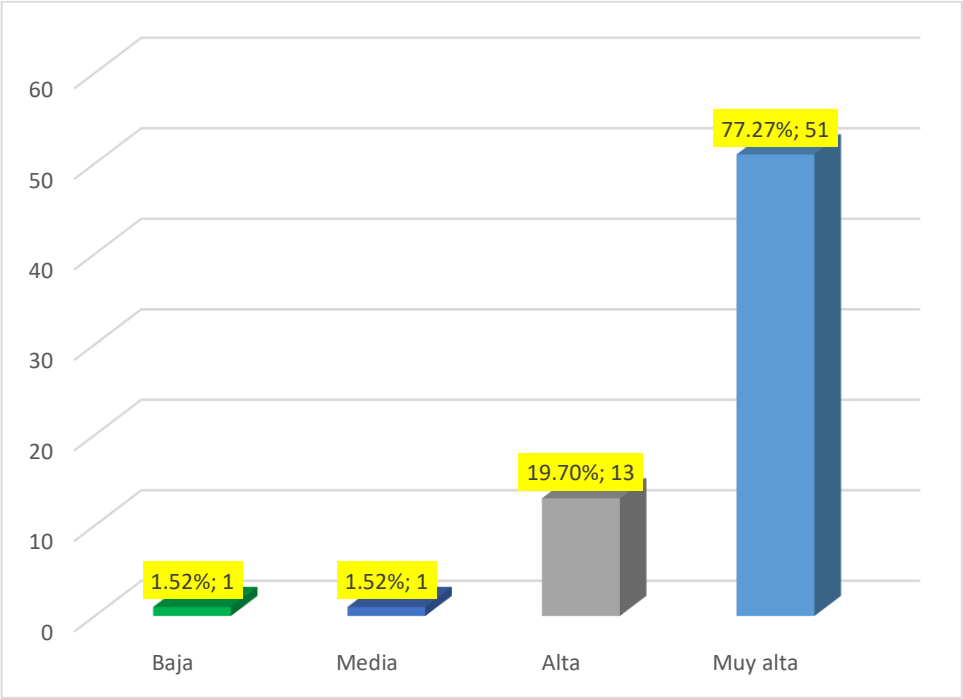


Gráfico 6. Resultados de frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida profesional en su dimensión motivación interna en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ica, 2023.



10. Roles del personal de enfermería

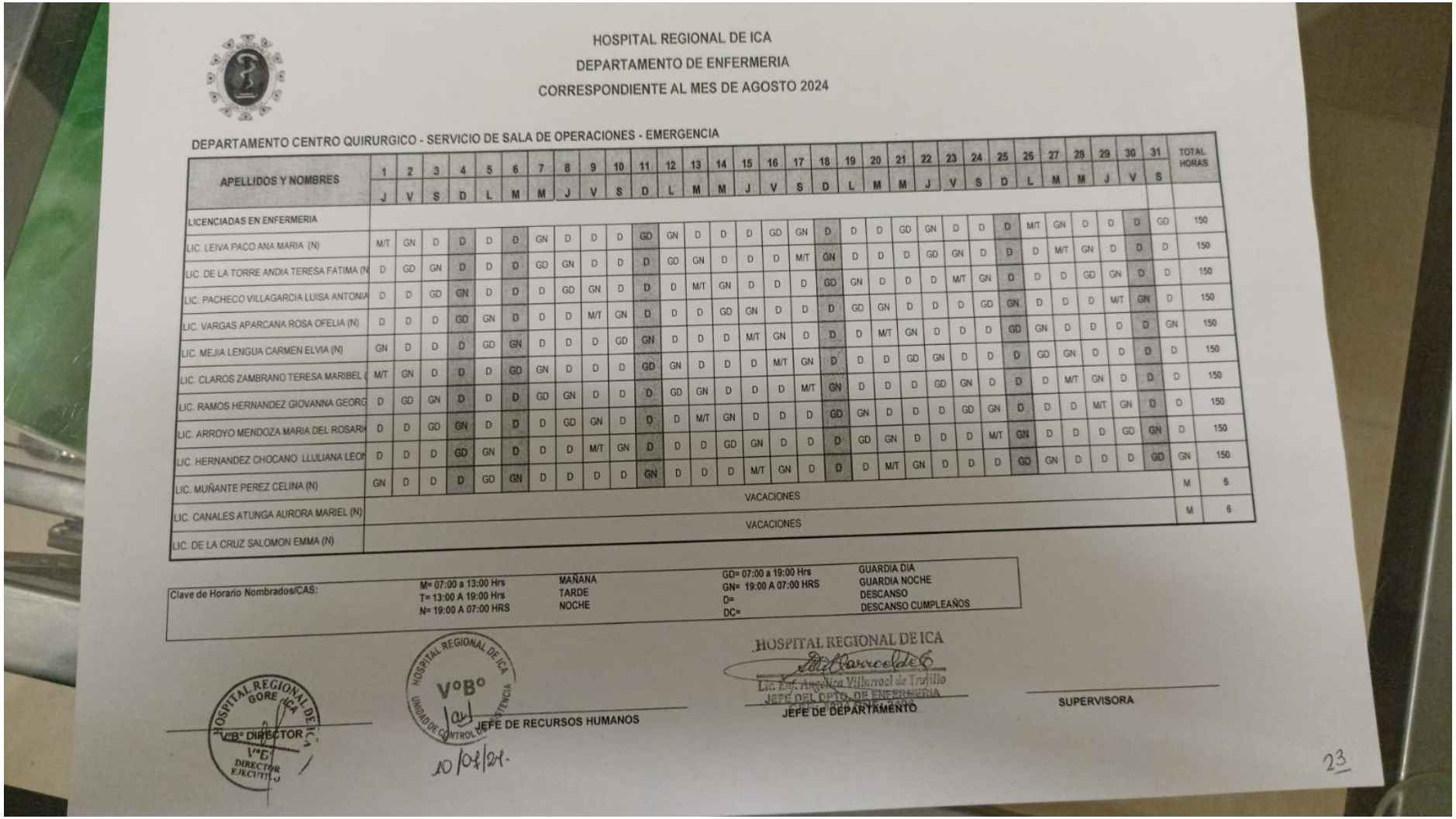
HOSPITAL REGIONAL DE ICA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
CORRESPONDIENTE AL MES DE AGOSTO 2024

DEPARTAMENTO CENTRO QUIRURGICO - CIRUGIAS ELECTIVAS

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL HORAS
	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	
LICENCIADAS EN ENFERMERIA																																
LIC. PALACIOS CASAS EDDA LIZ (N)	GD	D	D	D	D	GD	M/T	D	GD	D	D	GD	D	M/T	D	GD	D	D	GD	D	D	GD	GD	D	D	D	GD	GD	D	D	150
LIC. GARAYAR RUPIRE YENNE BRINELDA (N)	D	M	DC	D	D	EMG GD	GD	D	GD	D	D	D	D	GD	D	GD	D	D	GD	D	D	GD	M/T	D	GD	D	GD	D	D	EMG GD	150
LIC. MALPARTIDA SEGUIL YENY (N)	D	GD	D	D	D	GD	M/T	D	GD	D	D	GD	D	M/T	D	GD	D	D	GD	D	D	GD	GD	D	D	D	GD	D	D	D	150
LIC. ESPINO LENGUA NILTON JHONNY (N)	D	GD	D	D	D	GD	GD	D	GD	D	D	GD	D	M/T	D	GD	D	D	GD	D	D	GD	M/T	D	D	D	GD	GD	D	D	150
LIC. CORDOVA CORDOVA JUANA (N)	D	GD	D	D	D	GD	GD	D	D	EMG GD	D	GD	D	GD	D	M/T	D	D	GD	D	D	GD	GD	D	D	D	GD	M/T	D	D	D	150
LIC. RAMOS ARANGO FIORELLA (N)	D	GD	D	D	D	GD	M/T	D	GD	URPA GD	D	D	D	GD	D	M/T	D	D	GD	D	D	D	GD	D	D	D	GD	GD	D	D	URPA GD	150
LIC. ALTAMIRANO MATTA NATALY KARINA (N)	GD	GD	D	D	GD	D	D	GD	D	D	D	GD	M/T	D	GD	D	D	D	D	GD	GD	D	D	D	D	D	D	GD	D	D	M/T	EMG GD	150
LIC. HUAROTO PISCONTE, JUAN JOSE	GD	D	D	D	GD	D	D	GD	D	D	D	GD	GD	D	GD	M	D	D	D	GD	GD	D	D	DC	D	GD	M/T	D	GD	D	D	150
LIC. TEVES SUPANTA MARIA FELICIA (N)	GD	D	D	D	GD	D	D	GD	M/T	D	D	D	GD	D	GD	D	D	D	D	GD	GD	GD	D	D	D	D	GD	D	D	M/T	GD	D	150
LIC. MEZA PALOMINO YOSSELY (CAS NVO)	M/T	D	D	D	M/T	D	D	M/T	M/T	D	D	D	M/T	D	M/T	D	D	D	D	M/T	M/T	M/T	D	D	D	D	M/T	D	D	M/T	M/T	D	150
LIC. NAPA GAVILAN KEYLA JANNET (CAS N)	M/T	D	D	D	M/T	URPA M/T	D	M/T	D	D	D	D	M/T	D	M/T	D	D	D	D	M/T	M/T	D	D	M/T	D	D	M/T	D	D	M/T	M/T	D	150
LIC. PECHE VALENZUELA NADIA (CAS)	M/T	D	D	D	M/T	M/T	D	M/T	D	D	D	D	M/T	M/T	M/T	D	D	D	D	M/T	M/T	D	D	M/T	D	D	D	M/T	D	D	M/T	URPA M/T	D	150

Clave de Horario Nombrados/CAS:	M= 07:00 a 13:00 Hrs T= 13:00 A 19:00 Hrs N= 19:00 A 07:00 HRS	MAÑANA TARDE NOCHE	GD= 07:00 a 19:00 Hrs GN= 19:00 A 07:00 HRS D= DC=	GUARDIA DIA GUARDIA NOCHE DESCANSO DESCANSO CUMPLEAÑOS

HOSPITAL REGIONAL DE ICA
REGIONAL DE ICA
V°B°
UNIDAD DE CONTROL
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
SUPERVISORA
VOB DIRECTOR
DIRECTOR EJECUTIVO
10/04/24.



