



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima - 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Carbajal Huamán, Shirley Celine (orcid.org/0009-0006-2923-2894)

ASESORES:

Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-8794-0972)

Mg. Berastain Merino, Héctor Hellmuth (orcid.org/0000-0002-3228-2984)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ
2023**

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico enteramente a mi ángel, mi madre Nila, que siempre me guía y esta presente en cada uno de mis proyectos. Aunque no este físicamente, es la motivación y luz en el camino de mi desarrollo personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Primero, dar gracias a Dios, a mi madre que lo acompaña y es la fortaleza en mi vida.

También agradezco a todas y cada una de las personas y colegas que me apoyaron en la realización de este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
Tipo de investigación	24
Diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	26
Población	26
Muestra	26
Muestreo	26
Unidad de análisis	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
Técnicas	27
Instrumentos de recolección de datos	28
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.	
Tabla 1	Datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Nacional de Lima – 2023	30
Tabla 2	Condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Nacional de Lima – 2023	31
Tabla 3	Calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Nacional de Lima – 2023	32
Tabla 4	Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023	33

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Nacional de Lima – 2023	31
Figura 2 Calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Nacional de Lima – 2023	32
Figura 3 Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023	33

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023. **Metodología:** El estudio fue de tipo básico, método cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental, transversal y correlacional. **Resultados:** Las condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería es buena 37.8%, regular 35.6% y mala 26.6%; según dimensiones condiciones individuales es regular 53.3%, buena 28.9% y mala 17.8%; condiciones intralaborales es mala 37.7%, buena 36.7% y mala 37.7%; y condiciones extralaborales es regular 56.7%, mala 28.9% y buena 14.4%. La calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería es medio 56.7%, bajo 22.2% y alto 21.1%; según dimensiones carga en el trabajo es medio 51.1%, alto 30% y bajo 18.9%; apoyo directivo es alto 36.7%, bajo 31.1% y medio 31.1%; y motivación intrínseca es medio 44.4%, bajo 31.2% y alto 24.4%. **Conclusiones:** La Prueba de Correlación de Spearman, $Rho = 0.662$, evidencia una correlación positiva moderada, con un p-valor = 0.013 (< 0.005); entonces, existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023.

Palabras clave:

Condiciones de trabajo, la calidad de vida laboral, profesionales de enfermería

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship that exists between working conditions and the quality of working life in nursing professionals in a National Hospital of Lima – 2023. **Methodology:** The study was of a basic type, quantitative, descriptive method, non-experimental design, cross-sectional and correlational. **Results:** The working conditions in nursing professionals are good 37.8%, regular 35.6% and bad 26.6%; According to dimensions, individual conditions are regular 53.3%, good 28.9% and bad 17.8%; intra-labor conditions are bad 37.7%, good 36.7% and bad 37.7%; and extra-work conditions is regular 56.7%, bad 28.9% and good 14.4%. The quality of work life in nursing professionals is medium 56.7%, low 22.2% and high 21.1%; according to work load dimensions it is medium 51.1%, high 30% and low 18.9%; managerial support is high 36.7%, low 31.1% and medium 31.1%; and intrinsic motivation is medium 44.4%, low 31.2% and high 24.4%. **Conclusions:** The Spearman Correlation Test, $Rho = 0.662$, shows a moderate positive correlation, with a p-value = 0.013 (< 0.005); then, there is a significant relationship between working conditions and the quality of working life in nursing professionals in a National Hospital of Lima - 2023.

Keywords:

Working conditions, quality of working life, nursing professionals

I. INTRODUCCIÓN

En la revista *Critical Care Nurse* (2022), se menciona lo rápido que se ha deteriorado las condiciones de trabajo siendo estas malas con un 40% el 2018 a más del 62% en el 2022, ocasionando así una calidad de vida laboral insatisfecha con un 69.3% y satisfecha con solo 30.7%; estas cifras reportadas en Asia representan un 81.2%, Europa con un 67.2%, América del Sur con un 56.8% y Norte con un 52.4%; las cifras alcanzadas por una escasa promoción de empleo representa un 62.7%, inseguridad con un 73.3%, baja comunicación con un 62.8%, poca motivación para el trabajo con un 53.2%, bajos sueldos y salarios alcanzando un 91.8%.

A nivel mundial, el 65.2% enfermeros perciben malas condiciones de trabajo, causado por una mayor carga de trabajo 85.2%, largas jornadas laborales 92.5%, turnos rotatorios 65.3%, horarios extenuantes 56.7% y entornos estresantes 85.1%; y, en ocasiones es por la falta de equipos médicos e inseguridad durante su labor; es decir, hay presencia de insatisfacción por su calidad de vida laboral 70.2%, repercutiendo el liderazgo, colaboración, cuidados y comunicación (OMS, 2022).

A nivel latinoamericano, 71.3% de enfermeros se encuentran insatisfechos con su calidad de vida laboral por las malas condiciones de trabajo 66.5%, por horarios de trabajo inadecuados 56.3%, deficiente dotación de personal 65.8%, escaso desarrollo profesional 67.2% e inadecuado ambiente de trabajo 58.2%, en términos de seguridad, suministros y equipos para el cuidado del paciente, así como la carencia de instalaciones recreativas y salario inadecuado (OPS, 2022).

A nivel nacional, el 66% de enfermeros laboran en malas condiciones que incluyen cargas de trabajo 75.6%, escasez de personal 55.2%, inadecuado apoyo de supervisores 57.3%, salarios injustos 78.1%, escasos recursos 62.8%, oportunidades profesionales limitadas 58.3% y unos entornos inestables 66.9%; estas circunstancias difíciles pueden impactar de forma diario en la calidad de vida laboral de enfermeras y su capacidad para brindar atención (MINSA, 2022).

Por todo ello, en términos de condiciones de trabajo actualmente los profesionales enfermeros no están satisfechos con su calidad de vida profesional tanto intra y extralaborales, con la preocupación del lugar de trabajo, también los

salarios y beneficios juegan un papel crucial en la satisfacción; además, las condiciones de trabajo deficientes pueden conllevar a disminuir su rendimiento laboral, su capacidad resolutoria, así como relaciones interpersonales, por consiguiente su calidad de vida se ve disminuida (Gurkova, et al; 2021).

Sin embargo, las condiciones de trabajo favorables aumentan su calidad de vida laboral ya que mejora la productividad, reduce el ausentismo, disminuye el cansancio profesional, previene lesiones relacionadas al trabajo y aumenta el placer laboral con la mayoría de aspectos de la vida profesional; asimismo, los enfermeros satisfechos con su calidad de vida laboral trabajan con mayor interés, esfuerzo, dedicación, esmero y a gusto por su labor (OMS, 2022).

Los enfermeros que trabajan con los pacientes ambulatorios revelaron una mejor calidad de vida laboral (CVL) que los que trabajan en otros servicios; por decir, quienes trabajan con pacientes hospitalizados y están en contacto directo con los pacientes, manifiestan sobrecarga laboral, lo que resulta en una calidad de vida más baja por la presencia de unos entornos ambientales que no son saludables (OMT, 2019).

Una CVL alta es sustancial para captar nuevos enfermeros; así puede aumentar la satisfacción que se traduce en muchas ventajas al enfermero, organización y usuarios; por otro lado, la falta de gestión de estos factores puede tener gran impacto en el comportamiento de identidad organizacional, satisfacción laboral, rotación, motivación, rendimiento y compromiso (Raeissi, et al; 2019).

Por todo ello, en un Hospital Nacional de Lima, se pudo constatar que los enfermeros perciben condiciones de trabajo desfavorables lo que ocasionan una deficiente CVL; es decir, se encuentran insatisfechos con las oportunidades de desarrollo profesional, participación en las decisiones, seguridad en el ambiente de trabajo, así como relaciones interpersonales y horas de trabajo inadecuados; lo que repercute en la motivación, lealtad, compromiso, resolución y productividad.

Por lo relatado, entonces, se plantea el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023?; asimismo, los problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería?; 2) ¿Cuál es la relación que existe entre las

condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería?; y 3) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería?.

La justificación teórica del estudio permitió afianzar los conocimientos científicos sobre las condiciones de trabajo y la CVL en los enfermeros; basado esto en la Teoría de Florence Nightingale y Dorothea Orem que proporciona dirección y orientación para que los profesionales de enfermería comprendan la forma en que se vive y expresa el cuidado enfermero en toda la organización hospitalaria, donde se puede practicar la enfermería según condición individual, intralaboral y extralaboral, y con el apoyo directivo, carga laboral y motivación intrínseca.

La justificación práctica radica en que las condiciones de trabajo saludables resultan en la satisfacción en la CVL; es decir, la realización de una jornada excelente, lograra que se satisfaga la salud; además de mejorar el sistema de trabajo, es así como la CVL generalmente enfatiza el desarrollo de destrezas y habilidades de los enfermeros, reduce el estrés ocupacional y favorece el desarrollo de relaciones laborales.

La justificación metodológica fue que sirvió como marco de referencia para estudios similares, abordando la realidad problemática, estudios anteriores, fuentes teóricas, metodología y la utilización de instrumentos validados.

Por todo ello, tenemos el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023; asimismo, los objetivos específicos fueron: 1) Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería; 2) Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería; e 3) Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería. Además, como hipótesis general se tuvo que: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023;

asimismo, las hipótesis específicas fueron: 1) Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería; 2) Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería; y 3) Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisó literatura relacionada en el ámbito internacional, hallando lo siguiente:

En el estudio de Cánova et al (2023), realizado en Colombia, reportaron unas condiciones de trabajo buenas con un 91.8% y malas en un 8.2%, y la CVL media en 83.6% y alta en 16.4%; concluyendo que las buenas condiciones laborales elevan la motivación por el trabajo y la retención de los enfermeros ($r=0.496$; $p=0.001$); del mismo modo, Ogbuabor et al (2022), en Nigeria, encontraron que las condiciones de trabajo son regulares con un 58.6% y buenas con un 41.4%, y la CVL fue baja con un 57.3% y alta con un 42.7%; concluyendo que un ambiente saludable mejora la CVL ($r=0.599$; $p=0.001$); asimismo, Al-Maskari et al (2020), en Omán, su investigación presentó condiciones de trabajo regulares con un 57.5% y buenas con un 42.5%, y la CVL moderado con un 54.2% y alto con un 45.8%, concluyendo que un entorno de trabajo percibido por los enfermeros de un nivel regular afecta significativamente en la calidad de atención ($r=0.791$; $p=0.002$); además, el estudio realizado por Luengo y Sanhueza (2019), en Chile, reportaron unas condiciones de trabajo regulares con un 52.5% y buenas con un 47.5%; y la CVL moderado con un 51.7% y alto con un 48.3%, concluyendo que las condiciones de trabajo regulares conllevan a una CVL moderada ($r=0.563$; $p=0.003$).

Al respecto, Faraji et al (2019), en Irán, hallaron condiciones de trabajo regulares con un 60.3% y buenas con un 39.7%, y la CVL baja con un 61.2% y alta con un 37.8%; concluyendo que unos ambientes favorables mejoran la CVL ($r=0.689$; $p=0.003$); así, Barandino et al (2019), en Filipinas, obtuvo resultados como las condiciones de trabajo favorables con un 55.3% y desfavorables con un

44.7%, y la CVL buena con un 54.2% y mala con un 45.8%; concluyendo que en un ambiente regular favorece una CVL baja ($r=0.287$; $p=0.003$); seguidamente, Granero (2019), en España, reportaron unas condiciones de trabajo favorables con un 58% y desfavorables con un 42%, y la CVL buena con un 53% y mala con un 47%; concluyendo que un entorno de trabajo desfavorable afecta la CVL ($r=0.434$; $p=0.001$); y por último, el estudio de Berdugo et al (2019), en Colombia, reportaron unas condiciones de trabajo malas con un 57.2%, regulares con un 33.2% y buenas en un 9.6%; y la CVL media con un 58.2% y baja con un 41.8%, concluyendo que en entorno regular conlleva a una media calidad de vida ($r=0.765$; $p=0.003$).

Se revisó también estudios de enfermería relacionados en el ámbito nacional, entre ellos los siguientes:

En el estudio de Ayala (2023), en Lima, reportó que las condiciones de trabajo fue buena en un 56.4%, regular en un 42.5% y mala con un 1.1%; y la CVL medio fue 64.4%, alto de 34.5% y bajo de 1.1%; concluyendo que la CVL afecta en la calidad de atención enfermero ($r=0.576$; $p=0.000$); del mismo modo, Chung (2022), en Lima, encontró que las condiciones de trabajo fueron regular con un 67.3%, buena con un 25.3% y mala con un 7.3%; y la CVL insatisfecha en un 89.3% y satisfecha en un 10.7%; concluyendo así que la CVL mejora la satisfacción y desempeño en el trabajo ($r=0.813$; $p=0.001$); asimismo, en la investigación de Infante (2022), en Cajamarca, hallaron que las condiciones de trabajo fueron buenas con un 70.6%, regular con un 21.3% y mala con un 8.1%; y la CVL alta con un 80.3% y baja con un 19.7%, concluyendo que el ambiente donde se labora conlleva a elevar el nivel de CVL ($r=0.675$; $p=0.001$); al respecto tenemos el estudio de Moncada (2022), en Lima, donde evidenciaron que las condiciones laborales fueron regulares con un 50.3%, malas con un 34.2% y buenas con un 15.5%; y la CVL relacionada a la salud fue media con un 55.7%, baja con un 32.1% y alta con un 12.2%; concluyendo que con un entorno regular trae una calidad de vida media ($r=0.264$; $p=0.001$).

Según, Loayza y Zanabria (2021), en Lima, los resultados de su estudio fueron unas condiciones de trabajo desfavorables con un 53.3% y favorable con un 46.7%, y la CVL insatisfecha con un 51.1% y satisfecha con un 48.9%;

concluyendo que las condiciones de trabajo saludables mejoran la CVL ($r=0.956$; $p=0.000$); al respecto, Machaca (2020), en Puno, presentaron condiciones de trabajo regulares con un 39.3%, buenas con un 25%, malas con un 23.8% y 11.9% muy buenas, y la CVL alta con un 77.4%, media con un 16.8%, en un baja 3.4% y muy baja con un 2.4%; concluyendo así que la CVL es un indicador de la satisfacción al trabajo ($r=0.652$; $p=0.001$); Grados (2019), en Lima, encontraron condiciones de trabajo favorables con un 61.5% y desfavorables con un 38.5%, y la CVL satisfecha con un 56.2% e insatisfecha con un 45.8%, concluyendo que un entorno de trabajo favorable va a favorecer en su calidad de vida en el trabajo ($r=0.652$; $p=0.001$); por último, en el estudio de Echevarría y León (2021), en Lima, evidenciaron condiciones laborales favorables con un 72% y desfavorables con un 28%; y la CVL satisfecha con un 58% e insatisfecha con un 42%, concluyendo así que un ambiente favorable implica un aumento de la CVL ($r=0.287$; $p=0.029$).

