



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de  
un hospital de nivel II-2. Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Ayala Ortiz, Veronica Elena ([orcid.org/0000-0003-0297-5015](https://orcid.org/0000-0003-0297-5015))

**ASESORA:**

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario ([orcid.org/0000-0002-0268-3250](https://orcid.org/0000-0002-0268-3250))

**COASESOR:**

Dr. Caycho Valencia, Félix Alberto ([orcid.org/0000-0001-8241-5506](https://orcid.org/0000-0001-8241-5506))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Para mi familia por ser el pilar de motivación, apoyo incondicional y guía durante toda mi vida.

## **Agradecimiento**

A Dios por haberme otorgado la oportunidad de seguir logrando mis metas.

También agradezco a la UCV por su ayuda y brindarme todas las herramientas necesarias para mi crecimiento profesional.

## Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo	17
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	45

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de condiciones de trabajo, según sus dimensiones .....	23
Tabla 2 Nivel de calidad de vida laboral, según sus dimensiones .....	24
Tabla 3 Correlación entre las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral... ..	25
Tabla 4 Correlación entre las condiciones individuales y calidad de vida laboral..	26
Tabla 5 Correlación entre las condiciones intralaborales y calidad de vida laboral... ..	27
Tabla 6 Correlación entre las condiciones extralaborales y calidad de vida laboral... ..	28

## Resumen

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2 en la ciudad de Lima. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, es de tipo básico, correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 87 enfermeros de ambos sexos que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión, a través de un muestreo no probabilístico, por conveniencia. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y se empleó dos instrumentos utilizando el cuestionario. Para medir la variable condiciones de trabajo se usó el instrumento autoevaluación de las condiciones de trabajo de los enfermeros en los servicios de alta complejidad de García et al. (2011) y para la calidad de vida laboral fue el cuestionario de CVT-GOHISALO de Gonzales et al. (2010), ambos validados al contexto nacional y de salud. Los resultados presentaron que el 56% de los trabajadores considera que en este hospital las condiciones de trabajo son de nivel bueno, el 43% lo considera de nivel regular y el 1% considera de nivel malo. En cuanto a la calidad de vida de trabajo de los enfermeros, el 64% presentaron un nivel medio, el 1% un nivel bajo y el 35% manifestaron que tenían un nivel de vida laboral alta. Se concluyó que las dos variables de estudio presentan una correlación significativa directa y moderada, por lo que a mejores condiciones de trabajo mayor nivel en la calidad de vida laboral.

***Palabras clave: Condiciones de trabajo, calidad de vida laboral, enfermeros.***

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the relationship between working conditions and quality of working life of nurses at a Level II-2 hospital in the city of Lima. The research was developed under a quantitative approach, it is of a basic, correlational type and non-experimental design. The sample consisted of 87 nurses of both sexes who met the inclusion and exclusion criteria, through a non-probabilistic convenience sampling. The technique to collect data was the survey and two instruments were used using the questionnaire. To measure the working conditions variable, the self-assessment instrument for nurses' working conditions in highly complex services by García et al. (2011) and for the quality of working life it was the CVT-GOHISALO questionnaire by Gonzales et al. (2010), both validated to the national and health context. The results showed that 56% of the workers consider that the working conditions in this hospital are of a good level, 43% consider it to be of a regular level and 1% consider it to be of a bad level. Regarding the quality of work life of nurses, 64% presented a medium level, 1% a low level and 35% stated that they had a high level of working life. It was concluded that the two study variables present a direct and moderate significant correlation, so that the better working conditions, the higher the quality of working life.

***Keywords: Working conditions, quality of working life, nurses.***

## I. INTRODUCCIÓN

El ser humano enfrenta altas exigencias en una organización, por ser un componente esencial; por lo que los profesionales de la salud necesitan trabajar con calidad, que es el factor determinante para la productividad, la única forma de lograr condiciones ideales y mejoras de vida en el lugar de trabajo. (Cruz, 2018). Estos están influenciados por varios factores económicos, sociopolíticos, culturales y tecnológicos; generando cambios importantes en la planificación organizativa, administrativa y en las condiciones de trabajo (Sánchez, 2017)

La enfermería como disciplina y profesión se encuentra en constante transformación para lograr su desarrollo y aceptación en la sociedad, lo que exige que las condiciones y ambiente de trabajo correspondan al sistema de enfermería, profesión que causa un extremo desgaste físico, agotamiento emocional y estrés, que afecta directamente la calidad de vida del cuidador (Carrasco et al., 2020).

Según la Organización Panamericana de la Salud (2020), las enfermeras constituyen la mayor fuerza laboral en el sector salud, con esta coyuntura se enfatiza mucho el papel de las enfermeras, debido a sus competencias y habilidades que fueron fundamentales para salvar muchas vidas y son consideradas imprescindibles en la primera línea, a pesar de su dedicación y cuidados existen algunos factores externos insuficientes que restringen su trabajo como horas de trabajo excesivas, cambios de turno, falta de apoyo y de ropa de protección personal.

Asimismo, la Organización Mundial de la salud (2020), estima que más del 60% de la fuerza laboral mundial en los centros hospitalarios de segundo nivel de complejidad son las enfermeras, siendo un 20% cuidadores que están en contacto directo con pacientes, dados los riesgos a los que se enfrentan durante su jornada laboral, por la crisis sanitaria se enfrentó múltiples carencias y sobre todo la falta de equipo de protección personal. Por lo tanto, es importante enfatizar que los enfermeros necesitan optimizar su ambiente de trabajo para aumentar su calidad



de vida laboral, aunque la problemática en salud hace que estos profesionales sigan trabajando en duras condiciones (Sodeify y Habibpour, 2021).

En Latinoamérica este problema de las condiciones de trabajo en enfermería se da por las altas exigencias laborales, por ende, mantener una vida laboral con calidad es responsabilidad de las instituciones velar en el bienestar del profesional y de la comunidad (Gonzales y López, 2019). Sin embargo, CVL está rigurosamente vinculado con las condiciones de trabajo por diferentes factores que van a influenciar los riesgos tanto para la salud y seguridad del trabajador (Castro et al., 2018).

Según MINSA (2015) los profesionales de enfermería enfrentan múltiples peligros ambientales tanto físicos y psicológicos en el cual pueden sufrir daños en su salud. A pesar de contar con un gran número de enfermeros, la alta prevalencia de enfermedades, escasez de recursos humanos, sobrecarga laboral, ausentismo laboral, baja remuneración, ha suscitado que estos profesionales trabajen más; llegando así a un estrés, insatisfacción laboral, bajo rendimiento, problemas físicos y mentales, inestabilidad laboral y familiar que indudablemente esto reduce la calidad de vida en el lugar de trabajo. (Duran 2010).

En el Perú, las investigaciones sobre las condiciones de trabajo en los enfermeros son muy limitadas, en su estudio Machaca (2018) informa que las condiciones de trabajo de las enfermeras son deficientes, relataron que más del 40% están cansadas de su trabajo, evidenciándose que cuando se vulneran las condiciones generales de trabajo de las enfermeras la fatiga en ellas aumenta. Asimismo, para Núñez (2018) la vida laboral de los enfermeros de una institución hospitalaria del segundo nivel, más del 70% manifestaron presentar un nivel de calidad de vida laboral bajo. Sin embargo, Quintana et al. (2018), en su estudio realizado en el Perú ante esta situación observó que la demanda de pacientes supera la capacidad y el número de enfermeras, sumado los recursos humanos insuficientes, que más del 60 % de los enfermeros presentaron un nivel medio en su vida laboral.

Dada las condiciones sanitarias actuales del entorno laboral y calidad de vida de los enfermeros de una institución pública de Lima, categoría II-2, siendo una entidad de atención de 24 horas con servicios especializados y de contar con pacientes de referencias de otras instituciones de primer nivel, los enfermeros afrontan circunstancias en su quehacer diario existiendo una alta demanda de pacientes hospitalizados que acuden todos los días a dicho nosocomio, causando sobrecarga laboral, desmotivación durante la atención que se brinda en el cuidado del paciente; a su vez el enfermeros expresan un descontento por las inadecuadas políticas de recursos humanos por parte de jefatura, evidenciándose también el poco valor que da la institución con respecto al tema; la desigualdad salarial, falta de incentivos hacia los trabajadores, vulnerabilidad de los derechos laborales y sociales, falta de empatía por parte de los compañeros, malas condiciones de trabajo por la afluencia de pacientes, falta de recursos materiales y humanos, escasez de medicamentos, infraestructura deterioradas, personal insatisfecho con su trabajo generando así una atención inadecuada hacia los usuarios en dicho hospital.

Para investigar este tema, se analizará la situación en el campo laboral y los enfermeros deberán determinar bajo su percepción sobre las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral. En este contexto, surge la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2. Lima,2022?, como problema específico se consideran las dimensiones de la variable condiciones de trabajo: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones individuales, condiciones intralaborales y condiciones extralaborales y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de Lima, 2022?

Este estudio tiene relevancia teórica, pues será de utilidad para proteger la salud de los enfermeros cumpliendo con las normas laborales estipuladas para mejorar la calidad de vida en el trabajo y favorecer condiciones adecuadas anexando las normas vigentes en la seguridad del trabajador y del paciente. Se establece un aporte teórico; estos resultados permitirán establecer la relación entre las dos variables y a partir de ello insertar ofertas vanguardistas en la gestión de

los directivos, con el fin de proteger la salud del enfermero motivando un ambiente adecuado y una gestión oportuno en prevenir los riesgos biopsicosociales.

Presenta además justificación práctica, ya que mostrar la relación existente entre condiciones laborales y calidad de vida laboral permitirá conocer a mayor profundidad el nivel de satisfacción, el desenvolvimiento y los servicios que brinda el personal de enfermería que laboran en un hospital de Lima; esta información verídica admitirá a los gestores a tomar adecuadas decisiones sustentadas a fortalecer las condiciones laborales para mejorar su vida laboral de los enfermeros. De este modo, al comprobarse esta información los directivos plantearan estrategias para evitar riesgos laborales y de salud del trabajador. Este tema es destacado en el área de los servicios de la salud, puesto que permitirá instaurar reglas para solucionar las consecuencias del quehacer diario del enfermero.

Por último, se justifica de manera metodológica porque dada la importancia científica del estudio, se sugieren pasos de investigación cuantitativa utilizando dos cuestionarios validados como principal fuente de recolección de información, a su vez pueden usarse en futuras investigaciones relacionadas con la gestión de los servicios de la salud. Por estas razones, se plantea el objetivo general del estudio: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2 Lima, 2022. Los objetivos específicos son: Identificar la relación entre las condiciones individuales, condiciones intralaborales y condiciones extralaborales con la calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2 Lima, 2022. Finalmente, se plantea una hipótesis general: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2 Lima, 2022. Como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las condiciones individuales, condiciones intralaborales y condiciones extralaborales y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2 Lima.

