



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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 PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Irma Cecilia Grados Guerrero

ASESOR:

Dr. Danilo Sánchez Coronel

SECCIÓN:

Ciencias de la Salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los Servicios de la Salud

PERÚ – 2018

Página de Jurado

Dra Lidia Neyra Huaman
Presidente

Dr. Juan Mendez Vergaray
Secretario

Dra. Paula Viviana Liza Dubois
Vocal

Dedicatoria

Dios todopoderoso, te doy gracias por iluminarme y bendecirme en todo momento de mi existencia, por darme la fuerza necesaria para continuar adelante y así poder conseguir mis metas personales y profesionales

Agradecimiento

Mi agradecimiento a mi querida hija Carolyne quien es mi impulso para seguir desarrollándome y en esta oportunidad fue mi apoyo y fortaleza, para culminar con el presente estudio.

A mis padres Irma y Félix quienes siempre están apoyándome a seguir adelante, a mis hermanas Carmen, Nora y sobrina Kathya quienes son mi soporte familiar.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Irma Cecilia Grados Guerrero, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con D.N.I. N° 08654022, con la tesis titulada: “Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016”; declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 28 de octubre de 2016

Irma Cecilia Grados Guerrero

Presentación

Señores miembros del Jurado:

La tesis elaborada para la sustentación del grado de maestra en “Gestión de los Servicios de Salud” se realizó en los servicios de Enfermería de la especialidad de Neonatología del Hospital Rebagliati Essalud, se desarrolló dentro del Área Madre y Niño de Enfermería Por tal en esta oportunidad realizo la presentación de la tesis, titulada: “Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016”;

En la presente tesis he desarrollado ocho capítulos. En el primer capítulo consta de la introducción donde se describe los antecedentes, marco teórico, justificación, problema, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo, se desarrolla el marco metodológico, que define las variables, operacionalización de variables, metodología, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. El tercer capítulo, está orientado a dar a conocer los resultados obtenidos en la investigación. El cuarto capítulo. La discusión con los estudios revisados. El quinto capítulo, las conclusiones a las que se llegó en el presente estudio. El sexto capítulo, las recomendaciones expresadas en base a los resultados obtenidos de la investigación. El séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas consultadas. Finalmente, en el octavo capítulo, se incluyen a los anexos.

Esperamos Señores Miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

Atentamente.

La autora.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice figuras	x
Índice de anexos	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Antecedentes	15
1.3 Fundamentación científica	21
1.4 Justificación	31
1.5 Problema	34
1.6 Hipótesis	35
1.7 Objetivos	36
II. MÉTODO	38
2.1. Variables	39
2.2. Operacionalización de variables	40
2.3. Metodología	48
2.4. Tipo de estudio	48

2.5.	Diseño	48
2.6.	Población, muestra y muestreo	49
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.8.	Validación y confiabilidad del instrumento	52
2.9.	Métodos de análisis de datos	52
2.10.	Aspectos éticos	53
III.	RESULTADOS	54
IV.	DISCUSIÓN	73
V.	CONCLUSIONES	77
VI.	RECOMENDACIONES	79
VII.	REFERENCIAS	81
VIII.	ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017	54
Tabla 2. Condiciones individuales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017	55
Tabla 3. Condiciones ambientales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017	56
Tabla 4. Condiciones de la carga física y mental y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017	57
Tabla 5. Condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017	58
Tabla 6. Condiciones de la organización y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017	59

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017	54
Figura 2. Condiciones individuales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017	55
Figura 3. Condiciones ambientales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017	56
Figura 4. Condiciones de la carga física y mental y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017	57
Figura 5. Condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017	58
Figura 6. Condiciones de la organización y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017	59

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017. La población estuvo conformada por 120 profesionales de enfermería. El método que se empleó fue hipotético-deductivo, el tipo de estudio fue una investigación básica descriptiva. Asimismo, fue de diseño correlacionar y de corte transversal. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios tipo Escala de Likert mediante. La variable independiente fue las condiciones de trabajo con sus dimensiones condiciones individuales, condiciones ambientales, condiciones de la carga física y mental, condiciones de seguridad y de la organización. La variable dependiente fue la calidad de vida laboral con sus dimensiones apoyo directivo, carga de trabajo y motivación; cuyos resultados se presentaron en gráficos y tablas de contingencia. La investigación concluye que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017.

Palabras claves: Condiciones de trabajo, calidad de vida laboral, enfermeras

Abstract

This study aimed to determine the relationship between working conditions and the quality of working life from of nurses working in the Neonatology Service of Edgardo Rebagliati Martins National Hospital. Lima - 2017. The population consisted of 100 nurses. The method used was quantitative approach, basic research, and simple descriptive. It also was not experimental, cross-sectional and correlational design. The technique used was the survey and as tools two questionnaires using Likert type scale. The independent variable was the working conditions with their dimensions individual conditions, environmental conditions, conditions of physical and mental load, safety conditions, and of the organization. The dependent variable was the quality of working life with its dimensions managerial support, workload and motivation; whose results were presented in graphs and crosstabs. The research concludes that there is a meaningful relationship between working conditions and the quality of working life from the perspective of nurses working in the Neonatology Service of Edgardo Rebagliati Martins National Hospital. Lima - 2017.

Keywords: Working conditions, quality of work life, nurses

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad se ha suscitado un enorme interés con respecto a las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven los profesionales de enfermería, ya que ello involucra todo lo concerniente en la calidad de vida en el trabajo y en la dignificación personal. Asimismo, para comprender la gran relevancia en cuanto a las condiciones de trabajo, por lo que es menester enfocarse no sólo en las horas de permanencia de los trabajadores sino más bien identificar en qué condiciones favorables o desfavorables se encuentran.

El concepto de condiciones de trabajo es muy amplio, por lo cual está en relación con el ambiente donde se desenvuelve laboralmente el trabajador en el caso del presente estudio es la Enfermera, enfocándose en temas como son las condiciones individuales, ambientes laborales, carga física y mental, condiciones de seguridad y de organización. En ese sentido, su implicancia está reflejada en su influencia en cuanto a la calidad de vida en el trabajo que se refleja en la satisfacción como usuario interno, en las dimensiones de apoyo directo, carga de trabajo y motivación intrínseca del entorno donde trabaja. Por ende, la satisfacción por su medio laboral es una medida para indicarnos en qué condiciones de trabajo se desenvuelven para conseguir una calidad de vida laboral satisfactoria.

El presente estudio de investigación titulado: “Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017”; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral desde la satisfacción en todo su entorno de las enfermeras.

El cuidado del recién nacido que brinda el profesional de enfermería de los servicios de Neonatología, deben ser integral, holístico, con enfoque humanístico, representando un valor social y político que amerita reconocimiento profundo y consecuente de las autoridades sanitarias y políticas; es decir, las condiciones laborales y la calidad de vida laboral que experimentan las enfermeras, en el proceso de atención inmediata y mediata del cuidado enfermero neonatal, equivale a descubrir el significado del modo en que la organización de Es Salud valora su ejercicio profesional como

persona, siendo que es un profesional de la salud que realiza de manera singular y universal, el cuidado durante las 24 horas del día por los 365 días del año, expuesta a un trabajo intensamente relacional, altamente tecnificado y expuesta a multiplicidad de condiciones laborales y riesgos que afectan la calidad de vida durante su ejercicio y jornada laboral. Asimismo, los resultados del estudio servirán de base para preservar la salud de la enfermera y propiciar condiciones para la humanización de trabajo y gestión en la prevención de riesgos psicosociales y que las autoridades políticas, administrativas, sociales de nuestro país, pongan atención que en la actualidad hay mucho personal de salud que terminan su vida siendo infectados o con enfermedades terminales que han sido afectadas por las condiciones laborales. Por otro lado, que este estudio de investigación sea una evidencia como aporte a la sustentación y justificación para la jubilación adelantada de los profesionales de la salud, que por el tipo de labor que realizan disminuyen la calidad de vida.

1.2. Antecedentes

La tesis se dio en su inicio con la revisión bibliográfica de estudios a nivel internacional y nacional, durante la recopilación de información y dar lectura a artículos de investigación y tesis encontré algunos relacionados al estudio sobre condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral; de manera independiente para cada variable de estudio, más no logré encontrar estudios correlaciones de ambas variables en personal de Enfermeras de los servicios de Neonatología. Por tal en este estudio de trabajo exhaustivo de recolección de datos, revisión de estudios de investigación y bibliográficos que en forma sistemática he realizado, se seleccionó los que se relacionan como antecedentes siendo los siguientes:

:

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Canales, Valenzuela y Paravic (2016, p.5), en Santiago: Chile, realizaron un estudio titulado: *Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile*, cuyo objetivo fue identificar las condiciones de trabajo y los motivos para enfermarse las enfermeras en Chile. El presente estudio fue una revisión sistemática y retrospectivo, la muestra estuvo conformada por 9 artículos científicos, sobre las condiciones laborales de las enfermeras; mediante la búsqueda en las bases de datos Web of Science, MEDLINE, Biblioteca Cochrane, Scopus, SciELO y LILACS; donde reportaron que las enfermeras se desenvuelven en condiciones laborales carentes de

materiales e insumos, así como precarios equipos, carga laboral aumentada, escasa dotación de personal, y trabajar en condiciones desfavorables. Por lo tanto, el estudio concluye que las enfermeras deben soportar diariamente labores extenuantes, trayendo consigo el desgaste físico, fatiga y estrés.

Quintana, Valenzuela y Paravic (2014, p.3), en Santiago: Chile, realizaron un estudio titulado: Enfermería desde la perspectiva del trabajo decente, cuyo objetivo fue identificar respecto a las implicancias del trabajo enfermero en relación con el concepto de trabajo decente. El presente estudio fue una revisión sistemática y retrospectivo, la muestra estuvo conformada por 12 artículos científicos, sobre la calidad de vida laboral del equipo de enfermería; mediante la búsqueda en las bases de datos Web of Science, MEDLINE, Biblioteca Cochrane, Scopus, SciELO y LILACS; donde reportaron que las enfermeras muchas veces brindan beneficios al ser humano; sin embargo, por la falta de condiciones laborales adecuadas, les conlleva a presentar problemas o alteraciones de conductas negativas o patológicas que acarrearán en su condición física y mental. Por lo tanto, el estudio concluye que las enfermeras presentan una calidad de vida empobrecida.

García, Pomares, Pardo y Monte (2012, p.5), en Toledo: España, realizaron un estudio titulado: La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría en el Hospital Geriátrico Virgen del Valle de Toledo, cuyo objetivo fue conocer la calidad de vida de las enfermeras en el ámbito hospitalario en cuanto a los adultos mayores. El estudio fue de enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 69 enfermeras. Los resultados fueron que en la dimensión general la calidad de vida profesional de las enfermeras es baja; según dimensiones el puntaje más alto se presentó en la motivación personal 7,08, respecto a la carga de trabajo 6,56; encontrándose el puntaje más bajo según el apoyo directivo 5,59. En cuanto al factor más influyente de la calidad de vida en el trabajo recayó en el apoyo de la jefatura con un 23%, encontrándose seguidamente influenciada por la carga de trabajo con un 9 %. Se concluye que las enfermeras se encuentran desmotivadas por el exceso de trabajo, y el escaso apoyo directivo. Por lo tanto, se concluye que las enfermeras se encuentran desmotivadas por la insatisfacción debida a la carga laboral y el apoyo directivo su calidad de vida se ve disminuida laboralmente.

Puello, Quintero, Canova, Camargo y Amaya (2013, p.5), en Bogotá: Colombia, realizó un estudio titulado: *Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos de una Clínica Privada de la Ciudad de Santa Marta*, cuyo objetivo fue describir la calidad de vida profesional percibida por las enfermeras y técnicas de enfermería que labora en las UCI Adulto y Neonatal de una Clínica Privada. El estudio fue de enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 34 profesionales de enfermería. Los resultados fueron entre otros que participaron en el estudio profesionales de enfermería en un 38,2%, y técnicos de enfermería en un 61,7%. Asimismo, la calidad de vida percibida por las enfermeras y técnicas de enfermería es de carencia de respaldo y escaso compromiso de quienes están a cargo de tomar las decisiones más relevantes hacia el personal subordinado según el orden jerárquico en cuanto al apoyo directivo 43%; la carga laboral 44%, y la existencia de la motivación intrínseca 67%, lo que conlleva a que el personal de salud presente conductas motivadoras durante su ejercicio profesional, por ende se sentirá satisfecho por realizar su labor asistencial. Se concluye que los bajos índices de apoyo directivo y el aumentado trabajo, y de motivación personal, conllevaran que los personales de enfermería se encuentren desmotivadas por la falta de autonomía, sueldos bajos, falta de reconocimiento y promoción, exceso de trabajo, extenuantes turnos y horarios laborales, lo cual los conlleva a presentar una calidad de vida laboral disminuida.

Mesa y Romero (2011, p.3), en Bogotá: Colombia, realizaron un estudio titulado: *Profesionales de enfermería y cuidado en las condiciones laborales actuales*, cuyo objetivo fue identificar y las condiciones en el trabajo percibida por las enfermeras en la calidad de vida y desarrollo humano. El presente estudio de investigación fue de enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 10 profesionales de enfermería. Los resultados fueron los profesionales de enfermería perciben condiciones de trabajo desfavorables 57%, debido a la precariedad del ambiente donde se desenvuelven laboralmente, por ende, su calidad de vida laboral se ve disminuida por la ausencia de incentivos y motivación para un buen desempeño laboral. Asimismo, durante su ejercicio profesional presentan condiciones laborales que los limitan para realizar cuidados de calidad, ya que las exigencias actuales no permiten tener oportunidades para el desarrollo humano. Se concluye que las profesionales de enfermería manifiestan percibir un ambiente

desfavorable con un nivel de precariedad, con ingresos o salarios bajos para subsistir, no acordes con la sobrecarga laboral que demuestran en su quehacer diario en el servicio, dejando de lado la parte familiar y personal por pasar demasiado tiempo en la institución de salud. Por lo tanto, se concluye que las enfermeras perciben condiciones laborales deficientes por extensas jornadas laborales, que son bien remuneradas.