HOSPITAL REGIONAL DE ICA

DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

CORRESPONDIENTE AL MES DE AGOSTO 2024

DEPARTAMENTO CENTRO QUIRURGICO - SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES - EMERGENCIA

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL HORAS
	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
LICENCIADAS EN ENFERMERIA																																
LIC. LEIVA PACO ANA MARIA (N)	M/T	GN	D	D	D	D	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	150
LIC. DE LA TORRE ANDIA TERESA FATIMA (N	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	150
LIC. PACHECO VILLAGARCIA LUISA ANTONIA	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	150
LIC. VARGAS APARCANA ROSA OFELIA (N)	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	150
LIC. MEJIA LENGUA CARMEN ELVIA (N)	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	D	GN	150
LIC. CLAROS ZAMBRANO TERESA MARIBEL	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	D	150
LIC. RAMOS HERNANDEZ GIOVANNA GEORG	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	150
LIC. ARROYO MENDOZA MARIA DEL ROSARI	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	150
LIC. HERNANDEZ CHOCANO LLULIANA LEON	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	150
LIC. MUÑANTE PEREZ CELINA (N)	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	D	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	150
LIC. CANALES ATUNGA AURORA MARIEL (N)	VACACIONES																													M	6
LIC. DE LA CRUZ SALOMON EMMA (N)	VACACIONES																													M	6

Clave de Horario Nombrados/CAS:				
	M= 07:00 a 13:00 Hrs	MAÑANA	GD= 07:00 a 19:00 Hrs	GUARDIA DIA
	T= 13:00 A 19:00 Hrs	TARDE	GN= 19:00 A 07:00 HRS	GUARDIA NOCHE
	N= 19:00 A 07:00 HRS	NOCHE	D=	DESCANSO
			DC=	DESCANSO CUMPLEAÑOS

HOSPITAL REGIONAL DE ICA GORE ICA V°B° DIRECTOR V°B° DIRECTOR EJECUTIVO

HOSPITAL REGIONAL DE ICA UNIDAD DE CONTROL DE ASISTENCIA V°B°

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

10/01/24

HOSPITAL REGIONAL DE ICA

Lic. Enf. Angelica Villarroel de Trujillo

JEFE DEL DPTO. DE ENFERMERIA

JEFE DE DEPARTAMENTO

SUPERVISORA

23

HOSPITAL REGIONAL DE ICA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
CORRESPONDIENTE AL MES DE AGOSTO 2024

DEPARTAMENTO CENTRO QUIRURGICO - CIRUGIAS ELECTIVAS

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL HORAS
	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
LICENCIADAS EN ENFERMERIA																																
LIC. PALACIOS CASAS EDDA LIZ (N)	GD	D	D	D	D	GD	MT	D	GD	D	D	GD	D	MT	D	GD	D	D	GD	D	D	GD	GD	D	D	D	GD	GD	D	D		150
LIC. GARAYAR RUPIRE YENNE BRINELDA (N)	D	M	DC	D	D	CAPA GD	GD	D	GD	D	D	D	D	GD	D	GD	D	D	GD	D	D	GD	MT	D	D	D	GD	GD	D	D	D	150
LIC. MALPARTIDA SEGUIL YENY (N)	D	GD	D	D	D	GD	MT	D	GD	D	D	GD	D	MT	D	GD	D	D	GD	D	D	GD	GD	D	D	D	GD	GD	D	D	CAPA GD	150
LIC. ESPINO LENGUA NILTON JHONNY (N)	D	GD	D	D	D	GD	GD	D	GD	D	D	GD	D	MT	D	GD	D	D	GD	D	D	GD	GD	D	D	D	GD	GD	D	D	D	150
LIC. CORDOVA CORDOVA JUANA (N)	D	GD	D	D	D	GD	GD	D	D	CAPA GD	D	GD	D	GD	D	MT	D	D	GD	D	D	GD	MT	D	D	D	GD	GD	D	D	D	150
LIC. RAMOS ARANGO FIORELLA (N)	D	GD	D	D	D	GD	MT	D	GD	CAPA GD	D	D	D	GD	D	MT	D	D	GD	D	D	GD	GD	D	D	D	GD	MT	D	D	D	150
LIC. ALTAMIRANO MATTA NATALY KARINA (N)	GD	GD	D	D	GD	D	D	GD	D	D	D	GD	MT	D	GD	D	D	D	GD	D	D	D	D	D	D	D	GD	GD	D	D	CAPA GD	150
LIC. HUAROTO PISCONTE JUAN JOSE	GD	D	D	D	GD	D	D	GD	D	D	D	GD	GD	D	GD	M	D	D	D	GD	GD	D	D	D	D	GD	D	D	MT	CAPA GD	D	150
LIC. TEVES SUPANTA MARIA FELICIA (N)	GD	D	D	D	GD	D	D	GD	MT	D	D	D	GD	D	GD	D	D	D	GD	GD	GD	D	D	DC	D	GD	MT	D	GD	D	D	150
LIC. MEZA PALOMINO YOSSELY (CAS NVO)	MT	D	D	D	MT	D	D	MT	MT	D	D	D	MT	D	MT	D	D	D	GD	GD	GD	D	D	D	D	GD	D	D	MT	GD	D	150
LIC. NAPA GAVILAN KEYLA JANNET (CAS N)	MT	D	D	D	MT	CAPA MT	D	MT	D	D	D	D	MT	D	MT	D	D	D	MT	MT	MT	D	D	D	D	MT	D	D	MT	MT	D	150
LIC. PECHE VALENZUELA NADIA (CAS)	MT	D	D	D	MT	MT	D	MT	D	D	D	D	MT	MT	MT	D	D	D	MT	MT	D	D	D	D	D	MT	D	D	MT	CAPA MT	D	150

Clave de Horario Nombrado/CAS:	M= 07:00 a 13:00 Hrs	MAÑANA	GD= 07:00 a 19:00 Hrs / GN= 19:00 A 07:00 HRS: GUARDIA DIA / GUARDIA NOCHE
	T= 13:00 A 19:00 Hrs	TARDE	D= DESCANSO
	N= 19:00 A 07:00 HRS	NOCHE	DC= DESCANSO CUMPLEAÑOS

HOSPITAL REGIONAL DE ICA
DIRECCION EJECUTIVA

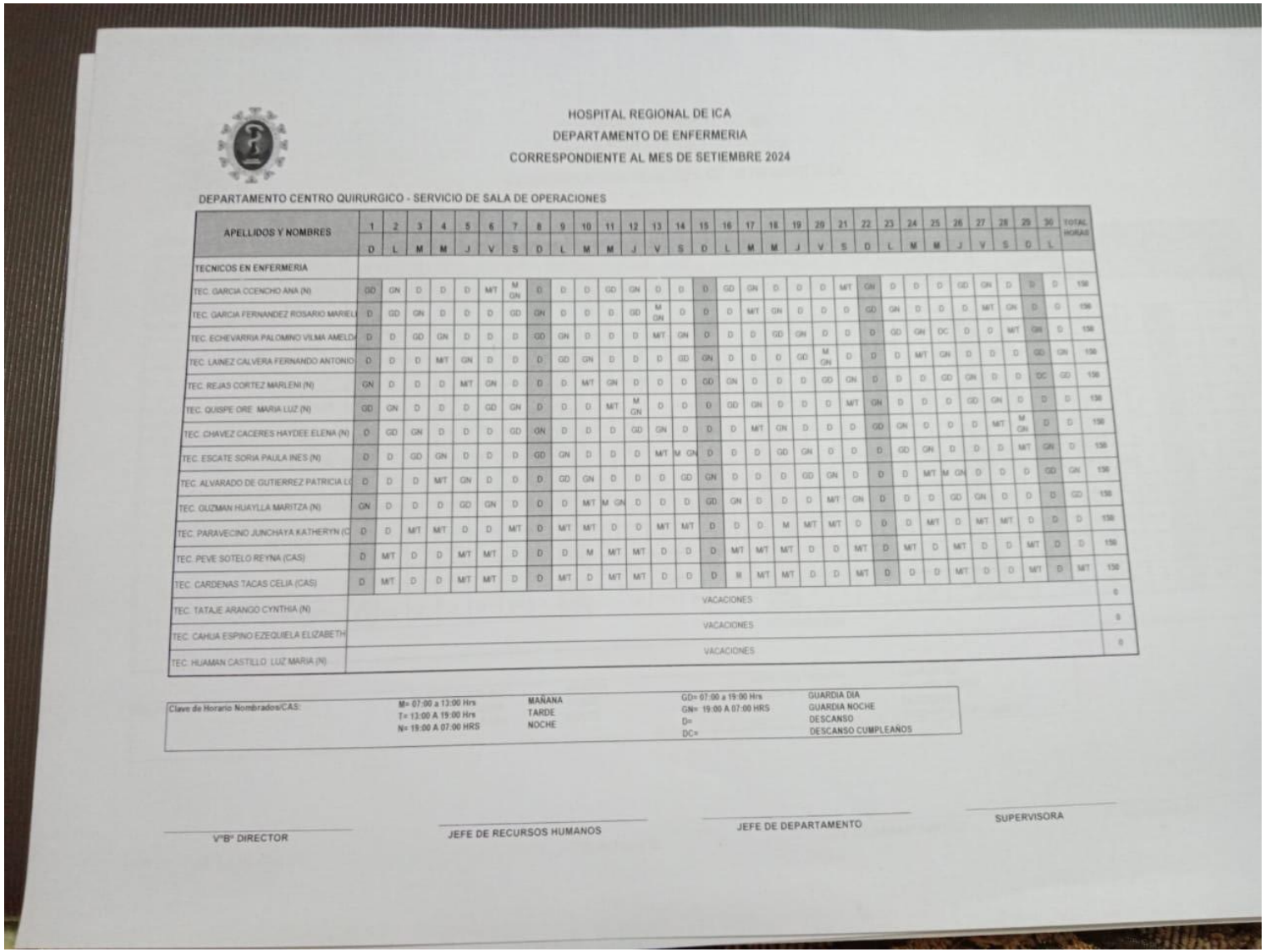
V°B°

10/09/24.