Las bases teóricas de la primera variable Condiciones de Trabajo, refiere que es todo aquel ambiente o entorno donde desarrolla su labor un trabajador; es decir, son todas las características que identifican la interrelación entre los trabajadores y la entidad en donde labora; también se puede decir que son un conjunto de normas que están orientadas al mantenimiento de la salud de los trabajadores, este en una de las áreas en donde el trabajador se enfrenta a realizar su trabajo dentro de su jornada laboral en un centro laboral; adicional a ello, también incluye la cobertura de la percepción de malas, regulares o buenas condiciones laborales, de parte de los trabajadores de instituciones de salud (Alkorashy y Alanazi; 2023).

Las condiciones de trabajo son las responsabilidades en la cual se acuerda entre la empresa o de la institución y que está a la vez ligado a una normativa de carácter de política de estado en la cual todas las instituciones, empresas deben estar ligadas, cumplirlas y respetarlas. Estas condiciones tienen un alcance en la cual le brinda al trabajador la seguridad para poder laborar con libertad y de acontecer posibles accidentes, esta relación le obliga a afrontar los gastos del trabajador accidentado. Por ello el bienestar y la credibilidad de una institución, no solo se encuentra en la calidad de servicios que ofrece (Perruchoud, et al; 2022).

El condicionamiento laboral dice mucho de la institución, ya que, si la organización esta sólidamente constituida tiene la responsabilidad de dar condiciones de trabajo dignas, justas, y equitativas. Es por ello que están íntimamente relacionadas (organización-trabajador) y forman un conjunto de responsabilidades mutuas, sujetas a normas, las cuales constituyen la prestación de la institución y el trabajador la cual se ve formalizada mediante la aceptación del contrato laboral. Esta relación contractual se adecua según las jornadas de trabajo, la clase de labor que se realiza, vacaciones y permisos (Kandiah, 2019).

Una vez consolidado estas condiciones laborales y llegado a un acuerdo contractual, tanto el trabajador como la organización tienen el pleno derecho de exigir el pleno cumplimiento de los acuerdos alcanzados. Las obligaciones contractuales son la manifestación de estas condiciones laborales, en casos no se lleguen a cumplir con tales acuerdos las dos partes tienen derecho a ser valer sus derechos consignados en el contrato laboral. En el caso no se alcance un mutuo acuerdo ambas partes pueden elevar sus reclamos a la entidad nacional que se encarga de hacer respetar las condiciones de trabajo (Akinwale y George; 2020).

En lo referente a las condiciones laborales de los enfermeros se puede decir que trabajar en el sistema hospitalario puede provocar efectos negativos en la salud fisiológica y psicológica, esta situación afecta negativamente a la seguridad tanto de los empleados como de los pacientes; en particular, el trabajo por turnos, se considera una de las causas de la disminución de la satisfacción laboral y el agotamiento. El entorno de trabajo del enfermero se caracteriza por ser, muchas veces, estresante y con una gran carga de trabajo debido a los efectos de muchos factores negativos derivados, las condiciones laborales en los hospitales, hace que los enfermeros tengan que lidiar con todo tipo de pacientes, familiares, colegas, personal multidisciplinario de su área y demás (Bujacz et al; 2021).

Es el personal de enfermería que tiene diversos estresores, como son conflictos con los gerentes, y ambigüedad de roles, carga de trabajo excesiva, estrés emocional experimentado debido al trabajo, pacientes que necesitan cuidados intensivos, conflictos con pacientes y trabajar en turnos agotadores. Estas condiciones de trabajo incluyen una vida activa durante el día y descansar

el cuerpo durmiendo por la noche, estas condiciones están estipuladas en el contrato, quiere decir que las condiciones laborales y sus implicancias suelen ser que las funciones del sueño estén alteradas (Jakobsen y Petersen; 2022).

Las condiciones de trabajo implican también que los enfermeros tengan que enfrentar la conformidad o el incumplimiento de los cuidados de enfermería, y que puede resultar en el cumplimiento o violación de otros principios, lo que dará como resultado en la finalización del contrato laboral. Puede haber una falta de seguimiento que deje de realizar el enfermero y causar daño al paciente, no hacer lo que es beneficioso al paciente, puede traer consigo el no cumplimiento de las condiciones laborales. Así mismo, conduce a una violación del principio de justicia al no brindar la atención que el paciente requiere (Amaliyah y Tukimin; 2021).

En cambio, el condicionamiento laboral por parte de la institución de salud, puede verse truncada al no cumplir alguna de los compromisos contractuales, lo que implica que la institución hospitalaria tiene el deber de brindar todos los recursos necesarios para la realización de las tareas propias de su profesión. Si las condiciones requieren enfermeros se concienticen y cuiden a los pacientes, de la misma manera el hospital está en responsabilidad de brindar, logística, materiales, infraestructura y dotación de personal necesario (Mabona, et al; 2022).

Dentro de las bases teóricas de las dimensiones de la primera variable; Condiciones Laborales Individuales, implica que las condiciones laborales deben estar ajustadas a las necesidades y al mantenimiento de la salud tanto física y mental. Dentro de las condiciones contractuales se encuentran las competencias de ambos lados, estas implican que se deba mantener y preservar la integridad física y mental del personal de enfermería. Estas se cumplen cuando la institución hospitalaria cumple con dotación de personal, cubre las demandas de equipos de protección personal, el abastecimiento de medicamentos para la atención oportuna; el mantener el soporte psicológico para evitar el estrés y burnout (Azagew y Mekonnen; 2020).

Si las condiciones laborales cubren las necesidades, si se mantiene un ambiente que contribuya a la realización de las actividades, y si se mantiene incentivos acompañado de reconocimientos a la labor destacada realizada es muy probable que vaya acompañada de la satisfacción laboral. Las exigencias

laborales son tal vez la parte medular en las tareas de enfermería, ya que implica la realización de diversas acciones, y las asociaciones de diversos factores, las exigencias principales pueden estar relacionadas al diseño o forma de trabajo, y a la insatisfacción de políticas institucionales confusas (Barzola y Huamán; 2020).

El conocimiento en la enfermería es crucial, las instituciones reconocen y promueven a enfermeros que logre destacar, y aun así cualquier enfermero debe tener la oportunidad de recibir capacitaciones según sus especializaciones, puede servir para formar la imagen personal, un adecuado autoconcepto de la profesión y de sí mismo, y que permita encontrar el propósito de su labor. Debe ser política institucional promover habilidades comunicacionales, aplicación del lenguaje verbal y no verbal, comunicación asertiva entre el equipo multidisciplinario, los pacientes, la jefatura y el público en general (Millones y Alvarado; 2021).

En la estancia hospitalaria se puede visualizar los valores y creencias de los individuos, la institución y la fuerza de enfermería garantizan el respeto mutuo, aunque en algunas de ellas no se tengan coincidencias, y más aún cuando los pacientes puedan tener una variedad de creencias y valores. Se tiene claro que la toma de decisiones es compartida, siendo las políticas de la jefatura las principales y que a la vez deben estar adecuadas con las tareas de enfermería, en donde a veces se deban tener decisiones difíciles (Orcasita y Ovalle; 2019).

Se tiene a continuación la segunda dimensión: Condiciones Laborales Intralaborales, referida al ambiente o el lugar geográfico donde los enfermeros realizan sus actividades. Estas se relacionan con la adecuación de la ventilación, una correcta iluminación, y que la luminosidad no afecte la visión o que no reflejen sombras ni brillos que nublen la visibilidad, estas deben mantenerse estables y que no sean manipulables, existe en la actualidad estándares de luminosidad, calefacción, e higiene del área encontrándose debidamente protocolizada (Montes y Ortiz; 2019).

Las condiciones ambientales tienen una competencia muy amplia en donde la realización de los cuidados, terapias o administración de medicamentos deben seguir ciertos parámetros y condiciones específicas aceptables, existen diversos factores que permiten un desenvolvimiento laboral, cuando estos se encuentran en deficiencia, las condiciones laborales se convierten precarias y sensibles a

toda clase de eventos adversos. Por ello los protocolos de la institución dan el marco de acción para tener un comportamiento profesional ético y moral, donde se pone en práctica deberes y derechos laborales (Delgado, 2023).

Un punto importante son cargas físicas y mentales que suelen demandar las actividades de enfermería, una adecuada ubicación del personal puede dar mayor productividad y evitar la monotonía y la repetitividad de tareas, importante cuando el jefe de personal de enfermería al momento de designar tareas lo haga según las habilidades del personal para evitar lesiones, estrés, y la presencia de burnout. En las condiciones de trabajo, los centros hospitalarios están en el deber de proteger a sus empleados de posibles accidentes, como primera medida se encuentra la prevención de los eventos adversos, la organización y la realización del plan de contingencia en los casos de desastres (Trujillo, 2022).

Por ello, de presentarse personal lesionado debe cubrir con todos los gastos derivados de dicho accidente, el enfermero tiene todo el derecho incluso de proceder legalmente si es que existiera responsabilidades institucionales. Por ultimo las condiciones de la organización hacen referencia a las políticas institucionales, y si estas logran satisfacer laboralmente las necesidades del personal. Aunque en la mayoría de casos no se estipula en el contrato laboral los incentivos monetarios y reconocimientos, las instituciones puede promover o calificar a los enfermeros con un desempeño destacado (Ojeda y Lázaro; 2019).

En la tercera dimensión, Condiciones de Trabajo Extralaborales, son las condiciones laborales resultantes que tienen repercusión en la vida diaria del enfermero, una de estas condiciones es la calidad de vida en la familia, en la mayoría de casos la seguridad laboral seguido de un sueldo aceptable brinda estabilidad personal y familiar, estas condiciones tienen repercusión e influyen en el estilo de vida, las exigencias y responsabilidades pueden afectar el desempeño laboral. Son aquellas condiciones sociales o familiares que podrían afectar el desempeño en el trabajo, inciden en la capacidad del enfermero en manejar las emociones o en las reacciones fisiológicas como son el estrés en el trabajo, puede también ser por el aspecto económico (remuneración insuficiente), el ambiente donde vive o las condiciones sociales que experimenta (Saavedra, 2019).

La “Teoría del Entorno de Florence Nightingale”, enfocado prioritariamente en cuanto al entorno brindado, comprendido por condicionamiento o influenciado por todo lo percibido del exterior que logra afectar en el bienestar del ser humano; es decir, el paciente siendo cuidado por el enfermero influenciado por un entorno que es reparador que tiene un enorme arraigo positivo tanto saludable para así lograr la salud ideal que puede curar sus dolencias (Ordóñez, 2020).

También enfatiza su teoría proporcionar entornos o condiciones de trabajo, con adecuada ventilación, iluminación, limpio, ordenado y libre de obstáculos, atendiendo las necesidades tanto del enfermero como del paciente mediante sus condiciones de trabajo individuales, intra y extralaborales (Cruz, et al; 2022).

Asimismo, el entorno enfermero influye en la CVL; de esta manera debe adaptarse a las necesidades de cada enfermero, procurando unas condiciones de trabajo saludables asegurándose entornos que procuren unas mejores atenciones a los pacientes según sus necesidades (Brucil, 2020).

El soporte teórico de la segunda variable, Calidad de Vida Laboral (CVL), define que el trabajo y ambiente laboral revelan efectos decisivos en la vida de la persona, la mayoría de estas, no solo ven su trabajo en términos de ganar dinero, sino que luchan diariamente por crear las condiciones para mantener una sensación de satisfacción, orgullo y lograr la realización en el trabajo. Por el contrario, cuando hay estrés e insatisfacción es imposible alcanzar calidad laboral, entonces se hace necesario vivir en un clima espiritual, en este sentido, la persona tiene un lugar importante, arraigado e insustituible (Viselita, et al; 2019).

El rol positivo en la vida del individuo incide en la CVL, se define como el ambiente de trabajo y la satisfacción de las expectativas de su profesión y la satisfacción psicológica que se espera. Es un determinante importante en el surgimiento del placer que el trabajador debe tener en su trabajo, para la productividad y la eficiencia laboral la satisfacción psicológica e intelectual deben estar presentes. También juega un papel en la productividad, la innovación y la participación estratégica en la organización (Parra, et al; 2022).

Se entiende que hay felicidad cuando está cerca de la satisfacción laboral, para poder establecer la CVL se debe mantener e incrementar el estado físico y se refiere también a la percepción de los componentes psicológicos que están

implicados. Esta percepción es propia del empleado ya que se encuentra en un estado en la cual no puede ser independiente de sus expectativas, puntos de vista y enfoques. Por ello, el enfermero al percibir condiciones de trabajo saludables percibe un ambiente que satisface sus expectativas necesidades de trabajo siendo satisfechas en su totalidad o en algunas áreas (González y López; 2019).

Los recursos, actividades y participación en el lugar de trabajo deben brindar satisfacción y cumplimiento de una gama de necesidades a través de los resultados de su trabajo. Las características físicas del lugar de trabajo, interacciones, relaciones interpersonales, patrones de comportamiento, condiciones contractuales, provisión de derechos, recompensas, etc., suelen ser los que fomentan la CVL. También puede tener repercusiones (como el impacto social) en las áreas no laborales, es así que los determinantes psicológicos de la CVL se encuentran en el ambiente, en la percepción de la justicia de la organización, la confianza, liderazgo, y el bienestar psicológico (Quesada, 2020).

Lo vivido ocupacionalmente impacta en la felicidad durante el tiempo de trabajo, la CVL impacta en el ambiente social en la institución, se refiere al estilo gerencial, organizacional, la productividad, satisfacción e insatisfacción de los empleados, condicionamiento laboral, la vida laboral y no laboral; en definitiva, los aspectos positivos y negativos del ambiente laboral constituyen la CVL. Por otro lado, el ambiente en la institución hospitalaria y las características del área en donde se desenvuelve son factores que inciden en la CVL, en estas instituciones no se encuentran en los niveles de calidad deseados (Reyes, 2021).

El impedimento de brindar una adecuada CVL radica en la dificultad principalmente relacionado al ambiente de trabajo y la naturaleza del trabajo en sí, los servicios de salud prestados, es allí que muy probablemente por el déficit de la CVL el costo de los errores por descuido, y negligencia sea más duro, ya que en algunas ocasiones se paga con la vida. Debido a la gran carga que deben asumir como es la atención a pacientes graves y terminales, apoyo emocional a pacientes y familiares cuando sea necesario, experimentan estrés y tensión como el verse obligado a trabajar, y condiciones desiguales (Aronés, et al; 2021).