## II. MARCO TEÓRICO

Se hizo una búsqueda de referencias bibliográficas para las dos variables de investigación condiciones de trabajo (CT) y calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores de salud, aunque es escasa o difícil la asociación, los analizan en forma independiente o lo asocian al bienestar y satisfacción entre otras.

A nivel internacional, Zou et al. (2022), realizaron estudio sobre los factores que influyen en la vida laboral de los enfermeros varones en la provincia de Hainan, en China, evidenciándose que los profesionales enfermeros varones laboraban con más intensidad laboral en los servicios de áreas críticas en comparación de las profesionales femeninas laboraban en salas de menor carga laboral observándose una diferencia significativamente entre el trabajo de enfermeros y enfermeras. Sin embargo, se demostró que los varones presentaron mayor carga y estrés laboral en comparación de las enfermeras; también se observó que los varones tenían una baja calidad de vida laboral en relación con las féminas.

Entonces Misiak et al. (2020) estudiaron las condiciones psicosociales de trabajo de las enfermeras polacas y su relación con la vida laboral y mostraron una fuerte correlación entre las variables de evaluación de los profesionales de enfermería, indicando que se sentían bien y felices con cada tarea realizada. Por otro lado, el trabajo por turnos se asoció con peores calificaciones de las condiciones laborales psicológicas y sociales, lo que indica una correlación más fuerte entre las calificaciones de bienestar y calidad de vida.

Por su parte Suleimán et al. (2019), estudiaron la vida laboral del personal de enfermería y los factores relacionados de las enfermeras que trabajan en un hospital de Asia, demostraron que en su mayoría de los enfermeros presentan satisfacción laboral moderada tanto en su vida laboral y familiar; también más del 50% de los enfermeros mostraron una alteración de nivel medio entre su vida laboral y menesteres familiares.

Orcasita y Ovalle (2019), analizaron las condiciones de trabajo de los enfermeros en una institución de mayor complejidad en Valledupar de Colombia, obteniéndose como resultado que las condiciones laborales en relación con la seguridad son adecuadas para el desarrollo profesional de los enfermeros; pero con relación a la salud, presentan una insatisfacción laboral y exposición a riesgos psicológicos por las situaciones económicas, falta de reconocimiento en el trabajo y la monotonía laboral

Por otro lado, Al-Hamdan et al. (2017), analizaron las asociaciones entre el ambiente laboral, la satisfacción en el trabajo y el deseo de quedarse las enfermeras en los hospitales en Jordania, en Asia; demostró una asociación positiva entre satisfacción y el entorno laboral de los enfermeros, los que laboraban en esa institución se sentían más satisfechas por el entorno que presentaban. El entorno laboral de los enfermeros se asoció positivamente con las enfermeras que permanecieron en su campo laboral o con la intención de quedarse reflejaron señales más altas en ese hospital.

A nivel nacional consideramos a Montoya (2021) estudió el vínculo entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral de las enfermeras de un hospital en Arequipa, reportando que el 76% de las enfermeras reconocieron que las condiciones laborales son buenas, un 19% que fue regular, 2% eran muy buenas, y solo 1% demostraron presentar malas condiciones. También el 91% de las enfermeras revelaron tener una buena calidad de vida, 5% una excelente calidad de vida, mientras que el 2% presentaron un nivel regular en su vida laboral. Finalmente, un 69% de las enfermeras presentaron condiciones de trabajo bueno y una buena calidad de vida.

Por su parte Laura (2022), estudió la relación entre los factores de riesgo psicológicos, sociales y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un Instituto de Salud de la ciudad de Lima, demostró que la gran parte de los enfermeros presentaron un nivel bajo en su calidad de vida, un 25% mostraron un nivel medio en su vida laboral y solo un 4% presentaron un nivel alto. Se analizaron los componentes donde mayormente las enfermeras presentaron una exposición

muy elevado y elevado, siendo un 40 a 60% del total en la participación, supervisión, desempeño de rol, relaciones y soporte social, sobrecarga en el trabajo y problemas psicológicos; a pesar de todo las enfermeras percibieron una adecuada situación en todas las dimensiones de los factores sociales y laborales, pero igual encontraron una baja calidad de vida laboral.

Por su parte, Castillo y Rivera (2020), analizaron los factores sociales y profesionales relacionados con la calidad de vida de los enfermeros que laboran en un hospital de Lima y encontraron que la mayoría de los enfermeros tuvieron una calidad de vida media durante su labor; 15% en nivel alto y 7% en nivel bajo. Se encontró correlación entre los factores sociales y profesionales con calidad de vida en el trabajo; siendo así que el 39% de los enfermeros con bajo soporte social presentaron una calidad de vida baja, 26% de los encuestados demostraron soporte social alto presentando una calidad de vida alta, el 50% del personal de enfermería con alta discriminación mostraron baja calidad en su trabajo y el 18% que no manifestaron discriminación presentaron una alta calidad de vida.

Para Dextre (2019) estudió la relación que existe entre las condiciones laborales y bienestar psicológico en enfermeras del área neonatal de un hospital de la ciudad de Lima, reportó que las enfermeras presentaban en sus condiciones de trabajo un nivel medio a alto al igual que sus condiciones individuales; por otro lado, en las condiciones ambientales el nivel fue bajo.

Por un lado, Grados (2018) analiza la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida profesional de los enfermeros que laboran en el servicio de atención neonatal, en Lima, en el estudio, sus resultados arrojaron que el 16% de las enfermeras presentaron inadecuadas condiciones de trabajo mostrando poca satisfacción en la calidad de vida laboral y el 34% de estas, presentaban condiciones laborales adecuadas que conducen a una calidad de vida laboral satisfecha.

De mismo modo tenemos a Leitón y Arteaga (2018), estudiaron las condiciones de trabajo y sus dimensiones: físico, social y psicológico en enfermeras

de emergencia de un Hospital Regional de la ciudad de Trujillo, trabajo de investigación con un enfoque cuantitativo y con una muestra 35 de enfermeras, en sus resultados de este estudio demostraron que en su mayor parte las enfermeras perciben generalmente que su condición laboral es regular. De acuerdo con las dimensiones de la condición laboral mayormente las enfermeras encuestadas lo calificaron con más del 60% que presentan una condición regular y menos del 6% calificaron que tenían buenas condiciones.

Seguidamente se expone las bases teóricas que sustentan cada variable estudiada. Las condiciones de trabajo se deterioran con el tiempo y se convierten en uno de los principales problemas de salud, enfermedad y padecimiento en todo el universo (Forastieri, 1999). En este marco, las condiciones laborales se definen como el grupo de factores presentes en el lugar de trabajo por los cuales las personas determinan sus acciones y las consecuencias para el individuo y la empresa (Acosta,1999). Por otro lado, las condiciones de trabajo están influenciadas por tres condiciones: entorno laboral, de tiempo y social. Pues es así, las condiciones de trabajo abarcan cualquier punto de vista en el ámbito laboral, a partir de factores del ambiente físico en donde se realiza las actividades hasta situaciones eventuales en que se presenta (Chiavenato, 1999).

En el transcurrir del tiempo, Parra (2003) y Rubio (2005), definieron las CT como un conjunto de actividades en un ambiente de trabajo donde se presta servicios, desde las perspectivas de las personas y del entorno que lo rodea. Por lo tanto, reconociendo que el trabajo es el comienzo de la salud, gracias al trabajo las personas logran unas condiciones favorables para mantener la salud. Para ello necesitamos saber que la salud es un estado de bienestar fisiológico y social y no meramente la ausencia de patologías (OMS, 2020).

Posteriormente, Organización Internacional del Trabajo (2007), establece a las condiciones de trabajo al grupo de elementos que alteran la salud física y mental; los entornos físicos, social y laboral, afectan la salud y el bienestar de los empleados. Siendo la principal problemática en el emporio laboral con un trabajo

de mala calidad, dado que muchas personas son obligados asumir condiciones laborales deficientes.

La Unión Europea (2010) realizó estudios a través de encuestas de condiciones de trabajo, con el único motivo de examinar el mundo laboral y su transformación, alcanzando la disposición de cada situación en relación con la seguridad y salud del trabajador. Dado la ley de seguridad y salud en el trabajo 29783, DS N° 005-2012-TR, detallan la importancia de las condiciones laborales que debe tener toda empresa pública o privada, distinguiendo los daños y los factores de riesgos tanto físico, biológico, psicosociales, entre otras, con el propósito de tomar medidas preventivas, a fin de eludir daños, accidentes o enfermedades laborales.

Por otra parte, para Restrepo y López (2013) las CT incluye el medio ambiente, los bienes, recursos técnicos, los servicios de soporte, las horas laborales, la organización del trabajo, la carga laboral, tipos de contratos, oportunidades y promociones laborales, conexión entre el trabajo, vida privada y la familia; y la participación en la toma de decisiones organizacionales. Basados en estos estudios Astudillo et al. (2013), Caparros (2017), manifiestan en su investigación que hay muchos estudios donde constatan que la principal motivación de los empleados, sumado de las buenas condiciones, es tener un ambiente laboral adecuado ya que estos trabajadores necesitan un entorno tranquilo, ya que si es un ambiente tóxico esto sería perjudicial en la productividad, en la salud mental y física de ellos afectando inclusive su vida personal.

En este estudio considera la definición propuesta por Guerrero (2007), que se refiere al estado de trabajo como un conjunto de variables o características que se dan en el desempeño del trabajo, incluyendo variables que caracterizan las propias tareas del individuo (ambiente de trabajo y estructura de trabajo); variables individuales, factores psicosociales que inciden en su desarrollo. De acuerdo con este concepto, el trabajo es importante en la vida humana, la salud es un estado de equilibrio del organismo que se modifica fácilmente por diversos estímulos y donde



estos estímulos forman las condiciones de salud en la cual puede afectar las condiciones laborales.

Bajo este modelo teórico consideramos las dos propuestas de este autor: en donde de condiciones de trabajo favorables pueden influir positivamente en las condiciones de salud favoreciendo buena adaptación laboral y mejoras en el desarrollo personal y profesional; por otro lado, si la adaptación de las personas y los componentes a sus actividades laborales crean desequilibrios o son desfavorables van influir negativamente provocando obstáculos en la adaptación, generando factores estresantes, suscitando problemas de salud y baja productividad. Este modelo teórico se basa en 3 dimensiones:

1.- La dimensión condiciones individuales, de acuerdo con la variedad de características laborales y personales, son aquellas razones internas que las personas experimentan y crean; son únicos, creando así una conexión emocional relacional positiva con su organización cuando las personas interactúan de manera efectiva (Guerrero, 2007).

