



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de
enfermería de un hospital II-2, Abancay – 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Alarcon Quispe, Sandra (orcid.org/0000-0003-3778-5078)

ASESORES:

Mg. Cabrera Santa Cruz, Maria Julia (orcid.org/0000-0002-5361-6541)

Dr. Caycho Valencia, Felix Alberto (orcid.org/0000-0001-8241-5506)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Primeramente, agradecer a Dios por darme perseverancia, salud y bienestar para lograr mis metas, sobre todo a mis dos hijos Zahir y especialmente a Joshep por su apoyo consecuente e incondicional a mis padres y hermanos para cumplir estos añorados sueños.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, a su plana docente que impartieron sus enseñanzas y conocimientos a mi maestra María Julia Cabrera y poder lograr mis metas; a mis hijos, a mi familia por ser el motor de mi vida que me generaron amor y alegría en todo momento. A los directivos y al personal de enfermería del hospital de Abancay por su colaboración en el desarrollo de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	12
3.1.Tipo y diseño de investigación	12
3.2.Variables y operacionalización	12
3.3.Población, muestra y muestreo	16
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5.Procedimientos	17
3.6.Método de análisis de dato	17
3.7.Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS	19
V.DISCUSIÓN	28
VI.CONCLUSIONES	34
VII.RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1 Dimensión e indicadores de condiciones de trabajo	13
Tabla 2 Escala de medición likert de condiciones de trabajo	14
Tabla 3 Nivel y rango de condiciones de trabajo	14
Tabla 4 Dimensiones e indicadores de calidad de vida laboral	15
Tabla 5 Escala de medición likert de calidad de vida laboral	15
Tabla 6 Nivel y rango de calidad de vida laboral	15
Tabla 7 Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral	19
Tabla 8 Condiciones de trabajo y apoyo directivo	20
Tabla 9 Condiciones de trabajo y carga de trabajo	21
Tabla 10 Condiciones de trabajo y motivación intrínseca	22
Tabla 11 Prueba de normalidad con el test de kolmogórov-smirnov	23
Tabla 12 Información de ajuste de modelo de hipótesis general	24
Tabla 13 <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis general</i>	24
Tabla 14 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	25
Tabla 15 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	25
Tabla 16 Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	26
Tabla 17 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	26
Tabla 18 <i>Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3</i>	27
Tabla 19 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	27

Índice de figuras

Figura 1 Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral	19
Figura 2 Condiciones de trabajo y apoyo directivo	20
Figura 3 Condiciones de trabajo y carga de trabajo	21
Figura 4 Condiciones de trabajo y motivación intrínseca	22

Resumen

El objetivo general fue determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023. Fue un estudio de tipo aplicada, nivel explicativo, enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo – transversal, la población fue de 165 y una muestra de 113 enfermeros (as).

La recolección de datos se realizó mediante la técnica de encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, constituido por 37 preguntas. La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos y la fiabilidad se calculó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, el procesamiento de los datos fue a través del programa estadístico SPSS. Teniendo la conclusión que existe una influencia estadísticamente significativa de las condiciones de trabajo sobre la calidad de vida laboral del personal de enfermería, determinada según el modelo de regresión logística el cual presentó un valor significativo para el modelo de ajuste. Asimismo, con los valores de la prueba Pseudo R2 Nagelkerke se demostró que la calidad de vida laboral es explicada por las condiciones de trabajo en un 54,9% percibió un nivel moderado en las condiciones de trabajo.

Palabras clave: calidad de vida laboral, condiciones de trabajo, carga laboral.

ABSTRACT

The general objective was to determine the influence of working conditions on the quality of working life of the nursing staff of a hospital II-2, Abancay-2023. It was an applied type study, explanatory level, quantitative approach and hypothetical deductive method - cross-sectional, the population was 165 and a sample of 113 nurses.

The data collection was carried out through the survey technique using the questionnaire as an instrument, consisting of 37 questions. The validation of the instrument was carried out through the judgment of experts and the reliability was calculated through the Cronbach's Alpha coefficient, the data processing was through the SPSS statistical program. Having concluded that there is a statistically significant influence of working conditions on the quality of working life of nursing staff, determined according to the logistic regression model which presented a significant value for the adjustment model. Likewise, with the values of the Pseudo R2 Nagelkerke test, it was shown that the quality of working life is explained by the working conditions in 54.9% perceived a moderate level in the working conditions.

Keywords: quality of working life, working conditions, workload.

I. INTRODUCCIÓN

En el sector sanitario es la institución más compleja donde los gobiernos tienen que preocuparse por brindar condiciones favorables a los trabajadores asistenciales y que cumplan de manera adecuada sus responsabilidades al servicio de los habitantes, (Betancur,2021).

En diversos países del mundo existen varios problemas como los salarios, horas de jornada, tipo de contratos por terceros, pagos impuntuales y las condiciones laborales del sector sanitario es afectado por estas deficiencias. Es importante cuidar la salubridad ocupacional de los empleados, la jornada laboral y la organización del tiempo de descanso semanal y vacaciones anuales pagadas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), manifestó que los servidores del sistema de salud continúan recibiendo salarios extremadamente bajos y les impide satisfacer sus necesidades básicas. (OIT, 2019).

A nivel mundial el 39 % de las personas ganan un salario excelente en todo el mundo y el 47 % en el mundo reciben un salario mínimo, menos o igual. En Latinoamérica la ampliación del empleo fue 1,4% durante el año 2019 y 2020, es decir que la labor femenina representa el 48% y la labor masculina es el 75% (OIT,2020-2021).

Según la organización europea manifestó, el bajo sueldo conduce un descenso en el empleo ocasionando el desempleo y no hay un aumento de los salarios y por lo tanto produce crisis de crecimiento de sueldos al paso del tiempo generando una baja productividad y continúan el desempleo en los países incrementando trabajadores, pero con sueldos mínimos (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE], 2018).

Organización Panamericana de Salud(OPS,2022), manifestó que los trabajadores del equipo multidisciplinario de salud deben comprometerse a promover a que sus empleadores tengan un buen desenvolvimiento en las zonas de trabajo al mismo tiempo que personal se sientan seguro para aumentar su productividad y gozar de una buena salud, prevenir accidentes laborales y evitar enfermedades ocupacionales y gozar de una atención médica, sobre todo brindar y acceder financiamiento económico y uno de sus planes de esta entidad es proporcionar políticas de acción de salud equitativas en todos sus ámbitos con

participación de sus actores sociales y que cumplan sus objetivos trazados hasta el 2025.

Según la Organización Mundial de Salud, (OMS, 2017) consideró varios aspectos de las condiciones de trabajo(CT) que está relacionado con la estabilidad laboral, el ambiente físico, el clima laboral y el entorno de vida que permiten desempeñarse adecuadamente en el cumplimiento de sus funciones.

En el Perú con respecto a las CT referidos a la salud un 35.9 % no son informados de los riesgos ocupacionales, un 40,7% carecen de salud ocupacional y el 39,4% no cuentan con una junta de seguridad en su labor y un 39,3% no cuenta con profesionales especialista en esa área en su trabajo, los salarios ascendieron a un 3.6% en 2021 donde la labor del hombre es 30% al de la labor de la mujer (Sabastizagalet al. 2020).

Según la Implementación del Plan Anual de Salud Ocupacional del ministerio de Salud. IRTP MINSA (2023), manifestó que tiene el compromiso de evitar las enfermedades que se generan en el trabajo mediante la prevención y el control, promover condiciones de trabajos adecuados y favorables, este estamento hace un registro anual de todas las enfermedades ocupacionales del servidor de la salud.

Es necesario incrementar profesionales de salud y de esa manera contribuir y aumentar el desarrollo de capacidad del personal y no descuidar el financiamiento en la cartera de salud de los establecimientos y evitar condiciones laborales deficientes en los servidores que prestan la salud a la población y por ende ocasionar en el servidor de salud bajo rendimiento laboral y no cumplir adecuadamente con su productividad y no alcanzar sus objetivos propuestos (Análisis de Situación de Salud del Perú [ASIS], 2023).

A nivel de Apurímac descendió a un 36% los salarios de los trabajadores la gran parte de los trabajadores tiene un contrato temporal lo que indica el 40,3% el tipo de contrato, mientras el 60,6% el trabajador está sujeto a un tipo de trabajo privado (Ministerio del Trabajo y Empleo de Apurimac [MITE], 2022).

A nivel institucional, en su Plan de Desarrollo de las Personas, se evidenció según resolución directoral 128- 2020 DG-HRGDV, sede institucional del sector salud precisa que los puntos críticos a nivel de gestión de recursos humanos y los perfiles de puesto, carecen de irregularidades en los requisitos mínimos para los cargos y no guardan relación con las exigencias de certificación por competencias.

Precisó que las condiciones laborales de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS 1057 en los establecimientos de sector salud en el hospital de Abancay no son las más adecuadas, en consecuencia, a esta problemática, el personal sanitario está insatisfecho con sus derechos laborales, remuneraciones, la sobrecarga laboral, escasa capacitación, equipamiento y la infraestructura. (Defensoria del Pueblo 2023).

En base a lo que se describió se formuló el problema de investigación: ¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023?, del mismo modo se tienen los problemas específicos: a). ¿En qué medida la condición de trabajo influye en el apoyo directivo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023, b)? ¿En qué medida la condición de trabajo influye en la carga de trabajo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023|? c). ¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en la motivación intrínseca del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023?

El estudio planteado, refleja la preocupación sobre los parámetros que determinan las CT en la calidad de vida laboral (CVL) en el hospital, es muy importante debido al aporte que se brinde a los beneficiarios. A nivel teórico servirá como base fundamental para poder comprender las teorías que define de manera pertinente a las variables de estudio y sus respectivas mediciones. Los conceptos teóricos podrán ser extraídos de fuentes comprobadas que garanticen el conocimiento epistemológico. Del mismo modo, a nivel práctico, será de mucha relevancia porque los resultados estadísticos obtenidos, permitirán tomar decisiones para el desarrollo y competencia de los ejecutores de la salud, de tal forma contribuya en el mejoramiento del trabajo de los servidores, finalmente a nivel metodológico la investigación será un gran aporte para otros estudios similares que se realicen sobre las CT en la CVL, considerando sus mismas variables y medidas.

Se desarrolló la investigación, con el siguiente objetivo general, determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023. También se tendrá en cuenta los objetivos específicos siguientes: a). Establecer la influencia de las condiciones de trabajo en el apoyo directivo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023, b). Establecer la influencia de las condiciones de trabajo en la carga

de trabajo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023, c). Establecer la influencia de las condiciones de trabajo en la motivación intrínseca del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.

La explicación del estudio condujo sistematizar la información cuantitativa y poder demostrar la hipótesis general, las condiciones de trabajo influyen significativamente en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay - 2023 de igual forma las hipótesis específicas: a). Las condiciones de trabajo influyen significativamente en el apoyo directivo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023, b). Las condiciones de trabajo influyen significativamente en la carga de trabajo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023], c). Las condiciones de trabajo influyen significativamente en la motivación intrínseca del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación tuvo su fortaleza en otros estudios que se realizaron a nivel internacional y nacional sean iguales o semejantes en sus variables de estudio.

A nivel internacional se consideran las siguientes investigaciones:

Ivone y Saucedo (2023), realizó un estudio sobre CT y el desgaste en trabajadores de la salud en México. Su objetivo buscó la incidencia de la condición laboral (CL) y desgaste profesional. A nivel metodológico es un estudio explicativo, no experimental (ENE), los datos fueron recolectados por una encuesta, la muestra fue integrada por 4755 servidores sanitarios. En sus resultados, 30 % de empleados señalaron problemas de clima laboral, 25,9 % su motivación e insatisfacción laboral es bajo y 28,3 % tuvo un síndrome de desgaste. La conclusión es la baja motivación y conflictos laborales conducen al desgaste laboral, que es más notorio en las mujeres.

Luengo et al. (2022), realizó un estudio sobre influencia de la CT en la percepción de la calidad de cuidado (CC) en Chile. Su objetivo buscó la influencia de la CT de un enfermero en su percepción de la CC. Es un estudio cuantitativo explicativo y transversal (CET) y el cuestionario se aplicó a 290 enfermeras en tres hospitales. Los resultados de su investigación muestran la presencia que un ambiente social favorable y una adecuada adaptación del personal a una institución determina la percepción del cuidado de enfermería. La conclusión es que una mejor apreciación del entorno social repercute directamente en la CL del empleado donde el p-valor es $0,01 < 0,05$ y la influencia fue del 43,2%.

Montoya (2021), en su estudio sobre CVL y bienestar laboral en el personal de atención primaria de Madrid. El objetivo principal fue encontrar la causa de la satisfacción laboral, comenzando con CVL. A nivel metodológico el estudio corresponde a una correlacional causal, se trabajó con 71 personas y se utilizó un cuestionario. En estos resultados, se obtuvo un p-valor $=0,01$ lo cual refuto la hipótesis nula (H_0) y el nivel de influencia fue el 73,3% de CVL es fuerte en comparación con el desempeño de los asistenciales.

Lumbreras et al. (2020), realizó un análisis acerca la influencia de CVL en el ejercicio de los empleados en hospitales públicos de México. Este tipo de estudio es básico, cuantitativo, explicativo, no experimental y transversal (BCENET). Especifica en sus resultados que el puntaje de gestión directiva CVL, dirección

organizativa fue significativamente baja entre los trabajadores Tlaxcala. Aquellos miembros que percibieron la gestión directiva adecuada experimentaron 2,7 veces mejor calidad de trabajo. Además, mostraron un 69 % de los integrantes con puntajes altos tenían una mejor gestión en el desempeño. La conclusión es que la influencia es moderada pero directa.