Además, las insuficiencias experimentadas en la prestación de los servicios de salud, el desbalance de personal (dotación insuficiente) y la distribución de insumos también crea frustración y tensión entre los enfermeros. La tensión

laboral, la productividad reducida repercuten en los empleados y la productividad en el trabajo afectan la satisfacción en el trabajo, llegando incluso a tener faltas como llegar tarde o inasistencia, esto da como resultado que la calidad de vida sea inadecuada, carencias en la atención de pacientes, lo que afecta directamente en la CVL (Montero, et al; 2020).

Un buen gerente puede aumentar la CVL de los enfermeros examinando el entorno de trabajo y sus condiciones y proporcionando la información necesaria para mejorar, dando prioridad a las áreas críticas donde el personal no solamente ha disminuido su productividad, sino que puede haber un desmejoramiento de su bienestar físico, mental y social. En el entorno de trabajo enfermero se pueden identificar sus principales estresores que contribuyen a la reducción de la CVL, son los conflictos con los gerentes, conflicto y ambigüedad de roles, carga de trabajo excesiva, estrés emocional, atender pacientes moribundos que necesitan cuidados intensivos y conflictos con pacientes (Javanmardnejad, et al; 2021).

Las bases teóricas de la primera dimensión de la segunda variable; Apoyo Directivo, hace mención a los esfuerzos que tiene la directiva institucional para brindar el apoyo necesario para que el personal de enfermería se sienta realizado y que tenga las condiciones idóneas para alcanzar la CVL. Una forma de hacerlo es mediante la satisfacción que en algunos casos no puede ser alcanzado ya sea por el tipo de trabajo, una visión equivocada del jefe de personal o políticas mal direccionadas, otra satisfacción puede hallarse de un buen salario (Ebadi y Tabanejad; 2022).

Otro de los aspectos que puede tomarse por el enfermero como una forma de fomentar su capacidad mediante promoción a puestos de mayor importancia o de mayores responsabilidades; esfuerzos de trabajadores que son reconocidos por instituciones de salud deben ser expresados y relacionados con incentivos, no necesariamente deben ser monetarios, pueden ser aplicados mediante días de descanso, facilidades o adecuación de horarios laborales, y turnos más flexibles, en donde el enfermero sea tomado en cuenta por la jefatura y que pueda formar parte en las decisiones de su área (Salahat y Al-Hamdan; 2022).

Por tal motivo, es importante que la jefatura se enfoque en fomentar mejora tanto en exigencia de resultados, proactivo, creativo, libertad en tomar decisiones

dentro de competencias de enfermería, disponer del personal según capacidades y especialidades, propiciar que exprese sus dudas, frustraciones y necesidades. Son diversas las áreas que deben potenciarse, pues la CVL es un conjunto de características que deben ser satisfechas, ya que tanto dentro como fuera de la institución de salud se puede ver su manifestación (Biresaw, et al; 2020).

La segunda dimensión carga de trabajo, son las relacionadas a las tareas realizadas por los enfermeros, acumulación o cantidad de actividades asignadas como parte de sus funciones; una mala distribución de las labores en el trabajo puede traducirse en un estado alterado o trabajar bajo presión para mantener la productividad que muchas veces es contraproducente en la salud física y mental; estas cargas son determinantes para que ocurren errores en la atención, la mala distribución de la dotación de enfermería es una de las responsables de fallas en medicación, falta de cobertura a pacientes, errores procedimentales, y causas de lesiones en pacientes, algunas de ellas con implicancias legales (Calderón, 2022).

Cuando se examinan las causas de errores cometidos por las enfermeras es el estrés, fatiga e inexperiencia que sumado a una carga excesiva de tareas. Una alta carga de trabajo también afecta negativamente el estado de alerta y concentración de enfermeros, sin embargo, los aumentos en la carga de trabajo reducen la capacidad del enfermero para percibir y reaccionar ante emergencias, creando un riesgo para la seguridad del paciente. Determinar las percepciones de la carga de trabajo de los enfermeros es una labor de la jefatura, tendencias hacia los errores permiten la predicción de posibles errores en el futuro, por ello la directiva de la institución hospitalaria debe prevenirlas (Román, 2022).

La carga de trabajo, los conflictos a consecuencia de roles y ambigüedad que puede haber entre colegas y otros miembros del personal multidisciplinario puede agregar más problemas en la carga laboral. La carga puede jugar en contra de la imagen institucional de un hospital, ya que podría estigmatizar y dar una imagen de malas condiciones o malas prácticas laborales. La gran carga de trabajo condiciona el trabajo, lo mantiene en una situación incierta en las instituciones de salud, aumentando la probabilidad de que los empleados estén expuestos al acoso psicológico, estrés y al agotamiento (Chumpitaz, 2021).

En la tercera dimensión motivación intrínseca, son las acciones dirigidas a la superación personal, enfocado a la satisfacción de hacer las cosas sin tener la necesidad de ser incentivado externamente; el enfermero tiene el deber de esforzarse por mantenerlos saludablemente a los pacientes, y que a la vez está estipulado contractualmente con la institución de salud; es decir, esta motivación está relacionada con factores físicos y mentales que permiten a los enfermeros desenvolverse de determinada manera en diferentes situaciones (Delgado, 2020).

Los enfermeros altamente motivados muestran un alto desempeño laboral, esta situación aumenta el amor del empleado al trabajo; asimismo, constituyen la mayor fuerza en un hospital, tiene una gran participación en el desarrollo de la protección de la salud, mediante una prestación del cuidado exitoso, brindando seguridad al paciente y desempeño institucional para activar su propia dinámica interior sin verse afectada por factores externos (Condor y Valencia; 2019).

La Teoría de Dorothea Orem del Autocuidado, está enfocada a permitir que los pacientes se cuiden a sí mismos y adquieran hábitos saludables; por lo tanto, visto a través de la filosofía de Orem, los objetivos de la enfermería resultan ser educativos; específicamente, sugieren que los enfermeros deberían sensibilizar a la población proporcionando información y recursos relevantes (Ordóñez, 2020).

La CVL en los enfermeros se enfatiza en la promoción de la capacidad del autocuidado aplicando métodos de ayuda como procurar ambientes profesionales saludables que promuevan el desarrollo personal y profesional en relación con el cuidado de sí mismos según sus necesidades (Cruz, et al; 2022).

El enfermero ayuda a mantener relaciones interpersonales manifestando una excelente comunicación de enfermería, naturaleza humana, medio ambiente, salud, condicionantes básicas, autocuidado terapéutico, para procurar un entorno lleno de positividad con empeños y rendimientos ocupacionales (Brucil, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

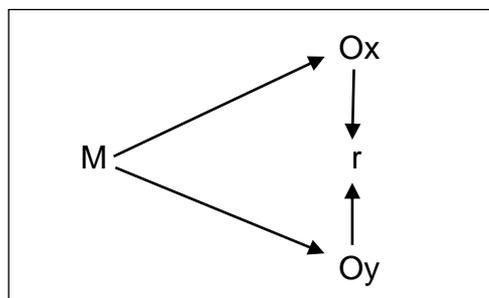
Tipo de investigación

El tipo fue básico ya que “amplia los conocimientos sobre un fenómeno específico lo cual se acepta como investigación pura o fundamental” (Baena, 2019); fue cuantitativo porque “recopila datos en cifras numéricas para que se analicen resultados utilizando diferentes herramientas matemáticas y estadísticas” (Hernández et al, 2020); y, descriptiva ya que “describe las características de las variables” (Sabino, 2019).

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, es decir, “aquella que no depende de la manipulación de una variable independiente, sino que solo consiste en la observación de ellas” (Tamayo, 2019); asimismo, fue transversal “una forma de estudio de observación epidemiológica, realizado en una población determinada, en un momento determinado” (Myers, 2019); además, fue correlacional ya que “establece el grado de asociación entre variables” (Navarro, 2020).

La representación de la correlación es la siguiente:



Dónde:

M = Profesionales de enfermería

Ox = Condiciones de trabajo

Oy = Calidad de vida laboral

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Condiciones de trabajo

Definición conceptual. es aquel ambiente o entorno donde desarrolla su labor un trabajador; es decir, son todas las características que identifican la interrelación entre los trabajadores y la entidad en donde labora; son un conjunto de normas que están orientadas al mantenimiento de la salud de los trabajadores (Madero, 2019).

Definición operacional. Son las condiciones laborales que presentan los enfermeros en un Hospital Nacional de Lima; según dimensiones individuales, intralaborales y extralaborales; el cual será medido por medio de un cuestionario; y cuyo valor final será mala, regular y buena.

Variable 2: Calidad de vida laboral

Definición conceptual. Es un concepto que habla sobre el enfoque general en el empleado como persona en lugar de solo el trabajo realizado por él, se está convirtiendo en un concepto cada vez más popular en los últimos tiempos, puede garantizar el bienestar al centrarse en aspectos relacionados del trabajo (Aspiazu, 2017).

Definición operacional. Es la calidad de vida dentro del trabajo que poseen los enfermeros en un Hospital Nacional de Lima; según dimensiones carga en el trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca; el cual será medido por medio de un cuestionario; y cuyo valor final será bajo, medio y alto.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Estuvo establecida por 90 profesionales de Enfermería que laboran en un Hospital Nacional de Lima.

Criterios de inclusión

- Enfermeros que laboran en dicho hospital
- Ambos sexos.
- Con y sin especialidad.
- Nombrados y contratados.
- Que acepten cooperar de manera voluntaria.

Criterios de exclusión

- Con cargo administrativo.
- Que realizan pasantía.

Muestra

La muestra fue la misma población total de 90 enfermeros; es decir, fue una muestra censal ya que “es aquella donde el total se considera como muestra al ser simultáneamente universo, población y muestra” (Ramírez, 2020).

Muestreo

Al tomarse el total de la población como muestra, ya no corresponde el mismo.

Unidad de análisis

Profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Nacional de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas fueron encuestas y los instrumentos dos cuestionarios.

Instrumento 1. Cuestionario de condiciones de trabajo; elaborado por la investigadora licenciada enfermera Ayala (2022), consta de 30 ítems, según dimensiones condiciones individuales, intralaborales y extralaborales; cuyas escalas de puntuación (nunca=1, a veces=2, siempre=5); teniendo como valor final de las condiciones de trabajo mala (30–54), regular (55–64) y buena (65–90);

teniendo una validez ($p = 0.035$), y confiabilidad ($\alpha = 0.871$).

Instrumento 2. Cuestionario de CVL; elaborado por la investigadora licenciada enfermera Chung (2019), consta de 34 ítems, según dimensiones apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca; cuyas escalas de puntuación (poco=1, bastante=2, mucho=3); teniendo como valor final de la variable calidad de vida laboral bajo (34–51), medio (52–60) y alto (61–102); teniendo una validez ($p = 0.036$), y confiabilidad ($\alpha = 0.840$).

Validación: Para la validación de los instrumentos se tuvo en cuenta la participación de profesionales conocedores del tema de investigación como enfermeros y docentes de investigación quienes dieron sus aportes a cada una de las preguntas de ambos instrumentos teniendo en consideración la claridad, coherencia y relevancia para responder a los objetivos del estudio; para luego ser calculado en la tabla de la Prueba Binomial ($p < 0.05$).

Expertos	Coherencia	Relevancia	Claridad
Mg. Susan Gonzales Saldaña	100%	100%	100%
Mg. Santiago Mendoza Pomaloclla	100%	100%	100%
Mg. Pedro Custodio Villar	100%	100%	100%

Fiabilidad: Se desarrolló una prueba piloto a 20 profesionales enfermeros con las mismas propiedades del presente estudio y mediante el apoyo de la estadística se calculó la Tabla de la Prueba de Concordancia de Alfa de Cronbach obteniéndose un 0.754 para la variable Condiciones de Trabajo y 0.722 para la variable Calidad de vida laboral (ver Anexo); con ello se verificó que los instrumentos cuentan con una alta confiabilidad para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo del trabajo de campo, en primer lugar, se aprobó el proyecto de investigación, después, se debió emitir una carta adjunta al gerente

de la institución de salud, posteriormente, la obtención de la firma de aprobación; finalmente, se realizó la coordinación para ejecutar el cronograma de recolección de datos.

El horario para la toma de datos fue de 9 de la mañana a mediodía; se realizó la presentación y la entrega de cuestionarios, teniendo en cuenta no repetir el mismo participante; se les explicó previamente en qué consistió el estudio, su confidencialidad y su uso exclusivo para fines de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez completado el proceso de recopilación de datos, los informes se ingresaron en los programas estadísticos Microsoft Excel 2021 y SPSS versión 26.0, para analizarse como tablas y/o gráficos de acuerdo con los resultados, frecuencias y porcentajes de cada una de las variables; así mismo, se desarrolló la Prueba de Correlación de Spearman (Rho).

3.7. Aspectos éticos

Considerando la autorización del gerente de la institución; así como del consentimiento informado de los participantes del estudio, se desarrollaron principios según Belmont; de los que tenemos la autonomía porque el enfermero fue libre de la elección de su participación; beneficencia para mejorar el entorno saludable para favorecer un trabajo profesional de manera eficiente y eficaz; no maleficencia ya que el estudio no causó daño o riesgo alguno a cada uno de los participantes por consistir del llenado de dos cuestionarios; y justicia porque se eligió a los participantes sin ningún tipo de discriminación de condición social, económico y cultural; asimismo, su género, raza, política y credo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1**Datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Nacional de Lima – 2023**

Datos Generales	Categorías	F	%
Edad	25 a 39 años	38	42.2
	40 a 49 años	32	35.6
	50 a más años	20	22.2
Sexo	Masculino	09	10.0
	Femenino	81	90.0
Estado civil	Soltera(o)	12	13.3
	Casado(a)	54	60.0
	Conviviente	24	26.7
Condición laboral	Nombrado	24	26.7
	Contratado	66	73.3
Años de servicio en la institución de salud	Menos de 1 año	04	04.4
	De 1 a 5 años	56	62.2
	De 6 a 10 años	08	08.9
	De 11 a 15 años	18	20.0
	Más de 15 años	04	04.4
Total		90	100.0

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 1, se puede apreciar que los enfermeros; según la edad, el 42.2% tienen edades entre 25 - 39 años, 35.6% entre 40 - 49 años y 22.2% entre 50 a más años; en cuanto al género, el 90% son mujeres y 10% son varones; con referencia al estado civil, el 60% son casados, 26.7% convivientes y 13.3% solteros; respecto a la condición laboral, el 73.3% son contratados y 26.7% nombrados; y de acuerdo a los años de servicio, el 62.2% tienen de 1 - 5 años, 20% de 11 - 15 años, 8.9% de 6 - 10 años, 4.4% menos de 1 año y 4.4% más de años.