2.- La dimensión condiciones intralaborales, son las condiciones ambientales de trabajo formadas por diversos factores tales como; condiciones ambientales, de estrés físico y mental, seguridad y organización (Guerrero, 2007).

3.- La dimensión condiciones extralaborales: se refieren a las condiciones ambientales relacionadas con la economía, entorno educativo, familiar y social (Guerrero, 2007).

Seguidamente, se presenta los aportes teóricos de la variable calidad de vida laboral (CVL), de acuerdo con los antecedentes históricos, diversos investigadores en los años 70 propusieron una serie de consideraciones sobre la calidad de vida laboral a partir de ello la evaluación de los individuos y su entorno laboral incluyendo satisfacción laboral, experiencia organizacional y motivación laboral.

Entonces para Katzell (1975) y Guizar (2013) argumentan que un personal goza de una alta CVL cuando presenta sentimientos positivos a su entorno laboral y su visión a futuro motiva a quedarse en su trabajo laborando correctamente, pues es así como el trabajador percibe un equilibrio entre la vida privada y laboral. Asimismo, para Ronen (1981) en su estudio refiere que la CVL se relacionan con factores importantes como: la satisfacción, motivación y el logro de metas; pero con el tiempo, nuestra vida profesional se está afectando porque inicialmente tenemos altas expectativas, pero con el paso del tiempo cambian todas las expectativas del trabajador.

Por otro lado, según la OMS (1996) hace referencia sobre la definición de calidad de vida aludiendo que es la apreciación percibida por cada individuo de sí mismo relacionadas con sus objetivos, perspectivas e inquietudes. Años después Pichardo (1998) considera a la CVL como el bienestar, satisfacción o felicidad; términos que pueden ser identificadas como un conjunto de necesidades humanas básicas vinculadas a la salud y al trabajo.

Durante este tiempo la economía y la universalización han causado que las organizaciones busquen innovarse, ser exitosas y eficaces, pero las considerables demandas hacen sentir presión al trabajador, el aumento de la productividad hace que ellos manifiesten insatisfacción laboral, por lo que a nivel global se explicaron diversos estudios mediante teorías con el fin de valorar la calidad de vida laboral (Duro, 2005).

Por otro lado, Tabassum et al. (2011), plantearon en su estudio que CVL comenzó a inicios del siglo XX, donde prevalecía las empresas capitalistas con un modelo de apoyo administrativo fordista, es decir existía un enorme control para el cumplimiento de las tareas con eficacia y eficiencia. Esto significa que el uso de la producción, los recursos y el tiempo es primordial, independientemente de la presión que ejerzan sobre los trabajadores, produciendo en ellos una gran desmotivación, abandono de trabajo y ausentismo laboral (Granados et al 2011).

De igual forma, Taylor (1978), Alizar y Shye (1990) y Gonzales et al. (1996), la calidad de vida laboral se basa principalmente en dos aspectos teóricos y metodológicos importantes: la calidad de vida en el entorno laboral y psicológica. Las dos perspectivas son diferentes en cuanto a los objetivos (mejorar la calidad de vida en el trabajo), el clima laboral y el objeto de análisis de la vida laboral (Segura y Agullo 2002).

Albanesi (2013) define a la CVL como el medio ambiente y el entorno laboral favorable, afianzando el apoyo y promoción de la satisfacción de los trabajadores por medio de premios facilitando seguridad en el trabajo y oportunidades para desarrollarse obteniendo un bienestar personal. Todo esto se puede dar dentro de un entorno laboral muy imparcial si la organización es pública o privada (Zazueta et al., 2021).

Posteriormente, Rodríguez (2010), definió que es importante valorar la vida laboral de los enfermeros, ya que ese grupo de profesionales fue identificado en presentar un alto riesgo de una mala calidad de vida y de sobrecarga laboral. Por lo tanto, estos profesionales, especialmente los enfermeros, tienen un trabajo difícil, exigente y extenso, y los pacientes son el soporte de su cuidado, enfrentados contantemente con la comorbilidad, el sufrimiento y la muerte (Urgiles, 2017).

Por otro lado, Raeissi et al. (2019) plantearon que la CVL es una variable polifacética que muestran las emociones de los empleados en diferentes dimensiones en relación con su trabajo, incluyendo el contenido de trabajo, las condiciones laborales, remuneración suficiente y justa, oportunidades de promoción, libertad de acción, participación en toma de decisiones, seguridad laboral, estrés laboral y relaciones de estabilidad personal y en la vida laboral. Sin embargo, para Fahri et al. (2020) definió a la CVL como proporcionar un entorno de trabajo que apoye y genere satisfacción en los empleados, brindándoles diferencias entre lo que es seguridad laboral y oportunidades de desarrollo.

En este estudio, la definición propuesta por Gonzales et al. (2010) la CVL está basado en un concepto multidimensional de satisfacer una amplia gama de

necesidades individuales a través del empleo como la clave de la satisfacción personal, familiar y social, y un medio para sostener la economía y la salud. A todo esto, implica la valoración objetiva y subjetiva de la persona si sus necesidades están siendo satisfechas o no en el campo laboral.

Como modelo teórico tendremos la propuesta de Gonzales (2007); para desarrollar herramientas se basa en la lógica categórica planteada por el neopositivismo, enfatizado en criterios de objetividad y relevancia que determinan simultáneamente su validez, parámetros que revelarán la calidad de vida en el trabajo. Por otro lado, plantea una teoría de la motivación humana de A. Maslow, basado en el funcionalismo de J. Dewey, quien propuso una teoría que habla de la satisfacción de las necesidades básicas, la necesidad de construir una motivación personal para la satisfacción laboral constante. A todo ello está incluido el sentido de pertinencia, autoestima y realización, que son plenamente identificables en el lugar de trabajo, hasta asegurar tener una vida laboral con calidad (Maslow, 1991)

Esta definición utilizada para crear herramientas para las condiciones de vida de trabajo según el autor Gonzales (2007) se basa según sus perspectivas que tienen los trabajadores en la cual están influenciadas en sus actividades laborales, sus necesidades individuales, apoyo institucional, seguridad e inclusión en el trabajo y satisfacción laboral que condicionan su bienestar y desarrollo personal a través de las actividades laborales y la gestión del ocio. Incluyendo una evaluación objetiva y subjetiva de 7 dimensiones según el autor Gonzales et al. (2010).

1.- La dimensión soporte institucional para el trabajo, está referido por las herramientas del área de trabajo proporcionada por la organización para desarrollar las tareas (Gonzales et al., 2010).

2.-La dimensión seguridad en el trabajo son condiciones proporcionadas por la organización que los empleados creen que es aceptable (Gonzales et al., 2010).

3.- La dimensión integración al puesto de trabajo se refiere a la inclusión de los trabajadores a la organización como parte del reconocimiento laboral (Gonzales et al., 2010).

4.- La dimensión satisfacción por el trabajo: es un sentimiento de alegría por el trabajo realizado por el empleador (Gonzales et al., 2010).

5.- La dimensión bienestar logrado a través del trabajo: considerando las necesidades de respuesta, como la obtención de riquezas y bienes a través de su esfuerzo laboral (Gonzales et al., 2010).

6.- La dimensión desarrollo personal del trabajador: se refiere al desarrollo del aspecto individual relacionado con sus actividades laborales (Gonzales et al., 2010).

7.- La dimensión administración del tiempo libre es una forma de divertirse y gozar de su vida después del trabajo (Gonzales et al., 2010).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

En la investigación se utilizó un enfoque cuantitativo para generalizar los resultados y analizar estos datos con el fin de probar hipótesis con mediciones y valoraciones fiables (Hernández et al., 2010).

Fue de tipo básica ya que el objetivo es aportar nuevos conocimientos a través de este trabajo de investigación (Salgado, 2018). El estudio fue de tipo cuantitativo con el fin de determinar correlaciones entre variables, explicar en detalle y justificar los hechos o fenómenos que pueden ocurrir mediante el análisis estadístico, y justificar el uso de los instrumentos utilizados, Hernández et al. (2018) y Cruz et al. (2014).

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

Se empleó un diseño no experimental, donde las variables serán medidas, analizadas y no serán manipuladas durante el estudio, fue transversal porque los datos recopilados se ejecutaron en un momento dado, fue de nivel correlacional buscando asociación y grado entre las variables de investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). También en este estudio describe datos detallados y características de grupos o fenómenos (Hernández et al., 2014).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **3.2.1 Variable 1. Condiciones de trabajo**

###### **Tipo de variable**

Es una variable atributiva porque el investigador no manipula los datos de la variable, solo observa las características (Rodríguez et al., 2021); cualitativa dado que son variables cuyos elementos de variación tienen propiedades cualitativas (Kerlinger, 2002) y ordinal porque es una variable estadística con términos claros y de forma ordenada (Carballo & Guelmes 2014).

### **Definición conceptual**

Es un conjunto de variables o características que se dan en el desempeño del trabajo, incluyendo variables que caracterizan las propias tareas del individuo (ambiente de trabajo y estructura de trabajo); variables individuales, factores psicosociales que inciden en su desarrollo. De acuerdo con este concepto, el trabajo es importante en la vida humana, la salud es un estado de equilibrio del organismo que se modifica fácilmente por diversos estímulos y donde estos estímulos forman las condiciones de salud en la cual puede afectar las condiciones laborales (Guerrero, 2007).

### **Definición operacional**

Para evaluar las condiciones de trabajo se utilizará el instrumento validado por García et al. (2011). "Autoevaluación de condiciones laborales en enfermería en alta complejidad"; validado en Perú por Alfaro (2021). Este instrumento se define operacionalmente con 30 ítems divididos en tres partes: (a) condiciones individuales, se refiere a las causas internas que experimentan las personas, haciéndolas únicas incomparables con la diversidad en el lugar de trabajo; (b) condiciones intralaborales, se refiere a las condiciones en el entorno laboral con la subdimensión: condiciones ambientales, estrés físico y psicológico, seguridad y de organización y (c) condiciones extralaborales se refiere a las condiciones en el ambiente de trabajo relacionadas con el entorno económico, educativo y social.

La tabla 1 incluye dimensiones e indicadores, ítems, escala y niveles que se emplearán para medir la variable. (ANEXO 2)

### **3.2.2. Variable 2. Calidad de vida laboral**

#### **Tipo de variable**

Es una variable atributiva porque el investigador no manipula los datos de la variable, solo observa las características (Rodríguez et al., 2021); cualitativa dado que son variables cuyos elementos de variación tienen propiedades cualitativas (Kerlinger, 2002) y ordinal porque es una variable estadística con términos claros y de forma ordenada (Carballo & Guelmes 2014).