Caicedo (2019), realizó una encuesta de CVL a trabajadores de la salud en América Latina para las CT. El estudio es de tipo BENE, se utilizó el cuestionario a 354 empleados. Sus resultados mostraron que 77 % de los servidores tienen estrés laboral alto y el 50% experimenta violencia laboral. En consecuencia, el 59% de los encuestados informó que el trabajo afecta su vida personal y el 33% informó problemas de salud relacionados con el trabajo. La conclusión es que las CT de los empleados no son las óptimas, además, estos factores afectan el desempeño del servidor, el cual no cumple con las metas establecidas.

Mendoza (2019), mostró en su estudio la CVL de los servidores salubristas en Latinoamérica: un metaanálisis. Ecuador. Tuvo como objetivo determinar el rango de calidad, además de comparar su influencia con otros determinantes de las CT de los servidores de la salud. El cuestionario estuvo conformado por 1024 participantes, el análisis es del tipo descriptivo CENE. Especifican en sus resultados que emplean el chi-cuadrado encontró que CL eran bastante heterogéneos entre los servidores y la calificación fue baja, esto tuvo un impacto directo en el CVL de los servidores. Tenía una sig. $0.000 < 0.05$, lo que nos permite concluir que CVL tiene un impacto promedio bajo en los servidores.

De igual forma existen investigaciones nacionales sobre las variables de estudio, cada uno de ellos tienen su propia característica, debido a su contexto.

Millones (2022) en su investigación propuso determinar las CT y bienestar en enfermeros de un establecimiento sanitario de la policía "Luis N Sáenz". El objetivo fue establecer el nivel de incidencia de las CT su metodología de la investigación fue aplicada ACDT y correlacional causal. Se encuestaron a 331 enfermeros. En los resultados se precisan que las condiciones físicas tienen un promedio aceptable de repercusión en la satisfacción del personal, de igual forma se ha obtenido un p-valor del $0,01 < 0,05$ rechazando la afirmación contraria. Finalmente indica que la influencia tiene un promedio de 41,2% calificándose como moderada.

Echevarrya (2021), En el Hospital Loayza de Lima se realizó un estudio sobre CL y calidad de vida del profesional de enfermería (CVP), con el objetivo de determinar la vinculación entre CL y CVP servidores de enfermería, es un estudio CNET y correlación causal. Se trabajó con una muestra de 56 empleados, se utilizó un cuestionario, los resultados obtenidos fue que el 79,3% su CL de la enfermera fue regular, 5,2% mala y 1,7% buena, se concluyó que existe relación entre la CL y la CVP de enfermeras del hospital anteriormente mencionado.

Cueva (2019), realizó un estudio sobre CT y CV vinculada con la salud de los servidores de un establecimiento en Lima. El objetivo fue influenciar entre VI y VD, corresponde a un estudio explicativo, se trabajó con 373 colaboradores que respondieron el cuestionario de CT sobre resultados de salud se precisa que el 81 % de personal necesitan equipo de protección, pero 53 % dice no contar con las condiciones, lo que repercute sobre el desempeño de los servidores asistenciales. Se concluye que existe una influencia moderada de las CT sobre la CVP. Se obtuvo un P - valor $0.000 < 0.005$.

Dextre (2019), mediante su estudio, propuso determinar la vinculación entre las CT y el bienestar psicológico de enfermeras en Lima, su población está formada por 75 enfermeras del servicio neonatología del nivel de intermedios corresponde a un estudio explicativo no experimental (ENE) a su vez en sus resultados hay concordancia entre ambas variables y su reciprocidad es moderada.

Machaca (2019), realizó un estudio sobre CL y CV que está conectado con los servidores sanitarios en un nosocomio de Puno, su objetivo era vincular las CT y la CVP de enfermería, su estudio es ENE, su muestra fue de 84 utilizó el cuestionario, los resultados obtenidos son en un 77.8% tienen una buena CV en el trabajo (CVT), 39.8% su CVT es regular, 11.9% tienen muy buena CL, se concluye que existe una relación de las CT y la CV y se corrobora mediante el coeficiente de Pearson de 0.652 y el p-valor 0.0001.

La investigación se respaldó en las definiciones de las variables dependiente (VD) e independiente (VI) de estudio y las medidas. Respecto a la VI de CT, hace referencia al conjunto de elementos, factores y circunstancias que rodean y afectan al ámbito laboral de un trabajador del sector salud (Blanch, 2011).

Según Blanch (2011) considera las siguientes dimensiones para la investigación: el contrato, ambiente físico, clima social, seguridad e higiene,

tareas, psicosociales, proceso y tiempo. Respecto a la dimensión contrato. Se refiere a un acuerdo legal entre un empleador y un empleado. El contrato establece los términos y condiciones del empleo, incluida la duración, salario, responsabilidades y beneficios en el personal. De igual forma, sobre el ambiente físico se refiere al contexto de trabajo o el entorno físico en el que se desempeña el trabajador. Esto incluye la infraestructura, el equipamiento, la iluminación, la temperatura, la ventilación y otros elementos ambientales que pueden poner en riesgo su salud y la satisfacción del personal y los pacientes. Sobre la seguridad e higiene, en el contexto de trabajo en salud refiere a las medidas y prácticas que se implementan para promover un entorno laboral protegido y salubre. Esto incluye el uso de medidas de protección personal, la higiene personal y de los equipos, la prevención de infecciones y otros factores relacionados con la seguridad y la salud. Finalmente sobre la dimensión tarea. En el sector salud refiere a las actividades y responsabilidades que se asignan a un empleado para ejecutar de su trabajo. Las tareas pueden ser variadas y pueden incluir el cuidado de pacientes, la administración de medicamentos, resolución de problemas de emergencia y la gestión de recursos.

Respecto a riesgos psicosociales, en el sector de salud están relacionados con factores organizacionales, sociales e individuales y el ambiente laboral, pueden dañar negativamente el bienestar del profesional sanitario y no brindar una atención adecuado a los clientes. En la dimensión de proceso, refiere a las tareas junto con las responsabilidades dentro del contexto laboral para asegurar la seguridad, la efectividad y mejorar las cualidades en salud. Finalmente, dimensión tiempo, refiere a la dimensión temporal y a cómo se gestiona y organiza el tiempo dentro del entorno laboral del personal de la salud (Blanch ,2011).

De igual forma se tiene a la variable dependiente de la investigación, CVL en el sector salud, refiere a la descripción de experiencias individuales y colectivas relacionados con la vitalidad biosíquica de los trabajadores en el entorno laboral Martín et, al. (2004). Esta dimensión en general hace mención a la jornada de trabajo que es importante en la supervivencia de las personas y puede tener un impacto importante en su bienestar.

La CVL se sostiene en las necesidades de satisfacción laboral, que sustenta Abraham Maslow; esta teoría precisa que los modelos son diversos, sin embargo

cada una de estas teorías abordan a la satisfacción laboral como parte de la CVL (Maslow, 2005), Considerando los factores intervinientes entre los elementos que influyen en la CVL en salud se pueden proteger la salud de los empleados, la ergonomía y los puestos de trabajo, en el sobre esfuerzo laboral, la jornada laboral y la flexibilidad en la organización del trabajo, la comunicación y el apoyo social en el lugar de trabajo, la remuneración y los beneficios laborales, entre otros. Un entorno laboral saludable y seguro puede contribuir a mejorar la CVL de los trabajadores, disminuyendo el riesgo de enfermedades laborales, estrés laboral, ansiedad y depresión. Cabe precisar que la CVL en salud tiene un efecto positivo en su labor y en la calidad del servicio que brinda el trabajador (García, 2015).

Martín et, al. (2004), considera las siguientes dimensiones :

Apoyo directivo, se refiere al respaldo y la orientación que brinda la dirección a los líderes de una organización de salud, a los trabajadores y equipos que conforman la institución. Este apoyo puede manifestarse de diversas maneras, tales como la comunicación efectiva, el reconocimiento y valoración del desempeño, adjudicar recursos, cumplimiento de objetivos y metas claras.

Sobre la dimensión carga de trabajo, se refiere a la multiplicidad y complejidad de las tareas y responsabilidades que deben cumplir los servidores de la salud. La carga de trabajo puede influir en la calidad del trabajo, en la productividad, en el estado física y emocional de los trabajadores y en el cuidado que se brinda a los pacientes

Respecto a la dimensión motivación intrínseca, en el sector salud se refiere a la percepción del trabajo que realiza y tiene un afecto favorable en la vida de los pacientes y la comunidad, también es la voluntad y el deseo natural de una persona de hacer cosas que promuevan su propia salud y bienestar precisamente porque es gratificante o satisfactorio y cumplir los objetivos de la organización (Martín et, al. 2004).

En relación a la variable CT, forman parte de salud laboral encaminando a la prevención laboral, profilaxis y a la seguridad laboral donde deben proteger el bienestar personal y colectiva en servidores de salubridad se debe de implementar programas para controlar los factores de riesgo producidos por sustancias químicas, equipos o instrumentos utilizados, se debe contar con áreas para el control y vigilancia dentro de la institución y deben formar parte de la salud

ocupacional y los profesionales deben cumplir y recibir una capacitación y promover un medio saludable. De igual forma, sobre ambiente de trabajo es el lugar donde el trabajador desempeña su labor, existen dos tipos: Natural, donde no interviene el trabajador, pero es susceptible a contagiarse, Intervenido: es natural, pero es afectado por la persona.

Los ambientes de trabajo originan problemas y son afectadas por el ruido la contaminación, condicionamiento y la tarea del servidor. Las CT es un conjunto de factores encaminados al contexto de trabajo, donde la persona participa en sus actividades cotidianas, también está dado por las conductas individuales, su carácter y sus conocimientos (Henao, 2015).

Las CT, son componentes para cambiar la intervención laboral, desarrollar y desempeñarse con conocimiento y causa, la pésima CT conlleva a muchos problemas siendo necesario intervenir o participar si han generado cambios en su contrato y sus salarios. (Cademartori et al. 2007).

La CVL se conceptualiza cuando los servidores asistenciales se encuentran satisfechos con el efecto de su labor lo que les genera bienestar y les proporciona un desarrollo personal y las condiciones negativas de su institución les afecta negativamente, la CVL se centra en actividades y tareas que contenían un desempeño y el cumplimiento de sus responsabilidades en su gerencia a la vez repercute en deshumanizar las relaciones laborales y reducir las brechas de la productividad de la institución y promover el bienestar de los empleados (Jaramillo et al. 2020).

La CVL, es una característica que tiene una persona en su labor y está unida por las CT de una persona, están vinculadas con la satisfacción, seguridad laboral, motivación, desempeño y crecimiento profesional, la productividad de un servidor tiene que ver cuando el individuo se encuentra feliz y goza de buena salud, se deduce también que las mujeres presentan una CVL mejor en comparación a los hombres (Montoya, 2019).

Sobre la CVL, también se consideran aspectos sociales y económicos relacionados con los trabajadores. El trabajador es un ser biopsicosocial que interactúa constantemente con su escenario durante las 24 horas del día. Se dedica cerca de 8 horas al trabajo y menos de 16 horas con sus amigos y familiares. Por lo tanto, hay un déficit de rutina con el ámbito familiar, organizacional. En el entorno

laboral, el trabajador lleva a cabo su actividad y se relaciona con su jornada laboral, los equipos, materiales trabajo y que están presentes para la productividad de la atención. Estos elementos pueden ser dañinos e inseguros, que pueden dañar su salubridad y ocasionar enfermedades asociadas con su labor.

La calidad es una característica distintiva del trabajador, ya que es el vínculo entre su organismo y su entorno que la satisface y se realiza a través de un sistema de acciones, impulsa el desarrollo de la mente y tiene la particularidad de transformar conscientemente el entorno. Es provechoso para la organización y para los trabajadores, la implementación de proyectos de CVL, reflejándose en el crecimiento del trabajador, aceptar retos, cumplir con sus responsabilidades, menores quejas, ser eficientes en nuestra labor y evitar incidentes, enfermedades en nuestra labor (Guerrero,2007).

La CVL, en un contexto de tareas, está establecido por aspectos que se interrelacionan en equipo y como resultado de esta interacción los trabajadores manifiestan cualidades personales y las condiciones de desenvolverse en su trabajo e aumentar la efectividad y finalmente promover la satisfacción de los individuos (Segurado, 2002).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo aplicada el presente trabajo de análisis, con el fin de adquirir conocimientos basados en el conocimiento y resolución de las CT, mejorando la CVL. Según Baptista et,al. (2018), por ello en el estudio se aplicó los conocimientos previamente adquiridos para mejorar una determinada situación y así enriquecer el conocimiento científico existente.

Asimismo, fue un estudio explicativo que permitió determinar el origen de las CT en la CVL de las enfermeras, lo que a su vez permitió comprender las causas de las variables mencionadas y cuyo resultado produjo una influencia (Mendoza, 2019).

También tuvo como objetivo describir las dos variables que miden el nivel de influencia de las CT en los resultados considerados como CVL (Arias, 2018). Además se complementó en un estudio hipotético deductivo que consistió en observar lo estudiado con la finalidad de alcanzar las hipótesis respecto a las CT en la CVL de enfermeros o rechazar las hipótesis (Forni et al, 2020)

De igual manera es de enfoque cuantitativo no experimental, Kerlinger (2018) define al diseño no experimental como una forma de investigación en la cual las variables de estudio no son controladas directamente, sino que se presentan de manera natural sin haber sido manipuladas intencionalmente, trata de describir explicar no sesgar los datos y aplicar los resultados de análisis.