Tomasina, Bozzo, Chaves y Pucci (2011, p.5), en Montevideo: Uruguay, realizaron un estudio titulado: *Impacto de las condiciones laborales en la salud de trabajadores de un centro quirúrgico del Hospital de Clínicas*, cuyo objetivo fue conocer las condiciones laborales de los trabajadores de salud. El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 30 enfermeras. Los resultados fueron entre otros que los trabajadores de salud perciben condiciones favorables en cuanto al ambiente laboral debido a la adecuada temperatura, buena ventilación e iluminación. Sin embargo, persiste la presencia de riesgos físicos, químicos y biológicos que son los condicionantes para el deterioro de su salud a corto y a largo plazo. Se concluye que las enfermeras perciben condiciones favorables en cuanto a su entorno laboral, con presencia de riesgos físicos, químicos y biológicos altos que condicionan la presencia de riesgo para su salud, conllevando a problemas de la vista, piel y mucosas, así como alergias y problemas ergonómicos. Por lo tanto, enfermeras mayormente presentan problemas en relación con la salud con lesiones agudas como accidentes con objetos punzocortantes y traumatismos.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Ayvar (2013, p.2), en Lima: **Perú**, realizó un estudio titulado: *Condiciones de trabajo y nivel de estrés laboral, de las enfermeras del Servicio de Emergencias del Instituto Peruano de Seguridad Social Guillermo Almenara Irigoyen*, cuyo objetivo fue determinar las condiciones de trabajo y nivel de estrés laboral de las enfermeras. El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 30 enfermeras. Los resultados fueron que el 44% de las enfermeras que laboran en turnos (diurno y nocturno) tienen a su cargo de 3 a 4 pacientes cada una, el 24% afirman tener de 1 a 2 pacientes en cada turno (mañana,

tarde y noche); el 58% percibe pago adicional por trabajar domingos y feriados, mientras que el 42% manifiesta no percibirlo; el 92%, no percibe por sobretiempo, y solo el 8% si; y el 100% si perciben remuneración adicional por horas de guardia. Se concluye que las enfermeras asistenciales están sometidas constantemente a soportar emociones fuertes, tensiones y peligros, así como condiciones laborales inadecuadas, los cuales les conlleva a la presencia de estrés laboral, disminuyendo su capacidad productiva, trayendo consigo una baja atención asistencial. Por lo tanto, se concluye que las condiciones de trabajo originan niveles altos de estrés en enfermeras con presencia de desmotivación laboral.

Grimaldo (2012, p.2), en Lima: Perú, realizó un estudio titulado: *Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima*, cuyo objetivo fue identificar la calidad de vida en profesionales de la salud. El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 198 profesionales de la salud. Los resultados fueron entre otros que los profesionales de la salud perciben la calidad de vida laboral como buena en un 68% en lo económico, laboral, social, familiar, marital, distracción, religión y salud. Se concluye que los profesionales de la salud perciben una calidad de vida buena ya que la mayoría de los participantes consideran que perciben sueldos elevados; mientras los que percibían sueldos bajos su calidad de vida es efímera con respecto al bienestar económico, amistades, familiares, maritales, recreacional, y otros aspectos. Por lo tanto, se percibe que los profesionales de la salud perciben una calidad de vida buena en función al sueldo que perciben mensualmente por su labor profesional realizada, así como se sienten realizados laboralmente, se llevan bien con sus compañeros de trabajo, participan activamente en medios de distracción, asisten a reuniones sociales, realizan actividades de recreación, así como en su entorno familiar se percibe un clima favorable para su satisfacción personal.

Cáceres y Tavera (2013, p.5), en Lima: Perú, realizó un estudio titulado: *Burnout y condiciones laborales en enfermeras y técnicas de cuidados intensivos neonatales de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un Hospital Nacional Materno Infantil*,

cuyo objetivo fue determinar la existencia del Burnout y las condiciones laborales en enfermeras y técnicas de enfermería. El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 28 profesionales de la salud conformadas por enfermeras y técnicos de enfermería. Los resultados fueron que las enfermeras y técnicas de enfermería que laboran en la UCIN, perciben que las condiciones laborales son desfavorables por presentar sueldos mínimos, horarios extenuantes, escasa dotación de personal, excesiva demanda de pacientes, rol de enfermería no acordes a lo establecido por la jefatura, relaciones entre compañeros desfavorables, materiales incompletos, hacinamiento y el entorno laboral con presencia de incomodidades, desordenado y peligroso. Por ende, las enfermeras y técnicos de enfermería perciben una notoria presencia de no preocuparse por el bienestar del trabajador de salud, no considerándolos en cuanto a su integridad física y psicológica debido a las malas condiciones laborales; conllevándolos a que perciban un ambiente laboral desfavorable que como consecuencia se desencadene en un estrés laboral por la presencia de desgaste emocional, despersonalización y escasa realización personal. Se concluye la existencia de fatiga, cansancio, malhumor, y por ende su baja realización personal; debido al desencadenamiento del estrés por presentar condiciones laborales que dificultan un desempeño óptimo durante su ejercicio profesional.

Si bien es cierto que existen estudios de investigación a nivel internacional y nacional relacionados respecto al tema de estudio de forma independiente por cada variable de estudio, no se aprecian estudios considerando como población solamente al profesional de enfermería, sino más bien se reportan hallazgos en cuanto a todos los trabajadores de la salud. Por lo tanto, los estudios revisados, nos permiten elaborar el marco teórico y la metodología; por lo que es relevante realizar la presente investigación, a partir de los hallazgos encontrados permiten rediseñar y/o elaborar planes de mejora que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo (individuales, ambientales, carga física y mental, seguridad, y organización), y la calidad de vida en el trabajo (jefatura de la dirección, carga laboral, y motivación personal); contribuyendo a preservar la salud del profesional de enfermería y propiciar condiciones para la humanización de trabajo y la gestión adecuada en la prevención de riesgos psicosociales.

1.3. Fundamentación científica

1.3.1. Condiciones de trabajo

De acuerdo con la variable de estudio sobre las condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería, se han podido recopilar las definiciones más relevantes de los siguientes autores, que a continuación mencionamos:

Velásquez (2010, p.11), refiere que las condiciones laborales en el profesional de enfermería están enmarcadas en un contexto asistencial de alto cansancio emocional y agotamiento, producido por las extenuantes jornadas laborales en exceso, por ende, es que su labor asistencial lo realizan con insensibilidad y apatía; e incluso deshumanizados durante su labor diaria, haciéndolo de ello una rutina percibida por los usuarios y pacientes.

Guerrero y Puerto (2011, p. 5), señalan que las condiciones de trabajo engloban a la totalidad de características que perciben los trabajadores durante su jornada laboral; el cual incluye las tareas que se realizan durante su desempeño en el trabajo (entorno laboral y la organizacional laboral), que son características personales e institucionales que pueden ser predisponentes en el desarrollo personal y profesional del trabajador.

Acosta (2011, p.15), refiere el concepto de condiciones de trabajo es cambiante, por consiguiente representan una serie de características o factores condicionantes para llevar a cabo su jornada laboral de manera eficiente o deficiente; asimismo, representan un conjunto de características que actúan sobre el trabajador el cual estarán enmarcados para llevar a cabo su actividad laboral de manera satisfactoria, y por ende les conllevaran a que realicen su labor con entusiasmo y presentado con ello una calidad de vida en el trabajo.

Astudillo, Alarcón y Lema (2013, p.1), refieren que las condiciones laborales donde se desarrollan las enfermeras están cargados de constante presión laboral, enfrentando día a día al dolor, sufrimiento, desesperanza, muerte, consuelo, impotencia y angustia; asimismo, la escasa dotación de personal asistencial, trae consigo de dobleguen su jornada laboral, sin percibir que a la larga también sufrirán daños psicológicos, por el cansancio emocional y la carga laboral, y esto también desfavorece el cuidado enfermero.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015, p.10), define a la condición laboral como aquellas características que conceptualizan a la realización de un trabajo realizado y el ambiente laboral en que se desenvuelven, el cual está enfocado a determinar la satisfacción del trabajador por su entorno de trabajo; es así, que para determinar los factores de riesgo ocupacionales, representado por el entorno físico del trabajo, los peligros químicos y biológicos, la seguridad en el ámbito laboral, carga física y mental del trabajo, y la organización en el ámbito laboral.

El Colegio de Enfermeros del Perú (2015, p.12), señalan que las enfermeras están actualmente expuestas a condiciones laborales desfavorables como son escasos materiales e insumos, y falta de medicamentos para atender a los pacientes a su cargo; además de ello, se percibe que ellas laboran hasta 200 horas al mes y percibiendo salarios por debajo a lo establecido por la ley, es decir, entre 750 a 800 soles. Se refleja, además, que la demanda laboral de enfermería queda supeditada a lo que las instituciones de salud exigen, como estudios de postgrado, en especialidad y maestría, que muchas veces no son otorgadas por las instituciones donde laboran sino cada una de ellas se capacitan según sus posibilidades.

Asimismo, Acosta (2013, p.11), refiere que las condiciones y el ambiente laboral son causales para poder lograr un correcto e incorrecto desempeño en el trabajo, el cual están referidos al amplio conjunto de características que influyen al trabajador durante su jornada laboral, determinando su desempeño laboral y con

ello desencadenando un entorno favorable o desfavorable para el propio trabajador como para la institución.

1.3.1.1. Condiciones individuales.- Son aquellas condiciones laborales que presentan los profesionales de enfermería en cuanto al aspecto individual o personal que manifiestan poseer cada uno de ellos; el cual incluye a la edad de la enfermera, condición de estabilidad de la relación de pareja, descripción de su comportamiento conductual habitual, estado de salud física, satisfacción de sus necesidades, presencia de las habilidades y destrezas, condiciones favorables para aprender nuevos conocimientos, imagen personal, relaciones interpersonales o comunicación, expectativas de su formación, y toma de decisiones en el trabajo.

1.3.1.2. Condiciones ambientales.- Son aquellas condiciones laborales que presentan en ambiente laboral en el profesional de enfermería; el cual incluye la ventilación, iluminación, temperatura en el puesto de trabajo, orientación adecuada, exposición a desinfectantes, esterilizantes, y demás sustancias químicas, etiquetado de sustancia química, conocimiento de las consecuencias a exposición de sustancias químicas, consecuencias a exposición a virus, bacterias y hongos, guías y protocolos sobre el manejo de sustancias biológicas, uso de medidas o barreras de protección, y vacunación personal.

1.3.1.3. Condiciones de la carga física y mental.- Son aquellas condiciones laborales que se presentan los profesionales de enfermería en cuanto al exceso de trabajo y sus consecuencias en el aspecto mental; es decir, un trabajo que sobrepasa el esfuerzo físico, y se conceptualiza como el conjunto de trabajo físico predispuesto en el ámbito laboral, y la carga mental está influenciada por el exceso de trabajo intelectual, y conocimientos necesarios concernientes en su lugar de trabajo, es decir, al grado de procesamiento de información para desarrollar su tarea; el cual incluye la

monotonía y repetitividad en el trabajo, satisfacción con las tareas durante el desempeño laboral, posturas incómodas durante el tiempo laboral, y levantamiento de carga mayor a su capacidad.

1.3.1.4. Condiciones de seguridad.- Son aquellas condiciones laborales que presentan los profesionales de enfermería en cuanto a la seguridad laboral, tiene por finalidad fomentar la cultura de seguridad del paciente, que está enmarcada hacia la prevención de riesgos en el trabajo; el cual incluye las medidas de bioseguridad como son protección personal, medidas estandarizadas durante el ejercicio asistencial de enfermería, uso recipientes de desechos, espacios de trabajo limpios, ordenados, y con equipos estandarizados, etc.

1.3.1.5. Condiciones de la organización.- Son aquellas condiciones laborales que presentan los profesionales de enfermería en el ámbito institucional hospitalario, jerarquizadas, bien estructuradas, para acondicionar los lugares de trabajo, los deberes, derechos, obligaciones y responsabilidad de cada trabajador de salud; para tomar decisiones acertadas en el ámbito laboral; el cual incluye realizar más de un turno diario, realizar trabajos extras, el cual será reconocido meritoriamente los entes directivos de las organizaciones de salud, calificación de su organización jerárquica en el lugar donde se desempeña laboralmente, salario percibido, comunicación entre los subordinados, jefes y ente directivo en el servicio.

1.3.1.6. Cuestionario de Condiciones de Trabajo

El Ministerio de la Protección Social (2007, p.1), realizó un estudio, con el uso de una metodología descriptiva, orientado a la evaluación de un instrumento denominado “Autoevaluación de las condiciones de trabajo de los enfermeros en los servicios de alta complejidad”; para llevarlo a cabo se tuvo en consideración la aplicación de una encuesta nacional sobre las condiciones laborales a los que están expuestos a riesgos profesionales, basados según Resolución N° 2646-2008 del

Ministerio de la Protección Social de Colombia, que determinó la aplicación del instrumento en los profesionales de enfermería.

Para dar paso a la aplicación del instrumento se llevaron a cabo 03 procedimientos como son el análisis, comparación y estructuración, en la que se consideraron el número de indicadores, tiempo considerable para poder aplicar el instrumento, la precisión de las instrucciones y el contenido mismo ya sea en su redacción y de fácil comprensión como en la pertinencia y coherencia de los ítems o indicadores con respecto a los servicios de alta complejidad y el rol del personal de enfermería.

Para llevar a cabo la validez del instrumento se llevó a cabo la consulta de expertos conocedores del tema de estudio, quienes dieron sus sugerencias por cada una de los ítems o indicadores, la cual fue calificada su pertinencia, coherencia y redacción, con un puntaje de 1 a 5. Los jueces expertos lograron validar el instrumento con criterios adecuados y precisos, que permitieron presentar un instrumento coherente, y pertinente. Asimismo, con su experiencia se lograron aportar una serie de criterios acordes a la realidad existente en el ámbito laboral, donde durante su aplicación se deben de considerar respuestas por cada trabajador y no exclusivamente según área laboral, donde se valoran aspectos individuales del trabajador que perciba e interprete como son sus condiciones laborales.

El instrumento validado tiene como finalidad proponer una encuesta acorde a las condiciones de trabajo específicamente en el ámbito laboral de enfermería que se aplicó en Colombia. El presente instrumento será de beneficio tanto a la institución de salud, así también para el paciente, y el trabajador de salud, teniendo conociendo que, con sus características laborales, se logrará beneficiar las condiciones laborales en el personal de enfermería para la generación de acciones preventivas, mejoramiento y control laboral.

1.3.2. Calidad de vida laboral

De acuerdo con la variable de estudio sobre la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería, se han podido recopilar las definiciones más relevantes de los siguientes autores, que a continuación mencionamos:

Testa y Simonson (1997, p.10), refieren que la calidad de vida en el trabajador es la percepción de sentirse bien consigo mismo en el ámbito laboral; es decir, que su jornada de trabajo sea lo más placentero, lleno de armonía y satisfacción por seguir laborando allí; es decir, la calidad de vida profesional debe ser una compensación entre lo que el trabajo recibe a cambio de su desempeño laboral, representado por el bienestar que le conlleva a estar motivado para poder producir de forma eficiente durante su jornada de trabajo.

Según Herrera y Cassals (2005, p.12), el tener calidad de vida en el trabajo forma parte de un total de condicionantes para que el trabajador se sienta a gusto con su labor desempeñada; es decir, que realice su jornada de trabajo lo más satisfactorio posible, con espíritu de motivación por trabajar arduamente día a día y poder proseguir día tras día de forma eficiente con un desenvolvimiento positivo por trabajar con creatividad y voluntad, todo ello desencadenará a que el trabajador sea muy eficiente e innovador.