## **Definición conceptual**

Basado en un concepto multidimensional de satisfacer una amplia gama de necesidades individuales a través del empleo como la clave de la satisfacción personal, familiar y social, y un medio para sostener la economía y la salud. A todo esto, implica la valoración objetiva y subjetiva de la persona si sus necesidades están siendo satisfechas o no en el campo laboral. (Gonzales et al., 2010)

## **Definición operacional**

Para valorar esta variable se empleará el Cuestionario CVT- GOHISALO, validado por Gonzales et al. (2010) y adaptado en Perú por Laura (2022), este cuestionario con 74 ítems agrupados en 7 componentes, cada dimensión cuenta con indicadores. Los 74 ítems del cuestionario se contestan a una escala de tipo Likert que corresponde 0 y 4 manifestando el grado de satisfacción en la calidad de vida en el trabajo como: baja, media y alta.

La tabla 2 se muestran los componentes, indicadores, ítems, la escala, valores de medición y niveles que se emplearán para evaluar a la variable. (ANEXO 3)

## **3.3 Población, muestra, muestreo**

### **3.3.1. Población**

La población se conformó por 185 enfermeros asistenciales que laboren en un nosocomio de nivel II-2 en Lima, quienes trabajaron durante el desarrollo de la investigación.

- **Criterios de inclusión.**

- Enfermeros dedicados a la labor asistencial, con vínculo laboral en el establecimiento de salud (nombrados y contratados bajo cualquier régimen laboral con vínculo laboral o no).
- Aceptan participar voluntariamente en el estudio.

- **Criterios de exclusión.**

- Enfermeros que estén de vacaciones, licencia o incapacidad bajo cualquier régimen de condición laboral.
- Personal que realizan funciones administrativas.



### **3.3.2. Muestra.**

La muestra en este estudio fue de 87 enfermeros en el cual se efectuó un muestreo no probabilístico, por conveniencia cumpliendo con los siguientes criterios de inclusión y exclusión. (Hernández et al., 2014)

### **3.3.3. Unidad de análisis**

Enfermeros que realiza la labor asistencial quienes forman parte en la muestra de estudio.

## **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnicas**

El método utilizado fue una encuesta, que examina un conjunto de preguntas relacionadas con las variables. Esto admitirá conseguir gran número de información en corto tiempo (Baptista et al., 2006)

### **3.4.2. Instrumentos**

Para obtener datos se utilizó como herramienta dos cuestionarios, según el autor Sa et al. (2021) es una herramienta esencial para obtener datos en investigaciones cuantitativas. Los cuestionarios proporciona acceso a datos cuantitativos compilados de manera estandarizada para los datos internamente consistentes y coherentes para facilitar el análisis.

En este trabajo de investigación se utilizó cuestionarios ya validados a nivel internacional y adaptados a nivel nacional aplicados en el ámbito de la salud.

## **Ficha técnica del instrumento para medir las Condiciones de trabajo (CT)**

Nombre:	Autoevaluación de condiciones laborales en enfermería de alta complejidad
Autores:	García U., Beltrán L. y daza L. (2011)
Adaptado por:	Alfaro A. (2021)
Dimensiones:	3

### ***Baremación de las CT***

---

<b>Variable y dimensiones</b>	Mala	Regular	Buena
Condiciones de trabajo	0 – 19	20 – 39	40 – 60
Condiciones individuales	0 – 6	7 – 13	14 – 20
Condiciones intralaborales	0 – 6	7 – 13	14 – 20
Condiciones extralaborales	0 – 6	7 – 13	14 – 20

---

### **Ficha técnica del instrumento para medir la CVL**

Nombre:	Cuestionario CVT-GOHISALO
Autores:	Gonzales et al. (2010)
Adaptado por:	Laura O. (2022)
Dimensiones:	7

### ***Baremación de CVL***

---

<b>Variable y dimensiones</b>	Baja	Media	Alta
Calidad de vida laboral	0 - 98	99 - 197	198 - 296
Soporte institucional	≤ 18	19 - 37	38 - 56
Seguridad en el trabajo	≤ 19	20 - 39	40 - 60
Integración al puesto de trabajo	≤ 13	14 - 26	27 - 40
<i>Satisfacción para el trabajo</i>	≤ 14	15 - 29	30 - 44
<i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>	≤ 14	15 - 29	30 - 44
<i>Desarrollo personal</i>	≤ 10	11 - 21	22 - 32
<i>Administración del tiempo libre</i>	≤ 6	7 -13	14 – 20

---

### **3.4.3. Validez y confiabilidad**

#### **Validez de los instrumentos**

Esto ocurre cuando el instrumento mide realmente la variable que pretende medir. (Hernández et al., 2014).

El presente trabajo de investigación no se realizó la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados, ya que están sustentados por autores internacionales.

Para medir las condiciones de trabajo se aplicó el cuestionario de “Autoevaluación de condiciones laborales en enfermería de alta complejidad” (versión original), validado en México por García et al. (2011), consta de 30 ítems; se efectuó la validez de contenido a través de 3 jueces de expertos sometidos a una prueba piloto, con 215 enfermeros, con tres dimensiones: condiciones individuales, intralaboral y extralaboral, cada dimensión consta de 10 ítems, con una escala de medición de adecuadas, aceptables e inadecuadas. Con una confiabilidad por alfa de Cronbach .88.

Por otra parte la validez y confiabilidad en Perú y contexto de salud según el autor Alfaro (2021) estimó la validez de constructo mediante jueces de experto, procediendo a realizar una prueba piloto, donde la confiabilidad basada en la consistencia interna, la determinó a partir del Coeficiente Alfa de Cronbach, aplicó una prueba piloto a 102 profesionales de salud, obteniendo un Alfa de Cronbach de .88 para el instrumento en general y mayor a .79 en cada una de las dimensiones, confirmándose la confiabilidad del instrumento en el contexto nacional y ámbito de salud.

La herramienta utilizada para medir la calidad de vida laboral fue el cuestionario de “CVT-GOHISALO” (versión original), validado en Colombia por el autor Gonzales et al., (2010) en este estudio evaluaron validez de contenido, criterio y de constructo. Este es una herramienta que mide siete dimensiones de la CVT-GOHISALO; luego lo calificó con escalas de Nada Satisfecho=0 a muy satisfecho=4. Se validaron a través de un análisis exploratorio factorial, aplicado en 669 participantes del sector salud de las diferentes áreas. Obtuvo un nivel de

confianza del 95% y precisión del 5%. Para estimar la validez fue determinado la concordancia con la prueba de KMO= .932, se empleó una prueba piloto a 62 trabajadores, instrumento constituido por 74 ítems, se obtuvo un Valor Eigen superior a 0,4 y una Varianza explicada de 61,19 %. Entonces la confiabilidad del instrumento fue alta .911, siendo encontradas en las 7 dimensiones de .964 y .93.

Para esta variable la validez y confiabilidad en Perú y contexto de salud es validado por Laura (2022), evaluó la validez de contenido del cuestionario a través de tres jueces de expertos a través de una prueba piloto aplicada a 20 enfermeras. La confiabilidad de la consistencia interna fue determinada por el Coeficiente de Alfa de Cronbach .96; el instrumento consta de siete dimensiones con 74 ítems utilizando una escala de Likert con valores de 0 a 4.

### **3.5 Procedimientos**

Se hizo las coordinaciones administrativas pertinentes con los directivos del hospital con la finalidad de tener la autorización para aplicar los dos instrumentos. Anticipadamente, se brindó información detallada sobre los objetivos de la investigación, para con posterioridad presentar una carta de presentación dirigida a la jefatura de enfermería de dicho nosocomio.

Se proporcionó un documento de consentimiento informado antes de aplicar los dos instrumentos; el documento detallará los objetivos de la investigación, datos del investigador, se conservará en anonimato al participante, se respetará la confidencialidad de los participantes y se requerirá una firma como evidencia de su participación voluntaria en el estudio.

La aplicación de los instrumentos se efectuó de manera presencial para un mejor desarrollo, a los enfermeros asistenciales de un hospital de Lima Nivel II-2, en la cual la aplicación de este instrumento se hará en un tiempo de dos semanas.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Seguidamente de la recopilación de datos, estos fueron procesados y analizados manualmente en SPSS 27, que consideró en el análisis descriptivo para encontrar tablas de frecuencia, gráficos estadísticos y explicaciones relevantes. Asimismo, se

aplicó un análisis inferencial para probar la hipótesis; ya que para las variables ordinales se aplica la prueba de normalidad que, en muestras mayores de 50, se empleó la prueba de Kolmogorov-simorov, rechazando la normalidad, pues el nivel de significancia fue  $p < .05$  (Anexo 9), por ello se usó la correlación de Rho Spearman, una medida de correlación variable que requiere de niveles ordenados de medición para que los datos puedan ordenarse por intervalos. Por otro lado, se evalúa el nivel de significancia teórica de  $\alpha = .05$  y se aplica una regla de decisión: si  $p \geq \alpha$ , aceptar la  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ ; rechazar  $H_0$ .

### **3.7 Aspectos éticos**

Se respetó las normas éticas y morales instaurado por la Universidad y las delimitaciones propias de dicha institución. Además, para asegurar el desarrollo de la autonomía, el consentimiento informado de cada encuestado debe especificar su cooperación voluntaria y anónima, el respeto a la autonomía y derechos protegidos. Seguidamente los principios de justicia se basan en proteger su bienestar, principio de Beneficencia la información obtenida es confidencial y el principio de no maleficencia realizar el uso adecuado información brindada.

El valor ético de este estudio quedará demostrado por la transparencia de los datos y la fiabilidad de los resultados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivos

La tabla 1 muestra el nivel de condiciones de trabajo percibidos por los enfermeros de un hospital de Nivel II-2 de Lima. Se encontró que el 56% de los trabajadores considera que en este hospital las condiciones de trabajo son de nivel bueno, el 43% lo considera de nivel regular y el 1% considera de nivel malo. Con respecto a sus componentes se encontró que la dimensión condiciones individuales fue la mejor evaluada, el 90% del personal la considera de nivel bueno y el 9% considera de nivel regular. El 61% de los enfermeros calificó a las condiciones intralaborales también en este nivel y el 36% considera de nivel regular. El 58% de los enfermeros calificó a las condiciones extralaborales de nivel regular y solo el 32% la considera como buena.