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

HOSPITAL REGIONAL DE ICA
JEFE DEL DEPARTAMENTO

SUPERVISORA



HOSPITAL REGIONAL DE ICA

DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

CORRESPONDIENTE AL MES DE SETIEMBRE 2024

DEPARTAMENTO CENTRO QUIRURGICO - SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL HORAS
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	
TECNICOS EN ENFERMERIA																															
TEC. GARCIA CCENCHO ANA (N)	GD	GN	D	D	D	M/T	M GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	156
TEC. GARCIA FERNANDEZ ROSARIO MARIEL	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	M GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	156
TEC. ECHEVARRIA PALOMINO VILMA AMELD	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	DC	D	D	M/T	GN	D	156
TEC. LAINEZ CALVERA FERNANDO ANTONIO	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	M GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	156
TEC. REJAS CORTEZ MARLENI (N)	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	D	GD	GN	D	D	DC	GD	156
TEC. QUISPE ORE MARIA LUZ (N)	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	M GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	D	GD	GN	D	D	D	156
TEC. CHAVEZ CACERES HAYDEE ELENA (N)	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	M GN	D	D	156
TEC. ESCATE SORIA PAULA INES (N)	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	M GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	156
TEC. ALVARADO DE GUTIERREZ PATRICIA L	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	M GN	D	D	D	GD	GN	156
TEC. GUZMAN HUAYLLA MARITZA (N)	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	M GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	156
TEC. PARAVECINO JUNCHAYA KATHERYN (C	D	D	M/T	M/T	D	D	M/T	D	M/T	M/T	D	D	M/T	M/T	D	D	D	M	M/T	M/T	D	D	D	M/T	D	M/T	M/T	D	D	D	156
TEC. PEVE SOTELO REYNA (CAS)	D	M/T	D	D	M/T	M/T	D	D	D	M	M/T	M/T	D	D	D	M/T	M/T	M/T	D	D	M/T	D	M/T	D	M/T	D	M/T	D	D	M/T	D	D	156
TEC. CARDENAS TACAS CELIA (CAS)	D	M/T	D	D	M/T	M/T	D	D	M/T	D	M/T	M/T	D	D	D	M	M/T	M/T	D	D	M/T	D	M/T	D	D	M/T	D	D	M/T	D	M/T	156
TEC. TATAJE ARANGO CYNTHIA (N)	VACACIONES																														0
TEC. CAHUA ESPINO EZEQUIELA ELIZABETH	VACACIONES																														0
TEC. HUAMAN CASTILLO LUZ MARIA (N)	VACACIONES																														0

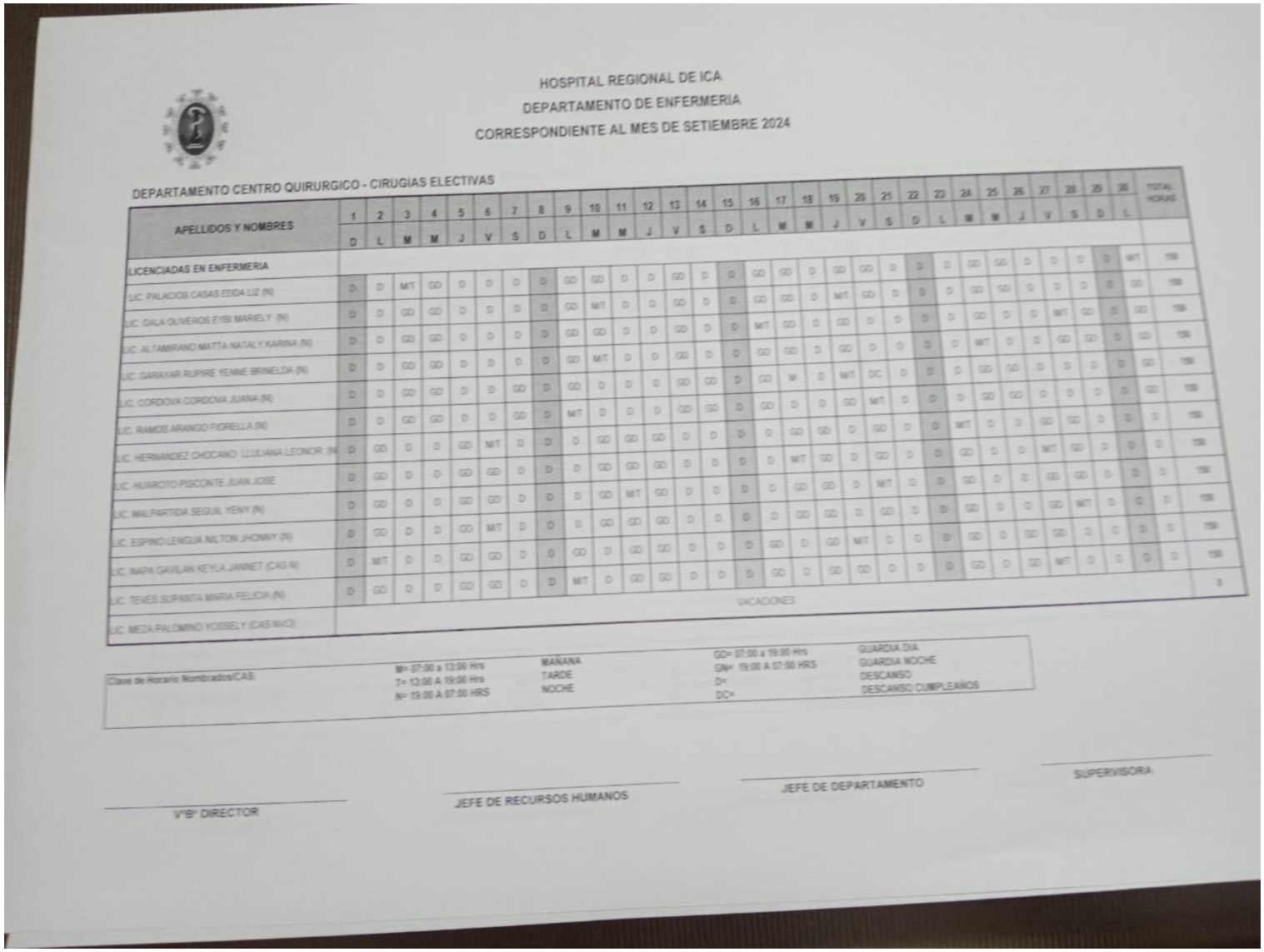
Clave de Horario Nombrados/CAS:	M= 07:00 a 13:00 Hrs	MAÑANA	GD= 07:00 a 19:00 Hrs	GUARDIA DIA
	T= 13:00 A 19:00 Hrs	TARDE	GN= 19:00 A 07:00 HRS	GUARDIA NOCHE
	N= 19:00 A 07:00 HRS	NOCHE	D=	DESCANSO
			DC=	DESCANSO CUMPLEAÑOS

V°B° DIRECTOR

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

JEFE DE DEPARTAMENTO

SUPERVISORA



HOSPITAL REGIONAL DE ICA

DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

CORRESPONDIENTE AL MES DE SETIEMBRE 2024

DEPARTAMENTO CENTRO QUIRURGICO - CIRUGIAS ELECTIVAS

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL HORAS
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	
LICENCIADAS EN ENFERMERIA																															
LIC. PALACIOS CASAS EDDA LUZ (N)	D	D	MT	GD	D	D	D	D	GD	GD	D	D	GD	D	D	GD	GD	D	GD	GD	D	D	D	GD	GD	D	D	D	D	MT	156
LIC. GALA OLIVEROS EYBI MARIELY (N)	D	D	GD	GD	D	D	D	D	GD	MT	D	D	GD	D	D	GD	GD	D	MT	GD	D	D	D	GD	GD	D	D	D	D	GD	156
LIC. ALTAMIRANO MATTA NATALY KARINA (N)	D	D	GD	GD	D	D	D	D	GD	GD	D	D	GD	D	D	MT	GD	D	GD	D	D	D	D	GD	D	D	MT	GD	D	GD	156
LIC. GARAYAR RUPIRE YENNE BRINELDA (N)	D	D	GD	GD	D	D	D	D	GD	MT	D	D	GD	D	D	GD	GD	D	GD	D	D	D	D	MT	D	D	GD	GD	D	GD	156
LIC. CORDOVA CORDOVA JUANA (N)	D	D	GD	GD	D	D	GD	D	GD	D	D	D	GD	GD	D	GD	M	D	MT	DC	D	D	D	GD	GD	D	D	D	D	GD	156
LIC. RAMOS ARANGO FIORELLA (N)	D	D	GD	GD	D	D	GD	D	MT	D	D	D	GD	GD	D	GD	D	D	GD	MT	D	D	D	GD	GD	D	D	D	D	GD	156
LIC. HERNANDEZ CHOCANO LUJULIANA LEONOR (N	D	GD	D	D	GD	MT	D	D	D	GD	GD	GD	D	D	D	D	GD	GD	D	GD	D	D	MT	D	D	GD	GD	D	D	D	156
LIC. HUARCOTO PISCONTE JUAN JOSE	D	GD	D	D	GD	GD	D	D	D	GD	GD	GD	D	D	D	D	MT	GD	D	GD	D	D	GD	D	D	MT	GD	D	D	D	156
LIC. MALPARTIDA SEGUIL YENY (N)	D	GD	D	D	GD	GD	D	D	D	GD	MT	GD	D	D	D	D	GD	GD	D	MT	D	D	GD	D	D	GD	GD	D	D	D	156
LIC. ESPINO LENGUA NILTON JHONNY (N)	D	GD	D	D	GD	MT	D	D	D	GD	GD	GD	D	D	D	D	GD	GD	D	GD	D	D	GD	D	D	GD	MT	D	D	D	156
LIC. NAPA GAVILAN KEYLA JANNET (CAS N)	D	MT	D	D	GD	GD	D	D	GD	D	GD	GD	D	D	D	GD	D	GD	MT	D	D	D	GD	D	D	GD	GD	D	D	D	156
LIC. TEVES SUPANTA MARIA FELICIA (N)	D	GD	D	D	GD	GD	D	D	MT	D	GD	GD	D	D	D	GD	D	GD	GD	D	D	D	GD	D	GD	MT	D	D	D	D	156
LIC. MEJIA PALOMINO YOSSELY (CAS NVO)	VACACIONES																														0