Sosa, Chavarría y Rodríguez (2011, p. 17), refieren que la calidad de vida en el ámbito laboral se inició en los setentas; es allí donde surge este tema considerándolo solo en el aspecto de satisfacción laboral más no en el aspecto de bienestar físico, psicológico y social. Sin embargo, durante los años ochenta el término es aún más amplio considerándolo como la sensibilización profesional interdisciplinario con un objetivo común de realizar su labor diaria de manera que puedan lograr una satisfacción con su trabajo.

Sosa, Rivera y Rodríguez (2011, p.1), señalan que la calidad de vida en el trabajo es la suma de emociones percibidas durante su jornada laboral que está enmarcada de un bienestar y seguridad brindada por el entorno donde se desenvuelve satisfactoriamente. Sin embargo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral no son lo mismo, ya que la satisfacción laboral busca satisfacer sus necesidades en el ámbito hospitalario y la calidad de vida en el trabajo busca vigilar y fomentar una vida sana en el ámbito hospitalario.

González, Hidalgo y Salazar (2012, p.21), afirman que la calidad de vida en el ámbito laboral es la suma de varias características como son el esfuerzo de enfermería durante su quehacer asistencial, su rendimiento obtenido debido a su capacidad demostrada en el cuidado de enfermería, las recompensas percibidas por su labor asistencial que no son premiadas con incentivos salariales o capacitación; es decir, el trabajar en una institución sanitaria donde se percibe demasiada exigencia laboral por demanda de pacientes, escasa dotación personal, y no sentirse un desarrollo tanto personal como profesional.

Aguillo y Torres (2012, p.2), señalan que la calidad de vida en el trabajo está en estrecha relación con su actividad profesional; contacto con pacientes, excesiva carga laboral, nula o escasos incentivos laborales, conflictos laborales o relaciones interpersonales desfavorables, ambientes deteriorados, falta de materiales e insumos, sentirse controladas o supervisadas sin necesidad, nulos incentivos de capacitación o ascender profesionalmente, entre otros; lo cual es percibido como extenuantes, estresantes y sumamente insatisfactorias.

Fernández, Jiménez y Casado (2012, p.1), sostienen que la calidad vida en el trabajado, es la percepción de sentirse bien al trabajar en su área laboral, que es consecuencia de lo percibido durante su jornada laboral, que son condicionantes para sentirse a gusto por el desempeño laboral que realiza. Por ende, la calidad de vida laboral está en estrecha relación entre lo personal y laboral; que son de gran importancia para su desempeño o rendimiento durante su jornada laboral; pero sin embargo las enfermeras ven en riesgo su propia salud y de los pacientes a su cargo

por estar en contacto con la carga mental por la enfermedad, el sufrimiento y la muerte.

Sanjuán, Arrazola y García (2015, p.10), mencionan que la calidad de vida en el trabajo es de suma relevancia para que realicen su labor satisfactoriamente, con un estado de salud laboral, ya que si perciben una calidad de vida favorable esto repercutirá en su actuar asistencial de manera que brinden un cuidado con calidad y calidez; es decir, trabajar con una motivación, ocasionando con ello una productividad asistencial desmesurada, y de esta manera trabajar en conjunto con el apoyo de la alta dirección, no realizar labores extenuantes debido al exceso de la carga laboral, ocasionando con ello una motivación o desmotivación durante su ejercicio profesional, muchas veces, debido a que su calidad de vida laboral se ve desquebrajada surgen problemas como es el estrés laboral.

Karasek (2010, p.15), menciona tres dimensiones con respecto a la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería, que a continuación se detallan cada uno de ellos:

1.3.2.1. Apoyo Directivo.- Se refiere al apoyo que reciben los trabajadores de parte del jefe o director de la organización donde laboran; es decir, la consideración demostrada hacia el trabajador, con respecto a su respaldo emocional percibido por la dirección que está conlleva a que el trabajador se sienta con autonomía o libre de decidir como más le parezca de forma satisfactoria para el mismo, la organización, sus compañeros, y con ello sentirse satisfecho con los salarios, reconocimiento por su labor demostrada, hacerle sentir valioso y ser parte de un equipo de trabajo calificado para lograr finalizar objetivos laborales; el cual incluye sentirse con posibilidades de desarrollo y superación personal, que será afianzado con una respuesta positiva para el desarrollo óptimo de su labor desempeñada por trabajar con una jefatura o dirección aceptable a sus requerimientos.

1.3.2.2. Carga de trabajo.- Es la percepción manifestada por los trabajadores con respecto a las demandas laborales; es decir, como se percibe su jornada laboral de una manera agobiante, extenuante, interminable, estresante, o por el contrario percibir un ambiente positivo con una jornada laboral aceptable con horarios flexibles, trabajo en equipo que se cumpla con el tiempo establecido, sin prisas sino más bien de acuerdo a los estándares permitidos por la institución; el cual incluye conflictos laborales, comodidad física en el área laboral, el tiempo para realizar su vida personal, interrupciones molestas en el trabajo, la generación de estrés, consecuencias negativas en la salud, escaso tiempo para hacer el trabajo, presión recibida por sus superiores y con ello realizar su labor con responsabilidad.

1.3.2.3. Motivación intrínseca.- Describe la motivación personal interna de uno mismo, es decir, la forma de sentirse motivado para seguir laboralmente satisfactoriamente; donde se pone de manifiesto a factores motivadores como son el tipo de trabajo que desempeña, experiencia ganada, capacidad resolutive, y creatividad demostrada; el cual incluye la capacitación necesaria para realizar el trabajo, la motivación de esfuerzo laboral, apoyo de los compañeros de trabajo para cumplir con las responsabilidades delegadas, capacitación laboral actualizada, separación de tareas profesionales al terminar la jornada laboral, creatividad en el ámbito sanitario, hacer lo correcto en forma clara, percepción de su labor asistencial satisfactoria para otras personas, orgullo laboral y apoyo familiar.

1.3.2.4. El inventario de Calidad de Vida Profesional (CVP 35)

Según Cabezas (2010, p.1), el inventario CVP-35, está compuesto de 35 ítems o preguntas, medidos con puntajes en escala del 1 a 10, según categorías de «nada» (valores 1 y 2), «algo» (valores 3, 4 y 5), «bastante» (valores 6, 7 y 8) y «mucho» (valores 9 y 10). En una investigación realizada anteriormente antes de ser validado reportó que presentaban tres subescalas que detallaban la estructura del instrumento: «apoyo directivo», «cargas de trabajo» y «motivación intrínseca».

Donde se encontró que existían dos ítems que se tenían que descartar por no considerarlos relevantes para estas categorías. La primera era un resumen de la calidad de vida profesional, y la segunda con respecto a la capacidad de abstraerse de la presión cuando termina el trabajo. Las subescalas de cada dimensión presentaban una consistencia interna alta (α de Cronbach entre 0,75 y 0,86).

En cuanto al análisis factorial, se reportó coincidencias en su casi su totalidad de los hallazgos mencionados por el estudio realizado con anterioridad a la validación de Cabezas, lo que describe un comportamiento parecido; es decir, se concluye que la medición es similar a la anterior. Tan sólo la pregunta 2, «satisfacción con el tipo de trabajo», se encuentra en nuestro caso más correlacionado con el factor 1 «apoyo directivo» que con el 3 «motivación intrínseca». Por ende, Cabezas propone considerarlo como favorable, quizá lo correlacionado demostrada se deba a que la respuesta refleje un descontento con lo que el trabajador percibe o recibe de la organización, más que con su propia aportación a ésta, y por eso se agrupe con otros ítems referentes al «apoyo directivo».

Otra característica con respecto al instrumento es similar entre los hallazgos del análisis factorial y el análisis realizado por Cortés para determinar la relación entre las respuestas a los factores del cuestionario y la pregunta 34 («calidad de vida en mi trabajo»). Estos autores encontraron que el factor que mejor se correlacionaba con la respuesta a esta pregunta era el «apoyo directivo», y la capacidad explicativa de los 3 factores («apoyo directivo», «cargas de trabajo» y «motivación intrínseca») sobre la percepción de la calidad de vida era cercana al 40%, resultado similar al hallado tras el análisis factorial del cuestionario completo. La elevada percepción de la motivación intrínseca se ha observado en más ocasiones, también con el uso de otros instrumentos de medida.

1.4. Justificación

El estudio Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las Enfermeras que laboran en los servicios de Neonatología del hospital Edgardo Rebagliati Martins (H.N.E.R.M.) es de suma relevancia en el ámbito hospitalario, sosteniendo que los profesionales de enfermería conviven a diario con problemas crecientes de sobrecarga laboral extenuante, teniendo a su cargo el cuidado de los recién nacidos críticos y de riesgo y a diario enfrentan situaciones estresantes, con salarios escasos, presión de la dirección y los enfermeros jefes a su cargo, desvalorados profesionalmente, expuestos a riesgos ocupacionales, ambientes deteriorados, escasos materiales e insumos, con ausencia de reconocimiento institucional, siendo todas estas condiciones laborales, que deterioran desfavorablemente la calidad de vida laboral, donde perciben un medio con escaso bienestar motivacional para su correcto desempeño profesional.

La investigación es conveniente para dar a conocer y demostrar a las autoridades sobre los riesgos y peligros a que se exponen las Enfermeras durante las 24 horas del día en los servicios de Neonatología, por las inadecuadas condiciones laborales que se relacionan con una desfavorable calidad de vida laboral en los servicios de Neonatología del H.N.E.R.M. y por medio de este estudio se establezcan medidas preventivas.

Es de relevancia social porque trasciende en la sociedad y quienes se benefician con el estudio es el equipo de Enfermeras especialistas que laboran en Neonatología, con la mejora de las condiciones laborales y la calidad de vida laboral, el equipo de trabajo tiene un rendimiento de calidad que se refleja en la atención a la madre y el recién nacido disminuyendo riesgos y con satisfacción del usuario y por consiguiente la sociedad y el estado tiene un población de atención madre y niño satisfecha y saludable.

El estudio propone establecer pautas para resolver problemas de implicancias en la práctica diaria de las Enfermeras de los servicios de Neonatología a través de un Plan de mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral.

El valor teórico del estudio es establecer el control laboral en el reglamento

interno del servicio de Enfermería, en estricto cumplimiento de las normas de trabajo para mejorar la calidad de vida laboral de las trabajadoras Enfermeras, asimismo incorporar en los registros vigentes de seguridad del trabajador y seguridad del paciente una hoja de monitoreo laboral.

La utilidad metodológica de la investigación es con la elaboración de un instrumento como resultado del estudio que contribuirá a que las autoridades de Enfermería realicen gestiones para la evaluación permanente en las mejoras de las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de la enfermera en los servicios de Neonatología, de manera que se monitoree la mejoras y el resultado beneficiando al usuario que se atiende en los servicios de enfermería de neonatología que son el recién nacido y la madre

Por ende, el cuidado de la vida del recién nacido que brinda el profesional de enfermería debe ser integral y holística, con un enfoque humanístico, representa un valor social que amerita el reconocimiento profundo y consecuente de las autoridades sanitarias y políticas; es decir, las características y la calidad de vida que experimentan en el proceso del cuidado neonatal, equivale a descubrir el significado del modo en que la organización valora el ejercicio profesional. Asimismo, los resultados del estudio posibilitarán la identificación de aspectos que pueden representar oportunidades para introducir propuestas innovadoras en la gestión de programas de recreación, estímulo y cese anticipado, a fin de preservar la salud de la enfermera y propiciar condiciones para la humanización de trabajo y la gestión adecuada en la prevención de riesgos psicosociales.

1.4.1. Planteamiento del problema

La Organización Internacional del Trabajo (2015, p.1), refiere que en el ámbito laboral recientemente se han producido grandes cambios cuyos efectos han determinado la concepción tradicional del trabajo, con cambios en relación a las condiciones laborales que soportan los profesionales de enfermería con la incidencia de enfermedades ocupacionales debido a la escasa dotación de personal, carga laboral excesiva, infraestructura inadecuada, falta de materiales y equipos, bajos salarios, riesgos ocupacionales, y su desvalorización. Por ende, surge una preocupación por la seguridad y salud laboral, mediante la prevención de

riesgos ocupacionales, en procurar mejores condiciones laborales dirigidos hacia el profesional de enfermería buscando maximizar su calidad de vida laboral.

El Banco Interamericano de Desarrollo (2015, p.12), en su documento Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe, manifiesta que los profesionales de enfermería pasan más de un tercio de cada día en la institución de salud, por este motivo se deben prever condiciones favorables de trabajo para garantizar una calidad de vida laboral a las 68 mil enfermeras que laboran en instituciones públicas y privadas del Perú. En este sentido, las condiciones laborales son causa y efecto de la calidad de vida laboral.

Fontes (2015, p.1), manifiesta que los profesionales de enfermería actualmente están predispuestos a sufrir accidentes ocupacionales, como física, química, biológica, psicológica y ergonómica, constituyendo un elevado riesgo preocupante en la salud del trabajador. Asimismo, el exceso de trabajo, de forma rutinaria, horarios flexibles, dotación escasa de personal, mobiliarios no ergonómicos que pueden conducir a presentar lesiones y trastornos músculo esqueléticos en el profesional de enfermería entre el 50% y el 70%.

El Ministerio de Salud del Perú (2015, p.20), manifiesta que existen peligros ambientales que soportan los profesionales de enfermería como son el ruido, radiaciones, calor excesivo, que pueden conllevar a sufrir lesiones debido al peligro latente que están expuestos los trabajadores de salud. En el país, no existen datos estadísticos verídicos, con respecto a las condiciones laborales, esto refleja la escasa existencia de reportes de estudios concernientes al tema investigado en el sector público y privado del ámbito laboral. Actualmente, las condiciones laborales de enfermería no son las más favorables, y a esto se suma que no cumplen con las normativas vigentes con relación a tener un trabajo decente. Las enfermeras realizan sus labores en lugares muchas veces acondicionados a la necesidad del servicio por la existencia de la brecha en la oferta y la demanda de pacientes atendidos y no se toman en cuenta las medidas de bioseguridad para brindar un buen cuidado, el que conlleva a presentar riesgos físicos, biológicos y químicos, durante el cumplimiento de la jornada laboral de enfermería.

En el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati

Martins, los profesionales de enfermería viven la cotidianidad en su ambiente laboral; es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio repercuten en su calidad de vida laboral, porque permanecen dentro de ambientes adaptados provisionalmente a la atención del recién nacido, no teniendo el cumplimiento de las normas vigentes aumentando los riesgos laborales, conduciendo a una desmejora en las condiciones laborales y disminuyendo la calidad de vida laboral.