**Tabla 1**

*Nivel de Condiciones de trabajo, según sus dimensiones*

	Mala		Regular		Buena	
	fr	%	fr	%	fr	%
Condiciones de trabajo.	1	1	37	43	49	56
Condiciones individuales	1	1	7	9	79	90
Condiciones intralaborales	3	3	31	36	53	61
Condiciones extralaborales	9	10	50	58	28	32

La tabla 2 muestra que el 64% de los enfermeros de un hospital Nivel II-2 de Lima presenta un nivel medio en la calidad de vida laboral, el 1% un nivel bajo y seguidamente el 35% manifestaron presentar una calidad de vida laboral alta. Esta misma tendencia se evidencia en sus componentes de soporte en la institución y seguridad laboral pues más del 60% del personal de enfermería perciben que su mundo laboral es de nivel medio. Sin embargo, en los componentes de integración al puesto laboral, bienestar laboral y administración de tiempo libre más del 50% de los enfermeros presentó niveles alto y el 50% restante un nivel medio.

**Tabla 2**

*Nivel de Calidad de vida laboral (CVL) según sus dimensiones*

	Baja		Medio		Alta		Total	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
CVL	1	1	56	64	30	35	87	100
D-1	6	7	52	60	29	33	87	100
D-2	11	13	61	70	15	17	87	100
D-3	1	1	37	43	49	56	87	100
D-4	2	2	43	50	42	48	87	100
D-5	1	1	26	30	60	69	87	100
D-6	2	2	43	50	42	48	87	100
D-7	1	1	35	41	51	58	87	100

D-1: Soporte institucional. D-2: Seguridad laboral, D-3: Integración al puesto de trabajo, D-4: Satisfacción laboral, D-5: Bienestar laboral, D-6: Desarrollo personal. D-7 Administración de tiempo libre.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

Puesto que los resultados de las variables no tienen distribución normal (Anexo 9), se utiliza análisis de Rho de Spearman, prueba no paramétrica para demostrar los supuestos tanto general y específicas de la investigación y a su vez el resultado del programa Spss 27.

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

La tabla 3 muestra el análisis de Rho de Spearman para probar la hipótesis general. Puesto que el valor sig. bilateral = .000 fue menos que  $\alpha = .05$ , entonces rechazo la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta. Por consiguiente, determina que existe relación significativa entre condiciones de trabajo y calidad de vida laboral. El valor de Rho=.576\* indica que la relación es positiva y moderada, lo que sugiere que los enfermeros tendrán una mejor calidad de vida laboral si se crean mejores condiciones de trabajo.

**Tabla 3**

*Correlación entre las CT y la CVL*

		Cond. Trabajo (CT)	CVL
Rho	Cond.	Coeficiente	
Spearman	trabajo	de	
		correlación	.576*
		Sig.	
		(bilateral)	.000
		N	87



#### 4.2.2. Contrastación de hipótesis específica 1

La tabla 4 muestra que se utilizó el análisis de Rho de Spearman para probar la hipótesis específica 1. Dado que el valor de sig. = .000 es menor que  $\alpha = .01$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta. Se encontró una correlación altamente significativa entre las condiciones personales y calidad de vida laboral. El valor de Rho= .531\*\* indica que la relación es positiva y alta, lo que sugiere que las enfermeras tendrán una mejor calidad de vida profesional si tienen mejores relaciones personales.

**Tabla 4**

*Correlación entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral (CVL)*

			Cond. individuales	CVL
Rho de Spearman	Cond. individuales	Coeficiente de correlación	1,000	.531**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	87	87

### 4.2.3. Contrastación de hipótesis específica 2

La tabla 5 muestra que se utilizó el análisis de Rho de Spearman para probar la hipótesis específica 2. Se rechaza la hipótesis nula por el valor de sig. = .000 es menor que  $\alpha = .01$ , por lo que se acepta la hipótesis propuesta. Se establece una relación altamente significativa entre las condiciones internas de trabajo y calidad de vida laboral. El valor de Rho = .648\*\* indica que la relación es positiva y alta, indicando que los enfermeros tendrán una mejor calidad de vida en el trabajo si desarrollan mejores relaciones internas en el trabajo.

**Tabla 5**

*Correlación entre las condiciones intralaborales y calidad de vida laboral (CVL)*

			Cond. intralaborales	CVL
Rho de Spearman	Cond. intralaborales	Coefficiente de correlación	1,000	.648**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	87	87

#### 4.2.4. Contrastación de hipótesis específica 3

La tabla 6 muestra el análisis de Rho de Spearman utilizado para probar la hipótesis específica 3. Se rechaza la hipótesis nula por el valor de sig. = .038 fue mayor que  $\alpha = .05$ , por lo que se aceptó la hipótesis propuesta. Se encontró una correlación significativa entre las condiciones extralaborales de los enfermeros y calidad de vida laboral. El valor de Rho = .223\* indica que la relación es positiva y baja, lo que sugiere que los enfermeros tendrían una mejor calidad de vida laboral si se crearan mejores condiciones fuera del trabajo.

**Tabla 6**

*Correlación entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida laboral (CVL)*

		Cond. extralaborales	CVL
Rho de Spearman	Cond. extralaborales	.452**	.223*
		.000	.038
		(bilateral)	
		N	87
		87	87

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio fue realizado en un nosocomio de nivel II-2 en Lima, con el fin de determinar si se relacionan condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros.

Debido a los resultados obtenidos según la hipótesis general de la investigación, se comprobó que, si hay una relación significativa positiva y moderada entre condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de los enfermeros, demostrando que los enfermeros a medida que presenten mejores condiciones laborales tendrán una mejor vida laboral. Esto confirma la propuesta de Guerrero (2017) sobre la influencia de las condiciones laborales como el conjunto de varios factores que conllevan a la realización de un trabajo, donde esto incluye las tareas propias de la persona, factores individuales y biopsicosocial en la cual van a influir en su desempeño laboral. Según Urgiles (2017) los enfermeros presentan mayor desempeño en su ámbito laboral si el medio que lo rodea se encuentra en buenas condiciones ya que su laboriosa tarea que demanda en su quehacer diario, las altas exigencias y la sobrecarga laboral, con el fin de poder brindar una atención integral a los pacientes.

Sin embargo, el personal de la salud, en especial los enfermeros del área hospitalaria deben contar con un ambiente de trabajo adecuado para que puedan brindar una mejor calidad de vida laboral, ya que estos profesionales presentan más riesgo en alterar su estado de salud (Rodríguez, 2017). Entonces se puede concluir que cuando los profesionales de la salud trabajan en un entorno armonioso, las condiciones ambientales propicias para su desarrollo profesional indican que los trabajadores manifestaran sentirse bien, lo que indica que tienen una mejor calidad en su vida laboral.

Estos resultados coinciden con el reporte de Grados (2018) quien refiere que los enfermeros presentaron inadecuadas condiciones de trabajo mostrando poca satisfacción en su vida laboral a pesar de los escasos recursos humanos ellos laboran en esas condiciones poco favorable, donde estos enfermeros se

desarrollan en condiciones de trabajo con carencias tanto en materiales e insumos, con sobrecarga laboral, escasos de recursos humanos y el de laborar así en condiciones pocas favorables. Con respecto al estudio de Montoya (2021) encontró una correlación significativa entre ambiente de trabajo y calidad de vida laboral; mientras el personal de enfermería experimenten buenas condiciones laborales, su calidad de vida será buena, de la misma manera Al-Hamdan et al(2017), encontraron en su investigación en un hospital de Jordania que existe una relación entre el ambiente de trabajo y satisfacción en el trabajo, es por esta razón se debe poner mayor atención el de crear un ambiente de trabajo positivo para mejorar la satisfacción y la calidad de vida laboral de los enfermeros para que puedan continuar trabajando en su organización.

No obstante, cabe mencionar que, a pesar de la consistencia de los resultados obtenidos, la calidad de vida de los trabajadores va a depender de las relaciones que existan en una institución en gran medida su ambiente donde labora, por lo tanto, para alcanzar que los profesionales de la salud desarrollen sus actividades y que disfrute de su trabajo requieren que las organizaciones establezcan medidas para mejorar la calidad de vida laboral para satisfacer sus necesidades.

Cabe señalar que es necesario resaltar que los enfermeros tienen el conocimiento, la experiencia, la creatividad y las habilidades para llenar los vacíos que puedan existir en su entorno laboral.

En relación con la hipótesis específica 1 indica que hay una relación significativa alta y positiva entre las condiciones individuales y calidad de vida en el lugar de trabajo que se puede atribuir al hecho de que el trabajo son acciones que una persona pueda tener la oportunidad de alcanzar el desarrollo y su bienestar laboral. Al respecto, Misiak et al. (2020) demostraron que estas variables condiciones laborales psicosocial y calidad de vida laboral del personal de enfermería se correlacionan fuertemente, sintiéndose bien y felices por su labor realizada, entonces su valoración sobre su nivel de calidad de vida laboral será buena. Este estudio coincide con los autores Leitón & Arteaga (2018), que la situación laboral está relacionada con la satisfacción en el trabajo a medida que conllevan a realizar un trabajo exitoso. Asimismo, Castillo (2019) demostró que los

enfermeros que no mostraron problemas para interrelacionarse con los demás presentando una salud mental adecuada, en su estudio de García et al. (2019) demostraron que los enfermeros están desmotivados por la alta carga laboral y el poco apoyo por parte de sus jefes, por lo tanto, al presentarse esta situación el personal de enfermería se sentirá insatisfechas debido a la demanda laboral y el apoyo directivo presentaran una baja calidad de vida laboral. En relación con lo mencionado está claro que si las enfermeras demuestran tener buenas condiciones individuales en el trabajo mantendrán un nivel bueno en su vida laboral. Sin embargo, otro estudio Laura (2022) difiere mencionando que su relación fue significativamente media negativa presentando una baja calidad en su vida laboral y un riesgo alto en todas sus dimensiones y a pesar de ello los enfermeros percibieron una situación laboral adecuada.

En relación con la hipótesis específicas 2, se halló que existe una relación entre condiciones intralaborales y la calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital nivel II-2 de Lima, 2022; en relación con el enunciado Dextre (2019) muestra que la CVL acoge a todo lo relacionado a las condiciones de trabajo como el medio ambiente, organización, carga física y de seguridad elementos que son destacados para la motivación laboral y el de mejorar la calidad en su vida laboral. Similar a estos hallazgos Zou et al. (2022) indicaron que las condiciones de carga física y mental fueron altas en los enfermeros varones observándose así una baja calidad en su vida laboral. Al respecto Luengo et al. (2017) demostraron que las percepciones de la calidad de atención se encontraban en un rango adecuado asociado a las condiciones ambientales y psicosociales en el trabajo. Por lo tanto, se debe destacar que la creación de un ambiente de trabajo que promueva una condición saludable, con condiciones de trabajo adecuado, permitirá que los trabajadores de salud disminuyan el desgaste físico y mental con el propósito de que la organización y el personal de salud sean beneficioso y a su vez mejorar la calidad en su vida laboral.