Clave de Horario Nombrados/CAS:	M= 07:00 a 13:00 Hrs	MAÑANA	GD= 07:00 a 19:00 Hrs	GUARDIA DIA
	T= 13:00 A 19:00 Hrs	TARDE	GN= 19:00 A 07:00 HRS	GUARDIA NOCHE
	N= 19:00 A 07:00 HRS	NOCHE	D=	DESCANSO
			DC=	DESCANSO CUMPLEAÑOS

V°B° DIRECTOR

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

JEFE DE DEPARTAMENTO

SUPERVISORA

HOSPITAL REGIONAL DE ICA

DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

CORRESPONDIENTE AL MES DE SETIEMBRE 2024

DEPARTAMENTO CENTRO QUIRURGICO - UNIDAD DE RECUPERACION POST ANESTESICA

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL HORAS
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	
TECNICOS EN ENFERMERIA																															
TEC. RANGEL LEVANO DORIS LUZ (N)	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	M GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	150
TEC. JAYO RAMOS DORITA VICENTA (N)	D	GD	M GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	150
TEC. FERNANDEZ TORRES ROSARIO (N)	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	D	GD	M GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	150
TEC. AMEZQUITA SALAS SANDRA (N)	D	D	D	M/T	M GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	150
TEC. HUAMANI QUISPE VILMA (CAS)	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	M	N	D	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	150
TEC. HUAYANCA FERNANDEZ SUMIKO (N)	D	GD	D	GD	D	GD	D	D	GD	D	M/T	D	GD	D	D	D	GD	D	GD	D	D	D	GD	D	M/T	GD	D	M	D	GD	150

Clave de Horario Nombrados/CAS:	M= 07:00 a 13:00 Hrs	MAÑANA	GD= 07:00 a 19:00 Hrs
	T= 13:00 A 19:00 Hrs	TARDE	GN= 19:00 A 07:00 HRS
	N= 19:00 A 07:00 HRS	NOCHE	D=
			DC=

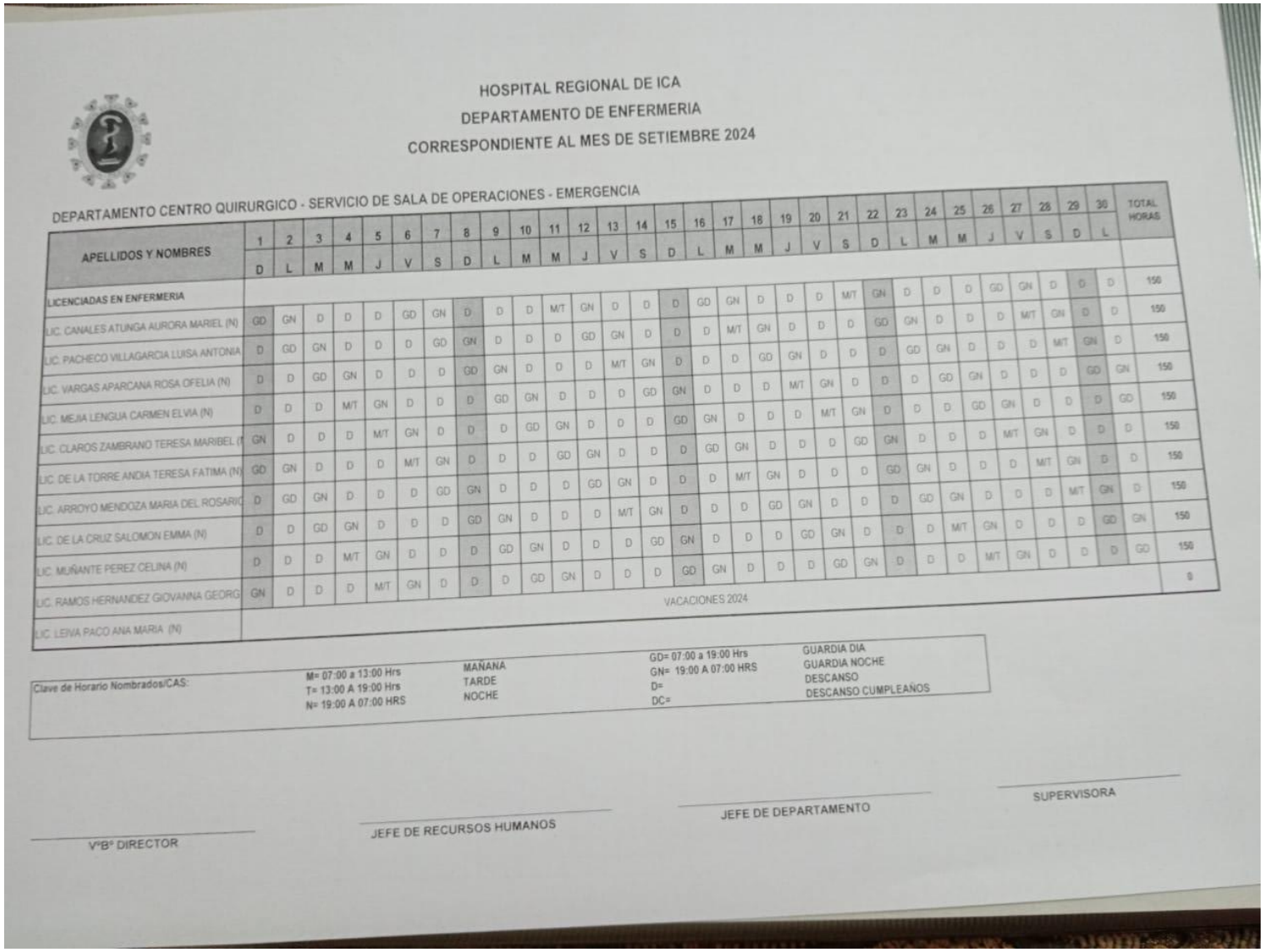
GUARDIA DIA
GUARDIA NOCHE
DESCANSO
DESCANSO CUMPLEAÑOS

V°B° DIRECTOR

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

JEFE DE DEPARTAMENTO

SUPERVISORA



HOSPITAL REGIONAL DE ICA

DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

CORRESPONDIENTE AL MES DE SETIEMBRE 2024

DEPARTAMENTO CENTRO QUIRURGICO - SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES - EMERGENCIA

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL HORAS
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	
LICENCIADAS EN ENFERMERIA																															
LIC. CANALES ATUNGA AURORA MARIEL (N)	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	150
LIC. PACHECO VILLAGARCIA LUISA ANTONIA	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	150
LIC. VARGAS APARCANA ROSA OFELIA (N)	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	150
LIC. MEJIA LENGUA CARMEN ELVIA (N)	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GD	150
LIC. CLAROS ZAMBRANO TERESA MARIBEL (N	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	150
LIC. DE LA TORRE ANDIA TERESA FATIMA (N)	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	150
LIC. ARROYO MENDOZA MARIA DEL ROSARIO	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	150
LIC. DE LA CRUZ SALOMON EMMA (N)	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	150
LIC. MUÑANTE PEREZ CELINA (N)	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	150
LIC. RAMOS HERNANDEZ GIOVANNA GEORG	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	150
LIC. LEIVA PACO ANA MARIA (N)	VACACIONES 2024																														0

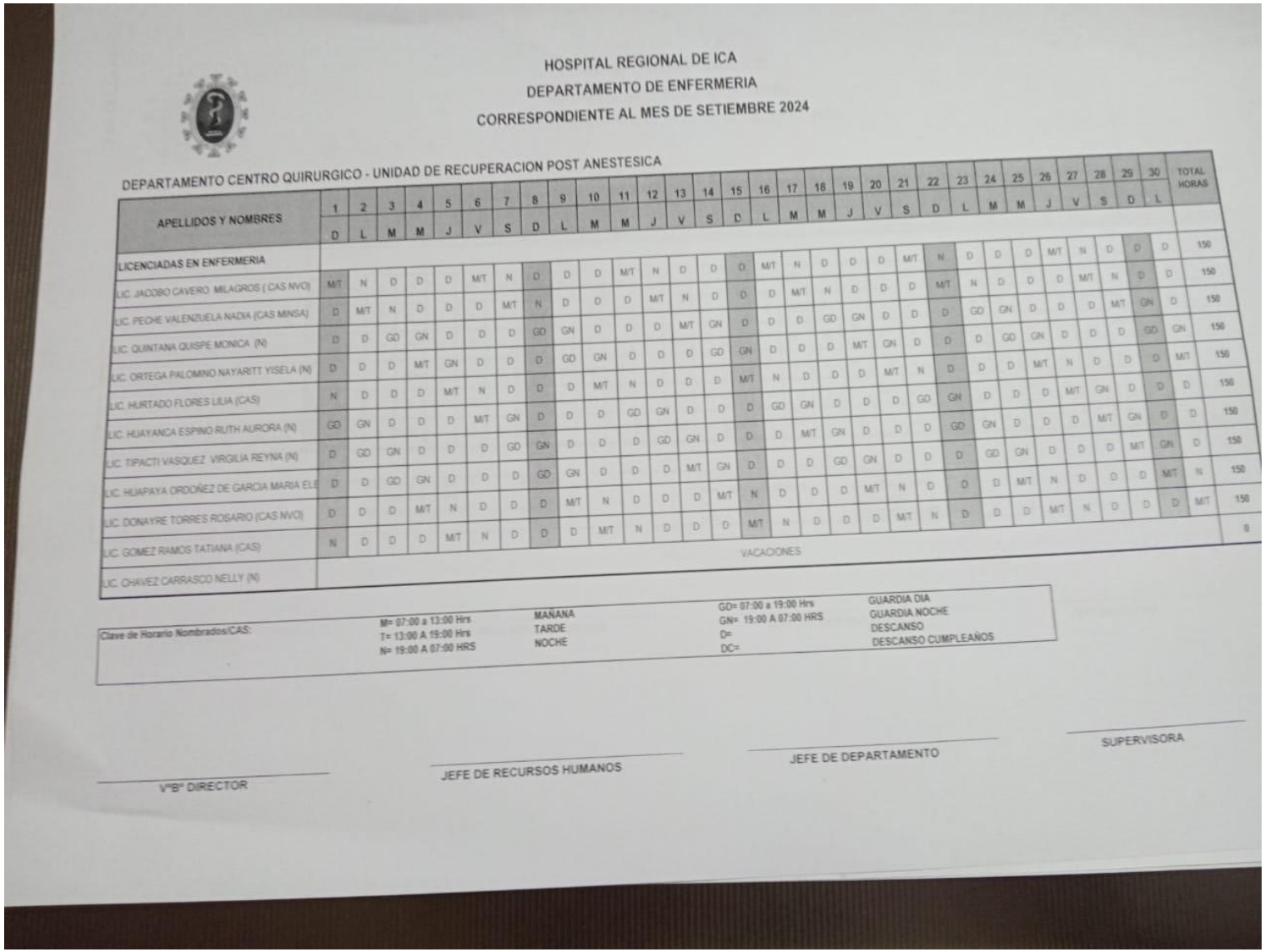
Clave de Horario Nombrados/CAS:	M= 07:00 a 13:00 Hrs	MAÑANA	GD= 07:00 a 19:00 Hrs	GUARDIA DIA
	T= 13:00 A 19:00 Hrs	TARDE	GN= 19:00 A 07:00 HRS	GUARDIA NOCHE
	N= 19:00 A 07:00 HRS	NOCHE	D=	DESCANSO
			DC=	DESCANSO CUMPLEAÑOS