Gráfico:

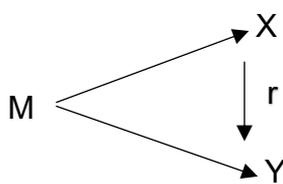
De manera que:

M: Muestra

Y: Variable del tipo dependiente (VD): calidad de vida laboral

X: Variable de tipo independiente (VI): Condiciones de trabajo

Método que aplica las respuestas en base a las hipótesis formulada



3.2. Variables y operacionalización

El estudio establece dos variables:

Variable independiente: Condiciones de trabajo.

• Definición conceptual

Se hace referencia al conjunto de elementos, factores y circunstancias que rodean y afectan al ámbito laboral donde ejerce un trabajador del sector salud (Blanch, 2011).

• Definición operacional

Donde el estudio VD fue calculado mediante los indicadores, cada ítem será cuantificado con índices para ser procesados estadísticamente (Blach, 2011).

Las respuestas estarán expresadas según los parámetros de Likert.

Tabla 1

Dimensión e indicadores de condiciones de trabajo

Dimensiones	Indicadores
D1: Contrato	<ul style="list-style-type: none">• Duración del contrato• Funciones y responsabilidades• Jornada de trabajo
D2: Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none">• Ventilación• Iluminación• Riesgo químico• Riesgo biológico
D3: Clima social	<ul style="list-style-type: none">• Compañerismo• Apoyo mutuo• Participación en la toma de decisiones
D4: Seguridad e higiene	<ul style="list-style-type: none">• Enfermedades ocupacionales• Programas de prevención• Inspecciones de seguridad
D5: Tarea	<ul style="list-style-type: none">• Tiempo de ejecución• Calidad de trabajo• Cumplimiento de objetivos
D6: Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none">• Estrés laboral• Discriminación laboral• Carga emocional
D7: Proceso	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad de producción• Innovación• Flexibilidad
D8: Tiempo	<ul style="list-style-type: none">• Horas trabajadas• Tiempo de espera• Tiempo de descanso

Nota: Elaboración propia

Escala de medición:

Para poder determinar esta medición apropiada, fue necesario utilizar la escala nominal estadístico de Likert con cinco puntos.

Tabla 2:

Escala de medición Likert de condiciones de trabajo.

Opción de respuestas	Puntuje
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nota: Elaboración propia

Baremos.

Tabla 3:

Nivel y rango de condiciones de trabajo

Nivel	Rango
Buena	91-125
Moderada	61-90
Mala	25-60

Variable dependiente: Calidad de vida laboral

• Definición conceptual

Es el bienestar del trabajador en su entorno laboral que le permite dotar de cualidades en el desarrollo de sus actividades de su organización (Jaramillo, et al. 2020).

• Definición operacional

El parámetro está calculado por medio de los indicadores de las dimensiones. Estadísticamente se procesarán los datos utilizados para cada alternativa de los ítems, (Martín et al, 2004), según la escala de Likert.

Tabla 4:*Dimensiones e indicadores de calidad de vida laboral.*

Dimensiones	Indicadores
D1: Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación abierta y efectiva • Apoyo al desarrollo profesional • Claridad en las expectativas • Gestión en el desempeño • Reconocimiento y recompensas
D2: Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de tareas asignadas • Prioridad de las tareas • Disponibilidad de tiempo • Complejidad en las tareas
D3: Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Reto y desafío • Autonomía • Interés y pasión

Nota: Elaboración propia

Escala de medición:

Para determinar esta medición es necesario utilizar la escala nominal estadístico de Likert con 5 puntos.

Tabla 5:*Escala de medición Likert de calidad de vida laboral.*

Opción de respuesta	Puntuaje
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Baremos:**Tabla 6:***Nivel y rango de calidad de vida laboral.*

Nivel	Rango
Alta	46-60
Regular	29-45
Baja	12-28

3.3. Población, muestra y muestreo

Población.

Condori (2020), conceptualiza a la población como los elementos accesibles que corresponden a un contexto y que pueden proporcionar información relevante. Para la investigación, la población lo conformaron 160 trabajadores enfermeros (as).

Muestra.

Sampieri (2014), una muestra se conceptualiza como una parte representativa de la población que se selecciona para recopilar información relevante. El análisis cuenta 113 enfermeras. La determinación de la muestra se realizó mediante el cálculo de la fórmula poblaciones finitas, además se tuvo en cuenta un nivel de probabilidad de noventa y cinco por ciento, un desacierto del 5%.

A respecto Otzen (2019) manifiesta que un muestreo probabilístico se distingue por la selección de una muestra representativa, la cual se obtiene a través de cálculos realizados con una población finita o infinita. Para la investigación el muestreo corresponde a técnicas estadísticas de probabilidad y seleccionar a los elementos, por ello se empleó la técnica aleatoria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Respecto a la técnica: La recolección de datos se realizó mediante una técnica de encuesta. En relación a la encuesta, Avila et al. (2020) definen como una técnica para recopilar información de manera rápida y eficiente, utilizando instrumentos que contienen preguntas específicas dirigidas a las unidades de análisis.

Mientras para Avila et, al. (2020) definen al instrumento como una herramienta altamente adaptable que se utiliza para recaudar datos a través de preguntas abiertas o cerradas (cuestionario) que pueden presentar opciones de respuesta dicotómicas o politómicas.

Validez

López et, al. (2019), define a la validez como la medición del instrumento que está directamente relacionado con cargos de expertos, que pueden ser temáticos o estadísticos y su tarea consiste en revisar con claridad, coherencia y relevancia el documento.

Confiabilidad.

Según Salas (2020) la confiabilidad es el nivel de consistencia y precisión el cual presenta un cuestionario para medir los parámetros de interés. Realizar la confiabilidad de los instrumentos: cuestionario CT y el cuestionario CVL fue probado mediante una prueba piloto con un 25%, del total de la muestra de enfermeras se obtuvo una puntuación de 0,778 en el cuestionario CT de 25 ítems y de 0,747 en el cuestionario de CVL de 12 ítems (Anexo 7).

3.5. Procedimientos.

Se recolectaron datos sobre las variables y sus dimensiones, pero antes se obtuvo la carta de presentación y el director de la institución, autorizó para continuar la recolección de información de los enfermeros, Luego La información recibida fue procesada de acuerdo a los resultados de la investigación establecida.

3.6. Método de análisis de datos.

Se obtuvo los resultados descriptivos de la VD y VI a través de los cuestionarios donde se realizó el procesamiento y en los resultados estadístico se empleó el programa SPSS 26 donde fueron tabulados y se informó en gráficos, las estadísticas empleadas fueron descriptivas e inferenciales de tal manera que las hipótesis fueron contrastadas mediante el estadígrafo Kolmogórov-Smirnov (K - S).

3.7. Aspectos éticos

Durante el análisis de estudio, se obtuvo normas y reglamentos internos de la institución. Se establecerán canales de comunicación con las autoridades correspondientes y con las personas que proporcionarán información relevante para el estudio.

Autonomía: Cada persona tiene el derecho a elegir libremente si desea ser parte o no de la investigación y sus decisiones serán respetadas si no continua no habrá ningún problema.

Beneficencia: El presente estudio de investigación buscó el bien de los participantes con el fin de buscar beneficios y no ser perjudicados ni aceptar ningún bien económico.

No Maleficencia: Este principio cuidó a los participantes de no dañar y minimizar eventualidades de riesgo que está incluido en el estudio.

Confidencialidad: Los datos recopilados serán anónimos sin manipular la información será confidencial y no podrá ser usado con otros fines y se mantendrá custodiado (UCV, 2023).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de Condiciones de trabajo y CVL

Tabla 7

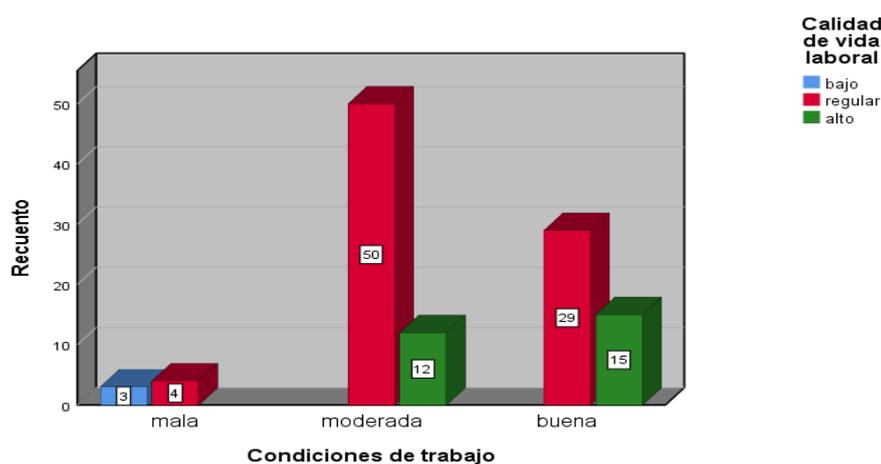
CT y CVL

		CVL			Total	
		Baja	Regular	Alta		
Condiciones de trabajo	Mala	Recuento	3	4	0	7
		% del total	2,7%	3,5%	0,0%	6,2%
	Moderada	Recuento	0	50	12	62
		% del total	0,0%	44,2%	10,6%	54,9%
	Buena	Recuento	0	29	15	44
		% del total	0,0%	25,7%	13,3%	38,9%
TOTAL		Recuento	3	84	27	113
		% del total	2,7%	73,4%	23,9%	100%

Función de enlace: Logit

Figura 1

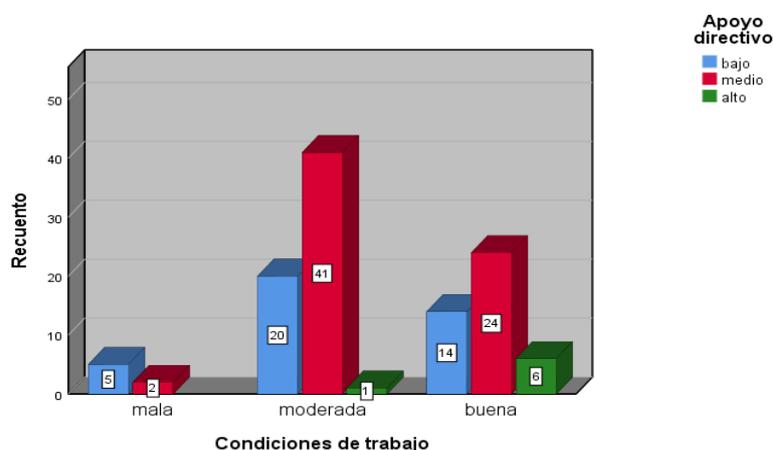
Condiciones de trabajo y CVL



En la tabla 7 y figura 1 se estimó que el 54,9% experimentó un valor moderado en las CT, de los cuales el 44,2% presentó una CVL regular y el 10,6% fue alto. Además, el 38,9% percibió un valor bueno de CT, de los cuales el 25,7% presentó una CVL de valor regular y el 13,3% un rango alto. En consecuencia, se puede afirmar que la mayoría de encuestados presenta un valor moderado de CT, y una CVL de valor regular.

Tabla 8:*Condiciones de trabajo y apoyo directivo*

		Apoyo directivo			Total	
		Baja	Regular	Alta		
Condiciones de trabajo	Mala	Recuento	5	2	0	7
		% del total	4,4%	1,8%	0,0%	6,2%
	Moderada	Recuento	20	41	1	62
		% del total	17,7%	36,3%	0,9%	54,9%
Buena	Recuento	14	24	6	44	
	% del total	12,4%	21,2%	5,3%	38,9%	
TOTAL		Recuento	39	67	7	113
		% del total	34,5%	59,3%	6,2%	100%

Función de enlace: Logit**Figura 2:***Condiciones de trabajo y apoyo directivo.*

En la tabla 8 y figura 2 se estimó que el 54,9% percibió un valor moderado en las CT, de los cuales el 17,7% presento un apoyo directivo de valor bajo, el 36,3% un valor regular y el 0,9% un valor alto. Además, el 38,9% calificó un valor alto de CT, de los cuales el 12,4% presentó un apoyo directivo con un rango bajo, el 21,2% un valor regular y el 5,3% un valor alto. En consecuencia, se confirma que la gran parte de los encuestados presenta un nivel moderado de CT y un apoyo directivo de valor regular.

Tabla 9:

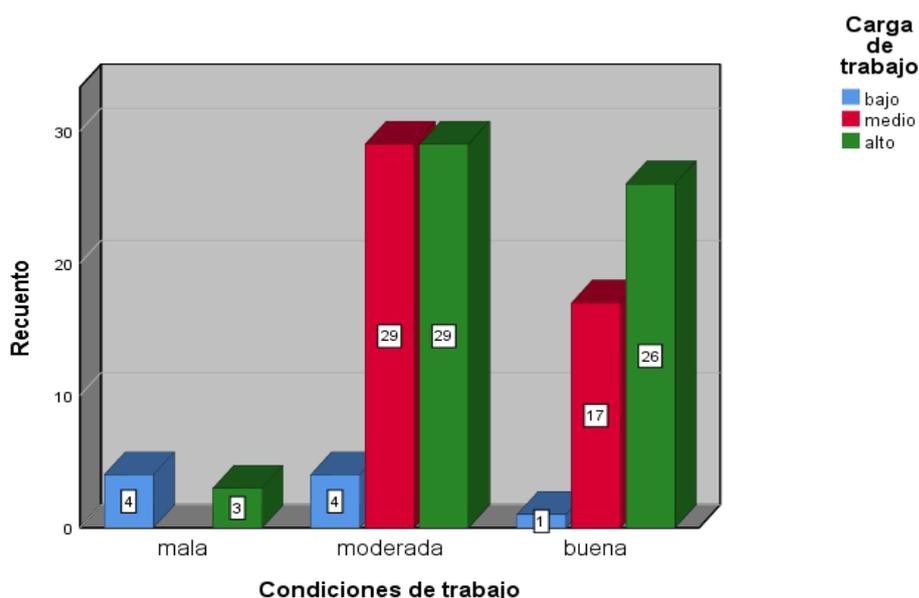
Condiciones de trabajo y carga de trabajo.