Mesa & Romero (2017) mostraron que el personal de enfermería percibió un ambiente laboral inadecuadas, con un nivel malo en cuanto a sus remuneraciones haciendo que estas actividades conlleven a estar más tiempo en su ámbito laboral

dejando de lado su vida personal y familiar. Al igual sucede, Ayvar (2020) mostró que los enfermeros a menudo están expuestos a situaciones fuertes, estrés y peligro, sumado a las malas condiciones de trabajo que van a causar estrés ocasionando una baja productividad conllevando a una atención de salud deficiente. Lo que evidencia en estos estudios se puede concluir que las condiciones laborales crean una alta carga laboral en los enfermeros y falta de motivación en el trabajo.

Por otro lado, también tenemos a Grimaldo (2018) quien informo en su estudio que los enfermeros experimentan buena calidad de vida cuando reciben mejores remuneraciones en comparación al que gana mucho menos, se evidencian entonces que la calidad de vida se deteriora debido al bienestar económico, es así entonces que esto se ve reflejado en su pago mensual que perciben por su desempeño laboral.

Por último, en la hipótesis específicas 3, se encontró que existe relación significativa entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida laboral de los enfermeros en un hospital de Lima; en relación con el estudio de Suleiman et al. (2019), donde reportaron que la gran mayoría del personal de enfermería presentaron una satisfacción moderada en su vida laboral y familiar revelando un nivel medio en su calidad de vida tanto laboral como familiar; también para Orcasita & Ovalle (2019) analizaron que la seguridad en el entorno laboral es adecuada para el buen desempeño profesional de los enfermeros pero en relación a la situación económica, el poco valor como profesional y la percepción de un trabajo rutinario las enfermeras presentan insatisfacción laboral. A su vez castillo y Rivera (2020) analizaron que por parte de su soporte social se relacionan directamente con la calidad de vida laboral de los trabajadores de salud en especial los enfermeros.

Asimismo, Astudillo et al. (2013) constatan que la principal motivación de los enfermeros adicionado las buenas condiciones laborales significan que contar con ambiente laboral adecuado mejora la calidad en el trabajo. Entonces podemos deducir que los enfermeros presentaran mejor calidad de vida laboral si se crean

condiciones relacionadas con el entorno familiar, ya que la familia es fundamental en la sociedad en donde se relacionan al éxito o al fracaso de cada persona.

Además, también se encontró en los resultados de los análisis descriptivos muestra que el nivel de condiciones de trabajo en su dimensión condiciones individuales fue la mejor evaluada seguido las condiciones intralaborales y extralaborales fue de nivel regular, en relación con estos resultados la Organización Internacional de trabajo (2007), establece a las condiciones de trabajo al grupo de factores que afectan en la salud de la persona alterando su salud física y mental. Alfaro (2022) encuentra en su estudio que las condiciones laborales de los profesionales de la salud, más de la mitad de los encuestados presentan un nivel regular, mientras que Berrospi y Martínez (2018), halló que los enfermeros califican sus condiciones laborales como mala.

En relación con los análisis descriptivos de nivel de calidad de vida laboral según sus dimensiones el personal de enfermería presenta un nivel medio en su vida laboral, este resultado coincide con Machaca (2020) que concluye que más del 50% de los enfermeros presentan una buena calidad de vida laboral y más del 30% presentan buenas condiciones laborales. Esto implica que el hospital donde laboran estos profesionales de la salud requiere que su ambiente hospitalario mejore para que puedan realizar sus funciones de forma eficaz y eficiente; y de esta manera el personal mostrará mejoras en su calidad de vida laboral.

Por otro lado, la calidad de vida laboral se encuentra estrechamente asociados a diversos temas relacionados con el ámbito laboral, existiendo diferentes enfoques teóricos, disciplinas y campo de estudio (Granados, 2011).

Es por ello por lo que la calidad de vida laboral es de gran interés porque cubre todos los esfuerzos para mejorar la eficiencia y mejorar el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral. Sin embargo, circunstancias relacionadas al trabajo del personal de enfermería es considerada un trabajo exigente con condiciones difíciles de satisfacer las necesidades de su entorno laboral, con el



único fin de garantizar la curación de los pacientes y la protección personal de los profesionales que brindan una atención (Martínez et al., 2018).

En este estudio la principal limitación es que se trabajó con un muestreo no probabilístico por conveniencia, por este motivo los resultados no se pueden inferir a otros profesionales de la salud, cabe mencionar que la muestra de mayor cantidad corresponde al género masculino, entonces sería conveniente encuestar a más profesionales de sexo femenino para poder identificar las condiciones de trabajo y la calidad de vida percibidas por este grupo. Se realizó en un solo hospital de nivel II-2 en Lima, donde los enfermeros pueden tener una percepción diferente de las condiciones de trabajo frente a su calidad de vida laboral, por lo tanto, se necesitan más estudios futuros con diversas muestras.

También existe la necesidad de expandir la investigación en diferentes áreas de la salud, ya que existe la necesidad de brindar un buen apoyo en áreas especializadas relacionadas con las condiciones laborales para llenar los vacíos en el conocimiento relacionado con las condiciones del entorno y la vida laboral de los enfermeros.

En la actualidad los profesionales de enfermería hacen el esfuerzo de brindar una atención adecuada a pesar de sus situaciones laborales, personales y sociales, ellos son el pilar fundamental de una institución de salud por ende es necesario alcanzar los objetivos de esta investigación pero bajo este enfoque no se podría lograr ya dicho personal de salud presentan un nivel medio en su vida laboral, por esta razón es necesario fortalecer la parte administrativa a nivel del ministerio de salud para que puedan mejorar las infraestructuras, incrementen los recursos materiales, aumento de dotación de personal y las mejoras salariales y posteriormente mejoraría la calidad de vida laboral de los enfermeros. Es preciso mencionar que los líderes organizacionales deben tomar mayor énfasis en mejorar la calidad de vida laboral de sus enfermeros y brindar mecanismos para aumentar mejoras en las condiciones laborales.

## VI. CONCLUSIONES

- PRIMERO:** Existe una relación significativa positiva y moderada entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de los enfermeros que laboran en un hospital nivel II-2 de Lima, 2022
- SEGUNDO:** Existe una relación altamente significativa entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral de los enfermeros que laboran en un hospital nivel II-2 de Lima, 2022.
- TERCERO:** Existe una relación altamente significativa entre las condiciones intralaborales y la calidad de vida laboral de los enfermeros que laboran en un hospital nivel II-2 de Lima, 2022.
- CUARTO:** Existe una relación significativa positiva y baja entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida laboral de los enfermeros que laboran en un hospital nivel II-2 de Lima, 2022.

## VII. RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Se recomienda replicar esta investigación en una población de mayor tamaño considerando un muestreo probabilístico y a su vez considerar a otros profesionales en el ámbito de la salud con el propósito de comprobar los resultados obtenidos.
- SEGUNDO:** Se recomienda a los directivos del hospital que presten atención el sobre el nivel de calidad de vida laboral que presentan sus enfermeros, para aumentar su desempeño profesional. Los líderes deben saber que estos enfermeros para que trabajen motivados, valorados y seguros de su compromiso consigo mismo y con sus organizaciones, deberían implementar una cultura laboral para mantener y aumentar el nivel de vida laboral.
- TERCERO:** Se sugiere promover y trabajar en equipo con los enfermeros para realizar sus actividades diarias y poder concientizar el logro personal y profesional para mejorar su calidad en su vida laboral.
- CUARTO:** Se recomienda fomentar ambientes laborales adecuados para que los enfermeros perciban que su trabajo es valioso, respetado, y así pueda mejorar sus habilidades y presenten un estado de bienestar biopsicosocial positivo para mejorar su calidad de vida laboral.

## REFERENCIAS

- Acosta, R. (1999). Bases conceptuales y organización de la salud ocupacional en el ISS. Bogotá: *Asociación Colombiana de Facultades de Medicina e Instituto de Seguros Sociales*; 12pag.
- Alfaro, C. (2021). Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86048>
- Al-Hamdan, Z., Manojlovich M. & Tanima B. (2017). Jordanian Nursing Work Environments, Intent to Stay, and Job Satisfaction. *International nursing review*. 49(1):103-110. <http://doi: 10.1111/jnu.12265>
- Arnetz, et al. (2020). Informes de enfermeras de situaciones estresantes durante la pandemia de COVID-19: análisis cualitativo de las respuestas a la encuesta. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*; 17(21):81-26.
- Astudillo, P., Alarcón A, Lema M (2013). Protectores de estrés laboral: percepción del personal de enfermería y médicos. Universidad de la Frontera de Chile. *Ciencia y enfermería: XV(3):111-122*. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532009000300012>
- Baptista, Lucio, P., Fernández, Collado, C., & Hernández Sampieri, R. (2006). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw-Hill Interamericana-México DF.
- Berrospi-Dionisio, F. & Martínez-Hernández, K. (2017). Condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del Hospital Regional Ramiro Priale EsSalud-Huancayo-2017. [Tesis para optar el título profesional de enfermería, UPLA]. Repositorio institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12848/359>
- Caparros, J. (2017). Empresa saludable. Disponible en: <https://www.miempresaessaludable.com/buenaspracticas/articulo/ambientelaboral-trabajando>

- Carballo, B. M., & Guelmes, V. E., (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*. 8 (1); pp.140-150. <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Casas, J. & Repullo, J. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, (Madrid). 23(6) 143 – 160
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L. & Tepal, I., (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*. México ISSN 2334-2501
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. Editorial Mc Graw Hill. 5ta Ed. <https://bit.ly/3h5Celu>
- Cisneros, C. (2015). Satisfacción laboral y condiciones de trabajo hospitalario. [Tesis de maestría, Universidad autónoma de México]. Repositorio institucional: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/3020>
- Cruz, C., Olivares, S., & González, M. (2014). Metodología de la Investigación. México, D.F.: Grupo Editorial Patria
- Cruz, V. J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & gestión*; (45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Dextre, G. L. (2019), Condiciones de Trabajo y Bienestar Psicológico en Enfermeras del área de Intermedios Neonatal de un Instituto del MINSA Lima – 2019, [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional; <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41198>
- Duran, M. M. (2013). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*; 1(1): 71-84. Costa Rica. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- Escudero Lirola, E., Sánchez Vera, I., Muñoz, Ú., Barhoum, R., & Jayo, A. (2018, September). Análisis de la metodología Flipped learnig en el entorno de la práctica de la Fisiología Médica. In IN-RED 2018. IV Congreso Nacional de