V°B° DIRECTOR

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

JEFE DE DEPARTAMENTO

SUPERVISORA



HOSPITAL REGIONAL DE ICA

DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

CORRESPONDIENTE AL MES DE SETIEMBRE 2024

DEPARTAMENTO CENTRO QUIRURGICO - UNIDAD DE RECUPERACION POST ANESTESICA

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL HORAS
	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	
LICENCIADAS EN ENFERMERIA																															
LIC. JACOBO CAVERO MILAGROS (CAS NVO)	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	150
LIC. PECHE VALENZUELA NADIA (CAS MINSA)	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	150
LIC. QUINTANA QUISPE MONICA (N)	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	150
LIC. ORTEGA PALOMINO NAYARITT YISELA (N)	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	150
LIC. HURTADO FLORES LILIA (CAS)	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	D	M/T	N	D	D	D	150
LIC. HUAYANCA ESPINO RUTH AURORA (N)	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	150
LIC. TIPACTI VASQUEZ VIRGILIA REYNA (N)	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	150
LIC. HUAPAYA ORDOÑEZ DE GARCIA MARIA ELE	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	D	GD	GN	D	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	150
LIC. DONAYRE TORRES ROSARIO (CAS NVO)	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	150
LIC. GOMEZ RAMOS TATIANA (CAS)	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	N	D	D	D	M/T	0
LIC. CHAVEZ CARRASCO NELLY (N)	VACACIONES																														

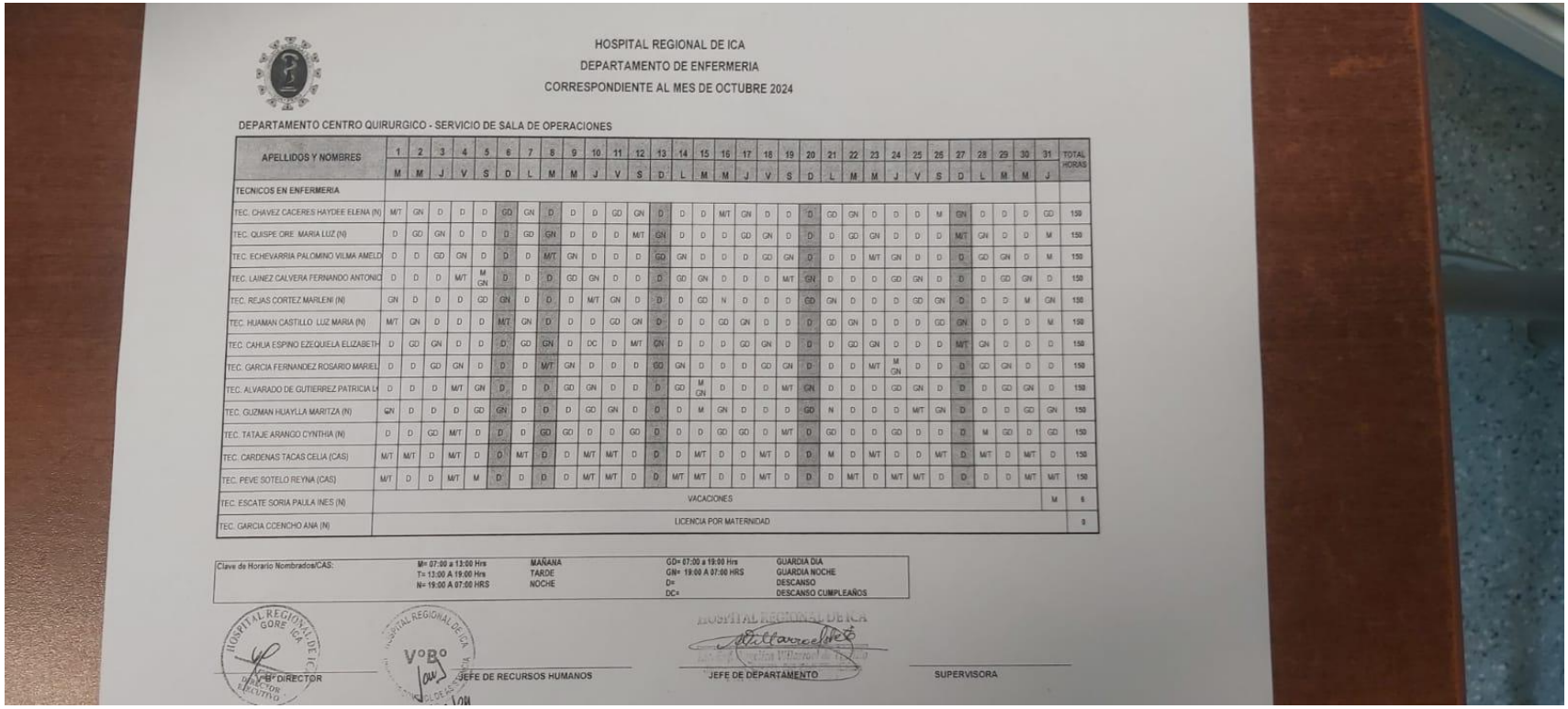
Clave de Horario Nombrados/CAS:	M= 07:00 a 13:00 Hrs	MAÑANA	GD= 07:00 a 19:00 Hrs GUARDIA DIA
	T= 13:00 A 19:00 Hrs	TARDE	GN= 19:00 A 07:00 HRS GUARDIA NOCHE
	N= 19:00 A 07:00 HRS	NOCHE	D= DESCANSO
			DC= DESCANSO CUMPLEAÑOS

V°B° DIRECTOR

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

JEFE DE DEPARTAMENTO

SUPERVISORA



HOSPITAL REGIONAL DE ICA

DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

CORRESPONDIENTE AL MES DE OCTUBRE 2024

DEPARTAMENTO CENTRO QUIRURGICO - SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL HORAS
	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	
TECNICOS EN ENFERMERIA																																
TEC. CHAVEZ CACERES HAYDEE ELENA (N)	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M	GN	D	D	D	GD	150
TEC. QUISPE ORE MARIA LUZ (N)	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	M		150
TEC. ECHEVARRIA PALOMINO VILMA AMELD	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	M		150
TEC. LAINEZ CALVERA FERNANDO ANTONIO	D	D	D	M/T	M GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D		150
TEC. REJAS CORTEZ MARLENI (N)	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	N	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M	GN	150
TEC. HUAMAN CASTILLO LUZ MARIA (N)	M/T	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M		150
TEC. CAHUA ESPINO EZEQUIELA ELIZABETH	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	DC	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D		150
TEC. GARCIA FERNANDEZ ROSARIO MARIEL	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	M GN	D	D	D	GD	GN	D	D		150
TEC. ALVARADO DE GUTIERREZ PATRICIA L	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	M GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	GD	GN	D	D		150
TEC. GUZMAN HUAYLLA MARITZA (N)	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M	GN	D	D	D	GD	N	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	150
TEC. TATAJE ARANGO CYNTHIA (N)	D	D	GD	M/T	D	D	D	GD	GD	D	D	GD	D	D	D	GD	GD	D	M/T	D	GD	D	D	GD	D	D	D	M	GD	D	GD	150
TEC. CARDENAS TACAS CELIA (CAS)	M/T	M/T	D	M/T	D	D	M/T	D	D	M/T	M/T	D	D	D	M/T	D	D	M/T	D	D	M	D	M/T	D	D	M/T	D	M/T	D	M/T	D		150
TEC. PEVE SOTELO REYNA (CAS)	M/T	D	D	M/T	M	D	D	D	D	M/T	M/T	D	D	M/T	M/T	D	D	M/T	D	D	D	M/T	D	M/T	M/T	D	D	D	D	M/T	M/T		150
TEC. ESCATE SORIA PAULA INES (N)	VACACIONES																													M	6	
TEC. GARCIA CCENCHO ANA (N)	LICENCIA POR MATERNIDAD																														0	

Clave de Horario Nombrados/CAS:	M= 07:00 a 13:00 Hrs	MAÑANA	GD= 07:00 a 19:00 Hrs GUARDIA DIA
	T= 13:00 A 19:00 Hrs	TARDE	GN= 19:00 A 07:00 HRS GUARDIA NOCHE
	N= 19:00 A 07:00 HRS	NOCHE	D= DESCANSO
			DC= DESCANSO CUMPLEAÑOS