Las jornadas laborales; para cubrir las necesidades de atención al recién nacido durante las 24 horas del día, se dan con horas extras, en turnos rotativos programados y reprogramados, con frecuencia a pesar de encontrarse con signos y síntomas de extenuantes jornadas laborales continúan laborando sin dar importancia el cuidado de su salud; asimismo, se observa que en las Unidades Neonatales de las salas de partos y sala de operaciones, durante la intervención de enfermería en la atención del recién nacido crítico que es muy a menudo, la enfermera que asiste al recién nacido desarrolla mucha tensión y estrés durante su intervención para estabilizar los signos vitales, ya sea porque se encuentra en paro cardio respiratorio o porque hay alguna complicación que pone en peligro o riesgos del recién nacido. Por otro lado, la falta de personal conlleva a asumir la responsabilidad de servicio en dos áreas y que el equipo labora con presión exponiéndose a riesgos y peligros de eventos adversos. Asimismo, existe una desmejora en la salud de las enfermeras relacionado a la exposición de cambios bruscos de temperatura y ambientes altamente contaminados.

1.5. Problema

1.5.1. General

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins? (HNERM.) ¿Lima – 2017?

1.5.2. Específicos

- **Problema Específico 1**

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM?

- **Problema Específico 2**

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones ambientales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM?

- **Problema Específico 3**

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de la carga física y mental y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM?

- **Problema Específico 4**

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM?

- **Problema Específico 5**

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de la organización y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM?

1.6. Hipótesis

1.6.1. General

Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. (H.N.E.R.M.) Lima – 2017.

1.6.2. Específicas

- **Hipótesis Específica 1**

Existe relación significativa entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

- **Hipótesis Específica 2**

Existe relación significativa entre las condiciones ambientales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

- **Hipótesis Específica 3**

Existe relación significativa entre las condiciones de la carga física y mental y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

- **Hipótesis Específica 4**

Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

- **Hipótesis Específica 5**

Existe relación significativa entre las condiciones de la organización y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. (HNERM) Lima – 2017.

1.7.2. Específicos

- **Objetivo General 1**

Identificar la relación que existe entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

- **Objetivo General 2**

Identificar la relación que existe entre las condiciones ambientales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

- **Objetivo General 3**

Identificar la relación que existe entre las condiciones de la carga física y mental y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

- **Objetivo General 4**

Identificar la relación que existe entre las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

- **Objetivo General 5**

Identificar la relación que existe entre las condiciones de la organización y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

2.1.1. Variable 1: Condiciones de trabajo

Definición Conceptual

Según Guerrero (2010, p.10), son aquellas características que se presentan en el entorno laboral que van a condicionar la forma de realizar su trabajo encomendado.

Definición Operacional

Son aquellas características que se presentan en el entorno laboral durante la labor diaria que realizan los profesionales de enfermería en los Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM); el cual será medido según las dimensiones de las condiciones individuales, ambientales, carga física y mental, seguridad y organización, y valorado en condiciones de trabajo desfavorables y favorables.

2.1.2. Variable 2: Calidad de Vida Laboral

Definición Conceptual

Según Cabezas (2010, p.10), son aquellas manifestaciones dadas de satisfacción y bienestar por el trabajador durante la realización de una tarea o trabajo realizado.

Definición Operacional. -

La calidad de vida laboral es el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por los profesionales de enfermería de los Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM); el cual será medido según las dimensiones de apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, y valorado en calidad de vida laboral insatisfecha y satisfecha.

2.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensión Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor Final
Variable 1 Condiciones de trabajo	Son el conjunto total de las variables o características presentes durante la realización de una tarea o trabajo realizado (Guerrero, p.10).	Son aquellas características que se presentan en el entorno laboral durante su labor diaria que realizan los profesionales de enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins; el cual será	Individual	▪ Satisfacción laboral	01 – 08	Desfavorable 00 – 13 Favorable 14 – 27
				▪ Exigencias laborales		
			Ambiental	▪ Facilidad para aprender	09 – 15	
				▪ Auto concepto e imagen		
Ambiental	▪ Comunicación	16 – 19				
	▪ Creencias y valores					
	▪ Expectativas					
Ambiental	▪ Toma de decisiones	20 – 27				
	▪ Ventilación					
	▪ Iluminación					
Ambiental	▪ Temperatura	28 – 35				
	▪ Riesgo químico					

medido	Seguridad	▪ Riesgo	20 –
según las		biológico	24
dimension		▪ Medidas de	
es de las		protección	
condicione		▪ Inmunizaci	
s		ón	
individuale	Organizac		
s,	ión	▪ Monotonía	25 –
ambientale		y repetitivo	27
s, carga		▪ Satisfacció	
física y		n	
mental,		▪ Posturas	
seguridad		incomodas	
y de la		▪ Levantamie	
organizaci		nto	
ón			
		▪ Medidas de	
		protección	
		▪ Medidas	
		estándares	
		▪ Uso de	
		contenedor	
		es	
		▪ Ambientes	
		seguros	
		▪ Vigilancia	
		▪ Turnos	
		laborales	
		▪ Horas de	
		trabajo	
		▪ Reconocim	
		iento	

Variables	Definición Conceptual	Dimensión Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor Final
Variable 2	Es el grado de satisfacción y bienestar sentimental de satisfacción y bienestar que percibe el trabajador durante la realización de una tarea o trabajo realizado (Cabezas, p.10).	Es el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por los profesionales de enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins; el cual será medido según las dimensiones	Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Institucional ▪ Jefe de servicio ▪ Reconocimiento ▪ Reclamaciones ▪ Director ▪ Autonomía ▪ Propuestas ▪ Salarios ▪ Creatividad ▪ Variedad ▪ Desarrollo y superación ▪ Compañerismo ▪ Satisfacción ▪ Conflictos ▪ Incomodidad ▪ Vida 	01 – 13	
				14 – 24	18 – 34	
Calidad de vida laboral			Carga de trabajo			Insatisfecha 01 – 17 Satisfecha

es de	intrínseca	personal	25 –
apoyo		▪ Interrupciones	34
directivo,		▪ Estresantes	
carga de		▪ Trabajar deprisa	
trabajo y		▪ Presión recibida	
motivación		▪ Responsabilidad	
intrínseca		▪ Excesivo trabajo	
		▪ Capacitación	
		▪ Motivación	
		▪ Apoyo mutuo	
		▪ Seguro de sí	
		▪ Tareas	
		▪ Creatividad	
		▪ Habilidades	
		▪ Vocación	
		▪ Apoyo familiar	

Matriz de Operacionalización de variables

Variable 1: Condiciones Laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Condiciones de trabajo individuales	▪ Satisfacción laboral	1. ¿Su trabajo satisface sus necesidades, autoestima y realización?
	▪ Exigencias laborales	2. ¿Las tareas que realiza le exigen más conocimientos, experiencia y habilidades?
	▪ Facilidad para aprender	3. ¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?
	▪ Auto concepto e imagen	4. ¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?
	▪ Comunicación	5. ¿Tiene facilidad para comunicarse y aprender de sus experiencias?
	▪ Creencias y valores	6. ¿Siente que con frecuencia en el servicio hay conflicto con sus creencias y valores?
	▪ Expectativas	7. ¿Su trabajo cumple con las expectativas que se planteó en su formación?
	▪ Toma de decisiones	8. ¿Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le ordene que hacer?
Ambientales	▪ Ventilación	9. ¿La ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?
	▪ Iluminación	10. ¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?
	▪ Temperatura	11. ¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?
	▪ Riesgo químico	12. ¿Considera que está expuesta a sustancias químicas en el servicio?
	▪ Riesgo biológico	13. ¿Considera que está expuesta a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo?
	▪ Medidas de	14. ¿Se utilizan medidas de protección de

	protección	riesgos durante el turno?
	▪ Inmunización	15. ¿Se encuentra vacunado(a) contra el VHB y tétano?
Carga física y mental	▪ Monotonía y repetitivo	16. ¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?
	▪ Satisfacción	17. ¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?
	▪ Posturas incómodas	18. ¿Durante el turno de trabajo pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?
	▪ Levantamiento	19. ¿Realiza levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades?
Seguridad	▪ Medidas de protección	20. ¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?
	▪ Medidas estándares	21. ¿Implementa medidas estándares en la ejecución de procedimientos de enfermería?
	▪ Uso de contenedores	22. ¿Existen contenedores de desecho cercanos donde desarrolla sus actividades?
	▪ Ambientes seguros	23. ¿El servicio está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con equipamiento?
	▪ Vigilancia	24. ¿Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su servicio?
Organizan	▪ Turnos laborales	25. ¿Realiza más de un turno diario en el servicio donde trabaja?
	▪ Horas de trabajo	26. ¿Realiza más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?
	▪ Reconocimiento	27. ¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad?

Variable 2: Calidad de vida laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Apoyo directivo	▪ Institucional	1. ¿La institución trata de mejorar la calidad de vida en el trabajo?
	▪ Jefe de servicio	2. ¿Recibe información de los jefes sobre los resultados del trabajo?
	▪ Reconocimiento	¿Labora y recibe reconocimiento de las personas por el esfuerzo realizado en el trabajo?
	▪ Reclamaciones	4. ¿Tiene posibilidad de expresar lo que piensa y necesita en el trabajo?
	▪ Director	5. ¿El apoyo de jefes y directivos está siempre presente?
	▪ Autonomía	6. ¿Tiene autonomía o libertad de decisión?
	▪ Propuestas	7. ¿Es posible que sus propuestas sean escuchadas y aplicadas?
	▪ Salarios	8. ¿La Satisfacción con el sueldo que recibe existe?
	▪ Creatividad	9. ¿Se le permite ser creativa(o) en el trabajo?
	▪ Variedad	10. ¿Existe variedad en el trabajo?
	▪ Desarrollo y superación	11. ¿La posibilidad de desarrollo y superación en el trabajo está presente?
	▪ Compañerismo	12. ¿Hay apoyo de sus compañeros para realizar las actividades?
	▪ Satisfacción	13. ¿Existe satisfacción con el tipo de trabajo que realiza?
Carga de trabajo	▪ Conflictos	14. ¿Tiene conflictos con otras personas en el trabajo?
	▪ Incomodidad	15. ¿Existe Incomodidad física por el área donde labora?
	▪ Vida personal	16. ¿Hay falta de tiempo para su vida personal?
	▪ Interrupciones	17. ¿Tiene interrupciones molestas en el trabajo?

	▪ Estresantes	18. ¿El trabajo le genera estrés?
		19. ¿El trabajo tiene consecuencias negativas para la salud?
	▪ Presión recibida	20. ¿Hay presión recibida para cumplir la calidad de trabajo
		21. ¿Recibe presión para mantener la carga de trabajo
	▪ Trabaja de prisa	22. ¿Hay prisas por falta de tiempo para hacer el trabajo?
• Responsabilidad	23. Carga de responsabilidad en mi trabajo.	
	24. Carga de trabajo a la semana.	
Motivación intrínseca	▪ Capacitación	25. ¿Recibe capacitación necesaria para realizar el trabajo?
	▪ Motivación	26. ¿Se siente motivada(o), con ganas de esforzarse?
	▪ Apoyo mutuo	27. Apoyo de mis compañeros para cumplir con las responsabilidades que me delegan
	▪ Seguro de sí	28. ¿Está capacitada(o) para hacer su trabajo actual?
	▪ Tarea	29. ¿Separa las tareas profesionales al término de su jornada de trabajo?
	▪ Creatividad	30. Ganas de ser creativa(o)
	▪ Habilidades	31. ¿Le queda claro lo que tiene que hacer?
	▪ Vocación	32. ¿Su trabajo es importante para la vida de otras personas?
	Apoyo familiar	33. ¿Se siento orgullosa(o) del trabajo que realiza?
		34. ¿Recibe apoyo de la familia?

2.3. Metodología

En el presente estudio de investigación se utilizó el método hipotético deductivo; según Pino (2011, p.17), porque tiene varios pasos esenciales a seguir como observar las variables estudiadas, preparación de una hipótesis para su explicación, así como probar la hipótesis con nuevos hechos que puedan permitir la experimentación; si existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

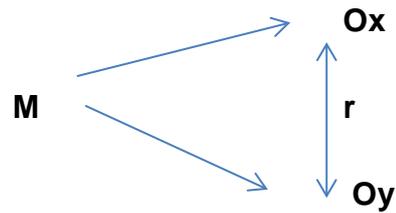
2.4. Tipo de estudio

Tipo de estudio básico de enfoque cuantitativo, se utilizó el proceso descriptivo, según Valderrama (2010, p.13), porque se describen los comportamientos de las variables de estudio; es decir, la descripción detallada descrita según los hechos o fenómenos. Por lo tanto, el estudio describió las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

2.5. Diseño

El diseño de estudio es descriptivo de diseño correlacional, no experimental; según Fernández, Hernández y Batista (2010, p.16), porque tiene como finalidad determinar el grado de relación de causa y/o efecto entre las variables de estudio; es decir, sobre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

El presente diseño correlacional se representa en el siguiente esquema:



Dónde:

Ox: Condiciones de trabajo

Oy: Calidad de vida laboral

r: Relación

M: Grupo (Muestra) Profesionales de enfermería

Asimismo, el presente estudio es una investigación transversal; según Fernández, Hernández y Batista (2010, p.1), porque se encargan de recolectar y analizar datos en un momento único o en un momento dado; que transcurre desde enero a octubre de 2016.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población. - Valderrama (2010, p.4); refiere que la población es el grupo de personas o participantes que conforman el estudio. En el presente estudio la población estuvo conformada por 126 profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Neonatología del HNERM; durante el mes de noviembre del año 2016.

2.6.2. Muestreo. - Por ser una población finita; de 126 enfermeras(os); se utilizará el cálculo del muestreo probabilístico, que se refiere que todos los participantes del estudio tienen a tener la equivalente probabilidad de elección. De la población estudiada, y el muestreo fue aleatorio simple, solo eligiendo aquellos elementos que se considera convenientes y que son los

más representativos de la población.

$$n = \frac{N * P * Q * Z^2}{(N - 1) * E^2 + P * Q * Z^2}$$

Dónde:

N = Población muestreada del estudio (126)

P = Proporción estimada (0.50)

Q = Complemento de P (0.50)

Z = Coeficiente de confiabilidad al 95% (1.96)

E = Error permisible en la investigación (0.05)

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{(126) (0.5) (0.5) (1.96)^2}{(126 - 1) (0.05)^2 + (0.5) (0.5) (1.96)^2}$$

$$n = \frac{126 * 0.9604}{0.3125 + 0.9604} = \frac{121.0104}{1.2729} = 96 \text{ enfermeras(os)}$$

Muestra. - Valderrama (2010, p.6); refiere que la muestra es el subgrupo de personas o participantes que conforman la población de estudio. Asimismo, la muestra luego se ser calculada mediante la fórmula del Muestreo probabilístico:

Los criterios de inclusión fueron: Todos los profesionales de enfermería asistenciales que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital

Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM), de ambos sexos, nombrados, contratados, CAS y terceros, y que hayan firmado el consentimiento informado.