Innovación Educativa y Docencia en Red (pp. 651-662). Editorial Universitat Politècnica de València

- Forastieri, V. (1999). Improvement of working conditions and environment in the informal sector through safety & health measures. *Geneva: ILO*; 1999. <http://www.ifwea.org/@Bin/148785/1999ImproveConditionsThroughHS.pdf>.
- García Ubaque, J., Beltrán, Lizarazo., A. & Daza López, M. L. (2011) Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. *Avances de Enfermería XXIX*. Universidad Nacional de Colombia, (2): 331-341. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/35828>
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. & Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia y Trabajo*, 12(36):332-340.
- González, R. (2007). Calidad de vida en el trabajo: elaboración y validación de un instrumento en prestadores de servicios de salud. [Tesis doctoral]. México: Universidad de Guadalajara
- Gonzales, A. M. & López, G. M. (2019). Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana de salud Ocupacional*, ISSN-e 2322-634X, 9(1)
- Guerrero, J. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, 16, 203–234. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1015>
- Grados, I. (2018). Condiciones de trabajo y la Calidad de Vida Laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 209. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>

- Hernández-Sampieri, R, Fernández, C & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (Quinta Edición). México D.F, México: *McGraw-Hill*.
- Hernández-Sampieri, & Mendoza (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (quinta edición). México: *McGraw-Hill Interamericana editores*
- Katzell, R.A., Yankelovich. D., Fein M., Ornate, D.A. y Nash, A. (1975). Work Productivity and Job Satisfaction. *The Psychological Corporation, New York*
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento: Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. México: *McGraw Hill Interamericana*.
- Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación. Caracas: *Editorial Alfa*
- Laura, M. (2022). Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el trabajo en enfermeras de un instituto de salud, Lima 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo]. Repositorio institucional: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83902/Laura\\_O RM-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83902/Laura_O RM-SD.pdf?sequence=1).
- Leitón, Z. E., & Arteaga N. E., (2022). Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en enfermeras del servicio de emergencia. *SCIÉND0*, 25(1), 29-39. <https://doi.org/10.17268/scienciendo.2022.004>
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley 29783 del 20 de agosto el 2011. Diario oficial El Peruano. 2011;1–13p.
- Loli, P. A., Llacho, I. K., Navarro, V., Cerón, V., Pulido, C. & Del Carpio, G. (2020). Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. *Avances en Psicología*, 28(2);213–228. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>
- Luengo-Martínez, Carolina, & Montoya-Cáceres, Pamela. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(259), 69-80. Epub 05 de abril de 2021. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>

- Maslow, H. 1991. Una teoría de la motivación humana. En: Maslow H, Motivación y personalidad. Madrid: Díaz de Santos
- Martínez, B., Oviedo-Trespalacios, J. & Luna, A. (2013). Working conditions impacting quality of work life. *Salud Uninorte*. Barranquilla (Col.) 2013; 29 (3): 542-560.
- Ministerio de Salud del Perú (2015). Condiciones laborales de enfermería y riesgos físicos, biológicos y químicos. Lima: MINSA del Perú.
- Misiak, B., Sierżantowicz, R., Krajewska-Kułak, E., Lewko, K., Chilińska, J., & Lewko, J. (2020). Psychosocial Work-Related Hazards and Their Relationship to the Quality of Life of Nurses a Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 755. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17030755>
- Montoya, C. (2021). Condiciones laborales y calidad de vida profesional en enfermeras de Unidad de cuidados intensivos, HNCASE ESSALUD - Arequipa 2021. [tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa]. Repositorio institucional  
UNSA: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14191>
- OIT. (2007). Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. En: Perfil diagnóstico en seguridad y salud en el trabajo de los países de la Subregión Andina. Programa Internacional Trabajo Seguro. Marzo.
- Organización Mundial de la Salud (2020). Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en los profesionales de salud de los establecimientos hospitalarios. *Ginebra*: OMS.
- Orcasita, A. & Ovalle, Y. (2019). Work conditions of nursing staff at a high complexity clinic in Valledupar. *Biociencias*, 14(1), 99-124. Universidad libre seccional Barranquilla.  
<https://doi.org/10.18041/2390-0512/biociencias.1.5334>
- Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago de Chile, Oficina Nacional del Trabajo.



- Pichardo A. 2005. Bibliografía sobre calidad de vida y temas conexos. Disponible en: <http://www.cinpe.una.ac.cr/investigacion/proyectos/calidaddevida/bibliografiaBibliograf%EDa.pdf>.
- Quintana-Zavala, S., Valenzuela-Suazo, T. & Paravic-Klijn. (2018). Enfermería desde la perspectiva del trabajo decente. *Enfermería Glob.*, 13 (2014), pp. 310-317
- Unión Europea (2010). Condiciones de trabajo en la Unión Europea: La perspectiva de género. <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/76A6CA99-6C27-4CE4-9AE5-48BAB048C4DC/151621/FundEuropeaCuestGenero.pdf>
- Restrepo, F. E. & López A. M., (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesionales universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*; 29 (49), 55-63.
- Rodríguez, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Rev Calid Asist.* 2010;25(6):318-20. <https://www.elsevier.es/es-revistarevista-calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-saludS1134282X10001168>
- Rodríguez, C., Breña, J., & Esenarro, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. Lima: Áre de la Innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2021/10/Las-Variables.pdf>
- Rubio, A. (2005). Evaluación de las condiciones de trabajo en la pyme. 5ª ed. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Sá, P., Costa A. y Moreira A. (2021). Reflexões em torno de Metodologias de Investigaçã: recolha de dados. UA Editora. <https://doi.org/10.34624/ka02-fq42>
- Salazar C., y Del Castillo S. (2018). Fundamentos Básicos de la Estadística. Quito: Sin editorial. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/13720>
- Sánchez N. E. (2017). Calidad de vida laboral de las enfermeras en un hospital público de Lambayeque – 2017. [Tesis de maestría, Universidad Católica

Santo toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional:  
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/2059>

Segura A. y Agulló, E. (2002) Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social *Psicothema*, 14(4)

Sodeify R. y Habibpour Z. (2021). Percepciones de las enfermeras sobre el apoyo de los compañeros de trabajo en el lugar de trabajo: investigación cualitativa, 31(6); 355-362

<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.04.005>

Suleiman, K., Hijazi, Z., Al, kalaldehy. M. & Abu, Sharour, L. (2019). Quality of nursing work life and related factors among emergency nurses in Jordan. *Journal of Occupational Health*. 61(5),398-406. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12068>

Tabassum, A., Rahman, T., & Jahan, K. (2011). Quality of work life among male and female employees of private commercial banks in Bangladesh. *International Journal of Economics and Management*, 5(2), 266-282. <http://www.ijem.upm.edu.my/vol5no2/bab05.pdf>

Taylor, C. (1973). Concepts and problems in studies of quality of working life». Manpower Administration, U.S Department of Labor.

Urgiles, C. (2017). Factores Asociados a la Calidad de Vida Laboral en el Personal Asistencial de enfermería del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca 2016. [Tesis para maestría, Universidad Cuenca]. Repositorio institucional: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28320/1/.pdf>

Valderrama, S., (2010). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación. Lima: Universidad Nacional de San Marcos.

Villarín, C. A., Méndez G. T., Zuzuarregui M. S., Sánchez S.S. y Conejo O. R. (2015). Calidad de vida profesional en trabajadores del área de atención primaria de Toledo. *Revista de Calidad Asistencial*, 30(1), 4-9. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2014.11.007>

Zou, Y., Wang, H., Chen, Y., Xie, H., Chen, Y., & Wang, G. (2022). Factors influencing quality of life and work of male nurses in Hainan Province: logistic regression analysis. *American journal of translational research*, 14(4), 2367–2375. F<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9091086/>

# ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital Nivel II-2 Lima, 2022								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/ Condiciones Trabajo:					
¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital Nivel II-2 de Lima?	¿Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital Nivel II-2 Lima, 2022?	¿Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital Nivel II-2 Lima, 2022?	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			1. Condiciones individuales	Salud física, mental Experiencia Comunicación Creencias y valores	10	Escala tipo Likert ordinal Nivel politómico 0=No 1=A veces 2=Si	Mala	[0-19]
			2. Condiciones intralaborales	Condiciones ambientales de la carga física y mental Condiciones de seguridad Condiciones de la organización	10			Regular
			3. Condiciones extralaborales	Calidad de vida Familia. Seguridad	10	Buena	[40-60]	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Calidad de vida laboral:					
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones individuales y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital Nivel II-2 de Lima?	Identificar la relación entre las condiciones individuales y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital Nivel II-2 Lima, 2022.	Existe relación significativa entre las condiciones individuales y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital Nivel II-2 Lima, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			1. Soporte institucional para el trabajo	Encuentra soporte institucional para el trabajo cuando lo necesita	14	Escala tipo Likert Ordinal Nivel politómico 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Baja	[0-98]
2. Seguridad en el trabajo	Existe seguridad en el trabajo para cumplir con las labores	15	Media	[99-197]				
3. Integración al puesto de trabajo	Se aprecia integración al puesto de trabajo al integrarse a la institución	10						
4. Satisfacción por el trabajo	Existe satisfacción por la realización del trabajo en las tareas encomendadas	11	Alta	[198-296]				
5. Bienestar logrado a través del trabajo	Se siente bienestar logrado a través de la realización del propio trabajo	11						
6. Desarrollo personal	Se alcanza desarrollo personal	8						
7. Administración del tiempo libre	Se administra adecuadamente el tiempo libre	5						
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones extralaborales y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital Nivel II-2 de Lima?	Identificar la relación entre las condiciones extralaborales y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital Nivel II-2 Lima, 2022.	Existe relación significativa entre las condiciones extralaborales y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital Nivel II-2 Lima, 2022.						
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:			Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: básica Diseño: No experimental, transversal, correlacional		Población: 185 enfermeros Muestra: 87 enfermeros Muestreo no probabilístico por conveniencia	Técnicas: encuesta Instrumentos: Cuestionario de autoevaluación de condiciones laborales en enfermería de alta complejidad y CVT-GOHISALO			Descriptiva: tabla de distribución frecuencias Inferencial: contrastación de hipótesis Coeficiente de Rho Spearman		