		Carga de trabajo			Total	
		Baja	Regular	Alta		
Condiciones de trabajo Mala	Recuento	4	0	3	7	
	% del total	3,5%	0,0%	2,7%	6,2%	
Moderada	Recuento	4	29	29	62	
	% del total	3,5%	25,7%	25,7%	54,9%	
Buena	Recuento	1	17	26	44	
	% del total	0,9%	15,0%	23,0%	38,9%	
TOTAL		Recuento	9	46	58	113
		% del total	7.9%	44.2%	51.4%	100%

Función de enlace: Logit

Figura 3

Condiciones de trabajo y carga de trabajo.



En la tabla 9 y figura 3 se estimó que el 54,9% percibió un valor moderado en las CT, de los cuales el 25,7% presento una carga de trabajo de nivel regular, el 25,7% un valor alto y el 3,5% un valor bajo. Además, el 38,9% percibió un valor alto de CT, de los cuales el 23,0% presentó una carga de trabajo de valor alto, el 15,0% un valor regular y el 0,9% un valor bajo. En consecuencia, se puede decir que la

mayor parte de los encuestados presenta una CT de valor moderado y una alta carga de trabajo.

Tabla 10

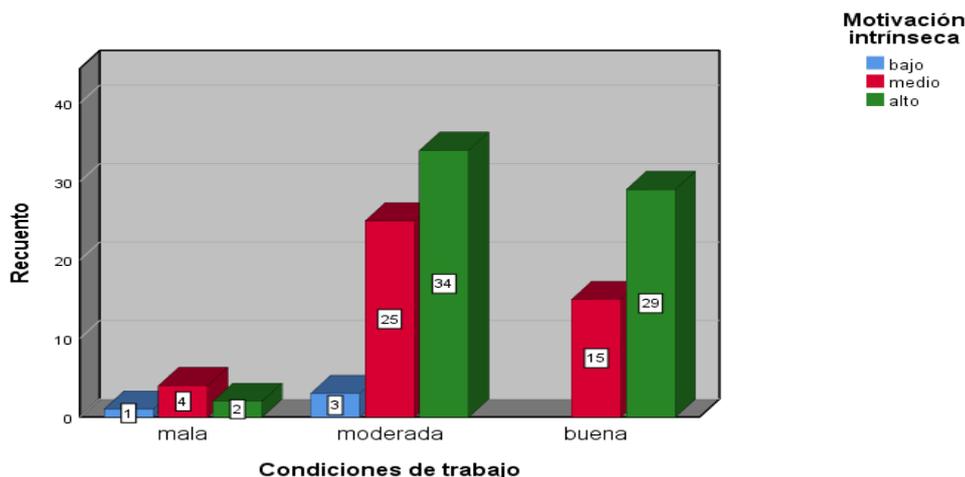
Condiciones de trabajo y motivación intrínseca

		Motivación intrínseca			Total	
		Baja	Regular	Alta		
Condiciones de trabajo	Mala	Recuento	1	4	2	7
		% del total	0,9%	3,5%	1,8%	6,2%
	Moderada	Recuento	3	25	34	62
		% del total	2,7%	22,1%	30,1%	54,9%
	Buena	Recuento	0	15	29	44
		% del total	0,0%	13,3%	25,7%	38,9%
TOTAL		Recuento	4	44	65	113
		% del total	3.6%	38.9%	57.6	100%

Función de enlace: Logit

Figura 4

Condiciones de trabajo y motivación intrínseca



En la tabla 10 y figura 4 se estimó que el 54,9% percibió un valor moderado en las CT, de los cuales el 2,7% presentó una motivación intrínseca de valor bajo, el 22,1% un valor regular y el 30,1% un valor alto. Además, el 38,9% tuvo un valor alto de CT, de los cuales el 13,3% mostró una motivación intrínseca de valor regular y el 25,7% un valor alto. En consecuencia, se puede afirmar que la mayor parte de

encuestados presenta un rango medio de CT, y una motivación intrínseca de valor alto.

Resultados inferenciales

Teoría de prueba de normalidad.

Para recopilar los datos de unidades de análisis se realizan mediante la prueba de normalidad donde interpreta la significancia del Ho (SHN) pero las medidas de tamaño del efecto van utilizar las dos variables mediante la prueba de K - S va depender de la SHN, por lo tanto, esta se basará si cumple o no, es decir si es dicotómica cuando está lejos o cerca del Ho y su p-valor (Domínguez, 2018).

Tabla 11.

Prueba de normalidad con el Test de K-S.

	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,063	113	,200
Calidad de vida laboral	,088	113	,032

Función de enlace: Logit

Según los resultados ambas pruebas no son paramétricas y sus puntos de distancia no presentan una distribución normal como se observa en el anexo 5 las variables con sus dimensiones, sus niveles de significancia en la mayoría son menos a 0.05 descartándose la Ho y aceptando la Hipótesis alterna (Ha), solo una se encuentra en mayor a 0.05, es decir las CT en la CVL y sus dimensiones no hay una distribución normal y se utilizó la regresión lineal para realizar el análisis de hipótesis.

Decisión estadística Es una demostración estadística sobre la Ho y considerar si se acepta o rechaza la Ha por lo que se da un resultado con el p valor, la Ho es específica y puede afirmar cierto e inciertamente a la Ha de un grado menor o mayor nivel (Miñarro, 1998) sí es $\leq 0,05$ se rechaza la Ho y si $> 0,05$, se acepta la Ho donde su confiabilidad es de 95% y s su margen de desacierto es 5%

Hipótesis general

Ha: Las CT influyen significativamente en la CVL del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.

H0: Las CT no influyen significativamente en la CVL del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.

Tabla 12

Información de ajuste de modelo de hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	34,060			
Final	10,714	23,346	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12 se observó que la información de ajuste se encontró un importante valor 0,000 el cual se encuentra por debajo del margen de error, por tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha, es decir, se puede afirmar que existe influencia significativa de las CT sobre la CVL del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,187
Nagelkerke	,254
McFadden	,155

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, de acuerdo con los valores de la prueba de R² de Cox y Snell, se encontró que la CVL es manifestada por las CT en un 18,7%, mientras que los valores de la prueba de Nagelkerke indicó que la CVL es explicada por las CT en un 25,4%. El estadístico R² de Cox y Snell comparó el modelo llamado nulo (condiciones de trabajo), con el modelo con m parámetros (Calidad de vida laboral). Esta comparación se basó en el cálculo del logaritmo de la verosimilitud de los modelos.

Hipótesis específica 1

Ha: Las CT influyen significativamente en el apoyo directivo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.

H0: Las CT no influyen significativamente en el apoyo directivo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023

Tabla 14.

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,354			
Final	22,104	5,251	2	,072

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14 se observó el informe de ajuste donde se encontró una significancia de valor 0,072 el cual se encuentra por encima del margen de error, por tanto, se acepta la Ho, es decir, se puede afirmar que no existe influencia significativa de las CT sobre el apoyo directivo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.

Tabla 15.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,045
Nagelkerke	,056
McFadden	,027

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, de acuerdo con los valores de la prueba de R2 de Cox y Snell, se encontró que el apoyo directivo es explicado por las CT en un 4,5%, mientras que los valores de la prueba de Nagelkerke indicó que el apoyo directivo es explicado por las CT en un 5,6%. Es decir que el nivel de ajuste del modelo a los datos no es bueno porque están lejos del 100%. El estadístico R2 de Cox y Snell comparó el modelo llamado nulo (condiciones de trabajo), con el modelo con m parámetros (apoyo directivo). Esta comparación se basó en el cálculo del logaritmo de la verosimilitud de los modelos.

Hipótesis específica 2

Ha: Las CT influyen significativamente en la carga de trabajo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.

H0: Las CT no influyen significativamente en la carga de trabajo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.

Tabla 16.

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	35,033			
Final	28,776	6,258	2	,044

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16 se observó el informe de ajuste donde se encontró una significancia de valor 0,044 el cual se encuentra por debajo del margen de error, por tanto, se rechaza la Ho y se acepta la alterna, es decir, se puede afirmar que existe influencia significativa de las CT sobre la carga de trabajo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.

Tabla 17.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,054
Nagelkerke	,064
McFadden	,030

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, de acuerdo con los valores de la prueba de R2 de Cox y Snell, se encontró que la carga de trabajo es explicada por las CT en un 5,4%, mientras que los valores de la prueba de Nagelkerke indicó que la carga de trabajo es explicada por las CT en un 6,4%. Es decir que el nivel de ajuste del modelo a los datos no es tan bueno porque están lejos de 100%. El estadístico R2 de Cox y Snell comparó el modelo llamado nulo (condiciones de trabajo), con el modelo con m parámetros (carga de trabajo). Esta comparación se basó en el cálculo del logaritmo de la verosimilitud de los modelos.

Hipótesis específica 3

Ha: Las CT influyen significativamente en la motivación intrínseca del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.

H0: Las CT no influyen significativamente en la motivación intrínseca del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.

Tabla 18.

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	23,010			
Final	18,098	4,913	2	,086

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18 se observó el informe de ajuste donde se encontró una significancia de valor 0,086 el cual se encuentra por encima del margen de error, por tanto, se acepta la Ho, es decir, se puede afirmar que no existe influencia significativa de las CT sobre la motivación intrínseca del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.

Tabla 19.

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,043
Nagelkerke	,053
McFadden	,027

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19, de acuerdo con los valores de la prueba de R2 de Cox y Snell, se encontró que la motivación intrínseca es explicada por las CT en un 4,3%, mientras que los valores de la prueba de Nagelkerke indicó que la motivación intrínseca es explicada por las CT en un 5,3%. Es decir que el nivel de ajuste del modelo a los datos no es bueno porque están lejos de 100%. El estadístico R2 de Cox y Snell comparó el modelo llamado nulo (condiciones de trabajo), con el modelo con m parámetros (motivación intrínseca). Esta comparación se basó en el cálculo del logaritmo de la verosimilitud de los modelos.

V. DISCUSIÓN

En relación a las CT encontradas en la presente investigación, el 54,9% del personal encuestado indicó que tenía una percepción de nivel moderado, seguido de un 38,9% que presentaba una percepción buena, y apenas un 6,2% con percepción mala. De forma distinta, en el estudio de Cueva (2019) realizado en un hospital público de Lima, un 53% de su personal encuestado manifiesta no contar con las condiciones apropiadas, lo que repercute en el desempeño de los servidores asistenciales. Entre los aspectos que más se destacaron en dicho estudio se encontraba las características del contrato, el hecho de contar con un seguro de salud o encontrarse dentro de un sistema de pensiones, la necesidad de contar con más de un trabajo remunerado para cubrir sus necesidades, y el mayor número de riesgos psicosociales que deben verse obligados a afrontar como parte de su trabajo, los cuales incluyen la exposición a instrumentos punzocortantes, contaminación con materiales biológicos y químicos.

Para el caso de la CVL encontrada en los resultados de la investigación, el 73,4% del personal encuestado indicó que tenía una percepción de nivel regular, seguido de un 23,9% que presentaba una percepción alta, y apenas un 2,7% con percepción baja; mientras que, el análisis por dimensiones evidenció que la motivación intrínseca y la carga de trabajo presentaron la mayor valoración, con un 57,6% y 51,4% de nivel alto, respectivamente, y la dimensión apoyo directivo presentó un 59,3% de nivel moderado. Un estudio realizado por Travezaño (2020) en personal de enfermería de Lima encontró que la dimensión de la calidad laboral que presentaba una mayor valoración era la motivación intrínseca con un 51,4% de nivel alto, mientras que las dimensiones apoyo directivo y carga de trabajo presentaron mayores porcentajes de nivel medio, con 59,3% y 44,2%, respectivamente.

De manera distinta, Montoya (2021) en Chile, encontraron que la percepción acerca de la CVL entre el servidor de la salud era en la mayoría de sus dimensiones alta, siendo la dimensión menos valorada la correspondiente a la administración del tiempo libre, el cual presentó un nivel mayoritariamente bajo, seguido del bienestar obtenido a través del trabajo. Este desequilibrio, entre la percepción positiva hacia algunas condiciones dentro del espacio laboral, pero que no van de la mano con un

tiempo libre para distraerse o tener actividades en familia, pueden con el tiempo conllevar a un menor rendimiento o agotamiento laboral.

Los resultados relacionados con el objetivo general mostraron que las CT ejercen una influencia significativa sobre la CVL en los enfermeros del hospital II-2, Abancay-2023, debido a que se halló un p-valor de cero, inferior a la precisión de error establecido en la prueba de hipótesis de 0,05. Sin embargo, la prueba de R² de Coxy Snell, y de Nagelkerke, evidenciaron que el apoyo directivo es explicado por las CT en un 18,7% y 25,4%. Por otra parte, en el análisis descriptivo se apreció que el 54,9% percibió un nivel moderado en las CT, de los cuales el 44,2% presento una CVL de nivel regular y el 10,6% un nivel alto; mientras que, el 38,9% percibió un nivel alto de CT, de los cuales el 25,7% presentó una CVL de nivel regular y el 13,3% un nivel alto; lo cual refuerza el hallazgo significativo obtenido con la prueba estadística de regresión.