15

Tabla 2

Condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Nacional de Lima – 2023

Condiciones de trabajo	F	%
Mala	24	26.6
Regular	32	35.6
Buena	34	37.8
Total	90	100.0

Nota. Elaboración propia

En la tabla 2, se aprecia que la primera variable: condiciones de trabajo en los enfermeros es buena 37.8%, regular 35.6% y mala 26.6%.

Figura 1

Condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Nacional de Lima – 2023

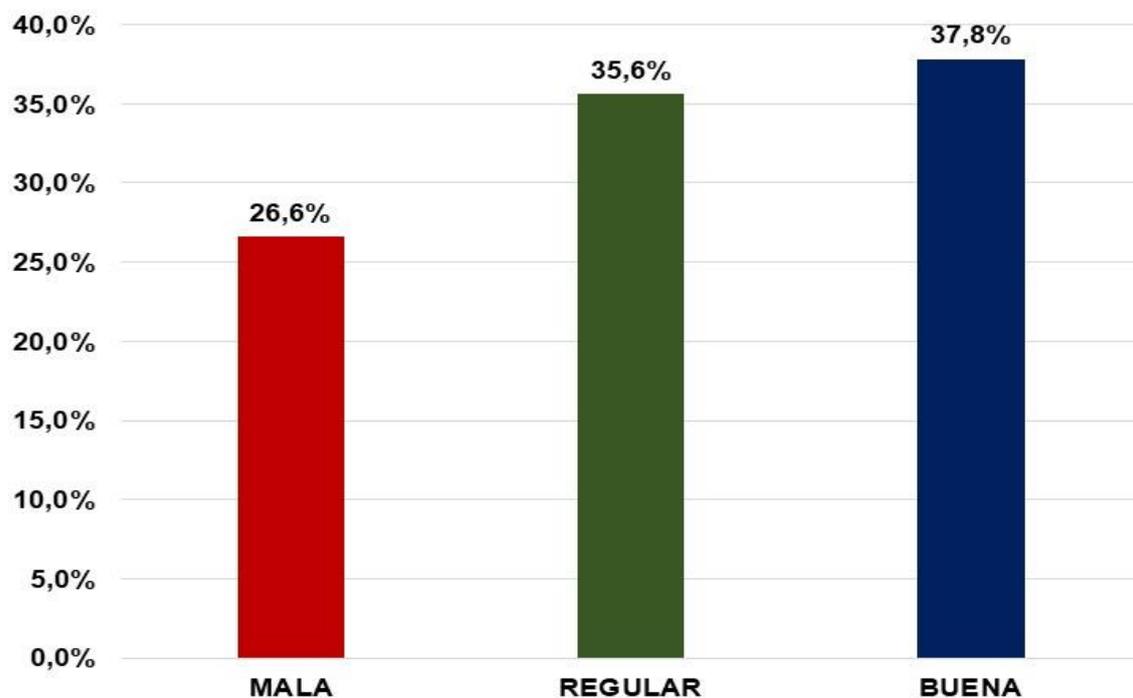


Tabla 3

Calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Nacional de Lima – 2023

Calidad de vida laboral	F	%
Bajo	20	22.2
Medio	51	56.7
Alto	19	21.1
Total	90	100.0

Nota. Elaboración propia

En la tabla 3, se observa que la segunda variable: CVL en los enfermeros es medio 56.7%, bajo 22.2% y alto 21.1%.

Figura 2

Calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Nacional de Lima – 2023

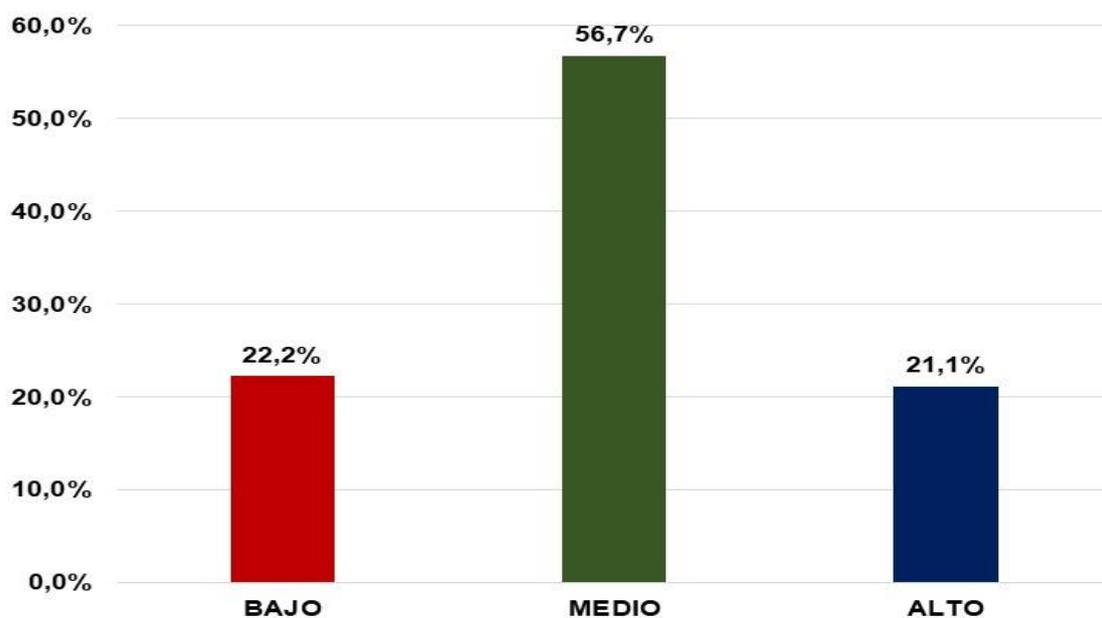


Tabla 4

Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023

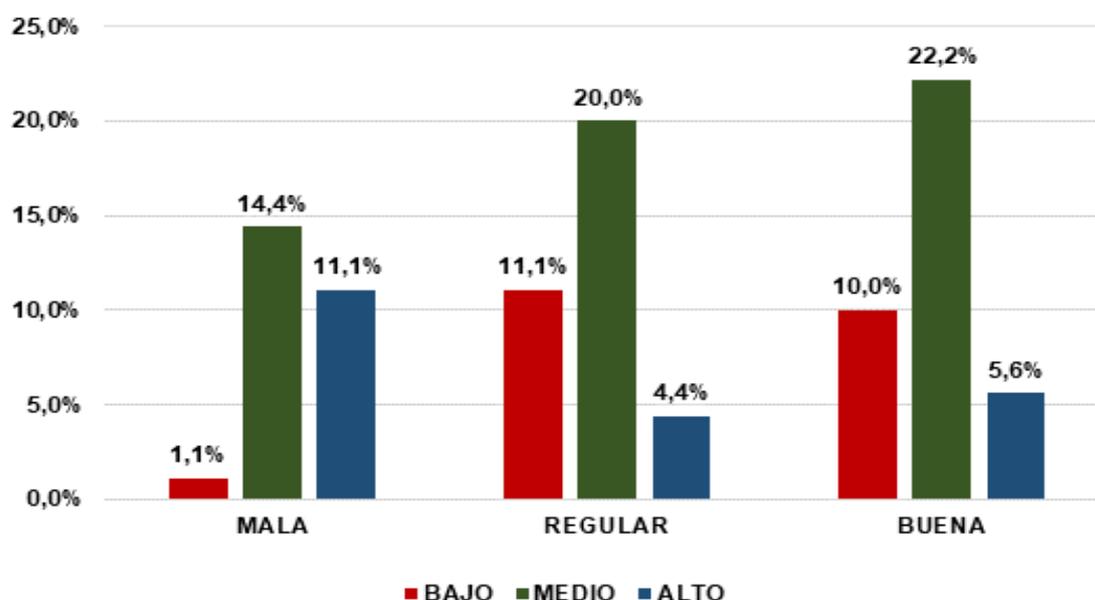
Condiciones de trabajo	Calidad de vida laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Mala	01	01.1	13	14.4	10	11.1	24	26.7
Regular	10	11.1	18	20.0	04	04.4	32	35.6
Buena	09	10.0	20	22.2	05	05.6	34	37.8
Total	20	22.2	51	56.7	19	21.1	90	100.0

Nota. Elaboración propia

En la tabla 4, se aprecia que los enfermeros perciben condiciones de trabajo mala presentan una CVL media de 14.4%; asimismo, en condiciones de trabajo regular presentan una CVL medio 20%; y en condiciones de trabajo buena presentan una CVL media 22.2%.

Figura 3

Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023



4.2. Resultados inferenciales

Al concluirse el análisis descriptivo se procedió a realizar la prueba de normalidad:

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	0.245	90	0.000
Calidad de vida laboral	0.284	90	0.000

H0: Los datos si provienen de una distribución normal

Ha: Los datos no provienen de una distribución normal

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

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

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

Según la P. Normalidad de Kolmogórov-Smirnov, que expone si los datos de las variables provienen de una distribución normal, se evidencio que la distribución es anormal; por ende, los resultados fueron equivalentes a 0.000 y 0.000 (< 0.05), por lo que, al no cumplir con el criterio, es un método no paramétrico utilizándose entonces la P. Correlación Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la CVL en los profesionales de enfermería.

Ha: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la CVL en los profesionales de enfermería.

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

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

Prueba de Correlación de Spearman

			Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) n	Condiciones de trabajo	0.662 0.013 90

Interpretación:

Rho=0.662, evidencia de una correlación positiva moderada (Siegel, 1972), con un $p=0.013 (< 0.005)$; por ello, existe relación significativa entre las variables.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H0: No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la CVL en los profesionales de enfermería

Ha: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la CVL en los profesionales de enfermería

Prueba de Correlación de Spearman

		Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) n	0.624 0.014 90

Interpretación:

Rho=0.624, evidencia una correlación positiva moderada (Siegel, 1972), con un $p=0.014$ (< 0.005); entonces, existe relación significativa entre CVL y Condiciones de trabajo individuales.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la CVL en los profesionales de enfermería

Ha: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la CVL en los profesionales de enfermería

Prueba de Correlación de Spearman

		Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) n	Condiciones de trabajo intralaborales
		0.676 0.016 90

Interpretación:

Rho=0.676, evidencia una correlación positiva moderada (Siegel, 1972), con un $p=0.016$ (< 0.005); entonces, existe relación significativa entre CVL y Condiciones de trabajo intralaborales

Prueba de Hipótesis Específica 3

H0: No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la CVL en los profesionales de enfermería

Ha: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la CVL en los profesionales de enfermería

Prueba de Correlación de Spearman

			Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) n	Condiciones de trabajo extralaborales	0.656 0.015 90

Interpretación:

Rho=0.656, evidencia una correlación positiva moderada (Siegel, 1972), con un $p=0.015$ (< 0.005); entonces, existe relación significativa entre CVL y Condiciones de trabajo extralaborales.

.

V. DISCUSIÓN

La hipótesis general, evidenció una relación significativa entre las variables en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima ($Rho=0.662$, $p=0.013$); asimismo, Chung (2022), reportó hallazgos coincidentes ya que evidencio dicha relación en el Complejo Hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz ($r=0.552$, $p=0.000$). Ayala (2023), reportó también la existencia de esta relación en un hospital de nivel II-2 de Lima ($r=0.576$, $p=0.000$). Grados (2019), encontró resultados similares en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins ($r=0.615$, $p=0.002$). Y, Echevarría (2021), encontró dicha relación entre las variables en el Hospital Loayza ($r=0.287$, $p=0.059$).

Según, Kandiah (2019), las condiciones de trabajo dicen mucho de la institución, ya que, si la organización esta sólidamente constituida tiene la responsabilidad de dar condiciones de trabajo dignas, justas, y equitativas, por ello están íntimamente relacionadas (organización-trabajador) y forman un conjunto de responsabilidades mutuas, sujetas a normas, las cuales constituyen la prestación de la institución y el trabajador la cual se ve formalizada mediante la aceptación laboral.

Los enfermeros se dedican a un trabajo muchas veces sacrificado, por lo que existe un grupo de personas dentro de este, extremadamente vulnerables a la afección de su salud física, mental, y al bienestar personal; por lo que, el estudio muestra que solo el 37.8% de ellos tienen buenas condiciones laborales, mientras que la CVL es media con un 56.7%.

Los profesionales, especialmente los enfermeros, necesitan tener un entorno saludable para procurar atenciones eficaces, y una mejor CVL; por ello, es beneficioso para los enfermeros trabajar en un ambiente armonioso, y en las que se desarrolló su carrera idóneamente (Lumbreras, et al, 2020).

La hipótesis específica 1, evidenció que existe relación significativa entre las condiciones individuales y la CVL en los enfermeros en un Hospital Nacional

de Lima ($Rho=0.824$, $p\text{-valor}=0.014$); asimismo, Chung (2022), reportó hallazgos coincidentes entre estas variables en el Complejo Hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz ($r=0.575$, $p=0.000$). Ayala (2023), encontró también hallazgos similares, en un hospital de nivel II-2 de Lima ($r=0.531$, $p=0.000$). Así mismo, Grados (2019), encontró resultados similares en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins ($r=0.564$, $p=0.002$). Echevarría (2021), encontró que existe relación significativa entre estas variables en el Hospital Loayza ($r=0.177$, $p=0.015$).

Según Barzola y Huamán (2020), las condiciones de trabajo individuales cubren las necesidades, si se mantiene un ambiente que contribuya a la realización de las actividades, y si se mantiene incentivos acompañado de reconocimientos a la labor destacada realizada es muy probable que vaya acompañada de la satisfacción laboral. Las exigencias laborales son tal vez la parte medular en las tareas de enfermería, ya que implica la realización de diversas acciones, y las asociaciones de diversos factores, las exigencias principales estar relacionadas al diseño o forma de trabajo, e insatisfacción de políticas institucionales confusas.

En nuestro estudio, se evidenció unas condiciones individuales regulares y la CVL medio, dándose mayormente por motivos personales; ya que es un grupo liderado por mujeres quienes tiene doble labor tanto en su trabajo como en su hogar manifestando un sobreesfuerzo (Cruz, 2019).