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

**Tabla 1**

### *Operacionalización de la variable condiciones de trabajo*

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala y valores</i>	<i>Niveles y rangos</i>		
Condiciones individuales	Salud física	1-30	Escala: Ordinal Nivel: politómica	Condiciones de trabajo:		
	Salud mental					
	Autoestima					
	Experiencia					
	Comunicación					
	Creencias y valores					
	Nivel de motivación y satisfacción				0 = No	Mala [0-19]
	Nivel de formación				1= A veces	
	Experiencias pasadas				2 = Si	Regular [20-39]
	Tolerancia					
Condiciones intralaborales	Condiciones ambientales					
	Condiciones de la carga física y mental			Buena [40-60]		
	Condiciones de seguridad					
Condiciones extralaborales	Condiciones de organización					
	Calidad de vida					
	Familia					
	Seguridad					
	Situación económica					
	Situación social					
	Localidad					
	Efecto del trabajo en el medio familiar					
	Efecto del trabajo en medio social					

### Anexo 3. Tabla de operacionalización de variables

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable calidad de vida laboral*

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala y valores</i>	<i>Niveles y rangos</i>
Soporte institucional	Supervisión y evaluación del trabajo	14	Escala: Ordinal Nivel: politómica 0=Nada satisfecho 1=Poco satisfecho 2=Regularmente satisfecho 3=Satisfecho 4=Muy satisfecho	Calidad de vida laboral:  Baja
	Proceso del trabajo Apoyo e interés de los superiores Reconocimiento de superiores Trato			
Seguridad en el trabajo	Condiciones de trabajo	15		[0-98]
	Salario Insumos de trabajo Derechos de trabajador Capacitaciones			
Integración al puesto de trabajo	Interrelaciones personales	10	0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = Algunas veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre	Media [99-197]
	Motivación Pertinencia			
Satisfacción para el trabajo	Dedicación al trabajo	11		Alta [198-296]
	Orgullo por la institución Tipo de contrato Autonomía Reconocimiento laboral Autovaloración			
Bienestar logrado a través del trabajo	Compromiso	11	0= Nada de acuerdo 1= En desacuerdo 2=Más o menos de acuerdo 3=De acuerdo 4=Totalmente de acuerdo	
	Satisfacción de necesidades básicas Utilidad a otras personas Identificación institucional Satisfacción personal <i>Salud</i>			
Desarrollo personal	Logros personales	8	0=Nulo compromiso 1=Poco compromiso 2=Regularmente comprometido 3=comprometido 4=Total compromiso	
	Desarrollo de potencialidades			
Administración del tiempo libre	Actividades recreativas	5		
	Cuidado familiar Equilibrio entre trabajo y vida familiar			



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

**INTRODUCCIÓN:** Estimada (o) enfermera (o): estoy realizando un estudio titulado “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital nivel II-2. Lima, 2022”, por tal motivo me dirijo a usted para solicitarle contestar, de forma anónima, el siguiente instrumento. Le ruego hacerlo en forma veraz y objetiva. Agradezco anticipadamente su participación.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de enunciados, marque usted con una (X) según considere oportuno su respuesta. Duración 20 minutos

**Datos generales:**

a. **Edad:** ..... años

b. **Sexo:** Femenino ( ) Masculino ( )

c. **Estado civil:**

Soltera(o) ( ) Casada(o) ( ) Conviviente ( ) Separada(o) ( )

d. **Condición laboral:** Contratado ( ) Nombrado ( )

e. **Área donde labora:** .....

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL CVT-GOHISALO

ESCALA				
NADA SATISFECHO	POCO SATISFECHO	REGULARMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
NS	PS	MDS	S	M Y S
0	1	2	3	4

N°	Ítems	CALIFICACIÓN				
		0	1	2	3	4
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5	El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es					
6	El grado de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es					
7	El grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es					
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones de salud que conozco me siento					
9	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es					
10	El grado de satisfacción que tengo con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución es					

NADA SATISFECHO	POCO SATISFECHO	REGULARMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
0	1	2	3	4

11	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, etc.) es					
12	El grado de satisfacción que tengo con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es					
13	El grado de satisfacción que tengo por el tipo de capacitación que recibo de parte de la institución es					
14	El grado de satisfacción que tengo por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones de salud que conozco), es					
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi grado de satisfacción es					
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago de mis habilidades y potenciales en este trabajo es					
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es					
19	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es					
20	La satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es					
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22	El grado de satisfacción que tengo ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					

Los siguientes ítems se responden en escala de frecuencia, utilizando la siguiente escala:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
0	1	2	3	4

25	La necesidad de llevar trabajo a mi casa se presenta					
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales diarias					
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales diarias es la requerida					
32	¿Con que frecuencia en mi institución se respetan mis derechos laborales?					
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución					



35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, estos son resueltos					
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos (problemas) que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43	Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores					
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54	Recibo de parte de mis compañeros o usuarios de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58	Mis actividades laborales me permiten participar de cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					

En los siguientes ítems deberá de contestar su grado de acuerdo, utilizando la siguiente escala:

NADA DE ACUERDO	EN DESACUERDO	MAS O MENOS DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
0	1	2	3	4

63	Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias					
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
70	Considero que el trabajo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma institución					

En los siguientes ítems deberá de contestar su grado de compromiso, usando la siguiente escala:

<b>NULO COMPROMISO</b>	<b>POCO COMPROMISO</b>	<b>REGULARMENTE COMPROMETIDO</b>	<b>COMPROMETIDO</b>	<b>TOTAL COMPROMISO</b>
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

73	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es					
74	El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es					

## Anexo 5. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de enunciados, marque usted con una (X) según considere oportuno su respuesta. Duración 5 minutos.

N°	ÍTEMS	NO	A VECES	SI
<b>CONDICIONES DE TRABAJO INDIVIDUALES</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
1	Su salud física es buena			
2	Su mental es buena			
3	Su trabajo satisface sus requerimientos de estima y realización			
4	Su trabajo le exige más conocimientos, experiencia y habilidades			
5	Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas			
6	Usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo			
7	Se comunica con otros compañeros y aprende sus experiencias			
8	Siente que el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores			
9	Su trabajo cumple con las necesidades y expectativas laborales			
10	Sus superiores les dejan tomar decisiones en el lugar de trabajo			
<b>CONDICIONES DE TRABAJO INTRALABORALES</b>		<b>NO</b>	<b>A VECES</b>	<b>SI</b>
11	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada			
12	La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada			
13	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno			
14	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo			
15	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su trabajo			
16	Existen suficientes equipos de protección personal			
17	El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos			
18	Dispone de vigilancia suficiente en su lugar de trabajo			
19	Considera que su trabajo es reconocido por los directivos			
20	Existe buenas relaciones con sus compañeros y superiores			
<b>CONDICIONES DE TRABAJO EXTRALABORALES</b>		<b>NO</b>	<b>A VECES</b>	<b>SI</b>
21	Cree que la calidad de vida de su familia es buena			
22	El lugar donde vive usted es arrendado			
23	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos			
24	La zona donde usted vive es segura			
25	Gasta más de una hora en el desplazamiento del trabajo a la casa			
26	Algún miembro de su familia presenta enfermedad crónica o discapacidad			

27	Algún miembro de su familia está desempleado			
28	Considera que su familia está protegida en caso de eventualidades			
29	Se encuentra su familia afiliada a sistemas de protección social			
30	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario			

## Anexo 6. Consentimiento Informado

**TÍTULO:** “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital Nivel II-2 Lima, 2022”

Yo,.....identificado (a) con DNI N°..... estoy a l tanto y tengo conocimiento de la investigación de la cual formo parte, por lo tanto, **AUTORIZO** el uso de los datos obtenidos en la evaluación para su uso correspondiente.

Asimismo, declaro haber comprendido y estar conforme con la información recibida acerca del objetivo de estudio. De igual manera tengo conocimiento que mi participación puede ser suspendida según lo decida.

Riesgos y molestias:

Este procedimiento es sencillo y rápido, no es necesaria una preparación previa. Por otro lado, la presente investigación no tiene ningún beneficio económico, solo el aporte académico.

Lima, .....de .....del 2022.

.....

Firma del participante

Nombres y Apellidos : Veronica Elena Ayala Ortiz  
Teléfono : 983489869  
Correo : vayalao@ucvvirtual.edu.pe

## Anexo 7. Carta de autorización para la aplicación de los instrumentos



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Hospital Carlos  
Lanfranco La Hoz

**"Decenio de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"**

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

### AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA

Sirva al presente para saludarla, y a la vez hacerle de su conocimiento que la Srta. Veronica Elena Ayala Ortiz identificada con DNI 41392005, estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo con código de matrícula 6700020492 se le **AUTORIZA** para que pueda desarrollar sus encuestas del proyecto de tesis titulado "Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital Nivel II-2 Lima, 2022", por lo que se le dará todas las facilidades por parte del departamento de enfermería para la realización de encuesta al personal en mención.

Atentamente,



*Justina L. Rojas Sedano*  
Lic. Justina L. Rojas Sedano  
CEP 23077 / RNE 22425  
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

## Anexo 8. Fiabilidad de los instrumentos

---

	Alfa de Cronbach	Nº de elements
Condiciones de Trabajo	.871	30
Calidad de Vida Laboral	.971	74

---

Fuente: Datos procesados de la encuesta

Los valores que se hallaron en la variable condiciones de trabajo fue de .871 lo cual significa que esta variable tiene un 87.1% de confiabilidad; en el caso de la segunda variable calidad de vida laboral tiene un valor de .971 que significa que esta variable tiene un 97.1% de confiabilidad. Según se puede entender en base a los valores obtenidos, de acuerdo con la interpretación de la prueba realizada es que estos valores señalan que los dos instrumentos son aceptables.

## Anexo 9. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistics	gl	Sig.
COND_TRAB	,105	87	,020
COND_INDIV	,154	87	,000
COND_INTRAL	,131	87	,001
COND_EXTRAL	,140	87	,000
CALIDAD_VIDA_LAB	,088	87	,093
SOPORTE_INSTI	,100	87	,032
SEGURIDAD_TRAB	,136	87	,000
INTEGRACION_PUESTO	,107	87	,016
SATISFACCION_TRAB	,128	87	,001
BIENESTAR_LOGRA	,108	87	,013
DESARROLLO_PERSO	,078	87	,200*
ADMINISTRACION_TIEMPO	,176	87	,000

Fuente: datos procesados de la encuesta

Se empleó la prueba de kolmogorov-simorov para contrastar hipótesis de normalidad de una población de 87 enfermeros. Puesto que los resultados de las variables no tienen distribución normal, se utiliza análisis de Rho de Spearman, prueba no paramétrica para demostrar los supuestos tanto general y específicas de la investigación.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2.Lima,2022.", cuyo autor es AYALA ORTIZ VERONICA ELENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA <b>DNI:</b> 28284526 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 16- 12-2022 20:59:04

Código documento Trilce: TRI - 0492024