Un hallazgo relacionado corresponde al encontrado por Echevarría (2021) en enfermeras que laboran en el Hospital Loayza de Lima, encontró una relación significativa (RSig.) entre las CL y la CV corroborada por el coeficiente de correlación de Spearman de 0.287 y un p-valor de 0.029. Asimismo, se halló en el análisis descriptivo altos porcentajes de nivel regular tanto en las CT como en la CVL; aunque la muestra era relativamente pequeña, ya que se contó sólo con 58 enfermeros cuya especialidad era el área de cirugía, y que de alguna forma podría limitar la interpretación de los resultados, considerando que este grupo de enfermeros presenta una mayor carga emocional en el trabajo que realiza, y debe afrontar situaciones de alto estrés en comparación con las del resto de personal de enfermería.

De manera similar, en la investigación realizada por Machaca (2019) en enfermeras que laboran en un hospital regional de Puno, encontró una RSign entre las CL y la CV corroborada por el coeficiente de correlación de Pearson de 0.652 y un p-valor de 0.0001. Sin embargo, debe tomarse a consideración que en la referida investigación existía un alto porcentaje de enfermeras que reportó una buena CVT, a diferencia del presente estudio en que predominó el nivel regular; y que, el tamaño de la muestra era bajo, ya que contó sólo con 84 enfermeras seleccionadas mediante muestreo aleatorio estratificado.

De forma complementaria, en el metaanálisis realizado por Mendoza (2019) y que tomó en cuenta diez investigaciones realizadas en el contexto latinoamericano, se encontró que el personal de salud tiene una percepción heterogénea en cuanto a las CT que encuentran en su establecimiento de salud, pero con un predominio del nivel bajo; la cual, también está relacionada significativamente con la percepción de un nivel bajo en su CVL. Entre las principales CT que se perciben con los valores más bajos se encuentran el soporte institucional en su labor, la integración al puesto de trabajo, la sensación de seguridad en el trabajo y la satisfacción por el trabajo, las cuales forman parte de las dimensiones consideradas en el instrumento empleado en el presente estudio, y que pueden ser objeto de análisis para futuras investigaciones que aborden esta problemática, especialmente en el personal de enfermería.

Los hallazgos reportados están ligados al análisis establecido por García (2015), considerando los factores intervinientes que influyen en la CVL en salud se pueden proteger la salud de los empleados, la ergonomía y el diseño de los puestos de trabajo, la carga laboral, la jornada laboral y la flexibilidad en la organización del trabajo, la comunicación y el apoyo social en el lugar de trabajo, la remuneración y los beneficios laborales, entre otros. Un entorno laboral saludable y seguro puede contribuir a mejorar la CVL de los trabajadores, disminuyendo el riesgo de enfermedades laborales, estrés laboral, ansiedad y depresión. Cabe precisar que la CVL en salud tiene impacto positivo en el rendimiento y en la calidad del servicio que brinda el trabajador, también se consideraba que la CVL se sostiene en la teoría de la satisfacción laboral, sustentada por Abraham Maslow; y en la cual se precisa que los modelos son diversos, sin embargo, cada una de estas teorías abordan a la satisfacción laboral como parte de la CVL,

Los resultados relacionados con el primer objetivo específico mostraron que las CT no influyen significativamente sobre el apoyo directivo en el personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023, debido a que se halló un p-valor de 0,072, superior al margen de precisión establecido en la prueba de hipótesis de 0,05. Asimismo, los valores de la prueba de R² de Cox y Snell, y de Nagelkerke, evidenciaron que el apoyo directivo es explicado por las CT en un 4,5% y 5,6%, porcentaje que es relativamente mucho más bajo de lo esperado. Por otra parte, en el análisis descriptivo se apreció que el 54,9% percibió un nivel moderado en las

CT, de los cuales el 17,7% presento un apoyo directivo bajo, el 36,3% fue regular y el 0,9% fue alto; mientras que, el 38,9% percibió un nivel alto de CT, de los cuales el 12,4% presentó un apoyo directivo de rango bajo, el 21,2% de rango regular y el 5,3% de rango alto; lo cual refuerza el hallazgo no significativo obtenido con la prueba estadística de regresión.

Un estudio relacionado corresponde al realizado por Lumbreras et al. (2020) en dos hospitales públicos de México, en donde se encontró que los trabajadores cuya percepción sobre la gestión directiva era adecuada presentaron un aumento de 2,7 veces en su percepción acerca de la CVL. Además, los integrantes que presentaron una puntuación elevada para esta última variable presentaron un 69% mayor de tener una gestión adecuada del desempeño.

Los resultados relacionados con el segundo objetivo específico mostraron que las CT influyen significativamente sobre la carga de trabajo en el personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023, debido a que se halló un p-valor de 0,044, inferior al margen de error establecido en la prueba de hipótesis de 0,05. Asimismo, los valores de la prueba de R² de Cox y Snell, y de Nagelkerke, evidenciaron que la carga de trabajo es explicada por las CT en un 5,4% y 6,4%, porcentaje que es relativamente mucho más bajo de lo esperado. Por otra parte, en el análisis descriptivo se apreció que el 54,9% percibió un nivel moderado en las CT, de los cuales el 25,7% presento una carga de trabajo de nivel regular, el 25,7% un nivel alto y el 3,5% un nivel bajo; mientras que, el 38,9% percibió un nivel alto de CT, de los cuales el 23,0% presentó una carga de trabajo de nivel alto, el 15,0% un nivel regular y el 0,9% un nivel bajo; lo cual refuerza el hallazgo significativo obtenido con la prueba estadística de regresión.

Un estudio relacionado corresponde al realizado por Millones (2022), quien encontró que las CT, en especial las de tipo psicológico, influyen sobre la satisfacción laboral de tipo intrínseca, lo cual está relacionado entre otros aspectos, con la forma en que denota su carga de trabajo el servidor. En menor medida, se encontró una influencia también para el caso de las CT de tipo físico, algo que debe tomarse en cuenta, ya que evidencia que las percepciones negativas hacia el trabajo relacionadas con su salud mental tienen un efecto más negativo sobre su percepción en torno a la carga de trabajo, en comparación con las relacionadas con la salud física.

Los resultados relacionados con el tercer objetivo específico mostraron que las CT no influyen significativamente acerca de motivación intrínseca en servidores de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023, debido a que se halló un “p-valor” de 0,086, superior al sesgo establecido en la prueba de hipótesis de 0,05. Asimismo, los valores obtenidos en la prueba de R² de los autores Cox, Snell, y Nagelkerke, evidenciaron que la motivación intrínseca es explicada por las CT en un 4,3% y 5,3%, porcentaje que es relativamente mucho más bajo de lo esperado. Por otra parte, en el análisis descriptivo se apreció que el 54,9% percibió un nivel moderado en las CT, de los cuales el 2,7% presentó una motivación intrínseca de nivel bajo, un 22,1% nivel regular y el 30,1% nivel alto; mientras que, 38,9% percibió un nivel alto de CT, de los cuales el 13,3% presentó una motivación intrínseca de nivel regular y un 25,7% un nivel alto; lo cual refuerza el hallazgo no significativo obtenido con la prueba estadística de regresión.

Un estudio relacionado corresponde al realizado por Ivone y Saucedo (2023), en el cual se destacó el hecho de que la existencia de una baja motivación en el trabajador está relacionada directamente con aspectos de CT como el turno de mañanas y el sentido de posición o jerarquía bajos. Esto es aún más marcado entre el personal de enfermería que en su mayoría son del sexo femenino, y entre aquellos que se encuentran estudiando en posgrado como resultado de la mayor carga emocional, que conlleva a que padezcan de agotamiento y desgaste físico, así como el desgaste mental, como el síndrome Burnout.

De manera complementaria, Luengo et al. (2022) en personal de enfermería de Chile, reportaron que, si bien las CT influyen en la CC, esta puede verse afectada también por la existencia de un entorno social propicio, un adecuado ajuste de la organización a la persona y la adaptación de la persona a la organización, aspectos sociales que deben ser tomados en cuenta en investigaciones futuras.

A partir de estos resultados se puede corregir sobre las mejoras acerca de las CL de los asalariados de salud, favorece un mayor compromiso del personal con su trabajo lo que repercute positivamente en la calidad de atención al usuario, la seguridad de estos y los resultados en salud de la población. Además, aquellas instituciones que presenten mayor esfuerzo hacia la satisfacción de las necesidades de sus trabajadores recibirán de ellos un compromiso incondicional

más fuerte, lo cual derivará en una mejora del desempeño organizacional (Caicedo, 2019).

La principal limitación para el estudio está relacionada con las pocas investigaciones existentes en la literatura científica actual en torno a la relación que existe entre las variables consideradas, posiblemente porque para algunos investigadores existe una relación implícita entre las CT y la CVL, sin tomar en cuenta la posibilidad de que existen otros factores que pueden afectar dicha relación. En el presente estudio, en cuanto a la hipótesis general se obtuvo un resultado significativo esperado, las tres hipótesis específicas determinadas a partir de las dimensiones de la variable CVL no obtuvieron un resultado significativo, lo que permite deducir que las CT no influyen en los indicadores de la CVL cuando se analizan por separado, pero sí lo hacen cuando se analiza en conjunto.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se logró determinar que existe una influencia estadísticamente significativa de las condiciones de trabajo sobre la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023, determinada según el modelo de regresión logística el cual presentó un valor significativo para el modelo de ajuste. Asimismo, con los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox Snell (18,7%) y Nagelkerke (25,4%) se demostró que la calidad de vida laboral es explicada por las condiciones de trabajo

Segunda:

Se logró determinar que no existe una influencia estadísticamente significativa de las CT sobre el apoyo directivo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023, determinada según el modelo de regresión logística el cual no presentó un valor significativo para el modelo de ajuste. Asimismo, con los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox Snell y Nagelkerke se demostró que el apoyo directivo no es explicado por las CT.

Tercera:

Se logró determinar que no existe una influencia estadísticamente significativa de las CT sobre la carga de trabajo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023, determinada según el modelo de regresión logística el cual no presentó un valor significativo para el modelo de ajuste. Asimismo, con los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox Snell y Nagelkerke se demostró que la carga de trabajo no es explicada por las CT.

Cuarta:

Se logró determinar que no existe una influencia estadísticamente significativa de las CT sobre la motivación intrínseca del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023, determinada según el modelo de regresión logística el cual no presentó un valor significativo para el modelo de ajuste. Asimismo, con los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox Snell y Nagelkerke se demostró que la motivación intrínseca no es explicada por las CT.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda al ministerio de salud de plantear visitas inopinadas para ver el cumplimiento de las leyes relacionados a las CT en el contexto laboral para eludir cargas de trabajo y estos puedan afectar en su productividad, rendimiento del servidor sanitario donde todos elementos influyen en la CVL y minimizar determinantes de riesgo.

Segunda:

Se recomienda a los directivos para el estudio usar el resultado significativo de la segunda hipótesis específica como base para el desarrollo de estrategias de mejora de la CVL en la dimensión carga de trabajo, a través de propuestas como definir metas esenciales y claros de tal modo alinear esfuerzos y garantizar el trabajo en torno a las CT del personal de enfermería también la realización de entrevistas personal con el directivo para profundizar la comprensión del porqué no se encontró una relación entre las CT con la motivación intrínseca, lo cual podría explicarse por la existencia de algunos factores propios del personal que deben ser considerados en futuras investigaciones sobre el tema.

Tercera:

Se recomienda en futuras investigaciones la selección de muestras de mayor tamaño, que permitan la obtención de resultados más generalizables para la población de enfermeras, ya que este tamaño puede influir en la presencia de resultados significativos, especialmente en las dimensiones de la CVL, las cuales para el presente estudio no presentaron valor significativo en el apoyo directivo ni en la motivación intrínseca y los futuros investigadores de posgrado realicen nuevas investigaciones de nivel explicativo para abordar temas relacionados con las CT y la CVL, que permitan establecer relaciones de causa efecto entre las variables.