La hipótesis específica 2, resultante del estudio evidenció que existe relación significativa entre las condiciones intralaborales y la CVL en los enfermeros en un Hospital Nacional de Lima ($Rho=0.676$, $p\text{-valor}=0.016$). Chung (2022), reportó hallazgos coincidentes en el Complejo Hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz ($r=0.478$, $p=0.000$). Ayala (2023), encontró hallazgos similares en un hospital de nivel II-2 de Lima ($r=0.648$, $p=0.000$). Grados (2019), encontró resultados similares en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins ($r=0.514$, $p=0.000$). Echevarría (2021), encontró que existe la misma relación en el Hospital Loayza ($r=0.183$, $p=0.019$).

Según Delgado (2022), condiciones de trabajo intralaborales tienen competencia muy amplia en donde la realización de los cuidados, terapias o administración de medicamentos deben seguir ciertos parámetros y condiciones específicas aceptables, existen diversos factores que permiten un desenvolvimiento laboral, si estos se encuentran en deficiencia, las condiciones laborales se convierten precarias y sensibles a toda clase de eventos adversos. Por ello los protocolos de la institución dan el marco de acción para tener un comportamiento profesional ético y moral, donde se pone en práctica deberes y derechos laborales.

Nuestra investigación muestra que las condiciones intralaborales regulares y la CVL medio, debido a sus exigencias laborales, familiares y económicas para satisfacer todos estos intermediarios y formular un trabajo efectivo; esta condicionantes sobre la CVL conduce a la apatía de las enfermeras, el ausentismo, las malas relaciones con los pacientes, etc.; de manera similar, la calidad de vida decae cuando se trata del bienestar financiero. (López et al, 2021).

La hipótesis específica 3, resultante del estudio evidenció la relación significativa entre las condiciones extralaborales y la CVL en los enfermeros en un Hospital Nacional de Lima ($Rho=0.656$, $p\text{-valor}=0.015$). Chung (2022), reportó hallazgos coincidentes en el Complejo Hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz ($r=0.453$, $p=0.000$). Ayala (2023), encontró hallazgos similares en un hospital de nivel II-2 de Lima ($r=0.223$, $p=0.038$). Grados (2019), encontró resultados similares en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins ($r=0.564$, $p=0.001$). Echevarría (2021), encontró que existe la misma relación en el Hospital Loayza ($r=0.391$, $p=0.002$).

Saavedra (2019), las condiciones de trabajo extralaborales, son las condiciones laborales resultantes que tienen repercusión en la vida diaria del enfermero, una de estas condiciones es la calidad de vida familiar, en la mayoría de casos la seguridad laboral seguido de un sueldo aceptable brinda estabilidad

personal y familiar, estas condiciones tienen repercusión e influyen en el estilo de vida, las exigencias y responsabilidades pueden afectar el desempeño laboral, aquellas condiciones sociales o familiares que podrían afectar el desempeño en el trabajo, inciden en la capacidad del enfermero en manejar las emociones o reacciones fisiológicas como son el estrés en el trabajo, puede también ser por el aspecto económico insuficiente, ambiente donde vive o las condiciones sociales.

En nuestro estudio, las condiciones extralaborales fueron regulares y CVL fue medio, de esto se desprende que los enfermeros desarrollan una labor al cuidado de otros, provocando una enorme satisfacción, pero que a su vez, también puede ocasionar niveles considerables de agotamiento emocional, por lo que es importante establecer predictores de sobrecarga laboral; sin dejar de mencionar los riesgos ocupacionales y el estrés psicosocial que pueden agravar los problemas de salud física y mental (Montoya et al, 2020).

VI. CONCLUSIONES

- Primero:** Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la CVL en los enfermeros en un Hospital Nacional de Lima – 2023 ($p=0.013$, $Rho=0.662$), lo cual nos indica que existe relación positiva alta; es decir, si las condiciones de trabajo mejoran la CVL será satisfactoria.
- Segundo:** Las condiciones individuales se relacionan significativamente con la CVL en los enfermeros ($p=0.014$, $Rho=0.624$), lo cual indica que existe relación positiva alta; es decir, si las condiciones individuales mejoran la CVL esta aumentará su capacidad profesional.
- Tercero:** Las condiciones intralaborales se relacionan significativamente con la CVL en los enfermeros ($p=0.016$, $Rho=0.676$), los cuales indica que existe relación positiva alta; es decir, si las condiciones intralaborales mejoran la CVL esta elevará sus logros y metas personales.
- Cuarto:** Las condiciones extralaborales se relacionan significativamente con la CVL en los enfermeros ($p=0.015$, $Rho=0.656$), los cuales indica que existe relación positiva alta; es decir, si las condiciones extralaborales mejoran la CVL conllevará a ser reconocidos por sus compañeros e institución.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Que los hallazgos del estudio sirvan como base para futuros trabajos de investigación con similares temáticas aplicando en sí una metodología de enfoque comparativo y experimental; es decir, que se realice en dos muestras de estudio en instituciones de salud tanto públicas como privadas.
- Segundo:** El hospital, fomente condiciones de trabajo individuales, intralaborales y extralaborales favorables que centre su atención en el desarrollo del recurso humano.
- Tercero:** El Departamento de Salud Ocupacional, brinde programas de capacitación sobre salud ocupacional a los enfermeros mediante condiciones de trabajo saludables que eleven así su CVL.
- Cuarto:** Que la comunidad científica realice estudios de investigación con enfoques cualitativos para que por medio de sus vivencias puedan manifestar las condiciones laborales que perciben y como estas influyen en su CVL según las distintas realidades mediante el uso de las entrevistas.

REFERENCIAS

- Akinwale O, George O (2020). *Satisfactory work environment and work of nurses in government tertiary hospitals in Nigeria*. Lagos: Rajagiri Management Journal. 14(01):71-92. [Artículo] [Citado 02 abril de 2023]. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RAMJ-01-2020-0002/full/pdf>
- Alkorashy H, Alanazi M (2023). *Personal and work-related factors influencing work-engagement in hospital nurses: a cross-sectional study from Saudi Arabia*. Riyadh: Journal Healthcare. 11(572):01-12. [Artículo] [Citado 01 abril de 2023]. Disponible en: https://mdpi-res.com/d_attachment/healthcare/healthcare-11-00572/article_deploy/healthcare-11-00572.pdf?version=1676434783
- Al-Maskari M, Dupo J, Al-Sulaimi N. (2020). *Quality of work life of nurses*. Sharqyia: Sultan Qaboos University Medical Journal. 20(04): e304-e311. [Artículo] [Citado 30 marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7757918/pdf/squmj2011-e304-311.pdf>
- Ayala V (2023). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2*. Lima: Universidad César Vallejo. [Tesis] [Citado 31 marzo de 2023]. Disponible en: <https://bit.ly/3MGCxTA>
- Azagew A, Mekonnen Ch (2020). *Job satisfaction of nursing professionals and associated factors among nurses working at the University of Gondar Specialist Hospital: a sectional survey study*. Gondar: University of Gondar College of Medicine and Health Sciences. [Tesis] [Citado 03 abril de 2023]. Disponible en: <https://assets.researchsquare.com/files/rs-21796/v1/75aad7c2-a3cb-40e0-8fb1-02eb70c0ff8e.pdf?c=1631833206>
- Baena G (2019). *Metodología de la investigación científica*. Distrito Federal: Grupo editorial patria. [Internet] [Citado 30 marzo de 2023]. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barandino J, Soriano G (2021). *Practice and work environment related to the quality of life of nurses in a hospital in Zamboanga, Philippines: A*

- correlational study*. Zamboanga: Nursing Practice Today. 06(04): 223-228. [Artículo] [Citado 30 marzo de 2023]. Disponible en: <https://npt.tums.ac.ir/index.php/npt/article/download/626/419>
- Barzola L, Huamán M (2020). *Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una red de salud*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes. [Tesis] [Citado 03 abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2326/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Biresaw H, Boru B, Yimer B (2020). *Nursing work quality of life and associated factors in Amhara Region Referral Hospitals, North West Ethiopia: a cross-sectional study*. Bahir Dar: International Journal of África Nursing Sciences. 13(2020):01-05. [Artículo] [Citado 13 abril de 2023]. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2214139120300913?token=896D4BFA3C44780FD1BB47CFC62A7317BDCC697BC7E097FE05ACFD26DC952D4416703346473ED0B626FF7B9D068C0800&originRegion=us-east-1&originCreation=20230416082135>
- Brucil C (2020). *El proceso de atención de enfermería desde la formación a la práctica Universidad Técnica del Norte*. Ibarra: Universidad Técnica del Norte. [Tesis] [Citado 06 abril de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10469/2/06%20ENF%20159%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
- Bujacz A, Rudman A, Gustavsson P, Dahlgren A, Tucker P (2021). *Psychosocial working conditions of shiftwork nurses: long-term latent transition analysis*. Estocolmo: Journal Nursing Management. 2021(29):2603-2610. [Artículo] [Citado 02 abril de 2023]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jonm.13430>
- Canova C (2023). *Calidad de vida del personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos en Santa Marta, Colombia*. Santa Marta: Revista Colombiana de Enfermería. 15(12):10-18. [Artículo] [Citado 29 marzo de 2023]. Disponible en: <https://rebrand.ly/a5chx1>
- Chumpitaz Y (2021). *Carga laboral de enfermería y eventos adversos en recién nacidos hospitalizados en la Unidad de Cuidados Intermedios Neonatales*

- del Instituto Nacional Materno Perinatal*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [Tesis] [Citado 14 abril de 2023]. Disponible en: <https://bit.ly/408ZRfH>
- Chung L (2022). *Condiciones de trabajo y su relación con la calidad de vida laboral de la enfermera en el complejo hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz*. Lima: Universidad Norbert Wiener. [Tesis] [Citado 31 marzo de 2023]. Disponible en: <https://bit.ly/3KNvCWe>
- Condor S, Valencia I (2019). *Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del Área Madre - Niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - EsSalud*. Lima: Universidad Nacional del Callao. [Tesis] [Citado 15 abril de 2023]. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3577/CONDOR%20y%20VALENCIA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz N, Espinosa A, Pérez T (2022). *La enfermería en los servicios de salud, apuntes para una historia*. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. [Tesis] [Citado 05 abril de 2023]. Disponible en: <https://histartmed2022.sld.cu/index.php/histartmed/2022/paper/download/68/44>
- Cruz J (2019). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Pensamiento & Gestión. 10(45):58-81. [Artículo] [Citado 12 abril de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Delgado D (2023). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un Hospital de Lima*. Lima: Universidad Norbert Wiener. [Tesis] [Citado 04 abril de 2023]. Disponible en: <https://bit.ly/3ojMfRu>
- Delgado M (2020). *Identidad corporativa y motivación laboral en enfermeras de un hospital en el Callao*. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas. [Tesis] [Citado 15 abril de 2023]. Disponible en: <https://bit.ly/41uirA7>

- Ebadi A, Tabanejad Z (2022). *Evaluating the quality of work life of nurses*. Teherán: Journal of Archives in Military Medicine. 10(01):01-07. [Artículo] [Citado 12 abril de 2023]. Disponible en: <https://brieflands.com/articles/jamm-118471.pdf>
- Faraji O, Salehnejad G, Gahramani Sh, Valiee S. (2017). *The relationship between the quality of work life of nurses with the intention of leaving their job*. Sanandaj: Nursing Practice Today. 04(02):103-111. [Artículo] [Citado 30 marzo de 2023]. Disponible en: <https://npt.tums.ac.ir/index.php/npt/article/download/236/205>
- González M, López M (2019). *Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud*. Ciudad de México: Revista Colombiana de Salud Ocupacional. 09(01):01-07. [Artículo] [Citado 09 abril de 2023]. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/5791
- Grados I (2019). *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: Universidad César Vallejo. [Tesis] [Citado 01 abril de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17149/Grados_GIC.pdf?sequence=1
- Gurkova E, Mikšová Z, Labudíková M, Chocholková D (2021). *Environmental nurses, job satisfaction, and intention to quit - a cross-sectional study in Czech hospitals*. Praga: Central European Journal of Nursing and Midwifery. 12(04):495-504. [Artículo] [Citado 26 marzo de 2023]. Disponible en: <https://bit.ly/3KDzNnb>
- Hernández R, Fernández C, Baptista P (2019). *Metodología de la investigación*. Madrid: McGraw-Hill. [Internet]. [Citado 27 marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jakobsen M, Petersen S (2022). *Revaluation of working conditions and wages for essential workers*. Strasbourg: European Parliament. [Internet] [Citado 02 abril de 2023]. Disponible en:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/695491/IPOL_STU\(2021\)695491\(ANN01\)_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/695491/IPOL_STU(2021)695491(ANN01)_EN.pdf)

Javanmardnejad S, Bandari R, Karimooi M, Rejeh N, Nia H, Montazeri A (2021). *Happiness, quality of work life and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran*. Teherán: Health and Quality of Life Outcomes. 19(112):01-08. [Artículo] [Citado 12 abril de 2023]. Disponible en: <https://hqlo.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12955-021-01755-3.pdf>

Kandiah V (2019). *The impact of work-life balance in the organization, commitment of nurses in hospitals in Dublin, Ireland*. Dublín: National College of Ireland. [Tesis] [Citado 02 abril de 2023]. Disponible en: <https://norma.ncirl.ie/3939/1/vishvathakandiah.pdf>

Loayza N, Zanabria Y (2021). *Condiciones de trabajo y calidad de vida del profesional de enfermería de pacientes oncológicos*. Lima: Universidad Interamericana para el Desarrollo. [Tesis] [Citado 31 marzo de 2023]. Disponible en: http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/166/T117%20_7017979_8_T%20T117%20_29533542_T%20%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y

López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell I (2021). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas*. Rev. Fac. Med. Hum. 21(02):316-325. [Artículo] [Citado 12 abril de 2023]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lng=es. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>.