HOSPITAL REGIONAL DE ICA GORE ICA DIRECTOR EJECUTIVO

Vº Bº

HOSPITAL REGIONAL DE ICA

Dº DIRECTOR

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

JEFE DE DEPARTAMENTO

SUPERVISORA

DEPARTAMENTO CENTRO QUIRURGICO - SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES - EMERGENCIA

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL HORAS
	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	
LICENCIADAS EN ENFERMERIA																																
LIC. CANALES ATUNGA AURORA MARIEL (N)	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	D	GN	D	D	D	M/T	150
LIC. PACHECO VILLAGARCIA LUISA ANTONIA	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D		150
LIC. VARGAS APARCANA ROSA OFELIA (N)	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D		150
LIC. MEJIA LENGUA CARMEN ELVIA (N)	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	GD	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GN	D		150
LIC. CLAROS ZAMBRANO TERESA MARIBEL (	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	N	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	D	GN	150
LIC. DE LA TORRE ANDIA TERESA FATIMA (N	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	DC	D	GN	D	D	D	M	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	150
LIC. ARROYO MENDOZA MARIA DEL ROSARI	D	GD	GN	DC	D	D	GD	GN	D	D	D	M	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D		150
LIC. DE LA CRUZ SALOMON EMMA (N)	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D		150
LIC. RAMOS HERNANDEZ GIOVANNA GEORG	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	M/T	GN	D	D	D	GD	GN	D		150
LIC. LEIVA PACO ANA MARIA (N)	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	D	GN	D	D	D	GD	GN	D	D	D	GD	N	D	D	GD	GN	D	D	D	D	M/T	GN		150
LIC. MUÑANTE PEREZ CELINA (N)	VACACIONES																													M		6

Clave de Horario Nombrados/CAS:					
	M= 07:00 a 13:00 Hrs	MAÑANA	GD= 07:00 a 19:00 Hrs	GUARDIA DIA
	T= 13:00 A 19:00 Hrs	TARDE	GN= 19:00 A 07:00 HRS	GUARDIA NOCHE
	N= 19:00 A 07:00 HRS	NOCHE	D=	DdescanSO
			DC=	DESCANSO CUMPLEAÑOS

HOSPITAL REGIONAL DE ICA
GORE ICA
V°B° DIRECTOR
V°B° DIRECTOR EJECUTIVO

V°B°
HOSPITAL REGIONAL DE ICA
10/09/21

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

HOSPITAL REGIONAL DE ICA
Lic. Enf. Aurelia Villarreal de Tavara
JEFE DEL DPTO. DE ENFERMERIA

JEFE DE DEPARTAMENTO

SUPERVISORA

23

CORRESPONDIENTE AL MES DE OCTUBRE 2024

DEPARTAMENTO CENTRO QUIRURGICO - CIRUGIAS ELECTIVAS

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL HORAS
	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	
LICENCIADAS EN ENFERMERIA																																
LIC. HERNANDEZ CHOCANO LLULIANA LEONOR (N)	GD	GD	D	D	D	D	GD	M/T	D	D	GD	D	D	D	D	GD	GD	D	D	D	D	GD	M/T	D	D	D	D	GD	D	GD	GD	150
LIC. HUAROTO PISCONTE JUAN JOSE	GD	M/T	D	D	D	D	GD	GD	D	D	GD	D	D	D	D	GD	GD	D	D	D	D	GD	M/T	D	D	D	D	GD	D	GD	GD	150
LIC. MALPARTIDA SEGUIL YENY (N)	GD	GD	D	D	D	D	GD	GD	D	D	M/T	D	D	D	D	GD	GD	D	D	D	D	M/T	GD	D	D	D	D	GD	D	EMG GD	GD	150
LIC. TEVES SUPANTA MARIA FELICIA (N)	GD	M/T	D	D	D	D	GD	GD	D	D	GD	D	D	D	D	M/T	GD	D	D	D	D	GD	GD	D	D	EMG GD	D	D	GD	GD	D	150
LIC. NAPA GAVILAN KEYLA JANNET (CAS N)	M/T	M/T	D	D	D	D	M/T	M/T	D	D	M/T	D	D	M/T	D	M/T	M/T	D	D	D	D	M/T	M/T	D	D	D	D	M/T	D	URPA M/T	D	150
LIC. ESPINO LENGUA NILTON JHONNY (N)	GD	GD	D	D	D	D	GD	GD	D	D	GD	D	D	D	D	M/T	GD	D	D	D	D	GD	GD	D	D	D	D	M/T	GD	GD	D	150
LIC. GALA OLIVEROS EYBI MARIELY (N)	D	D	GD	GD	D	D	GD	D	GD	M/T	D	D	D	D	GD	D	D	GD	D	D	GD	D	D	GD	M/T	D	D	D	GD	GD	D	150
LIC. GARAYAR RUPIRE YENNE BRINELDA (N)	D	D	M/T	GD	D	D	D	D	M/T	GD	D	D	D	GD	GD	D	D	GD	D	D	GD	D	D	GD	GD	D	D	D	GD	GD	D	150
LIC. MEZA PALOMINO YOSSELY (CAS NVO)	D	D	M/T	M/T	D	D	D	D	M/T	M/T	D	D	D	M/T	M/T	D	D	M/T	D	D	M/T	D	D	M/T	M/T	D	D	D	M/T	D	URPA M/T	150
LIC. PECHE VALENZUELA NADIA (CAS MINSA)	D	D	M/T	M/T	D	D	D	D	M/T	M/T	D	D	D	M/T	M/T	D	D	M/T	D	D	M/T	D	D	M/T	M/T	D	D	D	URPA M/T	D	M/T	150
LIC. CORDOVA CORDOVA JUANA (N)	D	D	GD	M/T	D	D	D	D	GD	GD	D	D	D	GD	GD	D	D	GD	D	D	GD	D	D	M/T	GD	D	D	D	EMG GD	D	GD	150
LIC. RAMOS ARANGO FIORELLA (N)	D	D	GD	M/T	D	D	D	D	GD	URPA GD	D	D	D	GD	GD	D	D	M/T	D	D	GD	D	D	GD	GD	D	D	D	GD	D	URPA GD	150
LIC. PALACIOS CASAS EDDA LIZ (N)	VACACIONES																													T	6	
LIC. ALTAMIRANO MATTA NATALY KARINA (N)	VACACIONES																													M	6	

Clave de Horario Nombrados/CAS:	M= 07:00 a 13:00 Hrs	MAÑANA	GD= 07:00 a 19:00 Hrs	GUARDIA DIA
	T= 13:00 A 19:00 Hrs	TARDE	GN= 19:00 A 07:00 HRS	GUARDIA NOCHE
	N= 19:00 A 07:00 HRS	NOCHE	D=	DESCANSO
			DC=	DESCANSO CUMPLEAÑOS