REFERENCIAS

- Arias. (2018). Metodología de la investigación científica, <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/22>
- Ávila et al. (2020). La entrevista y la encuesta: métodos de indagación empírica. Obtenido de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Baptista et al. (2018). *Metodología de la investigación científica*, <https://acortar.link/72hRLR>
- ASIS. (2019), Análisis de situación de salud del Perú, <https://acortar.link/XITq01>
- Betancur et al. (2021). *Modelo para la elaboración del programa de salud ocupacional con un enfoque de sistemas de gestión*, <https://acortar.link/FodQYm>
- Blanch J. (2011). Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión. *FOCAD*, 1-33. doi:ISSN 1989-3906
- Cademartori et al. (2007). Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales, <https://acortar.link/KRgTvu>
- Caicedo H. (2019). Quality of working life in health workers in Latin American countries: a meta-analysis. *Signos. Universidad San Ignacio*, 11(2), 41-62. doi:<https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Condori P. (2020). Universo, población y muestra. Obtenido de <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Contreras M.(2017), Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez, <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4406>
- Cueva P. (2019). Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada a la salud en trabajadores de un hospital público de Lima. *La referencia*. doi:oi:repositorio.upch.edu.pe:20.500.12866/7347
- Defensoría del pueblo. (2023). Adjuntía para la Prevención de Conflictos Sociales y la Gobernabilidad. *Reporte de conflictos sociales*. Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2022/04/Sindicato-Defensor%C3%ADa.pdf>

- Dextre (2020). Condiciones de trabajo y bienestar psicologico en enfermeras del area de intermedios neonatal de un Instituto MINSA Lima, <https://acortar.link/VQoDIC>
- Domínguez (2018), Magnitud del efecto para pruebas de normalidad en investigación en salud, <https://acortar.link/WEmFED>
- Echevarrya (2021). Condiciones laborales y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima. *Repositorio digital UCV*. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12692/91858>
- Forni et al. (2020), Triangulation and mixed methods in contemporary social sciences, <https://acortar.link/x4V5Od>
- Galvez et al. (2019). Condiciones laborales y calidad de vida del personal de enfermería de un hospital público peruano. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(4), 632-638. doi:10.17843/rpmesp.2019.364.4218
- García (2015). Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas. *Psicología y mente*. Obtenido de <https://acortar.link/YafGwY>
- Guerrero (2007) Calidad de vida y trabajo, ed. La Habana: Scielo Cuba, <https://elibro.net/es/ereader/unsaac/82474?page=1>.
- Henao. (2009). *condiciones de trabajo y salud*, <https://acortar.link/J1FqLv>
- Ivone J. y Saucedo E. (2023). Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de la salud. México. *Alternativas en Psicología*, 16(27), 8-22.
- Jaramillo O. et al. (2020), Calidad de vida laboral en el caribe colombiano <https://acortar.link/iibina>
- Kerlinger. (2018). *Metodología de la investigación*, <https://acortar.link/y0zKo3>
- Luengo C. et al. (2022). Influence of working conditions on the perception of the quality of care of Nursing professionals *siones de trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de profesionales de enfermería*. *Scielo*. Obtenido de <https://acortar.link/H2bOCM>
- Luengo C. y Montoya P. (2021). Working conditions in health professionals of public hospitals in Chile. *Scielo. Medicina y Seguridad del Trabajo*. doi:<https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x202000020000>

- Lumbreras M. et al. (2022). Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management. *Salud pública de México*, 62(1).
doi:<https://doi.org/10.21149/10247>
- López et al. (2019). Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research, http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572019000500011&script=sci_arttext&tlng=pt
- Machaca M. (2019). Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno. *Red de repositorios latinoamericanos*.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13798>
- Maldonado (2018). Metodología de la investigación social paradigmas: Cuantitativos, socio crítico, cualitativo, complementario,
<https://acortar.link/KX4ZT7>
- Mendoza (2019). Quality of working life in health workers in Latin American countries: a meta-analysis. *Signos. Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 41-62. doi:Doi: <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Martín et al (2004). Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gaceta Sanitaria*, 18(2), 129-136. Recuperado en 08 de julio de 2023, <https://acortar.link/o0LStA>
- Maslow A (2005). La actitud de las personas auto realizadas hacia el deber, el trabajo, la misión,
https://www.google.com.pe/books/edition/El_Management_Seg%C3%BAAn_Maslow/OQ90Y3YeFpYC?hl=es419&gbpv=1&dq=teorias+de+maslow&printsec=frontcover
- Ministerio de Salud (2023), Implementación del plan anual de salud ocupacional,
<https://acortar.link/HqeCAJ>
- Ministerio del Trabajo y el Empleo de Apurímac (2022), Reporte del empleo formal,
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3293648/03.%20Apur%C3%ADmac%20-%20Enero%202022.pdf>
- Miñarro (1998). Pruebas estadísticas en la investigación de mercados: guía,
<https://acortar.link/2kYJN5>

- Montoya C. (2019), Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: nuevos paradigmas en las organizaciones, <https://elibro.net/es/ereader/unsaac/127556?page=1>.
- Montoya P. (2021). Relationship between quality of work life and job satisfaction in the primary health care team. *Scielo: Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261). doi:<https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
- Morán L. y Ramos M. (2019). Condiciones laborales y calidad de vida en el personal de salud de un hospital de Lima, Perú. *Revista de la Sociedad Peruana de Medicina Interna*. 32(2), 58-63. doi:10.31278/rsmi.32.2.58
- Organización para la cooperación y desarrollo económico. (2018), Employment Outlook, <https://acortar.link/Xzw5jA>
- OIT. (2019). Surgen nuevos problemas de seguridad y salud a medida que el trabajo cambia. *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://acortar.link/5CUqW4>
- OIT. (2020-2021). Informe mundial sobre salarios, https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DGT/ComisionNacionalSalario/InformacionGeneral/Informe_Mundial_sobre_Salarios_OIT.pdf
- OMS. (2017). Protección de la salud de los trabajadores. *Sitios web regionales*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- OPS (2022), Salud de los trabajadores, <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>.
- Otzen. (2019). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Obtenido de <https://acortar.link/6aS089>
- Pereira L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta laboral. Scielo*, 14(1). Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100004
- R.D. 128. (2020). Plan de desarrollo de las personas del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega de Abancay. *Resolución Directoral*, 1-54. Obtenido de <https://acortar.link/OjegP7>

- Reyes k. (2019), Condiciones de trabajo y su influencia en las enfermedades ocupacionales en los odontólogos de lima, <https://acortar.link/6rd0zL>
- Sabastizabal I. (2020), Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú, <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>
- Salas S. (2020). Confiabilidad de los instrumentos de evaluación en educación. 1-9. Obtenido de <https://acortar.link/3Grl3U>
- Sampieri. (2014). *Metodología de la investigación*. México. Obtenido de <https://acortar.link/l03so>
- Sánchez L. y Salazar A. (s.f.). Factores que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores del área de la salud en hospitales de Chile. doi:10.4067/S0718-48082019000100023
- Segurado. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*, <https://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Silva. (2020), Occupational health in Ecuador: a comparison with Latin-American surveys on working conditions, <https://acortar.link/7xYRc7>
- Torres (2020). Satisfacción laboral y calidad de vida en el personal de enfermería de un hospital peruano. *Revista de Investigación en Salud*. 12(1), 43-47. doi:10.17081/invsalud.12.01.4211
- Torres M. (2022), Lucha obrera por la salud en el trabajo en Colombia, editorial Universidad Nacional de Colombia, <https://elibro.net/es/ereader/unsaac/227781?page=1>
- Universidad Cesar Vallejo.(2023), consentimiento informado, <https://acortar.link/iqQ5p6>
- Travezaño S. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María. *Repositorio UAI*, 1-126. doi:oai:localhost:autonomadeica/1000

ANEXO

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO. Condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable independiente: Condiciones de trabajo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023?	Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.	Las condiciones de trabajo influyen significativamente en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.	Contrato	• Duración del contrato	1 - 3	Ordinal. Siempre (5)	Buena
				• Funciones y responsabilidades			
				• Jornada de trabajo			
			Ambiente físico	• Ventilación	4 - 7	A veces (3)	(91-125)
				• Iluminación			
Clima social	• Riesgo químico	8 - 10	Nunca (1)	(25- 60)			
	• Riesgo biológico						
	• Compañerismo						
Seguridad e higiene	• Apoyo mutuo	11 -13					
	• Participación en la toma de decisiones						
	• Enfermedades ocupacionales						
				• Programas de prevención			
				• Inspecciones de seguridad			

Tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de ejecución • Calidad de trabajo • Cumplimiento de objetivos 	14-16
Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Estrés laboral • Discriminación laboral • Carga emocional 	17-19
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de producción • Innovación • Flexibilidad 	20-22
Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Horas trabajadas • Tiempo de espera • Tiempo de descanso 	23-25

Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente: Calidad de vida laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores Ordinal.	Niveles o rangos
¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en el apoyo directivo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023?	Establecer la influencia de las condiciones de trabajo en el apoyo directivo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.	La influencia de las condiciones de trabajo influyen en el apoyo directivo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.	Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación abierta y efectiva • Apoyo al desarrollo profesional • Claridad en las expectativas • Gestión en el desempeño • Reconocimiento y recompensas 	1 - 5	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1) Casi siempre	Alta (46-60) Regular (29-45)
¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en	Establecer la influencia de las	Las condiciones de trabajo influyen en					

<p>la carga de trabajo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023?</p>	<p>condiciones de trabajo en la carga de trabajo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.</p>	<p>la carga de trabajo del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.</p>	<p>Carga de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de tareas asignadas • Prioridad de las tareas • Disponibilidad de tiempo • Complejidad en las tareas 	<p>6 - 9</p>	<p>Baja</p>
<p>¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en la motivación intrínseca del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023?</p>	<p>Establecer la influencia de las condiciones de trabajo en la motivación intrínseca del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.</p>	<p>Las condiciones de trabajo influyen en la motivación intrínseca del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023.</p>	<p>Motivación intrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reto y desafío • Autonomía • Interés y pasión 	<p>10- 12</p>	<p>(12- 28)</p>
<p>Diseño de investigación:</p>		<p>Población y Muestra:</p>		<p>Técnicas e instrumentos:</p>		<p>Método de análisis de datos:</p>
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado Método: Hipotético - deductivo Diseño: No experimental</p>		<p>Población: 160 trabajadores asistenciales Muestra: 113 trabajadores asistenciales</p>		<p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>		<p>Descriptiva: Presentará tablas de frecuencia y porcentajes Inferencial: Medirá el nivel de correlación y la prueba de hipótesis.</p>

Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Condiciones de trabajo	Se hace referencia al conjunto de elementos, factores y circunstancias que rodean y afectan el ambiente laboral en el que se desempeña un trabajador del sector salud (Blanch, 2011).	La variable será medida a partir de las dimensiones con sus respectivos indicadores. Los datos recogidos serán procesados estadísticamente y su medición será en base a la valoración y la respectiva categorización (Blanch, 2011).	Contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Duración del contrato • Funciones y responsabilidades • Jornada de trabajo 	Ordinal. Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> • Ventilación • Iluminación • Riesgo químico • Riesgo biológico 	
			Clima social	<ul style="list-style-type: none"> • Compañerismo • Apoyo mutuo • Participación en la toma de decisiones 	
			Seguridad e higiene	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades ocupacionales • Programas de prevención • Inspecciones de seguridad 	
			Tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de ejecución • Calidad de trabajo • Cumplimiento de objetivos 	
			Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Estrés laboral • Discriminación laboral • Carga emocional 	
			Proceso	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de producción • Innovación • Flexibilidad 	
			Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Horas trabajadas 	

Calidad de vida laboral	Es el bienestar del trabajador en su entorno laboral que le permite dotar de cualidades en el desarrollo de sus actividades de su organización (Jaramillo, et al.2020)	Su medición estará en función de los indicadores de cada dimensión. Los ítems servirán para poder recoger la apreciación del trabajador y serán sistematizados estadísticamente (Martín et al 2004).	• Tiempo de espera	Ordinal. Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
			Apoyo directivo		• Tiempo de descanso
			Carga de trabajo		• Comunicación abierta y efectiva • Apoyo al desarrollo profesional • Claridad en las expectativas • Gestión en el desempeño • Reconocimiento y recompensas • Cantidad de tareas asignadas • Prioridad de las tareas • Disponibilidad de tiempo • Complejidad en las tareas
			Motivación intrínseca	• Reto y desafío • Autonomía • Interés y pasión	

Elaboración propia

Anexo 3: Instrumento de investigación

CUESTIONARIO

Distinguido(a) trabajador (a) de salud:

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre “**Condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay-2023**”. Su participación es voluntaria, será anónima, es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente después de analizar cada enunciado que se presentan a continuación:

Nro	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre	Siempre (5)
	Variable: Condiciones de trabajo					
	Dimensión: Contrato					
1	Tiene contratos laborales con una duración superior a un mes					
2	Ud. Tiene actividades donde se le asigna funciones fuera de sus responsabilidades					
3	La institución contrata personal de enfermería para que presten servicios a tiempo parcial					
	Dimensión: Ambiente físico					
4	El trabajo que realiza es un ambiente sin ventilación adecuada					
5	Trabaja en un espacio cerrado con poca iluminación					
6	El lugar donde trabaja sin protección existen sustancias químicas					
7	Trabaja en contacto directo con materiales biológicos					
	Dimensión: Clima social					
8	Cumple con las labores en un espacio físico inseguro					

9	Las labores que realiza es un ambiente con ventilación adecuada						
10	Las funciones que cumple lo realizan en lugares con iluminación adecuada						
	Dimensión: Seguridad e higiene						
11	Ud. comunica su enfermedad relacionada con el trabajo						
12	La institución ofrece programas de capacitación en seguridad y prevención de accidentes.						
13	A nivel institucional se realizan inspecciones de seguridad en el lugar de trabajo del enfermero						
	Dimensión: Tarea						
14	Las tareas asignadas se logran completar en el tiempo asignado						
15	Los enfermeros entregan trabajos de alta calidad						
16	Logra cumplir los objetivos establecidos						
	Dimensión: Riesgos psicosociales						
17	El trabajo que desarrolla le genera estrés						
18	Experimenta algún tipo de discriminación en el centro de trabajo a nivel del personal de enfermería						
19	Ud. se muestra emocionalmente agotado debido a tu trabajo						
	Dimensión: Proceso						
20	Cumple con la capacidad de producción planificada						
21	Las propuestas de cambio en el trabajo se realizan a través de nuevas tecnologías						
22	Ud. se adaptan a los cambios en las tareas asignadas						
	Dimensión: Tiempo						
23	Cumplen con las horas de trabajo establecidas en el contrato						
24	Ud. tienen que esperar para realizar su trabajo cuando faltan materiales o herramientas						
25	Se respetan los tiempos de descanso entre el personal de la institución						
	Variable: Calidad de vida laboral						
	Dimensión: Apoyo directivo						
26	Recibe instrucciones sobre el trabajo con una comunicación abierta y efectiva						
27	La institución promueve al desarrollo de capacitación al personal de enfermería						
28	La institución comunica en forma clara el buen desempeño y comportamiento del personal de enfermería						
29	Sus objetivos son claros para que cumpla con su función						

30	Recibe reconocimientos y recompensa por su buen desempeño					
	Dimensión: Carga de trabajo					
31	Le asignan más tareas para que complete el día					
32	Prioriza las tareas para organizar tu trabajo					
33	Cuenta con el tiempo suficiente para completar las tareas asignadas					
34	Maneja conocimientos y habilidades en la complejidad de tareas					
	Dimensión: Motivación intrínseca					
35	Se asignan retos y desafíos según su capacidad profesional					
36	Ud. es autónomo cuando tiene que tomar decisiones en el cumplimiento de sus funciones					
37	Le asignan tareas que le generan interés y pasión.					