Lumbreras M, Hernández I, Méndez P, Dosamantes L, Cervantes M, García A, Cortez H (2020). *Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva*. Salud Pública de México. 62(01):87-95. [Artículo] [Citado 12 abril de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.21149/10247>

- Mabona J, Van Rooyen D, Diez W (2022). *Best practice recommendations for a nursing work environment: integrating a literature review*. Gqeberha: Salud SA Gesundheit. 27(00):01-11. [Artículo] [Citado 03 abril de 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.za/pdf/hsa/v27/24.pdf>
- Machaca M (2019). *Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. [Tesis] [Citado 01 abril de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13798>
- Millones M, Alvarado S (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz*. Lima: Revista Científica Dominio de las Ciencias. 07(06):148-161. [Artículo] [Citado 03 abril de 2023]. Disponible en: <https://bit.ly/3UDr9K2>
- Ministerio de Salud del Perú. (2022). *Las condiciones adversas que enfrentan las enfermeras respaldan su labor como el personal de salud de primera línea*. Lima: MINSA. [Internet] [Citado 26 marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.gob.pe/minsa>
- Montero Y, Vizcaíno M, Montero Y₂ (2020). *Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería*. La Habana: Revista Cubana de Medicina Militar. 49(02):01. [Artículo] [Citado 11 abril de 2023]. Disponible en: <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/369/475>
- Montes M, Ortiz D (2019). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins*. Callao: Universidad Nacional del Callao. [Tesis] [Citado 04 abril de 2023]. Disponible en: <https://bit.ly/3GNgfeS>
- Montoya P, Bello N, Neira J (2020). *Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud*. Medicina y Seguridad del Trabajo. 66(261):220-229. [Artículo] [Citado 11 abril de 2023]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
- Ogbuebor D, Ghasi N, Eneh R (2022). *Nurses' perception of quality of life at work in private hospitals in Enugu, Nigeria: A qualitative study*. Enugu: AIMS

- Public Health. 09(04):718-733. [Artículo] [Citado 29 marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9807407/pdf/publichealth-09-04-050.pdf>
- Ojeda M, Lázaro E (2019). *Enfermedades ocupacionales del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo. Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque*. Chiclayo: Revista ACC CIETNA. 06(02):21-31. [Artículo] [Citado 04 abril de 2023]. Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/251/909>
- Orcasita A, Ovalle L (2019). *Condiciones laborales del personal de enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar*. Barranquilla: Revista Biociencias. 14(01):83-99. [Artículo] [Citado 04 abril de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7380535.pdf>
- Ordóñez J (2020). *Diseño e implementación del plan de mejoramiento de la división de enfermería*. Bucaramanga: Universidad Autónoma de Bucaramanga. [Tesis] [Citado 05 abril de 2023]. Disponible en: <https://bit.ly/3UFdxxW>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Mejorar el empleo y las condiciones de trabajo en los servicios de salud*. Ginebra: OMT. [Internet] [Citado 28 marzo de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_548288.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*. Ginebra: OMS. [Internet] [Citado 26 marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
- Organización Mundial de la Salud. (2022)₂. *Un estudio sobre el empleo y condiciones de trabajo de las enfermeras en hospitales privados en Delhi*. Ginebra: OMS. [Internet] [Citado 27 marzo de 2023]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1472496/retrieve>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). *El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal*. Washington: OPS. [Internet]

- [Citado 26 marzo de 2023]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Parra D, Quijada D, Grau P, Pinto D (2022). *Quality of working life and work process of nursing care*. Santiago: International Journal of Environmental Research and Public Health. 19(6415):01-11. [Artículo] [Citado 06 abril de 2023]. Disponible en: https://mdpi-res.com/d_attachment/ijerph/ijerph-19-06415/article_deploy/ijerph-19-06415.pdf?version=1653465934
- Perruchoud E, Weissbrodt R, Verloo H, Fournier C, Genolet A, Amoussou J, Hannart S (2022). *The impact of nursing staff's working conditions on the quality of care received by older adults in the long term in residential care facilities: a systematic review*. Sion: Journal Geriatrics. 07(06):01-28. [Artículo] [Citado 02 abril de 2023]. Disponible en: https://mdpi-res.com/d_attachment/geriatrics/geriatrics-07-00006/article_deploy/geriatrics-07-00006.pdf?version=1640710466
- Raeissi P, Rajaba M, Ahmadizadeh E, Rajabkhah K, Kakeman E. (2019). *Quality of life at work and factors associated with it among public hospital nurses, Iran*. Teherán: Journal of the Egyptian Public Health Association. 94(25):01-08. [Artículo] [Citado 28 marzo de 2023]. Disponible en: <https://rebrand.ly/f9ojtrx>
- Reyes R (2021). *Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad de San Martín de Porres. [Tesis] [Citado 10 abril de 2023]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes%20_%20BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Román V (2022). *Sobrecarga laboral en el personal de enfermería de cuidados intensivos en el hospital general Dr. Liborio Panchana Sotomayor*. Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena. [Tesis] [Citado 14 abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/7119/UPSE-TEN-2022-0036.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Saavedra G (2019). *Riesgos laborales y calidad de vida del personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos, emergencia y centro quirúrgico de un hospital local*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [Tesis] [Citado 05 abril de 2023]. Disponible en: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1914/1/TL_SaavedraVeraGiohanna.pdf
- Sabino C (2019). *Metodología de la investigación científica*. Caracas: Editorial Panamericana. [Internet] [Citado 14 abril de 2023]. Disponible en: http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Salahat M, Al-Hamdan Z (2022). *Nursing job quality, job satisfaction, and intention to leave among Jordanian nurses: A descriptive study*. Irbid: Revista Heliyon. 08(07):01-10. [Artículo] [Citado 13 abril de 2023]. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2405844022011264?token=0C818D90DD96068B667336B32F5F9083EBE9DD2581268A59DBE0825CDC7EF9863F203315E2DCDE0E5BA55AA776046BD9&originRegion=us-east-1&originCreation=20230416081527>
- Siegel S. Diseño Experimental No Paramétrico: Las medidas de correlación y sus pruebas de significación. El coeficiente de correlación de rangos de Spearman. Cuba: Edición Revolucionaria. Instituto Cubano del Libro; 1972, p. 233-245.
- Trujillo N (2022). *Sobrecarga laboral del profesional de enfermería en unidad cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora*. Lima: Universidad María Auxiliadora. [Tesis] [Citado 04 abril de 2023]. Disponible en: <https://rebrand.ly/gwld3tg>
- Viselita F, Handiyani H, Pujasari H. (2019). *Nursing work life quality level and improvement interventions: systematic review*. Java: Revista Enfermería Clínica. 29(S2):223-228. [Artículo] [Citado 06 abril de 2023]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-pdf-S1130862119301226>

ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor final
Variable 1 Condiciones de trabajo	Situaciones y/o características de índole multiestructural: material, física, económica, social, política y psicológica vinculadas con el trabajo.	Son las condiciones de trabajo que presentan los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima; según dimensiones condiciones de trabajo individuales, intralaborales y extralaborales; el cual será medido por medio de un cuestionario; y cuyo valor final será mala, regular y buena.	<p>Condiciones de trabajo individuales (10 ítems)</p> <p>Condiciones de trabajo intralaborales (10 ítems)</p> <p>Condiciones de trabajo extralaborales (10 ítems)</p>	<p>Salud física Salud mental Autoestima Experiencia Comunicación Creencias y valores Nivel de motivación y satisfacción Nivel de formación Experiencias pasadas Tolerancia</p> <p>Condiciones ambientales Condiciones de la carga física Condiciones de la carga mental Condiciones de seguridad</p> <p>Condiciones de organización Calidad de vida Familia Seguridad Situación económica Situación social Localidad Efecto del trabajo en el medio familiar Efecto del trabajo en medio social</p>	<p>Mala (30 – 54)</p> <p>Regular (55 – 64)</p> <p>Buena (65 – 90)</p>

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor final
Variable 2 Calidad de vida laboral	Búsqueda de la satisfacción y bienestar del trabajador en la operacionalización de sus labores.	Es la calidad de vida laboral que presentan los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima; según dimensiones carga en el trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca; el cual será medido por medio de un cuestionario; y cuyo valor final será bajo, medio y alto.	<p>Carga en el trabajo (11 ítems)</p> <p>Apoyo directivo (12 ítems)</p> <p>Motivación intrínseca (11 ítems)</p>	<p>Cantidad de trabajo Prisas y agobios en el trabajo Presión de los jefes Falta de tiempo para la vida personal Descripción de responsabilidades Interrupciones molestas a menudo Estrés a consecuencia del trabajo Conflictos con otras personas Consecuencias negativas</p> <p>Satisfacción con el sueldo Reconocimiento del esfuerzo Apoyo de subordinados Apoyo de jefes Libertad en tomas decisiones Ejecución de actividades Posibilidad de ser escuchados Claridad de actividad diaria Posibilidad de ser creativos Posibilidad de expresar que piensa</p> <p>Motivación de superiores Ganas de ser creativo Exigencias de capacitación Familia apoya el trabajo Capacitado para realizar trabajo Orgullosos del trabajo Apoyo de compañeros Satisfacción del trabajo Desconectarse al acabar el trabajo</p>	<p>Bajo (34 – 51)</p> <p>Medio (52 – 60)</p> <p>Alto (61 – 102)</p>

ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INTRODUCCIÓN:

Estimados colegas, es grato dirigirme a usted para informarle que estoy realizando un estudio de investigación titulado: "Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023"; por lo cual su participación es muy importante, confidencial y de carácter anónimo, será para uso exclusivo de las investigadoras.

INSTRUCCIONES:

Se le pide la mayor sinceridad posible en su respuesta. Le agradeceremos marque con un aspa (X) la respuesta conveniente:

DATOS GENERALES:

Edad:

- a) 25 a 39 años
- b) 40 a 49 años
- c) 50 años a más

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Estado civil:

- a) Soltero(a)
- b) Casado(a)
- c) Conviviente
- d) Viudo(a)
- e) Divorciado(a)

Condición laboral:

- a) Nombrado
- b) Contratado

Años de servicio en la institución de salud:

- a) Menos de 1 año
- b) De 1 a 5 años
- c) De 6 a 10 años
- d) De 11 a 15 años
- e) Más de 15 años

DATOS ESPECÍFICOS:

INSTRUMENTO 1: CONDICIONES DE TRABAJO

Nunca = 1, A veces = 2, Siempre = 3

N°	CONDICIONES DE TRABAJO INDIVIDUALES	1	2	3
01	Su salud física es buena			
02	Su mental es buena			
03	Su trabajo satisface sus requerimientos de estima y realización			
04	Su trabajo le exige más conocimientos, experiencia y habilidades			
05	Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas			
06	Usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo			
07	Se comunica con otros compañeros y aprende sus experiencias			
08	Siente que el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores			
09	Su trabajo cumple con las necesidades y expectativas laborales			
10	Sus superiores les dejan tomar decisiones en el lugar de trabajo			
	CONDICIONES DE TRABAJO INTRALABORALES	1	2	3
11	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada			
12	La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada			
13	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno			
14	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo			
15	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su trabajo			
16	Existen suficientes equipos de protección personal			
17	El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos			
18	Dispone de vigilancia suficiente en su lugar de trabajo			
19	Considera que su trabajo es reconocido por los directivos			
20	Existe buenas relaciones con sus compañeros y superiores			
	CONDICIONES DE TRABAJO EXTRALABORALES	1	2	3
21	Cree que la calidad de vida de su familia es buena			
22	El lugar donde vive usted es arrendado			
23	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos			
24	La zona donde usted vive es segura			
25	Gasta más de una hora en el desplazamiento del trabajo a la casa			
26	Algún miembro de su familia presenta enfermedad crónica o discapacidad			
27	Algún miembro de su familia está desempleado			
28	Considera que su familia está protegida en caso de eventualidades			
29	Se encuentra su familia afiliada a sistemas de protección social			
30	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario			

INSTRUMENTO 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL

Poco = 1, Bastante = 2, Mucho = 3

N°	CARGA EN EL TRABAJO	1	2	3
01	Cantidad de trabajo que tengo			
02	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo			
03	Presión que recibida para mantener la calidad de mi trabajo			
04	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo			
05	Conflicto con otras personas de mi trabajo			
06	Falta de tiempo para mi vida personal			
07	Incomodidad física en el trabajo			
08	Carga de responsabilidad			
09	Interrupciones molestas			
10	Estrés esfuerzo emocional			
11	Mi trabajo tiene consecuencias negativas			
	APOYO DIRECTIVO	1	2	3
12	Satisfacción con el tipo de trabajo			
13	Satisfacción con el sueldo			
14	Posibilidad de promoción	1	2	3
15	Reconocimiento de mi esfuerzo			
16	Apoyo de mis jefes			
17	La institución donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto			
18	Recibo información de los resultados de mi trabajo			
19	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito			
20	Posibilidad de ser creativo			
21	Tengo autonomía o libertad de decisión			
22	Variedad en mi trabajo			
23	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas			
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	1	2	3
24	Motivación (ganas de esforzarme)			
25	Apoyo de mi familia			
26	Ganas de ser creativo			
27	Descontento al acabar la jornada laboral			
28	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo			
29	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual			
30	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas			
31	Lo que tengo que hacer queda claro			
32	Me siento orgulloso de mi trabajo			
33	Apoyo de los compañeros			
34	Calidad de vida de mi trabajo			

ANEXO C. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería?</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería</p>	<p style="text-align: center;">Variable 1</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones de trabajo individuales ▪ Condiciones de trabajo intralaborales ▪ Condiciones de trabajo extralaborales 	<p style="text-align: center;">Tipo y diseño de investigación</p> <p style="text-align: center;">Básico Cuantitativo</p> <p style="text-align: center;">Método de estudio</p> <p style="text-align: center;">No experimental Descriptivo Correlacional</p> <p style="text-align: center;">Población y muestra</p> <p style="text-align: center;">90 profesionales de enfermería que laboran en un Hospital Nacional de Lima</p> <p style="text-align: center;">Muestra</p> <p style="text-align: center;">90 enfermeros</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería</p> <p>Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería.</p>	<p>Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería</p>	<p>Variable 2</p> <p>Calidad de vida laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Carga en el trabajo ▪ Apoyo directivo ▪ Motivación intrínseca 	<p>Técnicas</p> <p>Encuestas</p> <p>Instrumentos</p> <p>Instrumento 1</p> <p>Instrumento 2</p>
---	--	---	--	--

ANEXO D. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

- 1ER JUEZ: Susan Haydee Gonzales Saldaña

Dimensiones del instrumento: Capacidad de resiliencia

Primera dimensión: Perseverancia

Objetivos de la Dimensión: Determinar la perseverancia del enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perseverancia	Soy capaz de adaptarme al cambio	4	4	4	
	Renuncio cuando las cosas parecen sin solución	4	4	4	
	Tiendo a recuperarme rápidamente de eventos estresantes	4	4	4	
	No me desanimo rápidamente por los errores	4	4	4	
	Siempre encuentro una solución sin importar lo que suceda	4	4	4	

Segunda dimensión: Compromiso

Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso del enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Veo las dificultades como retos para aprender	4	4	4	
	Yo activamente busco caminos para superar los retos que me encuentro	4	4	4	
	Yo activamente busco opciones para lidiar con las situaciones difíciles	4	4	4	

Tercera dimensión: Significado

Objetivos de la Dimensión: Determinar el significado del enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Significado	Yo activamente tomo tiempo para reflexionar los eventos que suceden en mi vida	4	4	4	