Los criterios de exclusión fueron: Profesionales de enfermería que realizan labor administrativa, que se encuentren de vacaciones, que se encuentren con licencia sin goce de haber, y que no cumplan con el llenado completo del instrumento.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron en el presente estudio fueron dos encuestas y como instrumentos dos cuestionarios sobre: condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral, que constan de introducción, instrucciones, datos generales y específicos con preguntas cerradas, tipo Escala de Likert, elaboradas según sus dimensiones de cada variable, para la primera variable condiciones de trabajo (27 ítems), y para la segunda variable calidad de vida laboral (34 ítems); para que los participantes del estudio; es decir, los profesionales de enfermería respondan en forma confidencial, teniendo para su llenado una duración aproximada entre 20 a 30 minutos. Para la realización del trabajo de investigación se realizó los trámites administrativos con el propósito de tener la autorización respectiva mediante una carta de presentación dirigida a la Jefatura de Departamento de Enfermería del HNERM. El 18 de enero, procedieron a realizarse todos los trámites internos cumpliéndose con los requisitos que solicita el hospital para la aplicación del instrumento.

Se llevó a cabo las coordinaciones necesarias con las enfermeras de jefes de los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, a fin de establecer el cronograma de recolección de datos. El cual se llevó a cabo en el mes de enero, encuestando a 08 enfermeras por día, los que equivale de lunes a sábado (48 enfermeras) por semana lo que equivale a que, en dos semanas, se encuestaron a 96 profesionales de enfermería participantes del estudio.

2.8. Validación y confiabilidad del instrumento

En el estudio se utiliza un instrumento validado, teniendo adaptaciones para la presente investigación, por tal se realizó la validación del instrumento (juez experto) y luego se procedió a realizar la prueba piloto a una muestra pequeña en otra población ubicada en el hospital Sabogal, la confiabilidad del instrumento (prueba piloto).

Es decir, se aplicó los instrumentos de los siguientes autores mediante el cálculo de la prueba de Kuder Richardson.

Instrumentos	KR 20
Instrumento 1: Condiciones de trabajo	
Adaptado por García J, Beltrán A, Daza M. Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2011.	0.85
Instrumento 2: Calidad de vida laboral	
Adaptado de Sosa O, Cheverría S, Rodríguez E. Calidad de vida profesional del personal de enfermería. Distrito Federal: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2011.	0.81

2.9. Métodos de análisis de datos

Luego de concluida la recolección de datos, estos fueron procesados en forma manual y mediante el uso de paquete estadístico Microsoft Excel y SPSS versión 20.0; previa elaboración de la tabla de códigos y tabla matriz. Los resultados fueron presentados en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva considerando el marco teórico. Asimismo, para determinar la relación entre las variables de estudio se realizó el cálculo

de la Prueba del Coeficiente Correlacional Rho de Spearman.

2.10. Aspectos éticos

Para llevar a cabo la implementación del estudio se consideró contar con la respectiva autorización de la Jefatura del Departamento de Enfermería se tuvo una entrevista donde se le explico los objetivos de la investigación y luego se procedió a cumplir con los requisitos que la institución exige a través de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del centro asistencial donde se aplicó la encuesta, siendo la siguiente documentación que presentar:

Anexo 2 ficha de Investigador

Anexo 3 Hoja de Resumen del Proyecto de Investigación.

Anexo 4 Compromiso del investigador principal

Anexo 5 Compromiso del(os) co- investigadores

Anexo 6 Autorización del proyecto de Investigación

Asimismo, el consentimiento informado de los profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Las Enfermeras de la Especialidad de Neonatología se mostraron con mucha disponibilidad para realizar la encuesta, siempre exponiendo las explicaciones del caso previo a la aplicación del instrumento.

Para aplicar la encuesta se respetó el tiempo y el espacio de los profesionales, por tal se llevó a cabo en los turnos de mañana, tarde de acuerdo con el tiempo que disponía cada encuestada.

III. Resultados

3.1. Tabla 1.

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 – 2017

Condiciones de trabajo	Insatisfecha		Satisfecha		Total	
	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	16	16.7%	21	21.9%	37	38.5%
Favorable	26	27.1%	33	34.4%	59	61.5%
Total	42	43.8%	54	56.0%	96	100%

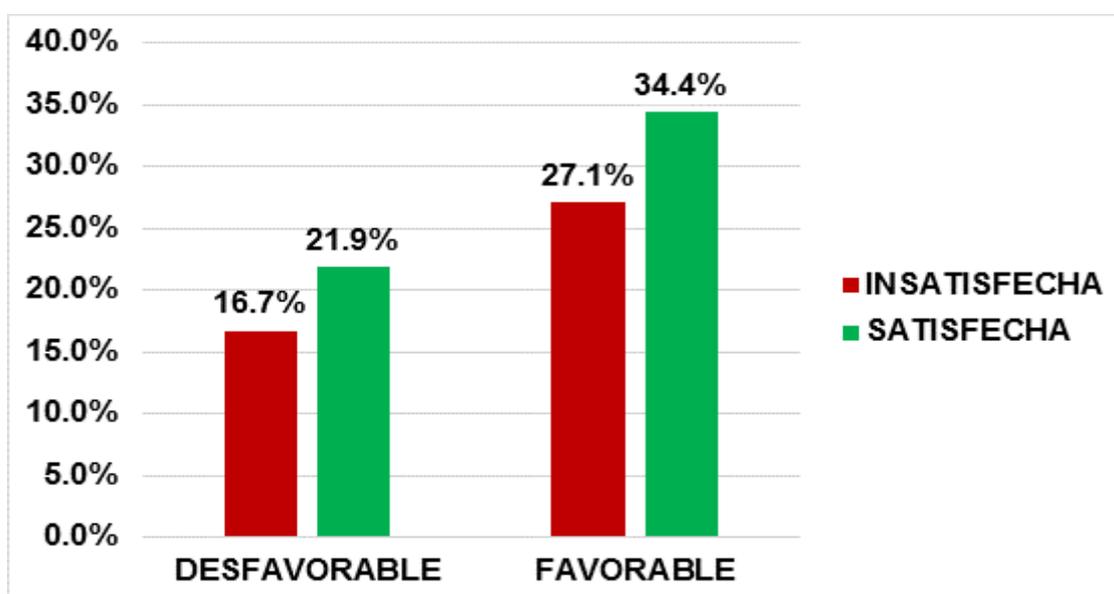


Figura 1.

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 – 2017

En la tabla 1, evidencia que las condiciones de trabajo desfavorable condicionan una calidad de vida laboral insatisfecha en un 16.7%, y que las condiciones laborales favorables condicionan una calidad de vida laboral satisfecha en un 34.4%.

3.2. Tabla 2.

Condiciones individuales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Lima – 2017

Condiciones individuales	Calidad de vida laboral				Total	
	Insatisfecha		Satisfecha		n	%
	n	%	n	%		
Desfavorable	25	26.0%	31	32.3%	56	58.3%
Favorable	17	17.7%	23	24.0%	40	41.7%
Total	42	43.8%	54	56.3%	96	100%

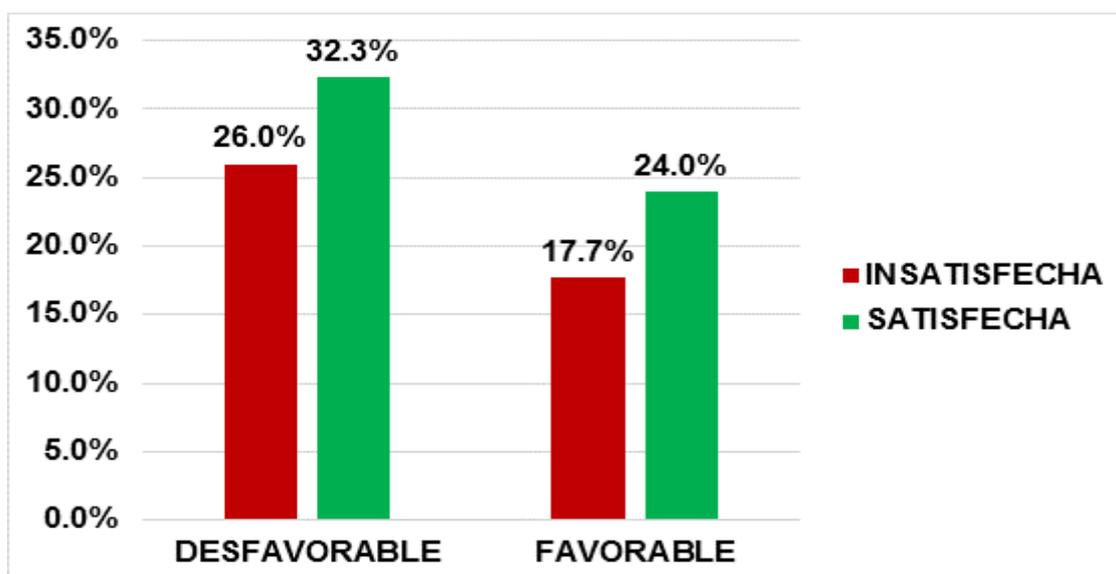


Figura 2.

Condiciones individuales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017

En la tabla 2, evidencia que las condiciones individuales desfavorables condicionan una calidad de vida laboral insatisfecha en un 26%, y que las condiciones individuales favorables condicionan una calidad de vida laboral satisfecha en un 24%.

3.3. Tabla 3.

Condiciones ambientales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Lima – 2017

Condiciones ambientales	Calidad de vida laboral				Total	
	Insatisfecha		Satisfecha		N	%
	n	%	n	%		
Desfavorable	29	30.2%	37	38.5%	66	68.8%
Favorable	13	13.5%	17	17.7%	30	31.3%
Total	42	43.8%	54	56.3%	96	100%

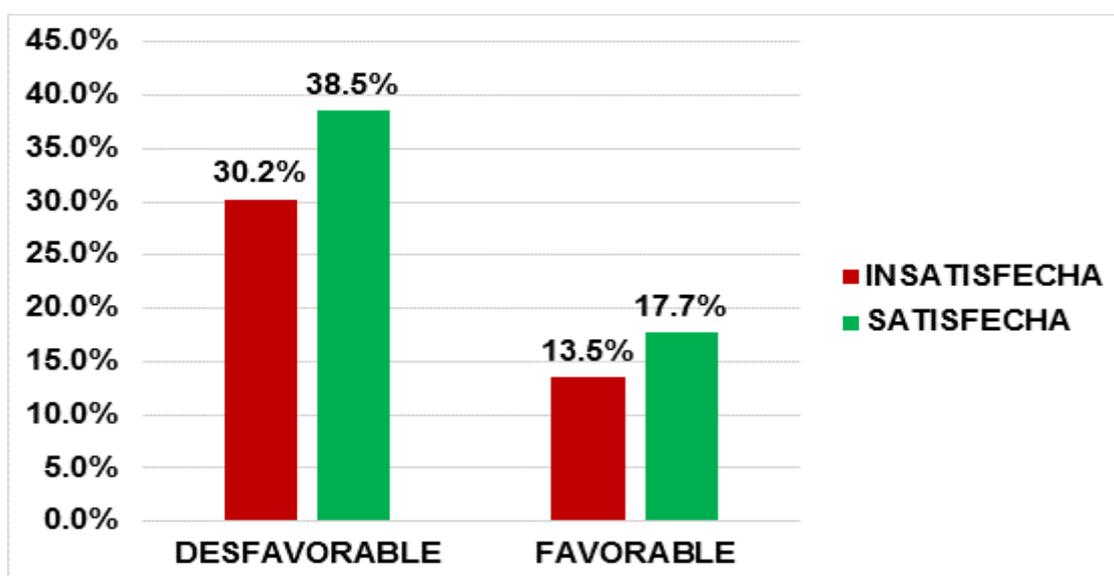


Figura 3.

Condiciones ambientales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017

En la tabla 3, evidencia que las condiciones ambientales desfavorable condicionan una calidad de vida laboral insatisfecha en un 30.2%, y que las condiciones ambientales favorables condicionan una calidad de vida laboral satisfecha en un 17.7%.

3.4. Tabla 4.

Condiciones de la carga física y mental y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017

Carga física y mental	Insatisfecho		Satisfecho		Total	
	n	%	n	%	n	%
Desfavorable	25	26.0%	34	35.4%	59	61.5%
Favorable	17	17.7%	20	20.8%	37	38.5%
Total	42	43.8%	54	56.3%	96	100%

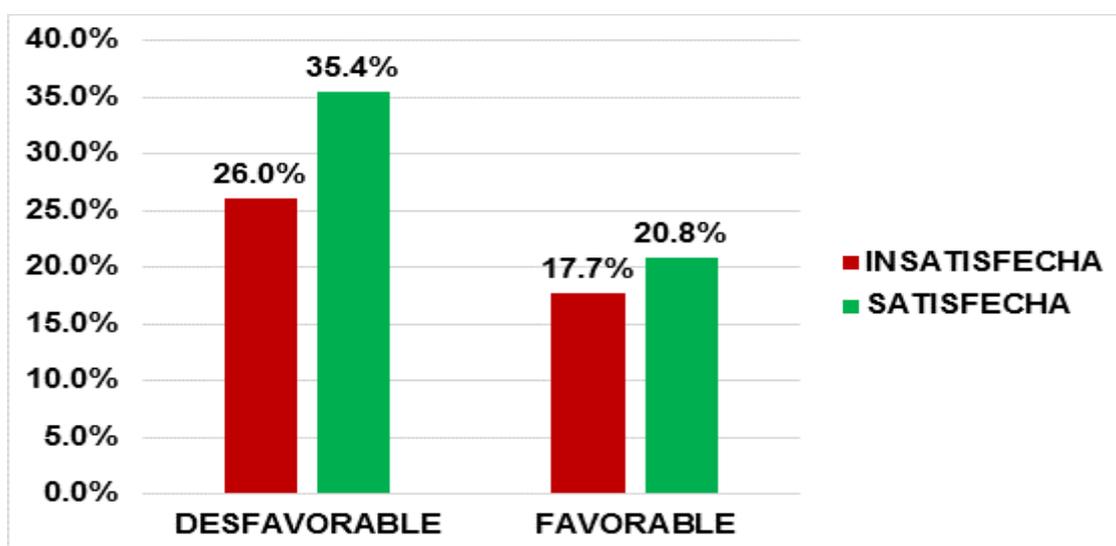


Figura 4.

Condiciones de la carga física y mental y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017

En la tabla 4, evidencia que la carga física y mental desfavorable condicionan una calidad de vida laboral insatisfecha en un 26%, y que la carga física y mental favorables condicionan una calidad de vida laboral satisfecha en un 20.8%.