Gracias por su colaboración

Anexo 4: Validez y confiabilidad

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Yolanda Perpetua Ramos Chavarria
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	- Jefa de Sala de Operaciones - Jefa del Servicio de Emergencia - Secretaria General de enfermeras - Jefa del Dpto de enfermería
Institución donde labora:	Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	31003262
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar las Condiciones de Trabajo
Autor (a):	Sandra Alarcón Quispe
Objetivo:	Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Profesionales de enfermería del hospital II-2, Abancay
Dimensiones:	Contrato, Ambiente físico, Clima social, seguridad e higiene, Tarea, riesgos psicosociales, proceso, tiempo.
Confiabilidad:	--
Escala:	Las respuestas serán valoradas en la escala ordinal que corresponde: a. Nunca (1), b. Casi nunca (2), c. A veces (3), d. Casi siempre (4), e. Siempre (5)
Niveles o rango:	--
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar las Condiciones de Trabajo en la Calidad de Vida Laboral de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Condiciones de trabajo

Definición de la variable: Conjunto de elementos, factores y circunstancias que rodean y afectan el ambiente laboral en el que se desempeña un trabajador del sector salud (Blanch,2011)

Dimensión 1: Contrato

El contrato establece los términos y condiciones del empleo, incluyendo la duración, salario, responsabilidades y beneficios en el personal que cumple responsabilidades (Blanch, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Duración del contrato	Tiene contratos laborales con una duración superior a tres meses	4	4	4	
Funciones y responsabilidades	Ud. Tienen actividades donde se le asigna funciones fuera de sus responsabilidades	4	3	4	
Jornada de trabajo	La institución contrata personal de enfermería para que	4	4	4	

	presten servicios a tiempo parcial				
--	------------------------------------	--	--	--	--

Dimensión 2: Ambiente físico

Se refiere al contexto de trabajo o el entorno físico en el que se desempeña el trabajador (Blanch, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ventilación	El trabajo se realiza en un ambiente sin ventilación adecuada	4	4	4	
Iluminación	Trabaja en un espacio cerrado con poca iluminación	4	4	4	
Riesgo químico	En el lugar donde trabaja sin protección existen sustancias químicas	4	3	4	
Riesgo biológico	Trabaja en contacto directo con materiales biológicos sin protección	4	3	4	

Dimensión 3: Clima Social

se refiere a la calidad de las relaciones interpersonales y el ambiente social en el que se desempeña el trabajo (Blanch, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compañerismo	El trabajo en equipo y compañerismo generan un mejor ambiente laboral	4	4	4	
Apoyo mutuo	Sus labores de trabajo es integrado con el apoyo mutuo y colaboración	4	4	4	
Toma de decisiones	En las funciones que cumple participa activamente en la toma de decisiones	4	4	4	

Dimensión 4: Seguridad e higiene

se refiere a las medidas y prácticas que se implementan para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable (Blanch, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfermedades ocupacionales	Ud. comunica su enfermedad relacionada con el trabajo	4	3	4	
Programas de prevención	La institución ofrece programas de capacitación en seguridad y prevención de accidentes.	4	4	4	
Inspecciones de seguridad	A nivel institucional se realizan inspecciones	4	4	4	

	de seguridad en el lugar de trabajo del enfermero				
--	---	--	--	--	--

Dimensión 5: Tarea

Se refiere a las actividades y responsabilidades que se asignan a un empleado para realizar en el curso de su trabajo (Blanch, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de ejecución	Las tareas asignadas se logran completar en el tiempo asignado	4	3	4	
Calidad de trabajo	Los enfermeros entregan trabajos de alta calidad	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	Logra cumplir los objetivos establecidos	4	4	4	

Dimensión 6: Riesgos Psicosociales

Están relacionados con factores organizacionales, sociales e individuales presentes en el ambiente laboral, y pueden tener un impacto negativo en el bienestar de los trabajadores y en la calidad del cuidado que brindan a los pacientes. (Blanch, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrés laboral	El trabajo que desarrolla le genera estrés	4	4	4	
Discriminación laboral	Experimenta algún tipo de discriminación en el centro de trabajo a nivel del personal de enfermería	4	3	4	
Carga emocional	Ud. se muestra emocionalmente agotado debido a tu trabajo	4	4	4	

Dimensión 7: Proceso

Se refieren a las actividades y procedimientos que se llevan a cabo en el entorno laboral para garantizar la seguridad, la eficiencia y la calidad en la prestación de servicios de salud (Blanch, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de producción	Cumple con la capacidad de producción planificada	4	3	4	
Innovación	Las propuestas de cambio en el trabajo se realizan a través de nuevas tecnologías	3	3	4	
Flexibilidad	Ud. se adaptan a los cambios en las tareas asignadas	4	4	4	

Dimensión 8: Tiempo

Se refiere a la dimensión temporal y a cómo se gestiona y organiza el tiempo dentro del entorno laboral de los profesionales de la salud (Blanch, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horas trabajadas	Cumplen con las horas de trabajo establecidas en el contrato	4	4	4	
Tiempo de espera	Ud. tienen que esperar para realizar su trabajo cuando faltan materiales o herramientas	4	4	4	
Tiempo de descanso	Se respetan los tiempos de descanso entre el personal de la institución	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Yolanda Perpetua Ramos Chavarria
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	- Jefa de Salud de Operaciones - Jefa del Servicio de Emergencia - Secretaria General Enfermeras - Jefa del Depto de enfermería
Institución donde labora:	Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	31003262
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar la calidad de vida laboral
Autor (a):	Sandra Alarcón Quispe
Objetivo:	Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Profesionales de enfermería del hospital II-2, Abancay
Dimensiones:	Apoyo directivo, carga de trabajo, motivación intrínseca
Confiabilidad:	—
Escala:	Las respuestas serán valoradas en la escala ordinal que corresponde: a. Nunca (1), b. Casi nunca (2), c. A veces (3), d. Casi siempre (4), e. Siempre (5)
Niveles o rango:	—
Cantidad de ítems:	12
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación,

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Calidad de vida laboral

Definición de la variable: Se refiere al conjunto de condiciones y factores relacionados con la salud física, mental y emocional de los trabajadores en el entorno laboral (Castaño, 2020).

Definición de la dimensión: Apoyo directivo

Se refiere al respaldo y la orientación que brinda la dirección o los líderes de una organización de salud a los trabajadores y equipos que conforman la institución (Castaño, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación abierta y efectiva	Recibe instrucciones sobre el trabajo con una comunicación abierta y efectiva	4	4	4	
Apoyo al desarrollo profesional	La institución promueve al desarrollo de capacitación al personal de enfermería	3	3	4	

Claridad en las expectativas	La institución comunica en forma clara el buen desempeño y comportamiento del personal de enfermería	4	4	4	
Gestión en el desempeño	Sus objetivos son claros para que cumpla con su función	4	4	4	
Reconocimiento y recompensas	Recibe reconocimientos y recompensa por su buen desempeño	3	3	4	

Dimensión 2: carga de trabajo,

Se refiere al volumen y complejidad de las tareas y responsabilidades que deben cumplir los trabajadores de la salud (Castaño, 2020)

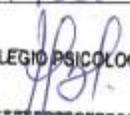
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de tareas asignadas	Le asignan más tareas para que complete el día	4	4	4	
Prioridad de las tareas	Prioriza las tareas para organizar tu trabajo	4	4	4	
Disponibilidad de tiempo	Cuenta con el tiempo suficiente para completar las tareas asignadas	3	3	4	
Complejidad en las tareas	Maneja conocimientos y habilidades en la complejidad de tareas	4	4	4	

Dimensión 3: Motivación intrínseca

Se refiere al deseo interno de los trabajadores de la salud de realizar su trabajo con excelencia, basado en la satisfacción personal y la identificación con los valores y objetivos de la organización (Castaño, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reto y desafío	Se asignan retos y desafíos según su capacidad profesional	4	4	4	
Autonomía	Ud. es autónomo cuando tiene que tomar decisiones en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	
Interés y pasión	Le asignan tareas que le generan interés y pasión.	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Katia Analy Barrón Soto.		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()		
Áreas de experiencia profesional:	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de Salud Mental - Obrel. Discapacidad - Plan integral de Reparación - Etapa de vida Adulto Mayor 		
Institución donde labora:	Dirección Apurímac		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		
DNI:	32944638		
Firma del experto:	  COLEGIO PSICÓLOGOS DEL PERÚ Mg. Katia Analy Barrón Soto PSICÓLOGA C.Ps.P 11018		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar las Condiciones de Trabajo
Autor (a):	Sandra Alarcón Quispe
Objetivo:	Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Profesionales de enfermería del hospital II-2, Abancay
Dimensiones:	Contrato, Ambiente físico, Clima social, seguridad e higiene, Tarea, riesgos psicosociales, proceso, tiempo.
Confiabilidad:	.-
Escala:	Las respuestas serán valoradas en la escala ordinal que corresponde: a. Nunca (1), b. Casi nunca (2), c. A veces (3), d. Casi siempre (4), e. Siempre (5)
Niveles o rango:	.-
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar las Condiciones de Trabajo en la Calidad de Vida Laboral de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Condiciones de trabajo

Definición de la variable: Conjunto de elementos, factores y circunstancias que rodean y afectan el ambiente laboral en el que se desempeña un trabajador del sector salud (Blanch,2011)

Dimensión 1: Contrato

El contrato establece los términos y condiciones del empleo, incluyendo la duración, salario, responsabilidades y beneficios en el personal que cumple responsabilidades (Blanch, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Duración del contrato	Tiene contratos laborales con una duración superior a tres meses	4	4	4	
Funciones y responsabilidades	Ud. Tienen actividades donde se le asigna funciones fuera de sus responsabilidades	4	4	4	
Jornada de trabajo	La institución contrata personal de enfermería para que	4	3	4	

	presten servicios a tiempo parcial				
--	------------------------------------	--	--	--	--

Dimensión 2: Ambiente físico

Se refiere al contexto de trabajo o el entorno físico en el que se desempeña el trabajador (Blanch, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ventilación	El trabajo se realiza en un ambiente sin ventilación adecuada	4	4	4	
Iluminación	Trabaja en un espacio cerrado con poca iluminación	4	3	4	
Riesgo químico	En el lugar donde trabaja sin protección existen sustancias químicas	4	4	4	
Riesgo biológico	Trabaja en contacto directo con materiales biológicos sin protección	4	4	4	

Dimensión 3: Clima Social

se refiere a la calidad de las relaciones interpersonales y el ambiente social en el que se desempeña el trabajo (Blanch, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compañerismo	El trabajo en equipo y compañerismo generan un mejor ambiente laboral	4	4	4	
Apoyo mutuo	Sus labores de trabajo es integrado con el apoyo mutuo y colaboración	4	4	4	
Toma de decisiones	En las funciones que cumple participa activamente en la toma de decisiones	4	3	4	

Dimensión 4: Seguridad e higiene

se refiere a las medidas y prácticas que se implementan para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable (Blanch, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfermedades ocupacionales	Ud. comunica su enfermedad relacionada con el trabajo	4	4	4	
Programas de prevención	La institución ofrece programas de capacitación en seguridad y prevención de accidentes.	4	4	4	
Inspecciones de seguridad	A nivel institucional se realizan inspecciones	4	4	4	

	de seguridad en el lugar de trabajo del enfermero				
--	---	--	--	--	--

Dimensión 5: Tarea

Se refiere a las actividades y responsabilidades que se asignan a un empleado para realizar en el curso de su trabajo (Blanch, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de ejecución	Las tareas asignadas se logran completar en el tiempo asignado	4	4	4	
Calidad de trabajo	Los enfermeros entregan trabajos de alta calidad	4	3	4	
Cumplimiento de objetivos	Logra cumplir los objetivos establecidos	4	4	4	

Dimensión 6: Riesgos Psicosociales

Están relacionados con factores organizacionales, sociales e individuales presentes en el ambiente laboral, y pueden tener un impacto negativo en el bienestar de los trabajadores y en la calidad del cuidado que brindan a los pacientes. (Blanch, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrés laboral	El trabajo que desarrolla le genera estrés	4	4	4	
Discriminación laboral	Experimenta algún tipo de discriminación en el centro de trabajo a nivel del personal de enfermería	4	3	4	
Carga emocional	Ud. se muestra emocionalmente agotado debido a tu trabajo	4	4	4	

Dimensión 7: Proceso

Se refieren a las actividades y procedimientos que se llevan a cabo en el entorno laboral para garantizar la seguridad, la eficiencia y la calidad en la prestación de servicios de salud (Blanch, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de producción	Cumple con la capacidad de producción planificada	4	4	4	
Innovación	Las propuestas de cambio en el trabajo se realizan a través de nuevas tecnologías	4	4	4	
Flexibilidad	Ud. se adaptan a los cambios en las tareas asignadas	4	3	4	

Dimensión 8: Tiempo

Se refiere a la dimensión temporal y a cómo se gestiona y organiza el tiempo dentro del entorno laboral de los profesionales de la salud (Blanch, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horas trabajadas	Cumplen con las horas de trabajo establecidas en el contrato	4	4	4	
Tiempo de espera	Ud. tienen que esperar para realizar su trabajo cuando faltan materiales o herramientas	4	4	4	
Tiempo de descanso	Se respetan los tiempos de descanso entre el personal de la institución	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Katia Analy Barrón Soto			
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()		
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo Salud Mental - Cens. Capacitación - Plan tutorial Reparaciones - Etapa de vida de Adulto Mayor 			
Institución donde labora:	Dirección Apurímac			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.			
DNI:	329446380			
Firma del experto:	 COLEGIO PSICÓLOGOS DEL PERÚ Mg. Katia Analy Barrón Soto PSICÓLOGA C.Ps.P. 11018			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar la calidad de vida laboral
Autor (a):	Sandra Alarcón Quispe
Objetivo:	Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Profesionales de enfermería del hospital II-2, Abancay
Dimensiones:	Apoyo directivo, carga de trabajo, motivación intrínseca
Confiabilidad:	---
Escala:	Las respuestas serán valoradas en la escala ordinal que corresponde: a. Nunca (1), b. Casi nunca (2), c. A veces (3), d. Casi siempre (4), e. Siempre (5)
Niveles o rango:	---
Cantidad de ítems:	12
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación,

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Calidad de vida laboral

Definición de la variable: Se refiere al conjunto de condiciones y factores relacionados con la salud física, mental y emocional de los trabajadores en el entorno laboral (Castaño, 2020).