	Cuando cosas difíciles suceden, soy rápido en ver el significado de porque me suceden a mi	4	4	4	
	Yo tengo un fuerte sentido de propósito sin importar lo que haga	4	4	4	
	Yo comprendo que hace a mi vida ser significativa	4	4	4	
	Yo me acerco a todas las adversidades con un sentido de propósito para cualquier cosa que hago	4	4	4	

Cuarta dimensión: Emoción positiva

Objetivos de la Dimensión: Determinar la emoción positiva del enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Emoción positiva	Yo puedo superar los tiempos difíciles en el trabajo porque he experimentado mayores dificultades antes	4	4	4	
	Yo estoy interesado en enfrentar y resolver los problemas	4	4	4	
	Yo soy optimista	4	4	4	
	Yo me veo a mí misma como una persona fuerte	4	4	4	
	Yo puedo ver el lado gracioso de un problema	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Susan Haydee Gonzales Saldaña

Especialidad del validador: Maestra en Docencia Universitaria.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de JUNIO del 2023



.....
Firma del Experto validador

Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

Primera dimensión: Calidad de trabajo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la calidad de trabajo en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	Cumple con los objetivos de trabajo, demuestra iniciativa para realizar sus labores	4	4	4	
	Utiliza asepsia siempre dentro de su jornada laboral	4	4	4	
	Realiza un trabajo en los tiempos acordados	4	4	4	
	Tiene ideas nuevas y es original a la hora de enfrentar o manejar situaciones que se den en el trabajo	4	4	4	
	Demuestra interés por estar siempre en constantes actualizaciones para llenarse de conocimiento y aplicarlos en el trabajo	4	4	4	
	Trabaja independientemente	4	4	4	

Segunda dimensión: Responsabilidad

Objetivos de la Dimensión: Determinar la responsabilidad en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	Asume con responsabilidad sus actos malos, demostrando compromiso y deseos de mejorar	4	4	4	
	Mantiene a la jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan suscitarse	4	4	4	
	Transmite cualquier información oportunamente	4	4	4	
	Resuelve adversidades eficientemente y de forma calmada frente a dificultades en el trabajo	4	4	4	

Tercera dimensión: Trabajo en equipo

Objetivos de la Dimensión: Determinar el trabajo en equipo en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Asume con responsabilidad y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores	4	4	4	
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Centro de Salud	4	4	4	
	Colabora siempre con actividades extraordinarias a su función en el Centro de Salud	4	4	4	
	Colabora con otros pacíficamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	4	4	4	
	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	4	4	4	
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	4	4	4	

Cuarta dimensión: Compromiso institucional

Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso institucional en el enfermero

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso institucional	Responde de forma clara y precisa dudas de sus colegas de trabajo	3	3	4	
	Demuestra respeto hacia los usuarios y compañeros	3	3	4	
	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Susan Haydee Gonzales Saldaña

Especialidad del validador: Maestra en Docencia Universitaria.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 JUNIO 23
de.....del 20.....



Firma del Experto validador

- **2DO JUEZ: SANTIAGO MENDOZA PUMALLOCLA**

Dimensiones del instrumento: Condiciones de trabajo

Primera dimensión: Condiciones de trabajo individuales

Objetivos de la Dimensión: Determinar las condiciones de trabajo individuales

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo individuales	Su salud física es buena	4	4	4	
	Su mental es buena	4	4	4	
	Su trabajo satisface sus requerimientos de estima y realización	4	4	4	
	Su trabajo le exige más conocimientos, experiencia y habilidades	4	4	4	
	Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas	4	4	4	
	Usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo	4	4	4	
	Se comunica con otros compañeros y aprende sus experiencias	4	4	4	
	Siente que el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores	4	4	4	
	Su trabajo cumple con las necesidades y expectativas laborales	4	4	4	
Sus superiores les dejan tomar decisiones en el lugar de trabajo	4	4	4		

Segunda dimensión: Condiciones de trabajo intralaborales

Objetivos de la Dimensión: Determinar las condiciones de trabajo intralaborales

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo intralaborales	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada	4	4	4	
	La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada	4	4	4	
	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno	4	4	4	
	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo	4	4	4	
	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su trabajo	4	4	4	
	Existen suficientes equipos de protección personal	4	4	4	
	El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos	4	4	4	
	Dispone de vigilancia suficiente en su lugar de trabajo	4	4	4	
	Considera que su trabajo es reconocido por los directivos	4	4	4	
	Existe buenas relaciones con sus compañeros y superiores	4	4	4	

Tercera dimensión: Condiciones de trabajo extralaborales

Objetivos de la Dimensión: Determinar las condiciones de trabajo extralaborales

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo extralaborales	Cree que la calidad de vida de su familia es buena	4	4	4	
	El lugar donde vive usted es arrendado	4	4	4	
	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos	4	4	4	
	La zona donde usted vive es segura	4	4	4	
	Gasta más de una hora en el desplazamiento del trabajo a la casa	4	4	4	
	Algún miembro de su familia presenta enfermedad crónica o discapacidad	4	4	4	
	Algún miembro de su familia está desempleado	4	4	4	
	Considera que su familia está protegida en caso de eventualidades	4	4	4	
	Se encuentra su familia afiliada a sistemas de protección social	4	4	4	
Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario	4	4	4		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mendoza Pumallocla Santiago

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

12 de Junio del 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto validador

Dimensiones del instrumento: Calidad de vida laboral

Primera dimensión: Carga en el trabajo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la carga en el trabajo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga en el trabajo	Cantidad de trabajo que tengo	4	4	4	
	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	4	4	4	
	Presión que recibida para mantener la calidad de mi trabajo	4	4	4	
	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	4	4	4	
	Conflicto con otras personas de mi trabajo	4	4	4	
	Falta de tiempo para mi vida personal	4	4	4	
	Incomodidad física en el trabajo	4	4	4	
	Carga de responsabilidad	4	4	4	
	Interrupciones molestas	4	4	4	
	Estrés esfuerzo emocional	4	4	4	
Mi trabajo tiene consecuencias negativas	4	4	4		

Segunda dimensión: Apoyo directivo

Objetivos de la Dimensión: Determinar el apoyo directivo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo directivo	Satisfacción con el tipo de trabajo	4	4	4	
	Satisfacción con el sueldo	4	4	4	
	Posibilidad de promoción	4	4	4	
	Reconocimiento de mi esfuerzo	4	4	4	
	Apoyo de mis jefes	4	4	4	
	La institución donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	4	4	4	
	Recibo información de los resultados de mi trabajo	4	4	4	
	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	4	4	4	
	Posibilidad de ser creativo	4	4	4	
	Tengo autonomía o libertad de decisión	4	4	4	
	Variación en mi trabajo	4	4	4	
	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	4	4	4	

Tercera dimensión: Motivación intrínseca

Objetivos de la Dimensión: Determinar la motivación intrínseca

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación intrínseca	Motivación (ganas de esforzarme)	4	4	4	
	Apoyo de mi familia	4	4	4	
	Ganas de ser creativo	4	4	4	
	Descontento al acabar la jornada laboral	4	4	4	
	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	4	4	4	
	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	4	4	4	
	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	4	4	4	
	Lo que tengo que hacer queda claro	4	4	4	
	Me siento orgulloso de mi trabajo	4	4	4	
	Apoyo de los compañeros	4	4	4	
	Calidad de vida de mi trabajo	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mendoza Pumaolca Santiago.
Especialidad del validador: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de Junio del 2023.



Firma del Experto validador

- **3ER JUEZ: PEDRO JUAN CUSTODIO VILLAR**

Dimensiones del instrumento: Condiciones de trabajo

Primera dimensión: Condiciones de trabajo individuales

Objetivos de la Dimensión: Determinar las condiciones de trabajo individuales

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo individuales	Su salud física es buena	4	4	4	
	Su mental es buena	4	4	4	
	Su trabajo satisface sus requerimientos de estima y realización	4	4	4	
	Su trabajo le exige más conocimientos, experiencia y habilidades	4	4	4	
	Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas	4	4	4	
	Usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo	4	4	4	
	Se comunica con otros compañeros y aprende sus experiencias	4	4	4	
	Siente que el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores	4	4	4	
	Su trabajo cumple con las necesidades y expectativas laborales	4	4	4	
	Sus superiores les dejan tomar decisiones en el lugar de trabajo	4	4	4	

Segunda dimensión: Condiciones de trabajo intralaborales

Objetivos de la Dimensión: Determinar las condiciones de trabajo intralaborales

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo intralaborales	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada	4	4	4	
	La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada	4	4	4	
	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno	4	4	4	
	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo	4	4	4	
	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su trabajo	4	4	4	
	Existen suficientes equipos de protección personal	4	4	4	
	El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos	4	4	4	
	Dispone de vigilancia suficiente en su lugar de trabajo	4	4	4	
	Considera que su trabajo es reconocido por los directivos	4	4	4	
	Existe buenas relaciones con sus compañeros y superiores	4	4	4	

Tercera dimensión: Condiciones de trabajo extralaborales

Objetivos de la Dimensión: Determinar las condiciones de trabajo extralaborales

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Condiciones de trabajo extralaborales	Cree que la calidad de vida de su familia es buena	4	4	4	
	El lugar donde vive usted es arrendado	4	4	4	
	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos	4	4	4	
	La zona donde usted vive es segura	4	4	4	
	Gasta más de una hora en el desplazamiento del trabajo a la casa	4	4	4	
	Algún miembro de su familia presenta enfermedad crónica o discapacidad	4	4	4	
	Algún miembro de su familia está desempleado	4	4	4	
	Considera que su familia está protegida en caso de eventualidades	4	4	4	
	Se encuentra su familia afiliada a sistemas de protección social	4	4	4	
	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **CUSTODIO VILLAR PEDRO JUAN**

Especialidad del validador: **MG. EN GESTION DE SALUD / LIC. ESP. EMERGENCIA Y DESASTRES 15 de JUNIO del 2023**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


CUSTODIO VILLAR, PEDRO JUAN
DNI:42342623

Dimensiones del instrumento: Calidad de vida laboral

Primera dimensión: Carga en el trabajo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la carga en el trabajo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga en el trabajo	Cantidad de trabajo que tengo	4	4	4	
	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	4	4	4	
	Presión que recibida para mantener la calidad de mi trabajo	4	4	4	
	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	4	4	4	
	Conflicto con otras personas de mi trabajo	4	4	4	
	Falta de tiempo para mi vida personal	4	4	4	
	Incomodidad física en el trabajo	4	4	4	
	Carga de responsabilidad	4	4	4	
	Interrupciones molestas	4	4	4	
	Estrés esfuerzo emocional	4	4	4	
Mi trabajo tiene consecuencias negativas	4	4	4		

Segunda dimensión: Apoyo directivo

Objetivos de la Dimensión: Determinar el apoyo directivo

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo directivo	Satisfacción con el tipo de trabajo	4	4	4	
	Satisfacción con el sueldo	4	4	4	
	Posibilidad de promoción	4	4	4	
	Reconocimiento de mi esfuerzo	4	4	4	
	Apoyo de mis jefes	4	4	4	
	La institución donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	4	4	4	
	Recibo información de los resultados de mi trabajo	4	4	4	

Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	4	4	4	
Posibilidad de ser creativo	4	4	4	
Tengo autonomía o libertad de decisión	4	4	4	
Variación en mi trabajo	4	4	4	
Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	4	4	4	

Tercera dimensión: Motivación intrínseca

Objetivos de la Dimensión: Determinar la motivación intrínseca

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación intrínseca	Motivación (ganas de esforzarme)	4	4	4	
	Apoyo de mi familia	4	4	4	
	Ganas de ser creativo	4	4	4	
	Descontento al acabar la jornada laboral	4	4	4	
	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	4	4	4	
	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	4	4	4	
	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	4	4	4	
	Lo que tengo que hacer queda claro	4	4	4	
	Me siento orgulloso de mi trabajo	4	4	4	
	Apoyo de los compañeros	4	4	4	
	Calidad de vida de mi trabajo	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CUSTODIO VILLAR PEDRO JUAN

Especialidad del validador: MG. EN GESTION DE SALUD / LIC. ESP. EMERGENCIA Y DESASTRES

15 de JUNIO del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 CUSTODIO VILLAR, PEDRO JUAN
 DNI:42342623

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALES SALDAÑA, SUSAN HAYDEE DNI 43575794	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CUIDADOS QUIRURGICOS CON MENCIÓN EN TRATAMIENTO AVANZADO DE HERIDAS Y OSTOMIAS Fecha de diploma: 05/01/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/03/2016 Fecha egreso: 02/05/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
GONZÁLES SALDAÑA, SUSAN HAYDEE DNI 43575794	DOCTOR EN SALUD Fecha de diploma: 05/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/02/2013 Fecha egreso: 20/12/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
GONZÁLES SALDAÑA, SUSAN HAYDEE DNI 43575794	LICENCIADO EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 27/04/09 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
GONZALES SALDAÑA, SUSAN HAYDEE DNI 43575794	BACHILLER EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 31/10/08 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/08/2003 Fecha egreso: 25/09/2008	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
GONZALES SALDAÑA, SUSAN HAYDEE DNI 43575794	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 29/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CUSTODIO VILLAR, PEDRO JUAN DNI 42342623	MAESTRO DE GESTION EN SALUD Fecha de diploma: 22/06/22 Modalidad de estudios: SEMPRESENCIAL Fecha matrícula: 25/08/2018 Fecha egreso: 17/01/2020	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
CUSTODIO VILLAR, PEDRO JUAN DNI 42342623	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 13/11/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
CUSTODIO VILLAR, PEDRO JUAN DNI 42342623	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 26/03/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
CUSTODIO VILLAR, PEDRO JUAN DNI 42342623	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 13/08/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MENDOZA PUMALLOCLA, SANTIAGO DNI 43819879	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 26/08/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/04/2018 Fecha egreso: 31/12/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
MENDOZA PUMALLOCLA, SANTIAGO DNI 43819879	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN NEFROLOGIA Fecha de diploma: 26/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/08/2016 Fecha egreso: 26/08/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. PERU
MENDOZA PUMALLOCLA, SANTIAGO DNI 43819879	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/08/2014 Fecha egreso: 19/03/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MENDOZA PUMALLOCLA, SANTIAGO DNI 43819879	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 18/03/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
MENDOZA PUMALLOCLA, SANTIAGO DNI 43819879	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU

ANEXO F. MATRIZ DE DATOS ESPECÍFICOS DE LA VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	CONDICIONES DE TRABAJO INDIVIDUALES										D1	CONDICIONES DE TRABAJO INTRALABORALES										D2	CONDICIONES DE TRABAJO EXTRALABORALES										D3	DX
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
01	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	20	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	22	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	23	65
02	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	19	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	16	1	3	2	1	1	2	2	2	1	3	18	53
03	3	3	1	2	3	3	1	3	3	1	23	2	2	3	1	2	2	3	3	1	3	22	3	1	2	2	3	1	1	3	3	1	20	65
04	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	22	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	22	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	22	66
05	2	3	3	1	1	2	3	1	3	2	21	2	2	1	3	1	1	1	2	3	1	17	3	3	1	2	1	3	3	1	3	2	22	60
06	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	59
07	3	1	1	3	2	2	3	1	1	1	19	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	23	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1	18	60
08	2	2	3	2	1	3	1	1	2	3	20	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	14	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	18	52
09	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	20	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	18	3	2	3	2	1	2	2	1	3	2	21	59
10	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	22	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	24	68
11	3	2	1	1	3	1	2	2	3	1	19	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	16	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	17	52
12	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	21	1	2	2	3	2	3	2	2	1	3	21	2	3	3	2	2	3	1	3	1	2	22	64
13	1	3	2	2	1	3	3	2	2	3	22	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	21	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	23	66
14	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	22	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	21	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	22	65
15	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	18	2	1	3	3	2	2	2	1	3	3	22	2	1	2	1	3	3	3	1	1	20	60	
16	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	24	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	22	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	68
17	3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	19	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	13	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	19	51
18	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	16	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	14	46
19	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	20	3	2	3	2	3	3	1	2	1	3	23	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	22	65
20	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	18	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	20	1	3	2	3	2	3	3	2	2	1	22	60
21	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	16	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	14	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	14	44
22	2	1	1	2	2	3	2	2	3	1	19	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	19	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	17	55
23	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	20	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	22	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	23	65
24	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	19	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	16	1	3	2	1	1	2	2	2	1	3	18	53
25	3	3	1	2	3	3	1	3	3	1	23	2	2	3	1	2	2	3	3	1	3	22	3	1	2	2	3	1	1	3	3	1	20	65
26	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	22	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	22	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	22	66
27	2	3	3	1	1	2	3	1	3	2	21	2	2	1	3	1	1	1	2	3	1	17	3	3	1	2	1	3	3	1	3	2	22	60
28	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	59
29	3	1	1	3	2	2	3	1	1	1	19	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	23	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1	18	60
30	2	2	3	2	1	3	1	1	2	3	20	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	14	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	18	52
31	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	20	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	18	3	2	3	2	1	2	2	1	3	2	21	59
32	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	22	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	24	68
33	3	2	1	1	3	1	2	2	3	1	19	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	16	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	17	52
34	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	21	1	2	2	3	2	3	2	2	1	3	21	2	3	3	2	2	3	1	3	1	2	22	64
35	1	3	2	2	1	3	3	2	2	3	22	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	21	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	23	66
36	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	22	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	21	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	22	65
37	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	18	2	1	3	3	2	2	2	1	3	3	22	2	1	2	1	3	3	3	3	1	1	20	60
38	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	24	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	22	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	68
39	3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	19	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	13	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	19	51
40	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	16	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	14	46
41	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	20	3	2	3	2	3	3	1	2	1	3	23	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	22	65
42	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	18	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	20	1	3	2	3	2	3	3	2	2	1	22	60
43	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	16	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	14	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	14	44

44	2	1	1	2	2	3	2	2	3	1	19	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	19	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	17	55	
45	3	2	1	1	3	1	2	2	3	1	19	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	16	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	17	52	
46	2	2	3	3	2	2	1	3	1	3	21	1	2	2	3	2	3	2	1	3	3	21	2	3	3	2	2	3	1	3	1	2	64		
47	1	3	2	2	1	3	3	2	2	3	22	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	21	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	23	66	
48	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	22	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	21	1	3	3	2	2	2	2	3	2	22	65		
49	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	18	2	1	3	3	2	2	2	1	3	3	22	2	1	2	1	3	3	3	3	1	1	20	60	
50	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	20	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	22	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	23	65	
51	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	19	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	16	1	3	2	1	1	2	2	2	1	3	18	53	
52	3	3	1	2	3	3	1	3	3	1	23	2	2	3	1	2	2	3	3	1	3	22	3	1	2	2	3	1	1	3	3	1	20	65	
53	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	22	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	22	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	22	66	
54	2	3	3	1	1	2	3	1	3	2	21	2	2	1	3	1	1	1	2	3	1	17	3	3	1	2	1	3	3	1	3	2	22	60	
55	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	59	
56	3	1	1	3	2	2	2	3	1	1	19	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	23	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1	18	60	
57	2	2	3	2	1	3	1	1	2	3	20	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	14	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	18	52	
58	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	20	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	18	3	2	3	2	1	2	2	1	3	2	21	59	
59	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	22	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	24	68	
60	3	2	1	1	3	1	2	2	3	1	19	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	16	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	17	52	
61	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	21	1	2	2	3	2	3	2	2	1	3	21	2	3	3	2	2	3	1	3	1	2	22	64	
62	1	3	2	2	1	3	3	2	2	3	22	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	21	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	23	66	
63	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	22	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	21	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	22	65	
64	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	18	2	1	3	3	2	2	2	1	3	3	22	2	1	2	1	3	3	3	1	1	20	60		
65	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	24	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	22	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	68	
66	3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	19	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	13	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	19	51	
67	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	16	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16	1	1	2	1	1	1	2	1	2	14	46		
68	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	20	3	2	3	2	3	3	1	2	1	3	23	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	22	65	
69	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	18	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	20	1	3	2	3	2	3	3	2	2	1	22	60	
70	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	21	1	2	2	3	2	3	2	2	1	3	21	2	3	3	2	2	3	1	3	1	2	22	64	
71	1	3	2	2	1	3	3	2	2	3	22	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	21	3	2	2	3	1	2	3	2	2	3	23	66	
72	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	22	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	21	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	22	65	
73	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	18	2	1	3	3	2	2	2	1	3	3	22	2	1	2	1	3	3	3	1	1	20	60		
74	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	24	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	22	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	68	
75	3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	19	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	13	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	19	51	
76	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	16	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16	1	1	2	1	1	1	2	1	2	14	46		
77	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	20	3	2	3	2	3	3	1	2	2	1	3	23	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	22	65
78	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	18	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	20	1	3	2	3	2	3	3	2	2	1	22	60	
79	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	16	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	14	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	14	44	
80	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	20	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	22	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	23	65	
81	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	19	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	16	1	3	2	1	1	2	2	2	1	3	18	53	
82	3	3	1	2	3	3	1	3	3	1	23	2	2	3	1	2	2	3	3	1	3	22	3	1	2	2	3	1	1	3	3	1	20	65	
83	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	22	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	22	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	22	66	
84	2	3	3	1	1	2	3	1	3	2	21	2	2	1	3	1	1	1	2	3	1	17	3	3	1	2	1	3	3	1	3	2	22	60	
85	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	59	
86	3	1	1	3	2	2	2	3	1	1	19	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	23	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1	18	60	
87	2	2	3	2	1	3	1	1	2	3	20	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	14	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	18	52	
88	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	20	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	18	3	2	3	2	1	2	2	1	3	2	21	59	
89	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	22	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	24	68	
90	3	2	1	1	3	1	2	2	3	1	19	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	16	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	17	52	

MATRIZ DE DATOS ESPECÍFICOS DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Nº	CARGA EN EL TRABAJO											D1	APOYO DIRECTIVO											D2	MOTIVACIÓN INTRINSECA											D3	DY	
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	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
01	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	20	1	2	3	1	2	1	1	3	3	2	3	1	23	3	1	2	1	2	1	1	3	3	2	3	22	65
02	1	2	3	1	2	1	1	2	3	1	1	18	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	18	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	17	53
03	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	15	2	3	1	1	3	1	1	2	2	3	1	1	21	1	1	1	1	3	1	1	2	2	3	1	17	53
04	3	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	20	1	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	2	22	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	18	60
05	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	14	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	17	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	14	45
06	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	18	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	3	22	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	1	19	59
07	1	1	1	3	2	1	3	1	1	3	2	19	1	1	3	1	1	2	2	2	1	3	1	1	19	1	1	3	1	1	2	2	2	1	3	1	18	56
08	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	21	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	2	19	2	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	19	59
09	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	17	3	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2	1	24	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	19	60
10	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	15	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	14	44
11	2	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	19	1	3	3	2	1	1	2	2	2	1	3	1	22	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	19	60
12	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	3	17	1	1	2	1	2	2	3	1	1	3	1	2	20	1	2	1	1	2	2	3	1	1	3	1	18	55
13	2	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	18	2	3	1	2	3	1	1	1	2	2	3	1	22	3	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	20	60
14	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	17	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	18	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	16	51
15	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	17	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	20	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	19	56
16	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	18	3	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	19	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	16	53
17	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	3	22	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	3	23	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	20	65
18	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	19	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	18	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	16	53
19	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	17	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	18	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	16	51
20	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	13	43
21	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	21	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	2	2	20	2	2	2	2	1	1	3	2	1	3	2	21	62
22	1	1	3	1	2	3	3	1	3	1	2	21	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	3	24	1	3	1	2	2	2	2	1	3	3	1	21	66
23	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	20	1	2	3	1	2	1	1	3	3	2	3	1	23	3	1	2	1	2	1	1	3	3	2	3	22	65
24	1	2	3	1	2	1	1	2	3	1	1	18	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	18	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	17	53
25	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	15	2	3	1	1	3	1	1	2	2	3	1	1	21	1	1	1	1	3	1	1	2	2	3	1	17	53
26	3	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	20	1	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	2	22	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	18	60
27	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	14	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	17	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	14	45
28	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	18	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	3	22	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	1	19	59
29	1	1	1	3	2	1	3	1	1	3	2	19	1	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	19	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	3	1	18	56
30	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	21	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	2	19	2	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	19	59
31	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	17	3	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2	1	24	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	19	60
32	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	15	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	14	44
33	2	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	19	1	3	3	2	1	1	2	2	2	1	3	1	22	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	19	60
34	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	3	17	1	1	2	1	2	2	3	1	1	3	1	2	20	1	2	1	1	2	2	3	1	1	3	1	18	55
35	2	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	18	2	3	1	2	3	1	1	1	2	2	3	1	22	3	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	20	60
36	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	17	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	18	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	16	51
37	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	17	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	20	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	19	56
38	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	18	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	19	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	16	53
39	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	3	22	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	3	23	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	20	65
40	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	19	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	18	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	16	53
41	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	17	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	18	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	16	51
42	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	13	43
43	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	21	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	2	2	20	2	2	2	2	1	1	3	2	1	3	2	21	62

44	1	1	3	1	2	3	3	1	3	1	2	21	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	3	24	1	3	1	2	2	2	2	1	3	3	1	21	66
45	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	20	1	2	3	1	2	1	1	3	3	2	3	1	23	3	1	2	1	2	1	1	3	3	2	3	22	65
46	1	2	3	1	2	1	1	2	3	1	1	18	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	18	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	17	53
47	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	15	2	3	1	1	3	1	1	2	3	1	1	21	1	1	1	1	3	1	1	2	2	3	1	17	53	
48	3	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	20	1	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	22	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	18	60	
49	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	14	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	17	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	14	45
50	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	18	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	22	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	1	19	59	
51	1	1	1	3	2	1	3	1	1	3	2	19	1	1	3	1	1	2	2	2	1	3	1	19	1	1	3	1	1	2	2	2	1	3	1	18	56	
52	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	21	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	19	2	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	19	59	
53	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	17	3	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2	24	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	19	60	
54	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	15	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	14	44	
55	2	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	19	1	3	3	2	1	1	2	2	2	1	3	1	22	3	1	1	2	1	1	2	2	1	3	19	60	
56	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	3	17	1	1	2	1	2	2	3	1	1	3	1	20	1	2	1	1	2	2	3	1	1	3	1	18	55	
57	2	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	18	2	3	1	2	3	1	1	1	2	2	3	1	22	3	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	20	60
58	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	17	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	18	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	16	51	
59	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	17	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	20	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	19	56
60	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	18	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	19	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	16	53	
61	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	3	22	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	23	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	20	65	
62	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	19	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	18	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	16	53	
63	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	17	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	18	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	16	51	
64	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	13	43	
65	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	21	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	2	20	2	2	2	2	1	1	3	2	1	3	2	21	62	
66	1	1	3	1	2	3	3	1	3	1	2	21	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	24	1	3	1	2	2	2	2	1	3	3	1	21	66	
67	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	17	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	18	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	16	51		
68	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	17	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	20	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	19	56	
69	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	18	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	19	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	16	53	
70	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	3	22	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	23	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	20	65	
71	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	19	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	18	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	16	53	
72	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	17	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	18	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	16	51
73	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	17	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	13	43	
74	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	21	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	2	20	2	2	2	2	1	1	3	2	1	3	2	21	62	
75	1	1	3	1	2	3	3	1	3	1	2	21	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	24	1	3	1	2	2	2	2	1	3	3	1	21	66	
76	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	20	1	2	3	1	2	1	1	3	3	2	3	23	3	1	2	1	2	1	1	3	3	2	3	22	65	
77	1	2	3	1	2	1	1	2	3	1	1	18	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	18	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	17	53	
78	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	15	2	3	1	1	3	1	1	2	2	3	1	21	1	1	1	1	3	1	1	2	2	3	1	17	53	
79	1	1	3	1	2	3	3	1	3	1	2	21	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	24	1	3	1	2	2	2	2	1	3	3	1	21	66	
80	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	20	1	2	3	1	2	1	1	3	3	2	3	23	3	1	2	1	2	1	1	3	3	2	3	22	65	
81	1	2	3	1	2	1	1	2	3	1	1	18	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	18	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	17	53		
82	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	15	2	3	1	1	3	1	1	2	2	3	1	21	1	1	1	1	3	1	1	2	2	3	1	17	53	
83	3	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	20	1	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	22	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	18	60	
84	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	14	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	17	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	14	45	
85	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	18	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	22	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	1	19	59	
86	1	1	1	3	2	1	3	1	1	3	2	19	1	1	3	1	1	2	2	2	1	3	1	19	1	1	3	1	1	2	2	2	1	3	1	18	56	
87	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	21	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	19	2	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	19	59	
88	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	17	3	3	3	1	3	1	2	2	1	2	2	24	2	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	19	60	
89	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	15	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	15	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	14	44	
90	1	1	3	1	2	3	3	1	3	1	2	21	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	24	1	3	1	2	2	2	2	1	3	3	1	21	66	



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA - 2023", cuyo autor es CARBAJAL HUAMAN SHIRLEY CELINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO DNI: 42762905 ORCID: 0000-0002-8794-0972	Firmado electrónicamente por: CJAIMESVE el 07- 08-2023 12:31:19

Código documento Trilce: TRI - 0640340