HOSPITAL REGIONAL DE ICA GORE ICA

V°B° DIRECTOR

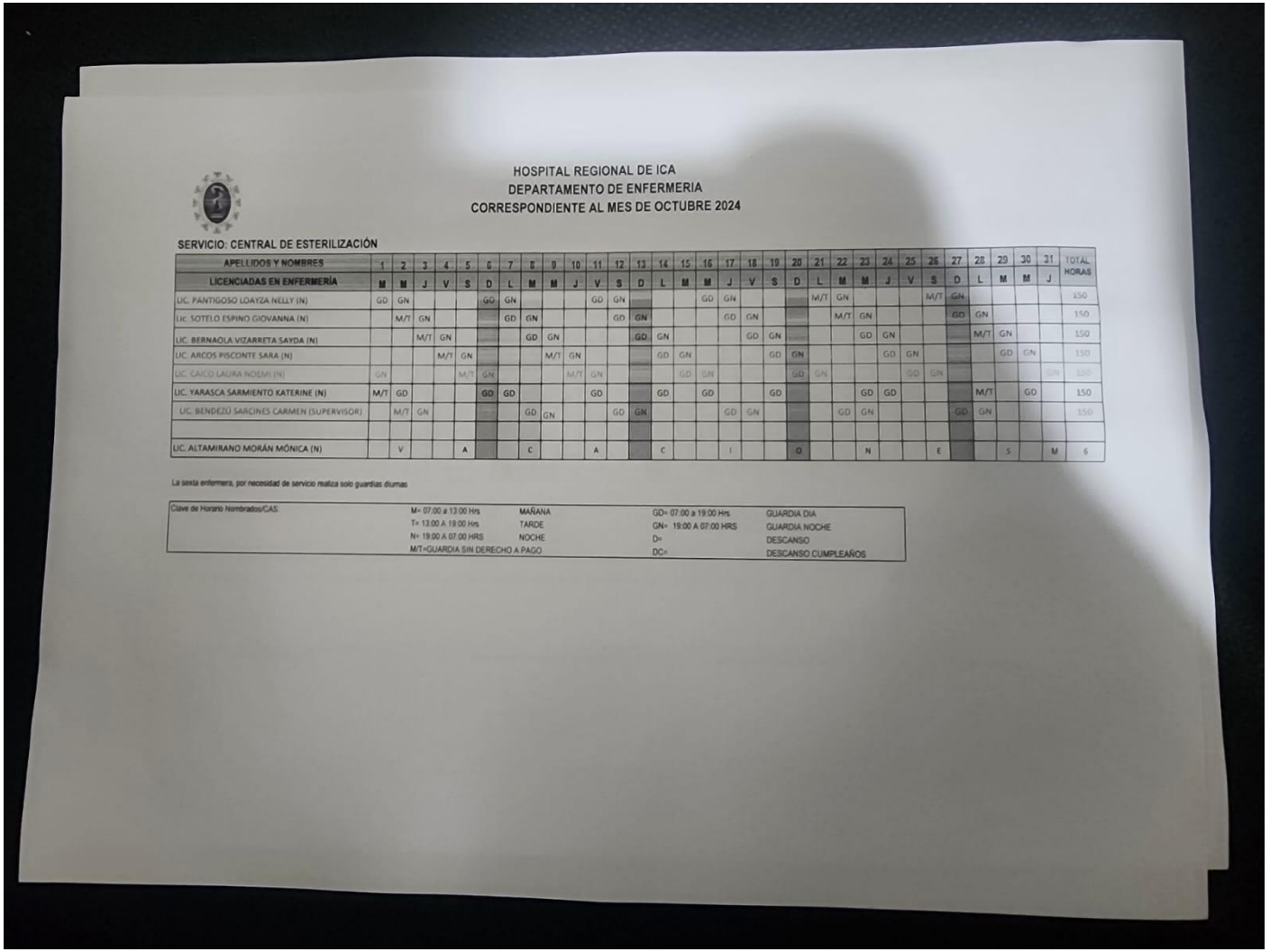
HOSPITAL REGIONAL DE ICA V°B°

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

HOSPITAL REGIONAL DE ICA

JEFE DE DEPARTAMENTO

SUPERVISORA



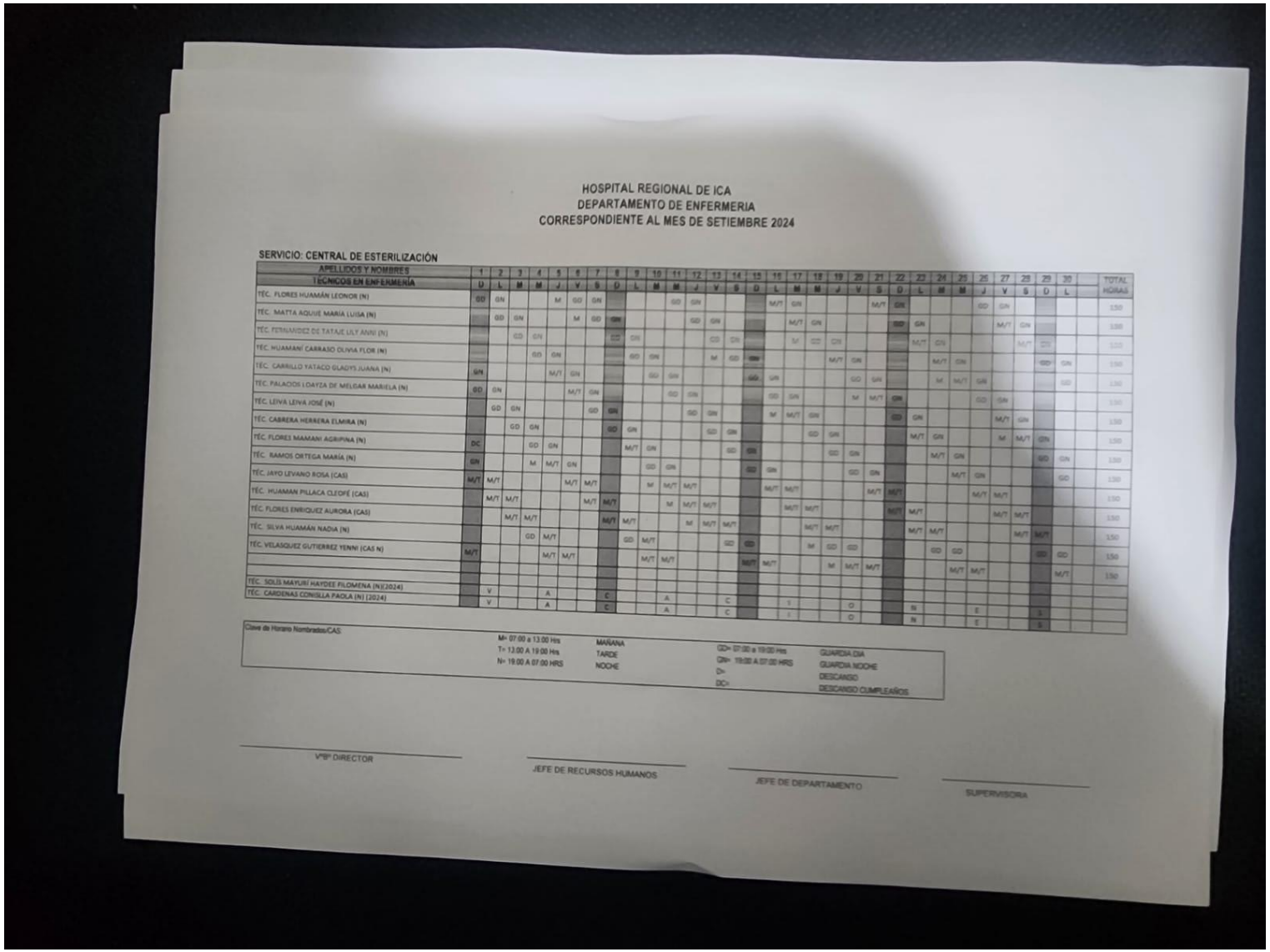
HOSPITAL REGIONAL DE ICA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
CORRESPONDIENTE AL MES DE OCTUBRE 2024

SERVICIO: CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL HORAS
LICENCIADAS EN ENFERMERÍA	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	
LIC. PANTIGOSO LOAYZA NELLY (N)	GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				M/T	GN					150
Lic. SOTELO ESPINO GIOVANNA (N)		M/T	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				GD	GN				150
LIC. BERNAOLA VIZARRETA SAYDA (N)			M/T	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN			150
LIC. ARCOS PISCONTE SARA (N)				M/T	GN				M/T	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN		150
LIC. CAICO LAURA NOEMI (N)	GN				M/T	GN				M/T	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN						150
LIC. YARASCA SARMIENTO KATERINE (N)	M/T	GD				GD	GD				GD			GD		GD			GD				GD	GD				M/T		GD		150
LIC. BENDEZU SARCINES CARMEN (SUPERVISOR)		M/T	GN					GD	GN			GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				150
LIC. ALTAMIRANO MORÁN MÓNICA (N)		V			A			C			A			C			I			O			N			E			S		M	6

La sexta enfermera, por necesidad de servicio realiza solo guardias diurnas

Clave de Horario Nombrados/CAS:					
	M= 07:00 a 13:00 Hrs	MAÑANA	GD= 07:00 a 19:00 Hrs	GUARDIA DIA
	T= 13:00 A 19:00 Hrs	TARDE	GN= 19:00 A 07:00 HRS	GUARDIA NOCHE
	N= 19:00 A 07:00 HRS	NOCHE	D=	DESCANSO
	M/T=GUARDIA SIN DERECHO A PAGO		DC=	DESCANSO CUMPLEAÑOS



HOSPITAL REGIONAL DE ICA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
CORRESPONDIENTE AL MES DE SETIEMBRE 2024

SERVICIO: CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		TOTAL
TÉCNICOS EN ENFERMERÍA	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L		HORAS
TÉC. FLORES HUAMÁN LEONOR (N)	GD	GN			M	GD	GN				GD	GN				M/T	GN				M/T	GN				GD	GN					150
TÉC. MATTA AQUIJE MARIA LUISA (N)		GD	GN			M	GD	GN				GD	GN				M/T	GN				GD	GN				M/T	GN				150
TÉC. FERNANDEZ DE TATAJE LILY ANNI (N)			GD	GN				GD	GN				GD	GN			M	GD	GN				M/T	GN				M/T	GN			150
TÉC. HUAMANÍ CARRASO OLIVIA FLOR (N)				GD	GN				GD	GN			M	GD	GN				M/T	GN				M/T	GN				GD	GN		150
TÉC. CARRILLO YATACO GLADYS JUANA (N)	GN				M/T	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M	M/T	GN				GD	150
TÉC. PALACIOS LOAYZA DE MELGAR MARIELA (N)	GD	GN				M/T	GN				GD	GN				GD	GN				M	M/T	GN				GD	GN				150
TÉC. LEIVA LEIVA JOSÉ (N)		GD	GN				GD	GN				GD	GN			M	M/T	GN				GD	GN				M/T	GN				150
TÉC. CABRERA HERRERA ELMIRA (N)			GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				M	M/T	GN		150
TÉC. FLORES MAMANI AGRIPINA (N)	DC			GD	GN				M/T	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				GD	GN		150
TÉC. RAMOS ORTEGA MARÍA (N)	GN			M	M/T	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN					150
TÉC. JAYO LEVANO ROSA (CAS)	M/T	M/T				M/T	M/T			M	M/T	M/T				M/T	M/T				M/T	M/T				M/T	M/T					150
TÉC. HUAMAN PILLACA CLEOFÉ (CAS)		M/T	M/T				M/T	M/T			M	M/T	M/T				M/T	M/T				M/T				M/T	M/T					150
TÉC. FLORES ENRIQUEZ AURORA (CAS)			M/T	M/T				M/T	M/T			M	M/T	M/T				M/T	M/T				M/T	M/T				M/T	M/T			150
TÉC. SILVA HUAMÁN NADIA (N)				GD	M/T				GD	M/T				GD	GD			M	GD	GD				M/T	M/T				M/T	M/T			150
TÉC. VELASQUEZ GUTIERREZ YENNI (CAS N)	M/T				M/T	M/T				M/T	M/T				M/T	M/T			M	M/T	M/T				GD	GD				GD	GD		150
																															M/T	150
TÉC. SOLIS MAYURI HAYDEE FILOMENA (N)(2024)		V			A			C			A			C		I				O		N			E			L			
TÉC. CARDENAS CONISLLA PAOLA (N) (2024)		V			A			C			A			C		I				O		N			E			L			

Clave de Horario Nombrados/CAS:				
	M= 07.00 a 13.00 Hrs	MAÑANA	GD= 07.00 a 19.00 Hrs	GUARDIA DIA
	T= 13.00 A 19.00 Hrs	TARDE	GN= 19.00 A 07.00 HRS	GUARDIA NOCHE
	N= 19.00 A 07.00 HRS	NOCHE	D=	DESCANSO
			DC=	DESCANSO CUMPLEAÑOS

V°B° DIRECTOR

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

JEFE DE DEPARTAMENTO

SUPERVISORA

HOSPITAL REGIONAL DE ICA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
CORRESPONDIENTE AL MES DE SETIEMBRE 2024

SERVICIO: CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		TOTAL HORAS
LICENCIADAS EN ENFERMERÍA	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L		
LIC. ALTAMIRANO MORÁN MÓNICA (N)	GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				M/T	GN					150
Lic. SOTELO ESPINO GIOVANNA (N)		GD	GN		DC		M	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				150
LIC. YARASCA SARMIENTO KATERINE (N)			GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				M/T	GN			150
LIC. ARCOS PISCONTE SARA (N)				M/T	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				GD	GN		150
LIC. CAICO LAURA NOEMI (N)	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				M/T		150
LIC. BERNAOLA VIZARRETA ZAYDA		GD	GD			GD	M/T			GD				GD	GD				GD	GD				M/T	GD				GD		150
LIC. BENDEZÚ SARCINES CARMEN (SUPERVISOR)	GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				GD	GN				M/T	GN					
LIC. PANTIGOSO LOAYZA NELLY (N)		V			A			C			A			C			I			O			N			E			S		150