3.5. Tabla 5.

Condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Lima – 2017

Condiciones de seguridad	Calidad de vida laboral				Total	
	Insatisfecha		Satisfecha		n	%
	n	%	n	%		
Desfavorable	22	22.9%	22	22.9%	44	45.8%
Favorable	20	20.8%	32	33.3%	52	54.2%
Total	42	43.8%	54	56.3%	96	100%

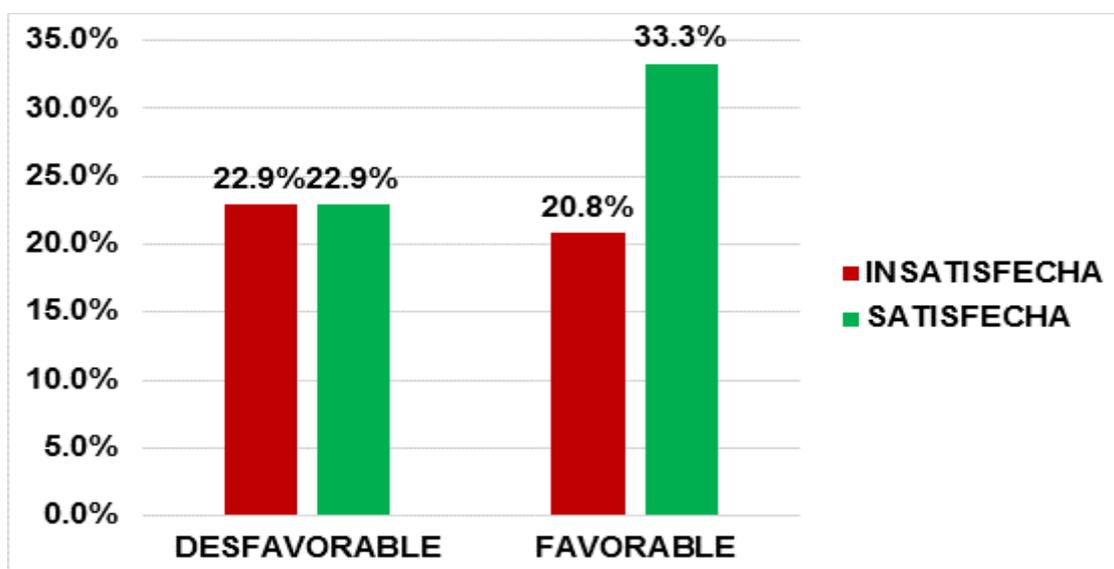


Figura 5.

Condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017

En la tabla 5, evidencia que las condiciones de seguridad desfavorable condicionan una calidad de vida laboral insatisfecha en un 22.9%, y que las condiciones de seguridad favorable condicionan una calidad de vida laboral satisfecha en un 33.3%.

3.6. Tabla 6.

Condiciones de la organización y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017

Condiciones de la organización	Calidad de vida laboral				Total	
	Insatisfecha		Satisfecha		N	%
	n	%	n	%		
Desfavorable	14	14.6%	13	13.5%	27	28.1%
Favorable	28	29.2%	41	42.7%	69	71,9%
Total	42	43.8%	54	56.3%	96	100%

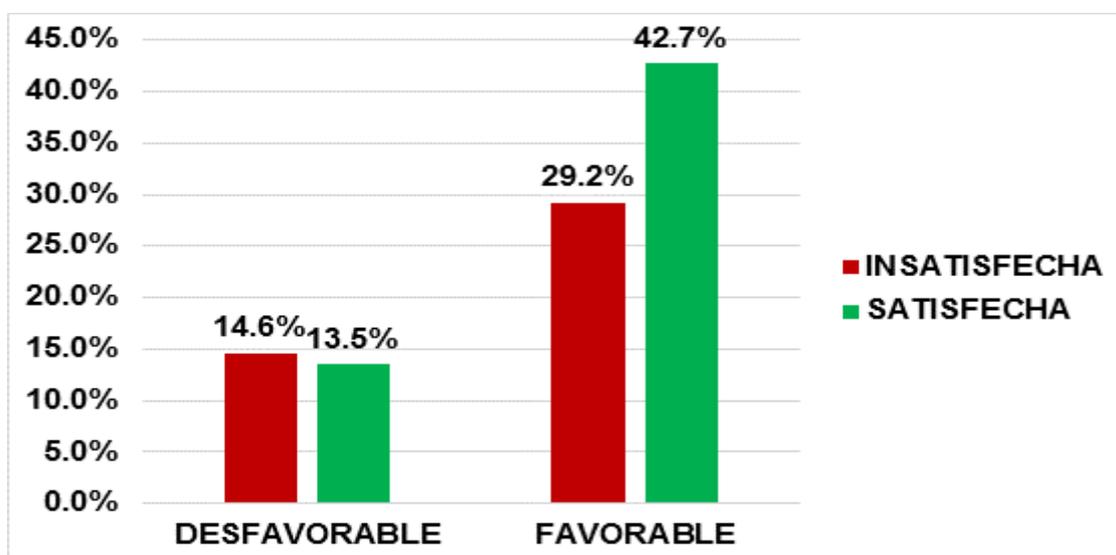


Figura 6.

Condiciones de la organización y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017

En la tabla 6, evidencia que las condiciones de la organización desfavorable condicionan una calidad de vida laboral insatisfecha en un 14.6%, y que las condiciones ambientales favorables condicionan una calidad de vida laboral satisfecha en un 42.7%%.

3.7. Prueba de Hipótesis General

Ha Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017.

Ho No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula
Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 7.

Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman de las variables:

**Condiciones de trabajo * Calidad de vida laboral*

Rho de Spearman	Calidad de vida laboral
Coeficiente de correlación	0.615
Condiciones de trabajo	Sig. (bilateral) 0.002
	N 96

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $\rho = 0.615$ entre las variables: condiciones de trabajo y calidad de vida laboral confirman que existe una relación significativa. La significancia de $p = 0,002$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es positiva, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Conclusión: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017.

3.7.1. Prueba de Hipótesis Específica 1

Ha Existe relación significativa entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

Ho No existe relación significativa entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula
Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 8.

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman de las variables:

*Condiciones individuales * Calidad de vida laboral*

Rho de Spearman		Calidad de vida laboral
	Coefficiente de correlación	0.564
Condiciones individuales	Sig. (bilateral)	0.002
	N	96

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $\rho = 0.564$ entre las variables: condiciones individuales y calidad de vida laboral confirman que existe una relación positiva. La significancia de $p = 0,002$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Conclusión: Existe relación significativa entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017

3.7.2. Prueba de Hipótesis Específica 2

Ha Existe relación significativa entre las condiciones ambientales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

Ho No existe relación significativa entre las condiciones ambientales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula
Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 9.

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman de las variables:

*Condiciones ambientales *Calidad de vida laboral*

Rho de Spearman		Calidad de vida laboral
	Coeficiente de correlación	0.514
Condiciones ambientales	Sig. (bilateral)	0.000
	N	96

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $\rho = 0.514$ entre las variables: factores laborales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería confirman que existe una relación positiva. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Conclusión: Existe relación significativa entre las condiciones ambientales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017.

3.7.3. Prueba de Hipótesis Específica 3

Ha Existe relación significativa entre las condiciones de la carga física y mental y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

Ho No existe relación significativa entre las condiciones de la carga física y mental y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de Neonatología del HNERM.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula
Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 10.

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman de las variables:

*Condiciones de la carga física y mental * Calidad de vida laboral*

Rho de Spearman		Calidad de vida laboral
	Coeficiente de correlación	0.564
Condiciones de la carga física y mental	Sig. (bilateral)	0.01
	N	96

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $\rho = 0.564$ entre las variables: condiciones de la carga física y mental y calidad de vida laboral confirman que existe una relación positiva. La significancia de $p = 0,001$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Conclusión: Existe relación significativa entre las condiciones de la carga física y mental y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017.

3.7.4. Prueba de Hipótesis Específica 4

Ha Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

Ho No existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula
Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 11.

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman de las variables:

** Condiciones de seguridad * Calidad de vida laboral*

Rho de Spearman		Calidad de vida laboral
	Coeficiente de correlación	0.514
Condiciones de seguridad	Sig. (bilateral)	0.000
	N	96

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $\rho = 0.514$ entre las variables: condiciones de seguridad y calidad de vida laboral confirman que existe una relación positiva. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Conclusión: Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM. Lima – 2017.

3.7.5. Prueba de Hipótesis Específica 5

Ha Existe relación significativa entre las condiciones de la organización y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

Ho No existe relación significativa entre las condiciones de la organización y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula
Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Ha

Tabla 12.

Coefficiente de Correlación de Rho de Spearman de las variables:

*Condiciones de la organización * Calidad de vida laboral*

Rho de Spearman	Calidad de vida laboral
Coeficiente de correlación	0.514
Condiciones de la organización Sig. (bilateral)	0.000
N	96

Interpretación: Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $\rho = 0.514$ entre las variables: condiciones de la organización y calidad de vida laboral confirman que existe una relación positiva. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Conclusión: Existe relación significativa entre las condiciones de la organización y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM. - Lima 2017.

IV.- Discusiones

Luego del análisis de los resultados se halló que existe relación significativa entre las 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 – 2017; al respecto el estudio de Cifuentes (2013), indicó que Canales, Valenzuela y Paravic (2016), donde reportaron que las enfermeras se desenvuelven en condiciones laborales carentes de materiales e insumos, así como precarios equipos, carga laboral aumentada, escasa dotación de personal, y trabajar en condiciones desfavorables. Por lo tanto, el estudio concluye que las enfermeras deben soportan diariamente labores extenuantes, trayendo consigo el desgaste físico, fatiga y estrés. Además, reportaron que las enfermeras muchas veces brindan beneficios al ser humano; sin embargo, por la falta de condiciones laborales adecuadas, les conlleva a presentar problemas o alteraciones de conductas negativas o patológicas que acarrear en su estado de salud física y mental. Por lo tanto, concluye que las enfermeras presentan una calidad de vida empobrecida.

Por otro lado, se halló que existe relación significativa entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM; al respecto el estudio de García, Pomares, Pardo y Del Monte (2012), donde reportaron que las enfermeras se encuentran desmotivadas por el exceso de trabajo, y el escaso apoyo directivo. Por lo tanto, se concluye que las enfermeras se encuentran desmotivadas por la insatisfacción debida a la carga laboral y el apoyo directivo su calidad de vida se ve disminuida laboralmente. Puello (2013), reportó bajos índices de apoyo directivo y carga laboral, e índices positivos de motivación intrínseca. Por lo tanto, se concluye que las enfermeras se encuentran desmotivadas por la falta de autonomía, sueldos bajos, falta de reconocimiento y promoción, exceso de trabajo, extenuantes turnos y horarios laborales, lo cual los conlleva a presentar una calidad de vida laboral disminuida.

Asimismo, se halló que existe relación significativa entre las condiciones ambientales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del HNERM.; al respecto el estudio de Tomasina, Bozzo, Chaves y

Pucci (2011), donde reportaron que las enfermeras perciben carencia de condiciones favorables en cuanto a la ventilación e iluminación, con presencia de riesgos físicos, químicos y biológicos elevados para su salud conllevando a problemas de visión, irritación de piel y mucosas, cuadros alérgicos y problemas osteoarticulares. Por lo tanto, se concluye que las enfermeras presentan problemas en relación con la salud con lesiones agudas como accidentes con objetos punzocortantes y traumatismos.

También, se halló que existe relación significativa entre las condiciones de la carga física y mental y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología HNERM; al respecto el estudio de Mesa y Romero (2011), donde reportaron que las enfermeras manifiestan percibir un ambiente desfavorable con un nivel de precariedad, con ingresos o salarios bajos para subsistir, no acordes con la sobrecarga laboral que demuestran en su quehacer diario en el servicio, dejando de lado la parte familiar y personal por pasar demasiado tiempo en la institución de salud. Por lo tanto, se concluye que las enfermeras perciben condiciones laborales deficientes por extensas jornadas laborales, que son bien remuneradas.

El estudio de Ayvar (2013), donde reportó que las enfermeras asistenciales están sometidas constantemente a soportar emociones fuertes, tensiones y peligros, así como condiciones laborales inadecuadas, los cuales les conlleva a la presencia de estrés laboral, disminuyendo su capacidad productiva, trayendo consigo una baja atención asistencial. Por lo tanto, se concluye que las condiciones de trabajo originan niveles altos de estrés laboral en las enfermeras, con la presencia de desmotivación laboral.

Además, se halló que existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de Neonatología del HNERM; al respecto el estudio de Grimaldo (2012), donde reportó que los profesionales de la salud perciben una calidad de vida favorable en cuanto percibían sueldos elevados; mientras los que percibían sueldos bajos su calidad de

vida se ve disminuida en cuanto al aspecto del bienestar económico, amistades, familiares, maritales, recreacional, y otros aspectos. Por lo tanto, se concluye que los profesionales de enfermería perciben su calidad de vida en función al sueldo que perciben mensualmente por su labor profesional realizada.

Por último, se halló que existe relación significativa entre las condiciones de la organización y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de Neonatología del HNERM; al respecto el estudio de Cáceres y Tavera (2013), donde reportó la existencia de fatiga, cansancio, malhumor, y por ende su baja realización personal; debido al desencadenamiento del estrés por presentar condiciones laborales que dificultan un desempeño óptimo durante su ejercicio profesional de enfermera asistencial.

V. Conclusiones

Primera: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017; es decir, existe una correlación de Spearman de 0.615, con un nivel de significancia de 0,05 y p-valor = 0,002 < 0,05; por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

Segunda: Existe relación significativa entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios Neonatología del HNERM; es decir, existe una correlación de Spearman de 0.564, con $\alpha = 0,05$ y p-valor = 0,001 < 0,05; por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1.

Tercera: Existe relación significativa entre las condiciones ambientales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los SN del HNERM; es decir, existe una correlación de Spearman de 0.514, con $\alpha = 0,05$ y p-valor = 0,000 < 0,05; por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2.

Cuarta: Existe relación significativa entre las condiciones de la carga física y mental y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los SN del HNERM; es decir, existe una correlación de Spearman de 0.564, con $\alpha = 0,05$ y p-valor = 0,001 < 0,05; por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3.

Quinta: Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los SN del HNERM; es decir, existe una correlación de Spearman de 0.514, con $\alpha = 0,05$ y p-valor = 0,000 < 0,05; por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4.

Sexta: Existe relación significativa entre las condiciones de la organización y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los SN del HNERM; es decir, existe una correlación de Spearman de 0.514, con $\alpha = 0,05$ y p-valor = 0,000 < 0,05; por lo tanto, se acepta la hipótesis específica.5

VI. Recomendaciones

Primera: A las autoridades del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins tomar este estudio como base para profundizar el análisis y sobre todo atender la insatisfacción que existe en el personal de enfermería aplicando las políticas administrativas con justicia y equidad a través de la práctica de liderazgo innovador y transformador que centre su atención en el desarrollo del capital humano y por ende tener una calidad de vida laboral satisfactoria.