Definición de la dimensión: Apoyo directivo

Se refiere al respaldo y la orientación que brinda la dirección o los líderes de una organización de salud a los trabajadores y equipos que conforman la institución (Castaño, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación abierta y efectiva	Recibe instrucciones sobre el trabajo con una comunicación abierta y efectiva	4	4	4	
Apoyo al desarrollo profesional	La institución promueve al desarrollo de capacitación al personal de enfermería	4	4	4	

Claridad en las expectativas	La institución comunica en forma clara el buen desempeño y comportamiento del personal de enfermería	4	4	4	
Gestión en el desempeño	Sus objetivos son claros para que cumpla con su función	4	4	4	
Reconocimiento y recompensas	Recibe reconocimientos y recompensa por su buen desempeño	4	3	4	

Dimensión 2: carga de trabajo.

Se refiere al volumen y complejidad de las tareas y responsabilidades que deben cumplir los trabajadores de la salud (Castaño, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de tareas asignadas	Le asignan más tareas para que complete el día	4	4	4	
Prioridad de las tareas	Prioriza las tareas para organizar tu trabajo	4	4	4	
Disponibilidad de tiempo	Cuenta con el tiempo suficiente para completar las tareas asignadas	4	3	4	
Complejidad en las tareas	Maneja conocimientos y habilidades en la complejidad de tareas	4	4	4	

Dimensión 3: Motivación intrínseca

Se refiere al deseo interno de los trabajadores de la salud de realizar su trabajo con excelencia, basado en la satisfacción personal y la identificación con los valores y objetivos de la organización (Castaño, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reto y desafío	Se asignan retos y desafíos según su capacidad profesional	4	4	4	
Autonomía	Ud. es autónomo cuando tiene que tomar decisiones en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	
Interés y pasión	Le asignan tareas que le generan interés y pasión.	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	JESUS CARRION UMERES
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ESTADISTICA ESCALAFON TRAMITE DOCUMENTARIO DOCENTE
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	31027146
Firma del experto:	 GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC DIRECCION REGIONAL DE SALUD APURIMAC MG. ING. JESUS CARRION-UMERES RESPONSABLE DE ESTADISTICA CIP. N° 181300

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar las Condiciones de Trabajo
Autor (a):	Sandra Alarcón Quispe
Objetivo:	Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Profesionales de enfermería del hospital II-2, Abancay
Dimensiones:	Contrato, Ambiente físico, Clima social, seguridad e higiene, Tarea, riesgos psicosociales, proceso, tiempo.
Confiabilidad:	--
Escala:	Las respuestas serán valoradas en la escala ordinal que corresponde: a. Nunca (1), b. Casi nunca (2), c. A veces (3), d. Casi siempre (4), e. Siempre (5)
Niveles o rango:	--
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar las Condiciones de Trabajo en la Calidad de Vida Laboral de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Condiciones de trabajo

Definición de la variable: Conjunto de elementos, factores y circunstancias que rodean y afectan el ambiente laboral en el que se desempeña un trabajador del sector salud (Blanch,2011)

Dimensión 1: Contrato

El contrato establece los términos y condiciones del empleo, incluyendo la duración, salario, responsabilidades y beneficios en el personal que cumple responsabilidades (Blanch, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Duración del contrato	Tiene contratos laborales con una duración superior a tres meses	4	4	4	
Funciones y responsabilidades	Ud. Tienen actividades donde se le asigna funciones fuera de sus responsabilidades	4	4	4	
Jornada de trabajo	La institución contrata personal de enfermería para que	4	4	4	

	presten servicios a tiempo parcial				
--	------------------------------------	--	--	--	--

Dimensión 2: Ambiente físico

Se refiere al contexto de trabajo o el entorno físico en el que se desempeña el trabajador (Blanch, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ventilación	El trabajo se realiza en un ambiente sin ventilación adecuada	4	4	4	
Iluminación	Trabaja en un espacio cerrado con poca iluminación	4	4	4	
Riesgo químico	En el lugar donde trabaja sin protección existen sustancias químicas	4	3	4	
Riesgo biológico	Trabaja en contacto directo con materiales biológicos sin protección	4	4	4	

Dimensión 3: Clima Social

se refiere a la calidad de las relaciones interpersonales y el ambiente social en el que se desempeña el trabajo (Blanch, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compañerismo	El trabajo en equipo y compañerismo generan un mejor ambiente laboral	4	4	4	
Apoyo mutuo	Sus labores de trabajo es integrado con el apoyo mutuo y colaboración	4	4	4	
Toma de decisiones	En las funciones que cumple participa activamente en la toma de decisiones	4	4	4	

Dimensión 4: Seguridad e higiene

se refiere a las medidas y prácticas que se implementan para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable (Blanch, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfermedades ocupacionales	Ud. comunica su enfermedad relacionada con el trabajo	4	3	4	
Programas de prevención	La institución ofrece programas de capacitación en seguridad y prevención de accidentes.	4	4	4	
Inspecciones de seguridad	A nivel institucional se realizan inspecciones	4	4	4	

	de seguridad en el lugar de trabajo del enfermero				
--	---	--	--	--	--

Dimensión 5: Tarea

Se refiere a las actividades y responsabilidades que se asignan a un empleado para realizar en el curso de su trabajo (Blanch, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo de ejecución	Las tareas asignadas se logran completar en el tiempo asignado	4	4	4	
Calidad de trabajo	Los enfermeros entregan trabajos de alta calidad	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	Logra cumplir los objetivos establecidos	4	4	4	

Dimensión 6: Riesgos Psicosociales

Están relacionados con factores organizacionales, sociales e individuales presentes en el ambiente laboral, y pueden tener un impacto negativo en el bienestar de los trabajadores y en la calidad del cuidado que brindan a los pacientes. (Blanch, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrés laboral	El trabajo que desarrolla le genera estrés	4	4	4	
Discriminación laboral	Experimenta algún tipo de discriminación en el centro de trabajo a nivel del personal de enfermería	4	3	4	
Carga emocional	Ud. se muestra emocionalmente agotado debido a tu trabajo	4	4	4	

Dimensión 7: Proceso

Se refieren a las actividades y procedimientos que se llevan a cabo en el entorno laboral para garantizar la seguridad, la eficiencia y la calidad en la prestación de servicios de salud (Blanch, 2011)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de producción	Cumple con la capacidad de producción planificada	4	4	4	
Innovación	Las propuestas de cambio en el trabajo se realizan a través de nuevas tecnologías	4	4	4	
Flexibilidad	Ud. se adaptan a los cambios en las tareas asignadas	4	3	4	

Dimensión 8: Tiempo

Se refiere a la dimensión temporal y a cómo se gestiona y organiza el tiempo dentro del entorno laboral de los profesionales de la salud (Blanch, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horas trabajadas	Cumplen con las horas de trabajo establecidas en el contrato	4	4	4	
Tiempo de espera	Ud. tienen que esperar para realizar su trabajo cuando faltan materiales o herramientas	4	4	4	
Tiempo de descanso	Se respetan los tiempos de descanso entre el personal de la institución	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	JESUS CARRION UMERES
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	<ul style="list-style-type: none"> · Estadística · ESCALAFON · tramite documentario · Docente
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	31027146
Firma del experto:	 GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC MG. ING. JESUS CARRION UMERES RESPONSABLE DE ESTADÍSTICA CIP. N° 181300

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar la calidad de vida laboral
Autor (a):	Sandra Alarcón Quispe
Objetivo:	Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Profesionales de enfermería del hospital II-2, Abancay
Dimensiones:	Apoyo directivo, carga de trabajo, motivación intrínseca
Confiabilidad:	---
Escala:	Las respuestas serán valoradas en la escala ordinal que corresponde: a. Nunca (1), b. Casi nunca (2), c. A veces (3), d. Casi siempre (4), e. Siempre (5)
Niveles o rango:	---
Cantidad de ítems:	12
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación,

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Calidad de vida laboral

Definición de la variable: Se refiere al conjunto de condiciones y factores relacionados con la salud física, mental y emocional de los trabajadores en el entorno laboral (Castaño, 2020).

Definición de la dimensión: Apoyo directivo

Se refiere al respaldo y la orientación que brinda la dirección o los líderes de una organización de salud a los trabajadores y equipos que conforman la institución (Castaño, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación abierta y efectiva	Recibe instrucciones sobre el trabajo con una comunicación abierta y efectiva	4	4	4	
Apoyo desarrollo profesional al	La institución promueve al desarrollo de capacitación al personal de enfermería	4	3	4	

Claridad en las expectativas	La institución comunica en forma clara el buen desempeño y comportamiento del personal de enfermería	4	4	4	
Gestión en el desempeño	Sus objetivos son claros para que cumpla con su función	4	4	4	
Reconocimiento y recompensas	Recibe reconocimientos y recompensa por su buen desempeño	4	4	4	

Dimensión 2: carga de trabajo.

Se refiere al volumen y complejidad de las tareas y responsabilidades que deben cumplir los trabajadores de la salud (Castaño, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad de tareas asignadas	Le asignan más tareas para que complete el día	4	4	4	
Prioridad de las tareas	Prioriza las tareas para organizar tu trabajo	4	4	4	
Disponibilidad de tiempo	Cuenta con el tiempo suficiente para completar las tareas asignadas	4	3	4	
Complejidad en las tareas	Maneja conocimientos y habilidades en la complejidad de tareas	4	4	4	

Dimensión 3: Motivación intrínseca

Se refiere al deseo interno de los trabajadores de la salud de realizar su trabajo con excelencia, basado en la satisfacción personal y la identificación con los valores y objetivos de la organización (Castaño, 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reto y desafío	Se asignan retos y desafíos según su capacidad profesional	4	4	4	
Autonomía	Ud. es autónomo cuando tiene que tomar decisiones en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	
Interés y pasión	Le asignan tareas que le generan interés y pasión.	4	4	4	

Anexo 5: Tabla de prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	,063	113	,200 [*]	,987	113	,326
Calidad de vida laboral	,088	113	,032	,979	113	,079
Apoyo directivo	,086	113	,040	,980	113	,089
Carga de trabajo	,116	113	,001	,962	113	,003
Motivación intrínseca	,139	113	,000	,945	113	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 6: Tabla de interpretación de Alfa de cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE).

Anexo 7: Tabla de prueba de confiabilidad

Variable Condiciones laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1	77,24	124,773	,668	,744
V2	77,24	125,607	,655	,745
V3	76,12	161,693	-,284	,803
V4	77,24	125,607	,655	,745
V5	76,60	156,500	-,124	,800
V6	76,08	149,827	,106	,781
V7	77,24	124,773	,668	,744
V8	75,92	142,243	,561	,763
V9	75,92	149,743	,179	,777
V10	76,04	142,040	,507	,764
V11	77,28	139,293	,372	,767
V12	77,40	146,000	,278	,773
V13	77,24	124,773	,668	,744
V14	76,32	142,393	,469	,765
V15	76,52	146,343	,191	,778
V16	76,12	147,110	,325	,772
V17	77,48	143,760	,375	,768
V18	76,68	153,893	-,045	,790
V19	76,60	148,667	,161	,778
V20	75,72	148,127	,268	,774
V21	77,24	145,440	,435	,768
V22	75,68	141,560	,388	,767
V23	75,16	151,973	,058	,782
V24	77,32	153,893	-,031	,786
V25	76,80	146,833	,221	,776

Variable Calidad de Vida laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,747	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CV1	35,36	37,823	,734	,678
CV2	36,48	43,260	,604	,708
CV3	36,48	43,593	,451	,722
CV4	35,36	37,823	,734	,678
CV5	37,00	45,750	,304	,740
CV6	35,92	63,577	-,679	,843
CV7	35,36	37,823	,734	,678
CV8	35,92	42,243	,530	,712
CV9	35,52	46,427	,391	,731
CV10	35,36	45,490	,399	,729
CV11	34,88	53,027	-,153	,777
CV12	35,36	37,823	,734	,678



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital II-2, Abancay - 2023", cuyo autor es ALARCON QUISPE SANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA DNI: 10435237 ORCID: 0000-0002-5361-6541	Firmado electrónicamente por: MCABRERACR10 el 08-08-2023 06:52:17

Código documento Trilce: TRI - 0612691