Clave de Horario Nombrados/CAS					
	M= 07:00 a 13:00 Hrs	MAÑANA	GD= 07:00 a 19:00 Hrs	GUARDIA DIA
	T= 13:00 A 19:00 Hrs	TARDE	GN= 19:00 A 07:00 HRS	GUARDIA NOCHE
	N= 19:00 A 07:00 HRS	NOCHE	D=	DESCANSO
			DC=	DESCANSO CUMPLEAÑOS

V°B° DIRECTOR

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

JEFE DE DEPARTAMENTO

SUPERVISORA

HOSPITAL REGIONAL DE ICA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
CORRESPONDIENTE AL MES DE OCTUBRE 2024

SERVICIO: CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL
TÉCNICOS EN ENFERMERÍA	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M/T	J	HORAS
TÉC. FLORES HUAMÁN LEONOR (N)	M/T	GN				GD	GN			M	M/T	GN					GN				M/T	GN				M/T	GN				GD	150
TÉC. MATTA AQUIVE MARIA LUISA (N)	M	M/T	GN				GD	GN			M/T	GN					M/T	GN				M/T	GN				GD	GN				150
TÉC. FERNANDEZ DE TATAJE LILY ANNI (N)			M/T	GN				GD	GN		M	GD	GN				M/T	GN					M/T	GN				M/T	GN			150
TÉC. HUAMANI CARRASO OLIVIA FLOR (N)				M/T	GN				M/T	GN			M/T	GN			GD	GN					GD	GN				M	M/T	GN		150
TÉC. RAMOS ORTEGA MARIA (N)	GN			M	M/T	GN				M/T	GN			M/T	GN					GD	GN				GN				M/T	GN		150
TÉC. PALACIOS LOAYZA DE MELGAR MARIELA (N)	M/T	GN				GD	GN		DC		M/T	GN				M/T	GN				M/T	GN					IGN				GD	150
TÉC. SILVA HUAMAN NADIA (N)		M/T	GN				GD	GN			M/T	GN				M	M/T	GN				M/T	GN				GD	GN				150
TÉC. CABRERA HERRERA ELMIRA (N)			M/T	GN				GD	GN			GD	GN			M	M/T	GN					M/T	GN				M/T	GN			150
TÉC. FLORES MAMANI AGRIPINA (N)				M/T	GN				M/T	GN			M/T	GN				GD	GN				M	GD	GN				M/T	GN		150
TÉC. CARRILLO YATACO GLADYS JUANA (N)	GN				M/T	GN				M/T	GN			M/T	GN				GD	GN				M/T	GN				M	GN		150
TÉC. LEIVA LEIVA JOSÉ (N)		M/T				GD	GD				M/T	M/T				GD	GD				GD	GD			M	M/T	GD				GD	150
TÉC. CARDENAS CONISLLA PAOLA (N)		M/T	M/T				GD	GD				M/T	GD				M/T	GD					GD	GD	M			GD	GD				150
TÉC. SOLIS MAYURI HAYDEE FILOMENA (N)			M/T	M/T				GD	GD				GD	M/T				GD	GD					GD	GD				M/T	GD	DC		150
TÉC. FLORES ENRIQUEZ AURORA (CAS)			M	M/T	M/T				M/T	M/T				M/T	M/T				M/T	M/T					M/T	M/T				M/T	M/T		150
TÉC. HUAMAN PILLACA CLEOFÉ (CAS)	M/T				M/T	M/T				M/T	M/T			M	M/T	M/T				M/T	M/T				M/T	M/T				M/T	M/T		150
TÉC. VELASQUEZ GUTIERREZ YENNI (CAS N)	M/T	M/T					M/T	M/T			M/T			M	M/T		M/T				M/T				M/T	M/T					M/T		150
																					M/T				M/T	M/T					M/T	M/T	150
TÉC. JAYO LEVANO ROSA (CAS)		V			A			C			A			C				J		D			N			E			S		M	6

Clave de Horario Nombrados/CAS	M= 07:00 a 13:00 Hrs	MAÑANA	GD= 07:00 a 19:00 Hrs	GUARDIA DIA
	T= 13:00 A 19:00 Hrs	TARDE	GN= 19:00 A 07:00 HRS	GUARDIA NOCHE
	N= 19:00 A 07:00 HRS	NOCHE	D=	DESCANSO
	M/T=GUARDIA SIN DERECHO A PAGO		DC=	DESCANSO CUMPLEAÑOS

NOTA: E Técnico José Leiva Leiva y la Téc. Cardenas Conisla Paola, el mes de octubre trabajaran solo Guardias Diurnas por necesidad de servicio.

V°B° DIRECTOR

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

JEFE DE DEPARTAMENTO

SUPERVISORA

HOSPITAL REGIONAL DE ICA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
CORRESPONDIENTE AL MES DE AGOSTO 2024

SERVICIO: CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL HORAS
LICENCIADAS EN ENFERMERÍA	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
LIC. CAICO LAURA NOEMI (N)	GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				M/T	GN					150
LIC. YARASCA SARMIENTO KATERINE (N)		GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				M/T	GN				150
Lic. SOTELO ESPINO GIOVANNA (N)			GD	GN				M/T	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN			150
LIC. ALTAMIRANO MORÁN MÓNICA (N)				GD	GN				M/T	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				GD	GN		150
LIC. ARCOS PISCONTE SARA (N)	GN				GD	GN				M/T	GN				GD	GN					M/T	GN				GD	GN				GD	150
LIC. BERNAOLA VIZARRETA ZAYDA	DC		M/T			GD	GD				GD	GD			GD	GD						GD	GD				GD	M				150
LIC. PANTIGOSO LOAYZA NELLY (N)				GD	GD			GD	M/T				GD	GD					GD	GD				GD	M/T				GD	GD		
																		GD	GN				M/T	GN			M/T	GN				150
LIC. BENDEZÚ SARCINES CARMEN (SUPERVISOR)		GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				M/T	GN				

Clave de Horario Nombrados/CAS:	M= 07:00 a 13:00 Hrs	MAÑANA	GD= 07:00 a 19:00 Hrs	GUARDIA DIA
	T= 13:00 A 19:00 Hrs	TARDE	GN= 19:00 A 07:00 HRS	GUARDIA NOCHE
	N= 19:00 A 07:00 HRS	NOCHE	D=	DESCANSO
			DC=	DESCANSO CUMPLEAÑOS

V°B° DIRECTOR

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

JEFE DE DEPARTAMENTO

SUPERVISORA

HOSPITAL REGIONAL DE ICA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
CORRESPONDIENTE AL MES DE AGOSTO 2024

SERVICIO: CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN

APELLIDOS Y NOMBRES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL HORAS
TÉCNICOS EN ENFERMERÍA	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
TÉC. CARRILLO YATACO GLADYS JUANA (N)	GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				M/T	GN				T	150
TÉC. FLORES HUAMÁN LEONOR (N)		GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN			M/T	GN				M	150
TÉC. MATTA AQUIJE MARÍA LUISA (N)			GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN			M	M/T	GN				120
TÉC. FERNANDEZ DE TATAJE LILY ANNI (N)			M	GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN					M/T	GN		150
TÉC. HUAMANÍ CARRASO OLIVIA FLOR (N)	GN				M/T	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN			M	GD	GN					GN		150
TÉC. RAMOS ORTEGA MARÍA (N)	GD	DC				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				M/T	GN				GD		150
TÉC. PALACIOS LOAYZA DE MELGAR MARIELA (N)		GD	GN				GD	GN				GD	GN			M	GD	GN				M/T	GN				M/T	GN					150
TÉC. LEIVA LEIVA JOSÉ (N)			GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN		M		M/T	GN				M/T	GN				150
TÉC. CABRERA HERRERA ELMIRA (N)			T	GD	GN				GD	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				M/T	GN			150
TÉC. SILVA HUAMÁN NADIA (N)	GN				GD	GN				GD	GN				M/T	GN				M/T	GN					GN			M	GD	GN		150
TÉC. JAYO LEVANO ROSA (CAS)	M/T	M/T				M/T	M/T				M/T	M/T			M		M/T				M/T	M/T				M/T	M/T			MT			150
TÉC. VELASQUEZ GUTIERREZ YENNI (CAS N)		M/T	M/T				M/T	M/T				M/T	M/T			M/T	M/T				M	M/T	M/T				M/T	M/T					150
TÉC. CARDENAS CONISLLA PAOLA (N)		GN		GD				GD	GD				GD	GD				GD	M/T				GD		GD	M		GD	GD				150
TÉC. SOLÍS MAYURÍ HAYDEE FILOMENA (N)					GD	GD			GD	GD				M/T	GD				M/T	GD				GD	GD				T	GD	GD	150
TÉC. FLORES ENRIQUEZ AURORA (CAS)(2023)		V			A			C			A			C			I			O			N			E			S		T	6
TÉC. FLORES MAMANI AGRIPINA (N)		V			A			C			A			C			I			O			N			E			S		M	6
TÉC. HUAMAN PILLACA CLEOFÉ (CAS)		V			A			C			A			C			I			O			N			E			S		T	6

Clave de Horario Nombrados/CAS	M= 07:00 a 13:00 Hrs	MAÑANA	GD= 07:00 a 19:00 Hrs GUARDIA DIA
	T= 13:00 A 19:00 Hrs	TARDE	GN= 19:00 A 07:00 HRS GUARDIA NOCHE
	N= 19:00 A 07:00 HRS	NOCHE	D= DESCANSO
			DC= DESCANSO CUMPLEAÑOS

V°B° DIRECTOR

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

JEFE DE DEPARTAMENTO

SUPERVISORA