Segunda: A las enfermeras jefes de los Servicios de Neonatología del HNRM deben generar comunicación asertiva y promover cursos o talleres de capacitación de alto nivel, a fin de contar con personal altamente capacitado mejorando la capacitación, dotación de personal, condiciones físicas, provisión de insumos y equipamiento que permitan que las condiciones de trabajo eleven la calidad de vida laboral.

Tercera: Propiciar favorables condiciones de trabajo con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y la institución para el desarrollo de actividades cotidianas.

Cuarta: Promover la capacitación, así como, la integración del personal hacia el trabajo en grupo, la concientización a las enfermeras(os) sobre las potencialidades en función de lograr el éxito personal y profesional para mejorar la calidad de vida laboral y por ende el cuidado a los usuarios.

Quinta: Propiciar un ambiente de trabajo donde el personal de enfermería perciba que su labor es valorada, donde se fomente el respeto, la flexibilidad, la participación y la autonomía, esto repercutirá en el cuidado que recibirá el paciente, en un ambiente más armonioso para trabajar, donde existirá unión y el trabajo de enfermería será percibido por los pacientes como eficiente, eficaz y de calidad.

VII Referencias

- Acosta R (2011). *Bases conceptuales y organización de la salud ocupacional en el Instituto de Seguridad Social*. Bogotá: Instituto de Seguros Sociales de Colombia.
- Aguilló E, Torres A (2012). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social*. Asturias: Colegio de Psicología de España (Psicothema).
- Astudillo P, Alarcón A, Lema M (2013). *Protectores de estrés laboral: percepción del personal de enfermería y médicos*. Temuco: Universidad de la Frontera de Chile.
- Ayvar G (2013). *Condiciones de trabajo y nivel de estrés laboral, de las enfermeras del Servicio de Emergencias del Instituto Peruano de Seguridad Social Guillermo Almenara Irigoyen*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2015). *Documento Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe*. Washington DC: BID.
- Cabezas C (2010). *Cuestionario de la calidad de vida de los profesionales CV-35*.
- Cáceres C, Tavera M (2013). *Burnout y condiciones laborales en enfermeras y técnicas de cuidados intensivos neonatales*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Canales M, Valenzuela S, Paravic T (2016). *Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile*. Santiago de Chile: Universidad de Concepción de Chile.
- Colegio de Enfermeros del Perú (2015). *Condiciones laborales desfavorables a las que están expuestos los profesionales de enfermería*. Lima: CEP del Perú.
- Fernández A, Jiménez C, Casado O (2012). *Calidad de vida de los profesionales de*

enfermería en atención primaria de Soria. Buenos Aires: Lascasas.

Fernández D, Hernández S y Batista P (2010). *Metodología de la investigación*. Distrito Federal: Pearson.

Fontes R (2015). *Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de política*. Washington DC: BID.

García J, Beltrán A, Daza M (2011). *Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

García J, Beltrán A, Daza M (2011). *Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

García M, Pomares M, Pardo M, Monte J (2012). *La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría*. Toledo: Universidad de Murcia de España.

González R, Hidalgo G, Salazar J (2012). *Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización*. Xalapa: Universidad Veracruzana de México.

Grimaldo M (2012). *Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima*. Lima: Universidad de San Martín de Porres del Perú.

Guerrero J, Puerto Y (2011). *Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Herrera R, Cassals M (2005). *Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería*. La Habana: Revista Cubana de Enfermería.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). *Definición de las condiciones de trabajo en el personal de enfermería*. Madrid: INSHT de España.

- Karasek R (2010). The political implications of psychosocial work redesign: a model of the psychosocial class structure. *Int J Health Serv.*
- Mesa L, Romero M (2011). Profesionales de enfermería y cuidado en las condiciones laborales actuales. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana de Colombia.
- Ministerio de la Protección Social (2007). *Cuestionario de condiciones de trabajo: Encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo.* Bogotá: MPC de Colombia.
- Ministerio de Salud del Perú (2015). *Condiciones laborales de enfermería y riesgos físicos, biológicos y químicos.* Lima: MINSA del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Condiciones laborales en los profesionales de enfermería y enfermedades ocupacionales.* Ginebra; OIT.
- Pino R (2011). *Metodología de la investigación científica.* Lima: San Marcos.
- Puello Y, Quintero N, Canova C, Camargo Y, Amaya L. *Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos de una Clínica Privada de la Ciudad de Santa Marta.* Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana de Colombia.
- Quintana M, Valenzuela S, Paravic T (2014). *Enfermería desde la perspectiva del trabajo decente.* Santiago de Chile: Universidad de Concepción de Chile.
- Sanjuán L, Arrazola O, García L (2015). *Prevalencia del Síndrome del Burnout en el personal de enfermería del Servicio.* Madrid: Universidad de Murcia de España.
- Sosa O, Cheverría S, Rodríguez E (2011). *Calidad de vida profesional de enfermería.* Distrito Federal: Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del

Seguro Social.

Sosa O, Rivera S, Rodríguez E (2011). *Calidad de vida profesional del personal de enfermería*. Distrito Federal: Universidad Autónoma de San Luis Potosí de México.

Sosa O, Rivera S, Rodríguez M (2011). *Calidad de vida profesional del personal de enfermería*. Distrito Federal: Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS)

Testa M, Simonson C (1997). *Assessment of quality of life outcomes*. England: The New England Journal of Medicine.

Tomasina F, Bozzo E, Chaves E, Pucci F (2011). *Impacto de las condiciones laborales en la salud de trabajadores de un centro quirúrgico*. Montevideo: Universidad de la República de Uruguay.

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

Velásquez R. (2010) *La satisfacción con las condiciones de trabajo una propuesta para su medición*. Distrito Federal: El Manual Moderno.

VIII. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1 : CONDICIONES DE TRABAJO			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins? Lima – 2017?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017.</p>	<p>General</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017.</p>	Individuales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción laboral ▪ Exigencias laborales ▪ Facilidad para aprender ▪ Autoconcepto e imagen ▪ Comunicación ▪ Creencias y valores ▪ Expectativas ▪ Toma de decisiones 	01 – 08	Desfavorable 00 – 13 Favorable 14 – 27
<p>Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM?</p>	<p>Específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM.</p>	<p>Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM.</p>	Ambientales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ventilación ▪ Iluminación ▪ Temperatura ▪ Riesgo químico ▪ Riesgo biológico ▪ Medidas de protección ▪ Inmunización 	09 – 15	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones ambientales y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las condiciones ambientales y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM.</p>	<p>Existe relación significativa entre las condiciones ambientales y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM.</p>	Carga física y mental	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monotonía y repetitivo ▪ Satisfacción ▪ Posturas incómodas ▪ Levantamiento 	16 – 19	
			Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medidas de protección ▪ Medidas estándares ▪ Uso de contenedores ▪ Ambientes seguros ▪ Vigilancia 	20 – 24	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de la</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las condiciones de la</p>	<p>Existe relación significativa entre las condiciones de la carga física</p>	Organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Turnos laborales ▪ Horas de trabajo ▪ Reconocimiento 	25 – 27	
VARIABLE 2 : CALIDAD DE VIDA LABORAL						

			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración
<p>carga física y mental y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM?</p>	<p>carga física y mental y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM.</p>	<p>y mental y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM.</p>	Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Institucional ▪ Jefe de servicio ▪ Reconocimiento ▪ Reclamaciones ▪ Director ▪ Autonomía ▪ Propuestas ▪ Salarios ▪ Creatividad ▪ Variedad ▪ Desarrollo y superación ▪ Compañerismo ▪ Satisfacción 	01 – 13	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM.</p>	<p>Existe relación significativa entre las condiciones de seguridad y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM.</p>				
<p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de la organización y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM?.</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las condiciones de la organización y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM.</p>	<p>Existe relación significativa entre las condiciones de la organización y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el SN del HNERM.</p>	Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conflictos ▪ Incomodidad ▪ Vida personal ▪ Interrupciones ▪ Estresantes ▪ Trabajar deprisa ▪ Presión recibida ▪ Responsabilidad ▪ Excesivo trabajo 	14 – 24	<p>Insatisfecha</p> <p>00 – 17</p> <p>Satisfecha</p> <p>18 – 34</p>
			Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación ▪ Motivación ▪ Apoyo mutuo ▪ Seguro de sí ▪ Tareas ▪ Creatividad ▪ Habilidades ▪ Vocación ▪ Apoyo familiar 	25 – 34	



ANEXO 2. INSTRUMENTOS

INTRODUCCIÓN:

Estimada (o) enfermera (o): estoy realizando un estudio titulado “Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – 2016”, 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.

DATOS GENERALES:

Edad: _____ años

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Estado civil:

- a) Soltero(a)
- b) Casado(a)
- c) Conviviente

Situación laboral:

- a) Nombrado
- b) Contratado

Experiencia laboral en el servicio de neonatología:

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

Experiencia laboral en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins:

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

DATOS ESPECÍFICOS:**CONDICIONES DE TRABAJO**

CONDICIONES INDIVIDUALES	NO	SI
1. ¿Su trabajo satisface sus necesidades, autoestima y realización?		
2. ¿Las tareas que realiza le exigen más conocimientos, experiencia y habilidades?		
3. ¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?		
4. ¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?		
5. ¿Tiene facilidad para comunicarse y aprender de sus experiencias?		
6. ¿Siente que con frecuencia en el servicio hay conflicto con sus creencias y valores?		
7. ¿Su trabajo cumple con las expectativas que se planteó en su formación?		
8. ¿Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le ordene que hacer?		
CONDICIONES AMBIENTALES	NO	SI
9. ¿La ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?		
10. ¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?		
11. ¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?		
12. ¿Considera que está expuesta a sustancias químicas en el servicio?		
13. ¿Considera que está expuesta a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo?		
14. ¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?		
15. ¿Se encuentra vacunado(a) contra el VHB y tétano?		
CONDICIONES DE LA CARGA FÍSICA Y MENTAL	NO	SI
16. ¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?		
17. ¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?		
18. ¿Durante el turno de trabajo pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?		
19. ¿Realiza levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades?		
CONDICIONES DE SEGURIDAD	NO	SI
20. ¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?		
21. ¿Implementa medidas estándares en la ejecución de procedimientos de enfermería?		
22. ¿Existen contenedores de desecho cercanos donde desarrolla sus actividades?		
23. ¿El servicio está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con equipamiento?		
24. ¿Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su servicio?		
CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN	NO	SI
25. ¿Realiza más de un turno diario en el servicio donde trabaja?		
26. ¿Realiza más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?		
27. ¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad?		

FUENTE: Cuestionario 1 adaptado por García J, Beltrán A, Daza M. Auoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2011

CALIDAD DE VIDA LABORAL

APOYO DIRECTIVO	NO	SI
1. ¿La institución trata de mejorar la calidad de vida en el trabajo?		
2. ¿Recibe información de los jefes sobre los resultados del trabajo?		
3. ¿Labora y recibe reconocimiento de las personas por el esfuerzo realizado en el trabajo?.		
4. ¿Tiene posibilidad de expresar lo que piensa y necesita en el trabajo?		
5. ¿El apoyo de jefes y directivos está siempre presente?		
6. ¿Tiene autonomía o libertad de decisión?		
7. ¿Es posible que sus propuestas sean escuchadas y aplicadas?		
8. ¿La Satisfacción con el sueldo que recibe existe?		
9. ¿Se le permite ser creativa(o) en el trabajo?		
10. ¿Existe variedad en el trabajo?		
11. ¿La posibilidad de desarrollo y superación en el trabajo está presente?		
12. ¿Hay apoyo de sus compañeros para realizar las actividades?		
13. ¿Existe satisfacción con el tipo de trabajo que realiza?		
CARGA DE TRABAJO	NO	SI
14. ¿Tiene conflictos con otras personas en el trabajo?		
15. ¿Existe Incomodidad física por el área donde labora?		
16. ¿Hay falta de tiempo para su vida personal?		
17. ¿Tiene interrupciones molestas en el trabajo?		
18. ¿El trabajo le genera estrés?		
19. ¿El trabajo tiene consecuencias negativas para la salud?		
20. ¿Hay presión recibida para cumplir la calidad de trabajo?		
21. ¿Recibe presión para mantener la carga de trabajo?		
22. ¿Hay prisas por falta de tiempo para hacer el trabajo?		
23. Carga de responsabilidad en mi trabajo.		
24. Carga de trabajo a la semana.		
MOTIVACIÓN INTRINSECA	NO	SI
1. Recibo capacitación necesaria para realizar mi trabajo		
2. Me siento motivada(o), con ganas de esforzarme		
3. Apoyo de mis compañeros para cumplir con las responsabilidades que me delegan		
4. Estoy capacitada(o) para hacer mi trabajo actual		
5. Separo las tareas profesionales al terminar mi jornada de trabajo		
6. Ganas de ser creativa(o)		
7. Lo que tengo que hacer me queda claro		
8. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas		
9. Me siento orgullosa(o) de mi trabajo		
10. Recibo apoyo de mi familia		

FUENTE: Cuestionario 2 adaptado de Sosa O, Rivera S, Rodríguez E. Calidad de vida profesional del personal de enfermería. Distrito Federal: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2011

ANEXO 4 Matriz de Datos Generales: Dimensión: Condiciones Individuales de la variable Condiciones laborales

Nº de Enfermeras	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1. Su trabajo satisface sus necesidades, autoestima y realización	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
2. Las tareas que realiza le exigen más conocimientos, experiencia y habilidades	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3. Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
4. Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5. Tiene facilidad para comunicarse y aprender de sus experiencias	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6. Siente que con frecuencia en el servicio hay conflicto con sus creencias y valores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0
7. Su trabajo cumple con las expectativas que se planteó en su formación	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
8. Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le ordene que hacer	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0

Leyenda

Si	1
No	0

N° de Enfermeras	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	Si	No	Total
1. Su trabajo satisface sus necesidades, autoestima y realización	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	82	14	96
2. Las tareas que realiza le exigen más conocimientos, experiencia y habilidades	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	84	12	96
3. Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	78	18	96
4. Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	94	2	96
5. Tiene facilidad para comunicarse y aprender de sus experiencias	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	85	11	96
6. Siente que con frecuencia en el servicio hay conflicto con sus creencias y valores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	78	96

7. Su trabajo cumple con las expectativas que se planteó en su formación	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	61	35	96
8. Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le ordene que hacer	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	80	16	96	

Leyenda

Si	1
No	0



Dimensión: Condiciones Ambientales de Variable de estudio "Condiciones Laborales"

N° Enfermeras	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
9. La ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	
10. La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	
11. Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	
12. Considera que está expuesta a sustancias químicas en el servicio	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0		
13. Considera que está expuesta a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
14. Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0		
15. Se encuentra vacunado(a) contra el VHB y tétano	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1

Leyenda

SI	1
NO	0

15. Se encuentra vacunado(a) contra el VHB y tétano	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Leyenda	SI																				1																	
	NO																				0																	

Dimensión: Condiciones Ambientales de Variable de estudio "Condiciones Laborales"

N° Enfermeras	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	SI	NO	TOTAL
9. La ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	83	96
10. La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	72	24	96
11. Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	90	6	96
12. Considera que está expuesta a sustancias químicas en el servicio	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	92	4	96
13. Considera que está expuesta a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	96	0	96

Dimensión: Condiciones de la Carga Física y Mental de variable "Condiciones Laborales"

N° Enfermeras	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
16. Considera que su trabajo es monótono y repetitivo	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
17. Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1
18. Durante el turno de trabajo pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
19. Realiza levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1

Leyenda

SI	1
NO	0

Dimensión: Condiciones de la Carga Física y Mental de variable "Condiciones Laborales"

N° Enfermeras	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	
16. Considera que su trabajo es monótono y repetitivo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	
17. Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	
18. Durante el turno de trabajo pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	
19. Realiza levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Leyenda	SI	1																																
	NO	0																																

Dimensión: Condiciones de la Carga Física y Mental de variable "Condiciones Laborales"

Nº Enfermeras	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	Si	No	Total
16. Considera que su trabajo es monótono y repetitivo	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	51	45	96
17. Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	74	22	96
18. Durante el turno de trabajo pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	90	6	96
19. Realiza levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	94	2	96

Leyenda	SI	1
	NO	0

Dimensión Condiciones de Seguridad de la variable "Condiciones Laborales"

N° Enfermeras	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
20. Existen suficientes medidas de protección personal durante el servicio	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1
21. Implementa medidas estándares en la ejecución de procedimientos de enfermería	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22 existen contenedores de desecho cercanos donde desarrolla sus actividades	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1
23. El servicio está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con equipamiento	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24. Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su servicio	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0

LEYENDA

SI	1
NO	0

Dimensión Condiciones de Seguridad de la variable "Condiciones Laborales"

Nº Enfermeras	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	
20. Existen suficientes medidas de protección personal durante el servicio	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
21. Implementa medidas estándares en la ejecución de procedimientos de enfermería	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	
22 existen contenedores de desecho cercanos donde desarrolla sus actividades	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0
23. El servicio está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con equipamiento	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
24. Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su servicio	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
LEYENDA	SI	1																															
	NO	0																															

Dimensión Condiciones de Seguridad de la variable "Condiciones Laborales"

Nº Enfermeras	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	Si	No	Total
20. Existen suficientes medidas de protección personal durante el servicio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	44	52	96
21. Implementa medidas estándares en la ejecución de procedimientos de enfermería	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	52	44	96
22. existen contenedores de desecho cercanos donde desarrolla sus actividades	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	83	11	96
23. El servicio está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con equipamiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	51	45	96
24. Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su servicio	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	¿	0	0	0	0	40	56	96

LEYENDA

SI	1
NO	0

Dimensión: Condiciones de la Organización de la Variable Condiciones Laborales

N° Enfermeras	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
25. Realiza más de un turno diario en el servicio donde trabaja	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
26. Realiza más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	
27. Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0

Leyenda

SI	1
NO	0

Dimensión: Condiciones de la Organización de la Variable Condiciones Laborales

N° Enfermeras	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	
25. Realiza más de un turno diario en el servicio donde trabaja	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
26. Realiza más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
27. Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Leyenda

SI	1
NO	0

Dimensión: Condiciones de la Organización de la Variable Condiciones Laborales

N° Enfermeras	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	Si	No	Total
25. Realiza más de un turno diario en el servicio donde trabaja	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	79	17	96
26. Realiza más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	84	12	96
27. Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	89	96

Leyenda

SI	1
NO	0

Matriz de datos específicos de variable Condiciones Laborales

CONDICIONES INDIVIDUALES	SI	NO	TOTAL
1. Su trabajo satisface sus necesidades, autoestima y realización	82	14	96
2. Las tareas que realiza le exigen más conocimientos, experiencia y habilidades	84	12	96
3. Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas	78	18	96
4. Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo	94	2	96
5. Tiene facilidad para comunicarse y aprender de sus experiencias	85	11	96
6. Siente que con frecuencia en el servicio hay conflicto con sus creencias y valores	18	78	96
7. Su trabajo cumple con las expectativas que se planteó en su formación	61	35	96
8. Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le ordene que hacer	80	16	96
Total	582	186	768
Porcentaje	76%	24%	100%

CONDICIONES AMBIENTALES	SI	NO	TOTAL
9. La ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada	13	83	96
10. La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada	72	24	96
11. Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura	90	6	96
12. Considera que está expuesta a sustancias químicas en el servicio	92	4	96
13. Considera que está expuesta a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo	96	0	96
14. Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno	90	6	96
15. Se encuentra vacunado(a) contra el VHB y tétano	34	62	96
TOTAL	487	185	
PORCENTAJE	72.50%	27.50%	100%

CONDICIONES DE LA CARGA FÍSICA Y MENTAL	SI	NO	TOTAL
16. Considera que su trabajo es monótono y repetitivo	51	45	96
17. Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo	74	22	96
18. Durante el turno de trabajo pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas	90	6	96
19. Realiza levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades	94	2	96
TOTAL	309	75	384
PORCENTAJE	80.50%	19.5	100%

CONDICIONES DE SEGURIDAD		SI	NO	TOTAL
20.	Existen suficientes medidas de protección personal durante el servicio	44	52	96
21.	Implementa medidas estándares en la ejecución de procedimientos de enfermería	52	44	96
22.	existen contenedores de desecho cercanos donde desarrolla sus actividades	85	11	96
23.	El servicio está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con equipamiento	51	45	96
24.	Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su servicio	40	56	96
TOTAL		272	208	480
PORCENTAJE		56.70%	43.30%	100%

CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN		SI	NO	TOTAL
25.	Realiza más de un turno diario en el servicio donde trabaja	79	17	96
26.	Realiza más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas	84	12	96
27.	Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad	7	89	96
TOTAL		170	118	288
PORCENTAJE		59%	41%	100%

Dimensión: Apoyo Directo Variable Calidad de Vida laboral

N° Enfermeras	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1. La institución trata de mejorar mi calidad de vida en el trabajo	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2. Recibo información de mis jefes sobre los resultados de mi trabajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	
3. Reconocimiento del esfuerzo en mi trabajo por las personas donde laboro	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	
4. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito en mi trabajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	
5. Apoyo de mis jefes y directivos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
6. Tengo autonomía o libertad de decisión	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	
7. Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
8. Satisfacción con el sueldo que recibo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
9. Se me permite ser creativa(o) en mi trabajo	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
10. Existe variedad en mi trabajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
11. Posibilidad de desarrollo y superación en mi trabajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	
12. Apoyo de mis compañeros para realizar mis actividades	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
13. Satisfacción con el tipo de trabajo que realizó	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1

Leyenda:

Si	1
No	0

Dimensión: Apoyo Directo Variable Calidad de Vida laboral

Nº Enfermeras	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
1. La institución trata de mejorar mi calidad de vida en el trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
2. Recibo información de mis jefes sobre los resultados de mi trabajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3. Reconocimiento del esfuerzo en mi trabajo por las personas donde laboro	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	
4. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito en mi trabajo	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	
5. Apoyo de mis jefes y directivos	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	
6. Tengo autonomía o libertad de decisión	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	
7. Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	
8. Satisfacción con el sueldo que recibo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
9. Se me permite ser creativa(o) en mi trabajo	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	
10. Existe variedad en mi trabajo	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	
11. Posibilidad de desarrollo y superación en mi trabajo	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	
12. Apoyo de mis compañeros para realizar mis actividades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
13. Satisfacción con el tipo de trabajo que realizó	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	

Leyenda:

SI	1
No	0

Dimensión: Apoyo Directo Variable Calidad de Vida laboral

	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	Si	No	total	
N° Enfermeras																																			
1. La institución trata de mejorar mi calidad de vida en el trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	8	88	96
2. Recibo información de mis jefes sobre los resultados de mi trabajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	72	24	96
3. Reconocimiento del esfuerzo en mi trabajo por las personas donde laboro	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1		61	35	96	
4. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito en mi trabajo	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	62	34	96	
5. Apoyo de mis jefes y directivos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	64	32	96	
6. Tengo autonomía o libertad de decisión	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	40	56	96	

Dimensión: Motivación Intrínseca variable de "Calidad de vida"																																	
N° Enfermeras	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	Si	No	Total	
25. Recibo capacitación necesaria para realizar mi trabajo	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	81	#	96	
26. Me siento motivada(o), con ganas de esforzarme	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	73	#	96	
27. Apoyo de mis compañeros para cumplir con las responsabilidades que me delegan	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	34	#	96	
28. Estoy capacitada(o) para hacer mi trabajo actual	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	81	#	96
29. Separo las tareas profesionales al terminar mi jornada de trabajo	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	71	#	96	
30. Ganas de ser creativa(o)	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	82	#	96
31. Le queda claro lo que tiene que hacer?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	91	5	96	
32. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	91	5	96	

CALIDAD DE VIDA

	SI	NO	TOTAL
APOYO DIRECTO			
1. La institución trata de mejorar mi calidad de vida en el trabajo	8	88	96
2. Recibo información de mis jefes sobre los resultados de mi trabajo	72	24	96
3. Reconocimiento del esfuerzo en mi trabajo por las personas donde laboro	61	35	96
4. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito en mi trabajo	62	34	96
5. Apoyo de mis jefes y directivos	64	32	96
6. Tengo autonomía o libertad de decisión	40	56	96
7. Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	52	44	96
8. Satisfacción con el sueldo que recibo	2	94	96
9. Se me permite ser creativa(o) en mi trabajo	54	42	96
10. Existe variedad en mi trabajo	90	6	96
11. Posibilidad de desarrollo y superación en mi trabajo	74	22	96
12. Apoyo de mis compañeros para realizar mis actividades	14	82	96
13. Satisfacción con el tipo de trabajo que realizó	53	43	96
TOTAL	646	602	1248
PORCENTAJE	50.80%	49.20%	100.00%

CARGA DE TRABAJO	SI	NO	TOTAL
14. Conflictos con otras personas en mi trabajo	41	55	96
15. Incomodidad física en mi persona por el área de mi trabajo	55	41	96
16. Falta de tiempo para mi vida personal	86	10	96
17. Interrupciones molestas en mi trabajo	94	2	96
18. El trabajo me genera estrés	84	12	96
19. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	90	6	96
20. Prisas por falta de tiempo para hacer mi trabajo	92	4	96
21. Presión recibida para cumplir la calidad de mi trabajo	90	6	96
22. Presión que recibo para mantener la carga de mi trabajo	84	12	96
23. Carga de responsabilidad en mi trabajo	85	11	96
24. Carga de trabajo a la semana	92	4	96
TOTAL	893	163	1056
PORCENTAJE	84.60%	15.40%	100.00%

MOTIVACIÓN INTRINSECA	SI	NO	TOTAL
25. Recibo capacitación necesaria para realizar mi trabajo	81	15	96
26. Me siento motivada(o), con ganas de esforzarme	73	23	96
27. Apoyo de mis compañeros para cumplir con las responsabilidades que me delegan	34	62	96
28. Estoy capacitada(o) para hacer mi trabajo actual	81	15	96
29. Separo las tareas profesionales al terminar mi jornada de trabajo	71	25	96
30. Ganas de ser creativa(o)	82	14	96
31. Le queda claro lo que tiene que hacer?	91	5	96
32. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	91	5	96
33. Me siento orgullosa(o) de mi trabajo	87	9	96
34. Recibo apoyo de mi familia	82	14	96
TOTAL	773	187	960
PORCENTAJE	80.50%	19.50%	100.00%

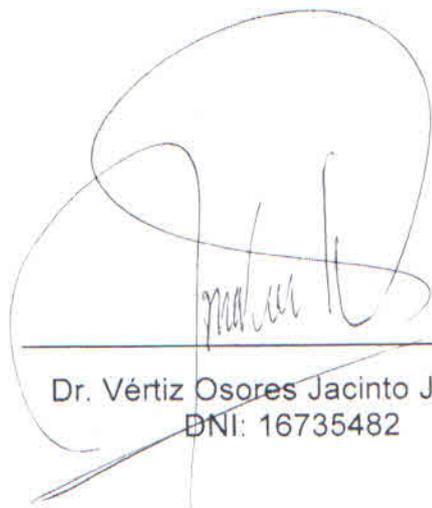


Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de las enfermeras en el servicio de neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2016”**; de la estudiante **Grados Guerrero, Irma Cecilia**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 07 de enero de 2017



Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín
DNI: 16735482

Originality | GradeMark | PeerMark

GRADOS_C.docx
POR



23%
SIMILAR

--
DE 0

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

17 Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima - 2016

1

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magister en Gestión en los Servicios de la Salud

AUTOR:
Br. Irma Cecilia Grados Guerrero

ASESOR:
Dr. Danilo Sánchez Coronel

1 **SECCIÓN:**
Ciencias de la Salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión en los Servicios de la Salud

PERÚ - 2016

Resumen de Coincidencias

1	Entregado a Universid... Trabajo de estudiante	14%
2	Ubaque, Juan Carlos ... Publicación	2%
3	Entregado a Systems ... Trabajo de estudiante	1%
4	www.ugt.es fuente de Internet	1%
5	www.bdigital.unal.edu.co fuente de Internet	1%
6	Entregado a Universid... Trabajo de estudiante	1%
7	www.elsevier.es fuente de Internet	1%
8	bases.bireme.br fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

GRADOS GUERRERO IRMA CECILIA
D.N.I. : 08654022
Domicilio : JR. IGNACIO TOROTE 566 HSB. EL TREPOL. LOS OLIVOS
Teléfono : Fijo 5334283 Móvil 959 468154
E-mail : cecilia.grados@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GRADOS GUERRERO IRMA CECILIA
.....
.....

Título de la tesis:

CONDICIONES DE TRABAJO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LAS
ENFERMERAS QUE LABORA EN LOS SERVICIOS DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL
NACIONAL GERARDO REBAGLIATI MARTÍNEZ

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Irma Grados

Fecha :

13/07/18

686-18



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Visto Bueno
[Handwritten signature]

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto Bueno

ESCUELA DE POSGRADO

Geadas Guerrero Irma Cecilia con DNI N° 08 654022
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Jr. Ignacio Toledo s/c. UAB el trebol los Olivos
(Calle / Lote / No. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: del programa: Maestra en
(Promoción) (Nombre del programa)

gestión de los servicios de la salud identificado con el código de matrícula N° 6000104235
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recurro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

.....
.....
.....
.....

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, de de 2018

[Handwritten signature]
.....
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a.
- b.
- c.
- d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 9.59.46.8154

Email:

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CAMPUS LIMA NORTE
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
10 JUL. 2018
RECIBIDO
Hora: / Firma: