



Universidad **César Vallejo**

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

Condiciones laborales en la calidad de vida en profesionales de salud
de un establecimiento de primer nivel atención, Lima 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Atalaya Minaya, Mara Grace (orcid.org/0009-0002-5594-5231)

ASESORAS:

Dra. Meneses La Riva, Monica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

Dra. Diestra Cueva, Elizabeth Teresa (orcid.org/0000-0002-4321-0759)

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

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENESES LA RIVA MONICA ELISA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones laborales en la calidad de vida en profesionales de salud de un establecimiento de primer nivel atención, Lima 2024", cuyo autor es ATALAYA MINAYA MARA GRACE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 02 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENESES LA RIVA MONICA ELISA DNI: 09429302 ORCID: 0000-0001-6885-9207	Firmado electrónicamente por: MLARIV el 09-08- 2024 08:31:15

Código documento Trilce: TRI - 0844342



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ATALAYA MINAYA MARA GRACE estudiante 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, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Condiciones laborales en la calidad de vida en profesionales de salud de un establecimiento de primer nivel atención, Lima 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ATALAYA MINAYA MARA GRACE DNI: 41550560 ORCID: 0009-0002-5594-5231	Firmado electrónicamente por: MATALAYAM el 02-08- 2024 19:52:21

Código documento Trilce: INV - 1703348

Dedicatoria

Dedicó esta tesis a mis amadas hijas que son lo más importante en mi vida, a ellas que fueron testigo de las largas jornadas que dedique trabajando y estudiando para poder concluir con esta meta personal y profesional, a ellas quienes muchas veces tuvieron que esperar horas para que mama pudiera salir a pasear, a ellas y por ellas. Las amo por siempre.

Lo más valioso en esta vida no es lo que tengo, sino lo que he logrado.

Agradecimiento

Expreso mi mayor agradecimiento a todas las personas, así como también a las organizaciones que han podido hacer posible la finalización de mi investigación.

Primeramente, quiero agradecer a mi asesora y co-asesora de investigación por su dirección, dedicación, apoyo y paciencia durante esta etapa. Su conocimiento y su experticia en el campo de la gestión de salud han sido esenciales para el desarrollo de este trabajo. Su entrega ha sido una base de inspiración y motivación.

A la Universidad César Vallejo, por darme la posibilidad de realizar mis estudios y por el apoyo institucional recibido. Agradezco especialmente a la escuela de posgrado y a todos los profesores que, con su enseñanza y orientación, han contribuido significativamente a mi formación académica y profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	17
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	50

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable condiciones laborales y sus dimensiones	22
Tabla 2 Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones	23
Tabla 3 Pruebas de normalidad de las variables y sus dimensiones para el análisis correlacional	24
Tabla 4 Resultados de análisis correlacional de Rho de Spearman	255
Tabla 5 Análisis de normalidad para los modelos de regresión lineal simple	26

Resumen

El presente trabajo impulsa el objetivo 3, enfocado en la salud y bienestar del personal de salud de un establecimiento de primer nivel, mejorando las condiciones y calidad de vida.

El objetivo general fue determinar la influencia de las condiciones laborales en la calidad de vida de los profesionales de salud en un establecimiento de primer nivel de atención en 2024. Metodología: la investigación fue básica, cuantitativa, no experimental y explicativa de corte transversal. La población consistió en 76 profesionales del primer nivel de atención, aplicándose dos cuestionarios validados sobre condiciones laborales y calidad de vida.

Resultados: El 67.1% de los profesionales tenía un nivel regular en condiciones laborales y el 51.3% en calidad de vida laboral. El análisis inferencial reveló que las condiciones laborales explicaron el 11.9% de la varianza en la calidad de vida laboral ($R^2=0.119$), con un tamaño del efecto mediano ($f^2=0.149$) y una potencia fuerte ($1-\beta=0.91$).

Conclusión: Se determinó que las condiciones laborales influyen en la calidad de vida de los profesionales de salud de un establecimiento de primer nivel, dado que se encontró una varianza explicada mediana del 11.9% en la calidad de vida laboral.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, calidad de vida laboral, personal médico.

Abstract

This work promotes objective three, focused on the health and well-being of health personnel in a first-level establishment, improving conditions and quality of life.

The general objective was to determine the influence of working conditions on the quality of life of health professionals in a primary care facility in 2024. Methodology: the research was basic, quantitative, non-experimental, and explanatory cross-sectional. The population was made up of seventy-six primary care professionals, applying two validated questionnaires on working conditions and quality of life.

Results: 67.1% of professionals had a regular level in working conditions and 51.3% in quality of work life. The inferential analysis revealed that working conditions explain 11.9% of the variance in quality of work life ($R^2=0.119$), with a medium effect size ($f^2=0.149$) and strong power ($1-\beta=0.91$).

Conclusion: It was determined that working conditions influence the quality of life of health professionals in a first-level establishment, given that a median explained variation of 11.9% was found in the quality of work life.

Keywords: Working conditions, quality of working life, medical personnel.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo es una parte fundamental y esencial de la existencia del ser humano. Es a través de él que el ser humano obtiene su sustento e interactúa en la sociedad productiva. Últimamente, existen diversos cambios en el clima del trabajo del personal de salud lo que puede influir en las condiciones laborales y en la calidad de vida (Silveira Teixeira et al., 2019).

La World Health Organization [WHO], (2020) realizaron un llamado de atención a distintas naciones y organizaciones para evaluar las condiciones laborales y apunten a fortalecer las políticas de protección de salud y salud ocupacional, haciendo incisión, en el ambiente de los trabajadores de salud, quienes fueron el sector más golpeado producto de su acción de frente a los menoscabos derivados de la pandemia esta problemática tiene como propósito garantizar el bienestar y la salud de acuerdo a los objetivos sostenibles de desarrollo.

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023) reportó que anualmente perecen 3 millones de personas por accidentes y enfermedades laborales, y 395 millones sufren lesiones a causa de sus actividades laborales. Las condiciones laborales son un riesgo psicosocial significativo. Estudios indican que estas condiciones influyen en el burnout de los profesionales de salud y su exposición prolongada afecta la autoeficacia, trastornos del sueño y dolencias (Membrive-Jiménez et al., 2022).

En Canadá, Havaei et al., (2020) indican que las enfermeras con condiciones laborales agotadoras experimentaron incidentes o accidentes biológicos y violencia entre colegas. Kida y Takemura (2022) refieren que el personal de salud en Japón enfrenta largas jornadas laborales de hasta 16 horas, afectando su rendimiento a largo plazo. Carvajal et al. (2024) hallaron que, en el Reino Unido, el 67% del personal de salud presenta agotamiento laboral, y más del 30% sufre de estrés, ansiedad y depresión, debido al escaso apoyo gerencial y oportunidades de desarrollo.

Según Saragih et al. (2021), el personal sanitario en China enfrentó altas demandas laborales de hasta 16 horas, abarrotamiento de centros de salud y riesgo de contraer COVID-19 durante la pandemia, lo que generó miedo al contagio de familiares, por lo que impactó negativamente su percepción de sus condiciones de

trabajo. Ghahramani et al. (2021) señalan que estas condiciones laborales provocaron agotamiento físico y mental, angustia, ansiedad, depresión, insomnio y estrés postraumático en los colaboradores de salud.

En el Perú, se reportó la existencia de 9 mil profesionales de salud que no cuentan con contratos de prestación de servicios permanentes, realizan actividades sin protección personal y no gozan de los beneficios. Otras investigaciones muestran que, la demanda por los servicios de salud es alta y no se puede mantener equilibrado dado el bajo número de recursos humanos y profesionales capacitados, se da sobrecarga laboral, ausentismo laboral, baja remuneración, bajo rendimiento e insatisfacción laboral (Tarqui Mamani y Quintana Atencio, 2019).

Según Córdova Huacayco y Espinoza Moreno (2023), las condiciones laborales durante la pandemia fueron deficientes, con carencias en infraestructura y personal de salud, aumentando responsabilidades y riesgos. Un 60% de las enfermeras reportaron condiciones desfavorables, especialmente aquellas entre 26 y 40 años, afectadas en aspectos ergonómicos, organizacionales, psicosociales y físicos. Sin embargo, la bioseguridad fue satisfactoria en un 70%.

A nivel mundial, la calidad de vida de los colaboradores de la salud se ha deteriorado en los ámbitos físico y emocional, con indicadores de depresión (20.2%), ansiedad (33.5%) y estrés (12.7%) (Than et al., 2020). Además, se ha observado una disminución de ingresos (59%) y un aumento del costo de vida (54.3%). Un alto porcentaje de trabajadores de salud ha sido víctima de violencia (47%), especialmente entre pares médicos (68%), concentrándose en América (58%) y Asia (44%) (Ramzi et al., 2022). Así mismo, se ha mostrado cómo los problemas que atentan la calidad de vida experimentados por el colaborador de salud influyen en la productividad, la calidad y tiempo de atención al momento (Marvaldi et al., 2021).

En el Perú, se tiene evidencia de reportes donde predomina la calidad regular (58%) y baja (7%) de vida en los profesionales de salud, así mismo, porcentajes altos de soporte regular por parte del ambiente laboral (57%) (Inga-Berrosipi y Rodríguez, 2019). Otra investigación reportó que casi la totalidad de enfermeros percibieron una calidad de vida denotada como media, muestran alta carga laboral, paupérrimo apoyo

directivo y logístico, indicadores que afecta su rendimiento, motivación intrínseca y de desempeño (Arpasi Quispe et al., 2022).

Andrade-Tasayco et al. (2023) identifican desafíos que afectan la calidad de vida laboral del colaborador sanitario, dentro de estas se encuentran las largas horas de trabajo (65% laboraba más de 40 horas semanales), estrés por carga laboral (70%) y carencia de recursos (55%). Además, un 40% expresó descontento con sus condiciones laborales. Los autores subrayan el requerimiento de optimar la calidad de vida de estos recursos para beneficiar tanto al personal como la disposición de la atención médica.

Ante lo expuesto, las condiciones de vida y de trabajo pueden ayudar o ser todo lo contrario para las personas al participar y permanecer en su actividad laboral durante toda una vida útil prolongada en la salud mental y bienestar (Ropponen et al., 2022).

La investigación destaca la importancia de las condiciones laborales para el personal sanitario, ya que condiciones desfavorables pueden afectar negativamente su desempeño y calidad de vida. Factores físicos, administrativos y sociales influyen en estas variables, provocando insatisfacción laboral y problemas físicos y psicológicos. Esto impacta tanto a la institución de salud como a los usuarios. Es crucial velar por el bienestar integral del personal, sobre todo en el primer nivel de atención, puesto que son el primer contacto con los pacientes. Por ello, el objetivo de desarrollo sostenible promueve la “salud y bienestar”, en el trabajo meta de “refuerzo en la gestión de riesgos sanitarios” que será de apoyo para reforzar la gestión de riesgos en el personal de salud.

Por lo anteriormente expuesto, el problema general: ¿Cuál es la influencia de las condiciones laborales en la calidad de vida en profesionales de salud de un establecimiento de primer nivel atención, Lima 2024? Los problemas específicos tratados fueron ¿Cuál es la influencia de las condiciones laborales en la dimensión individual, intralaboral, extralaboral en la calidad de vida de los profesionales de salud de un establecimiento de primer nivel atención, Lima 2024?

A nivel teórico, la investigación destaca la relevancia de salvaguardar al personal de salud mediante el cumplimiento de normas laborales para optimizar su

calidad de vida y seguridad laboral. Se evaluó la problemática a través de literatura científica actualizada y se presentaron resultados que evidenciaron el impacto que presentaron las condiciones de trabajo para la variable de calidad de vida. Esta información es importante para la reflexión de los profesionales de la salud en desplegar estrategias para optimizar la situación del personal de salud en el ámbito sanitario.

A nivel práctico, los hallazgos del presente estudio contribuirán a la toma de decisiones del personal directivo para implementar estrategias correctivas en el entorno laboral del personal de salud. Además, se podrán desarrollar programas de apoyo y continuo desarrollo en diversas áreas de las instituciones de salud, evitando riesgos laborales y de salud para el personal. La investigación es de interés social, ya que promueve un ambiente integral con horarios y actividades equitativas, asegurando una buena calidad de atención para el usuario.

En el ámbito metodológico, el estudio es relevante porque se aportó un proceso sistemático de investigación, mediante la aplicación de dos cuestionarios validados y con su confiabilidad; los hallazgos a obtener fueron confiables, lo que permitirá aplicarlos en futuras investigaciones vinculadas a la problemática estudiada.

Como principal objetivo del estudio se propone determinar la influencia de las condiciones laborales en la calidad de vida en profesionales de salud de un establecimiento de primer nivel atención, 2024. Dentro de los objetivos específicos se proponen determinar la influencia de las condiciones de trabajo individuales, intralaboral, extralaboral en la calidad de vida en profesionales de salud de un establecimiento de primer nivel atención, 2024.

En los antecedentes internacionales, en México, Montañez-Hernández et al. (2022) tuvieron como objetivo detallar las características sociales y económicas y condiciones laborales del colaborador sanitario. Utilizando un enfoque cuantitativo y de corte transversal, aplicaron la "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo" (ENOE). Los resultados mostraron que, en el sector privado, el 20.5% tenía ingresos inferiores al mínimo o dos veces este, el 21.3% no tenía contrato escrito, solo el 27.8% tenía beneficios de ley y el 43.9% contaba con seguro médico. En el sector público, estos valores fueron notablemente inferiores (17.1%, 4.1%, 12.1% y 11.3%,

respectivamente). Concluyeron que el ámbito privado presenta mayores niveles de precariedad laboral acumulada media y alta en comparación con el ámbito público.

Mosisa et al. (2022) efectuaron un artículo en Etiopía para examinar la calidad de vida laboral, así como los posibles factores asociados en personal de enfermería de hospitales públicos. Utilizaron un diseño cuantitativo transversal y evaluaron a 212 enfermeras a través de cuestionarios. El análisis de datos determinó que 108 (50.9%) enfermeras tenían buenos niveles de calidad laboral. Además, las enfermeras sin una familia dependiente tenían 2.73 veces más posibilidades de tener una mejora en su vida laboral, y aquellas con ingresos mensuales entre 446 y 5294 tenían 2.39 veces más posibilidades de tener una buena calidad de vida. En conclusión, la mitad de todo el personal presentaron buenos valores de calidad de vida, influenciados por la ausencia de una familia dependiente y los ingresos mensuales.

Salahat y Al-Hamdan (2022) analizaron la correlación entre la satisfacción laboral, la calidad de vida y la tentativa de abandonar el empleo entre enfermeras en hospitales jordanos. Realizaron una investigación cuantitativa transversal con 193 enfermeros mediante un cuestionario autoadministrado (QNWL). Los resultados mostraron una puntuación media de 158.55 en calidad de vida laboral, indicando un nivel moderado. Evaluaron cuatro dimensiones: vida hogareña/vida laboral, diseño del trabajo, contexto laboral y mundo laboral. Más del 59% expresó insatisfacción con su energía post-trabajo, más del 51% con la carga laboral, más del 57% con el avance profesional y más del 60% con la remuneración e imagen pública. Concluyeron que el personal presentó una calidad de vida moderada, con mayor satisfacción en el contexto laboral y menor en el mundo laboral.

Sun et al. (2022) en su estudio en China, exploraron el impacto de la calidad de vida laboral de enfermeros con formación estandarizada en su *engagement* laboral. Utilizaron un diseño cuantitativo transversal, evaluando a 245 enfermeros. Los hallazgos determinaron que una calidad de vida laboral de nivel medio-alto (191.62 ± 27.18). Se encontró una correlación negativa con el agotamiento ($r_1 = -.672$, $p < .001$) y positiva con la identidad profesional ($r_2 = .810$, $p < .001$) y el compromiso laboral ($r_2 = .642$, $p < .001$). La calidad de vida además del compromiso laboral ($\beta_1 = .644$) estuvieron mediadas por el agotamiento y la identidad profesional ($\beta_2 = .144$,

$\beta=0.218$). Concluyeron que la calidad de vida se relaciona con la variable de compromiso laboral, la identidad profesional y el agotamiento.

Garzón-Duque et al. (2020) ejecutaron un análisis en Colombia con el propósito de identificar las características intra y extralaborales asociadas con los síntomas depresivos en médicos de Antioquía. Este estudio cuantitativo transversal evaluó a 84 médicos. Encontraron que el 63.5% trabajaba más de 8 horas diarias y el 60% más de 5 días a la semana. El 34.5% reportó que el ruido afectaba su trabajo y el 18.1% estaba expuesto a sustancias químicas. El 14.3% no se sentía cómodo en su puesto y el 60.7% no efectuaba pausas activas. Concluyeron que las condiciones laborales y extralaborales están asociadas con la sintomatología depresiva en el personal médico.

Luengo-Martínez y Montoya-Cáceres (2020) evaluaron las condiciones laborales del personal de salud en hospitales públicos de Chile. Utilizaron una metodología cuantitativa, transversal y analítica en 375 colaboradores, empleando la "Escala de evaluación de las Condiciones de Trabajo" (ECT). Las enfermeras reportaron condiciones laborales buenas (6.67 ± 1.42), mientras que los médicos las consideraron regulares (6.43 ± 1.80). Las enfermeras obtuvieron mayores puntajes en entorno material (6.93 ± 1.64), ajuste organización-persona (7.03 ± 1.96) y adaptación organizacional (8.28 ± 1.38), en comparación con los médicos (5.12 ± 2.32 ; 6.24 ± 2.58 ; 7.49 ± 1.62). Sin embargo, los médicos superaron en entorno social (7.23 ± 1.75) y método de desarrollo (5.91 ± 2.30). Concluyeron que existen percepciones distintas entre médicos y enfermeras sobre las condiciones laborales

Antecedentes nacionales encontramos a autores como: Andrade-Tasayco et al. (2023) investigaron la relación entre la calidad de vida en el trabajo y presentar un riesgo para la disfunción sexual en personal de enfermería femenino de un instituto de salud público en el Callao. Fue un análisis observacional, transversal y analítico, evaluando a 168 profesionales con el cuestionario CVP35 y la prueba de Rosen. Los resultados mostraron un promedio de 6.19 puntos en apoyo directo, en el caso de la carga laboral se obtuvo 5.86 y 7.77 puntos en lo que respecta a la motivación intrínseca. Concluyeron que no existía una correlación entre los factores de la calidad de vida y la variable de riesgo de disfunción sexual en personal de salud femenino.

Córdova Huacayco y Espinoza Moreno (2023) investigaron la percepción de las enfermeras de medicina intensiva en Lima sobre sus condiciones laborales durante la pandemia. El estudio fue cuantitativo, correlacional y retrospectivo, evaluando a 80 enfermeras a través de un cuestionario. Los hallazgos determinaron que el 60% percibió sus condiciones laborales como desfavorables, con aspectos ergonómicos, organizacionales, psicosociales y físicos desfavorables en 91.25%, 78.75%, 68.75% y 65% respectivamente. Solo la bioseguridad fue percibida favorablemente en un 70%. Concluyeron que las condiciones laborales fueron mayoritariamente desfavorables durante el periodo del Covid-19.

Cerda Sanchez et al. (2023) elaboraron una pesquisa en Lima con la finalidad de identificar la existencia de una relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso de las enfermeras de un hospital público. Utilizaron una metodología cuantitativa transversal, encuestando a 43 enfermeros emergencistas. Dentro de los hallazgos encontraron que había una percepción alta de la calidad de vida en el trabajo con una puntuación media de $2.18 \pm .34$. Además, los índices mejores puntuados fueron el interés laboral ($2.58 \pm .73$), seguido por la salud general ($2.58 \pm .49$) y, por último, se encontró a la responsabilidad ($2.60 \pm .84$). Concluyeron que se presencia una correlación alta y directa entre la calidad de vida y compromiso en el trabajo.

Cuzquen Yocya y Esparza Huamanchumo (2022) en su estudio efectuado en Túcume, presentó como fin caracterizar la calidad de vida en colaboradores de una organización pública. Fue una investigación cuantitativa no experimental en la que aplicaron una encuesta en 44 colaboradores. Hallaron que el 45.5% de los colaboradores estaba poco satisfecho con su vida laboral, además el 38.6% percibía baja satisfacción respecto a su seguridad laboral, el 45.5% presentó bajos niveles de satisfacción respecto al bienestar laboral y el 63.6% no se encontraba satisfecho con su desarrollo personal. Por lo tanto, concluyeron que los colaboradores públicos exhibieron una disminución en su calidad de vida en el trabajo.

Raraz-Vidal et al. (2021) efectuaron una pesquisa con el fin de estudiar la relación entre condiciones de trabajo y acceso a equipos para la protección personal en trabajadores de salud en Lima. El análisis descriptivo, transversal y analítico evaluó a 271 encuestados. El 55% trabajaba un tiempo mayor a 12 horas y solo al 53% le

brindaban un material de protección completo diariamente. El 41.3% eran trabajadores temporales. Menores de 26 años tenían mayor riesgo de recibir equipos incompletos y los trabajadores sin vínculo laboral tenían menos acceso a mascarillas. Se concluyó que los trabajadores presentaban condiciones laborales precarias al trabajar largas jornadas y ser personal temporal.

Respecto a esta variable condiciones laborales, tenemos como fundamento la teoría de Herzberg, esta refiere que los colaboradores buscan en su trabajo una mayor flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y propia, debido a ello deben garantizar buenas condiciones laborales como el entorno laboral, las ocasiones de crecimiento y desarrollo, el reconocimiento a su profesionalismo, la autonomía en el trabajo entre otras condiciones que pueden mantener satisfechos al personal con sus actividades laborales (Madero Gómez, 2019).

Otra teoría relacionada es la teoría de las demandas y los recursos laborales, esta refiere que tanto las demandas y los recursos pueden predecir la satisfacción laboral, los recursos que son parte de las condiciones laborales influyen en el rendimiento de los recursos humanos y además amortiguan el estrés o burnout que puedan presentar, además los colaboradores que presente más recursos tendrán una mayor capacidad de afrontar sus demandas laborales cotidianas (Radic et al., 2020).

La teoría del conflicto laboral de Thompson y Hrebec sostiene que el conflicto es inherente a las personas por su naturaleza sociable, lo que genera intereses y requerimientos divergentes. Se distinguen los conflictos percibidos y reales, y clasifican los conflictos en declarados, latentes, falsos y ausentes. Además, estos conflictos pueden ser interpersonales, intragrupal o intergrupales (Petroni, 2022).

La teoría del capital humano de Becker explica cómo la inversión en instrucción y formación influye en la productividad y los ingresos de los individuos (Hung y Ramsden, 2021). Esta teoría sostiene que el capital humano, compuesto por conocimientos, habilidades y experiencias adquiridas, es un activo invaluable para las personas y la sociedad. Las organizaciones pueden invertir en capacitación general, que aumenta la productividad en cualquier empresa, y en capacitación específica, que mejora la productividad solo en la empresa que la proporciona (Choudhury,

2022). Estas inversiones generan beneficios a largo plazo, como mayores oportunidades laborales, productividad e ingresos (Moodie y Wheelahan, 2023).

La teoría del ciclo laboral sugiere que la experiencia de flujo laboral mejora con el tiempo y en diferentes dominios. Esto es crucial porque el flujo en el trabajo es una construcción reciente que necesita expandir sus redes nomológicas. Además, estudios indican que el flujo persistente puede tener efectos negativos, como hacer que los empleados piensen en el trabajo en casa, afectando su vida familiar. Así, la teoría propone que las experiencias laborales positivas pueden perjudicar la vida familiar de los colaboradores (Feng y Han, 2023).

Las condiciones de trabajo y el estrés laboral están interrelacionados. Matteson e Ivancevich definen el estrés laboral como una expresión individual a la sobrecarga en el contexto laboral, influenciada por la personalidad y el ambiente (Portoghese et al., 2020). El modelo de Karasek, que considera demandas psicológicas, control y apoyo social, explica el estrés laboral. Inicialmente, Karasek identificó cuatro tipos de ambientes laborales basados en demandas y control, pero luego añadió el apoyo social, creando otros cuatro ambientes posibles (Siegrist y Wege, 2020).

Las hipótesis de los autores radicaban en que las actividades laborales de alta tensión y de bajo control predicen el malestar de los trabajadores, tengan efectos negativos en la salud; así mismo, trabajos de similares características y que tengan mermado el apoyo social exponen al colaborador a un ambiente mucho más riesgoso para el bienestar físico y mental. Por consiguiente, los trabajos que muestran altos niveles de exigencias, como también, altos niveles de control generan sensación de logro, bienestar, aprendizaje y desarrollo de habilidades que abre paso al crecimiento individual y organizacional (Portoghese et al., 2020).

La teoría de la equidad fue formulada por John Stacey Adams sugiere que la percepción de justicia en las relaciones de intercambio, como en el trabajo, impacta en la motivación y conducta de las personas. Los sujetos comparan sus aportes (esfuerzo, tiempo, habilidades) con los resultados obtenidos (salario, reconocimiento, beneficios) (Cheng et al., 2020). Si perciben un desequilibrio, donde sus aportes superan los resultados en comparación con otros, sienten inequidad. Para reducir

esta tensión, pueden modificar sus aportes, reclamar mejores resultados, cambiar el referente de comparación o abandonar la relación (Lim, 2020).

Las condiciones laborales disfuncionales, como la desorganización, la falta de recursos y el trabajo excesivo, interfieren con el desempeño laboral y pueden deberse a la falta de cuidado físico o mental de los trabajadores (Oliveira Nunes Gama et al., 2024). Mejorar estas condiciones para el personal de salud es crucial, ya que puede aliviar la escasez de profesionales competentes y optimar la calidad en la atención a nivel público (Wolff et al., 2024).

El Minsa establece en la “Norma Técnica de Salud N°113” determinada como “Infraestructura y Equipamiento de los establecimientos del primer nivel”, en la cual se detalla un marco técnico normativo donde se establecen los criterios de diseño y dimensiones con relación a la infraestructura del centro de salud (Gobierno Regional de Arequipa, 2024).

En esta normativa se detallan las condiciones específicas desde la selección del terreno, ubicación, accesibilidad, además detalla las condiciones de la infraestructura necesaria, así mismo especifica las condiciones básicas de todas las Unidades Prestadoras de Servicios de Salud de un establecimiento del primer nivel de atención como consultorios médicos, farmacia, laboratorio, emergencias, hospitalización (Ministerio de Salud del Perú, 2015).

Para García et al. (2011) refiere que las condiciones laborales como los elementos presentes en el área de trabajo que impactan en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en el cual establece 3 dimensiones. La primera dimensión es las condiciones individuales que son aquellas inherentes al propio personal como la satisfacción con su sueldo, el reconocimiento por parte de la institución, el apoyo que sienten por parte de sus jefes inmediatos, su autonomía, responsabilidad y su compromiso con su institución (Bijedić et al., 2023).

Otros autores hacen hincapié en agregar aspectos relacionados a su percepción del clima organizacional, percepción del bienestar propio y cómo califican las interacciones dentro de la organización, como también, sus propias interacciones con los integrantes de la organización; de la misma manera, variables relevantes

como sus estrategias de afrontamiento, de personalidad y regulación ante el estrés (Havaei et al., 2019)

La segunda dimensión es las condiciones intralaborales que abarcan aspectos ambientales, sobrecarga física y mental, seguridad y ordenación en las actividades laborales, liderazgo, recursos de personal, relaciones interprofesionales y participación en asuntos de la unidad. La falta de estas condiciones puede llevar a agotamiento, insatisfacción laboral, intención de rotación y mala calidad de atención al paciente (Muir et al., 2023). Además, Cárdenas Villanueva et al. (2021) refiere de las condiciones intralaborales como todos los factores y herramientas dentro del ambiente laboral que permiten el cumplimiento de la tarea como ventilación, temperatura, iluminación, naturaleza de actividades, monotonía, seguridad y rotación de turnos.

La tercera dimensión es las condiciones extralaborales, intrínsecas al trabajador, incluyen factores personales fuera del trabajo como la calidad de vida familiar, la colaboración a la sociedad, la situación económica, el tiempo de desplazamiento, y la seguridad de la vivienda (Begum et al., 2024). Estas condiciones se dividen en entorno microsocial y macrosocial. El entorno microsocial abarca las condiciones económicas, la educación, y las relaciones familiares y sociales del individuo. El entorno macrosocial son aspectos del contexto de desarrollo del individuo, como el lugar de residencia, la interacción en el entorno, y la facilidad de riesgos (Chung Fernández, 2022).

En referencia a la calidad de vida laboral, la teoría de Patlán sostiene que este constructo abarca tanto un enfoque individual como organizacional. A nivel individual, se enfoca en la complacencia de los requerimientos del colaborador y en la proporción equilibrada entre demandas y recursos en el ámbito laboral, promoviendo el bienestar físico y mental. En el ámbito organizacional, se considera un método de gestión orientado a los objetivos organizacionales y a la satisfacción del trabajador, destacando el desarrollo del potencial personal y la mejora de la relación superior-subordinado (Patlán Pérez, 2020).

Según la teoría de Jokinen y Heiskanen, refieren que la calidad de vida laboral se compone por el modo en que las instituciones dan soluciones a los problemas

laborales, el impacto del trabajo en el colaborador, la regulación que brinda el supervisor, la comunicación entre colaboradores y el reconocimiento hacia el trabajo. Por lo que se debe de incitar el trabajo y entornos saludables para los colaboradores, conservando la salud y bienestar físico mental del profesional (Cruz Velazco, 2018).

Según Rojas et al. (2023) la teoría de Maslow refiere que existe una priorización jerárquica de cinco categorías de requerimientos humanos. Estos son a nivel fisiológico, de seguridad, un requerimiento de amor y pertenencia, así como la búsqueda de la estima y la autorrealización. Una vez satisfecha una necesidad, deja de ser motivadora y emerge la siguiente categoría superior. Las necesidades actúan como motivadores que desencadenan conductas para su satisfacción.

El modelo de desarrollo humano de Amartya Sen adopta una perspectiva multidimensional que trasciende el desarrollo económico tradicional, incorporando la libertad, el bienestar, la instrucción y la riqueza como componentes esenciales para evaluar el progreso social (Yumashev et al., 2020). Este enfoque sugiere que el desarrollo humano debe centrarse en la capacidad del individuo para obtener una vida significativa, garantizando la libertad de selección y la fomentación de habilidades (Singh, 2020). El Índice de Desarrollo Humano (IDH) valora el desarrollo a través de salud, educación y bienestar material, como indicadores fundamentales para medir el desarrollo de una sociedad y de sus participantes (Conceição et al., 2021).

La teoría de la satisfacción vital se centra en el juicio global que una persona realiza sobre su calidad de vida, considerando criterios elegidos por ella misma y comparando aspectos de su vida con estándares y expectativas previamente establecidos (Espejo et al., 2022). Este concepto aborda tanto la dimensión emocional, como la felicidad, como la dimensión cognitiva, que es la satisfacción vital en sí misma (Sinčić Ćorić et al., 2020). La propuesta de Diener la define como un juicio a largo plazo, consistente y estable, reflejando cómo una persona valora su vida en su totalidad. La satisfacción vital impacta en la salud física, vínculos sociales y capacidad para alcanzar metas (Malvaso y Kang, 2022).

La teoría salutogénica se basa en dos conceptos: el sentido de coherencia y los recursos generales de resistencia. Esta teoría entiende la salud como un continuo entre el bienestar y la enfermedad, enfocándose en la existencia continua entre estos

polos (Turró-Garriga et al., 2020). El sentido de coherencia se refiere a la capacidad de gestionar recursos y enfrentar adversidades de manera significativa, permitiendo una visión coherente de la vida. Los recursos generales de resistencia son elementos que facilitan la percepción de la vida como manejable, contribuyendo a afrontar desafíos de manera saludable (Molina-Betancur et al., 2021).

El modelo ecológico de calidad de vida sugiere que el bienestar de las personas está influenciado por múltiples niveles de factores ambientales interrelacionados. Este enfoque considera que la calidad de vida no solo es dependiente del entorno inmediato (microsistema), también de las relaciones entre diferentes sistemas (mesosistema) y factores sociales, culturales y políticos más amplios (exosistema y macrosistema) (El Zaatari y Maalouf, 2022). Este enfoque multidimensional permite comprender la calidad de vida como un fenómeno complejo donde actúan diversos factores para determinar el bienestar y el desarrollo de los individuos (Moore et al., 2020).

La teoría del bienestar social sugiere que una sociedad es menos desigual que otra si, con el mismo nivel de ingreso medio, proporciona un mayor bienestar social. Este bienestar se mide como la utilidad promedio en la sociedad, influenciada por salud, educación e ingreso. Las condiciones para maximizar el bienestar social incluyen la asignación óptima de Pareto de factores de producción y bienes de consumo, y la igualdad de la utilidad social marginal del ingreso, es decir, el aumento del bienestar social con el aumento del ingreso entre individuos (Pepe Ferreira et al., 2021).

El enfoque de las capacidades es una normativa amplia para analizar el bienestar individual, los acuerdos sociales y las políticas públicas. Este enfoque identifica dos problemas clave: la falta de comprensión de por qué las personas valoran lo que desean, lo que lleva a una búsqueda inapropiada de la conmensurabilidad de la utilidad, y la consideración de la utilidad como un valor esencial. Este método ofrece una nueva plataforma para evaluar el bienestar humano como un conjunto de libertades y una nueva perspectiva sobre los propósitos de la vida y la organización social (Pedreros, 2019).

Esta puede interpretarse como una visión personal de la profesionalidad, el ambiente laboral, el disfrute, la participación, el involucramiento, la proporción entre la vida en el trabajo y personal, así como el bienestar laboral y en las organizaciones individuales (Hermanto et al., 2024).

El apoyo directivo puede impactar significativamente la efectividad de la gestión de proyectos. Un apoyo directivo eficaz puede inspirar a los miembros de su equipo y a las partes interesadas, origina la declaración de cuentas y la transparencia y fomentar una cultura de colaboración e innovación (Zada et al., 2023).

La calidad de vida laboral se describe como la percepción que tiene un individuo respecto a su situación en la vida, considerando el entorno cultural y los valores en los que se desenvuelve, sobre todo con respecto a sus metas y aspiraciones. Esta calidad se refiere a la satisfacción subjetiva las actividades laborales y las relaciones interpersonales en el ambiente laboral (Rahul Paul y Khalid Perwez, 2023). Según Abebe y Assemie (2023), se trata de un constructo con múltiples dimensiones que abarca elementos como el compromiso con la organización, la satisfacción en el trabajo, la motivación, la productividad, el bienestar, la seguridad, el perfeccionamiento profesional y el balance entre la vida personal y laboral.

Para Chung Fernández (2022) la calidad de vida es al bienestar general que perciben los trabajadores en su ambiente laboral. Abarca aspectos como: La moderación entre la vida laboral y personal, lo cual implica tener tiempo y energía suficientes para atender las responsabilidades familiares y personales además de las laborales. Establece 3 dimensiones, siendo la primera la carga de trabajo es un factor crítico de la productividad. Si está por debajo del estándar, puede provocar inactividad; si está por encima, puede causar agotamiento y crisis (Inegbedion et al., 2020). Rivera-Ávila et al. (2017) señalan que la carga de trabajo incluye responsabilidades, tareas y pendientes asignadas durante la jornada laboral, las cuales deben gestionarse según su naturaleza, facilidad de resolución y capacidades del colaborador.

La segunda dimensión es el apoyo directivo hace referencia al liderazgo del jefe para mejorar el desempeño del personal, influyendo en el éxito y optimización de

sus capacidades para alcanzar los objetivos institucionales (Chatterjee et al., 2022). Tánori Quintana et al. (2022) describen una variedad de comportamientos del directivo como soporte emocional, instrumental, informacional y evaluativo, requiriendo competencias y actitudes de liderazgo que apoyen al colaborador, brindándole influencia, dirección, orientación y motivación para alcanzar las metas compartidas de la institución.

La tercera dimensión es la motivación intrínseca se refiere a la tendencia de los individuos a participar en una actividad por el disfrute del trabajo en sí, movilizando el esfuerzo y la energía necesarios sin recompensas ni amenazas externas (Oh y Roh, 2022). La motivación, entendida como el cúmulo de factores internos y externos que inducen a un sujeto a proceder para alcanzar un objetivo, es determinante para el alcance de metas y el desempeño en diversas actividades (Almeida Vásquez, 2019). Implica aspectos cognitivos, afectivos y conductuales, influyendo en la dirección, intensidad y persistencia del comportamiento (Castagnola Rossini et al., 2020).

De la misma manera, también se hace referencia la fuerza interior de la persona para la participación, la propuesta de ideas, búsqueda de desafíos, sensación de competencia y la voluntariedad para la toma de decisiones a favor de la optimización de su desempeño y de la organización (Rivera-Ávila et al., 2017).

Las condiciones laborales son esenciales para garantizar el desempeño del personal de salud, así mismo se puede establecer que desde los enfoques teóricos estudiados se evidencia una influencia de estas condiciones en la calidad de vida laboral, dado que ambas se encuentran mediadas por factores intrínsecos y extrínsecos de la propia actividad laboral y de otras variables como el clima laboral, el reconocimiento, la motivación, la seguridad laboral, entre otros (Cárdenas Villanueva et al., 2021).

Por ende, la principal hipótesis de investigación a evaluar será si existe una influencia significativa de las condiciones laborales en la calidad de vida en profesionales de salud de un establecimiento de primer nivel atención, 2024. Dentro de las hipótesis específicas se evaluará si existe una influencia significativa de las

condiciones de trabajo individuales, intralaborales, extralaborales en la calidad de vida en profesionales de salud de un establecimiento de primer nivel atención, Lima 2024.

II. METODOLOGÍA

De acuerdo al tipo, enfoque y diseño de investigación fue de tipo básica que conforme a Marchiori y Minelli (2023) es un estudio teórico o puro efectuado para la adquisición y profundización de conocimientos sobre fenómenos concretos o áreas de la ciencia específicas, sin buscar una aplicación práctica inmediata de los resultados. Además, se aplicó un enfoque cuantitativo que se caracteriza por establecer un modelo matemático para calcular varios indicadores y valores del objeto de investigación basándose en datos estadísticos (Lu et al., 2021).

El diseño empleado fue el no experimental, el cual implicó la compilación de datos de los encuestados de la investigación en sus entornos naturales o del mundo real, por lo general son pesquisas de diagnóstico y pronóstico con una recopilación de datos transversal (Chew, 2019). Además, fue explicativo lo que implica que se identificó como una variable explica a otra (Pan et al., 2024).

Respecto a las variables, la variable independiente es las condiciones laborales que según su definición conceptual son factores que interfieren con el desempeño de una tarea (trabajo prescrito/planificado) o actividad (acción ejecutada). Las condiciones laborales disfuncionales pueden deberse a la desorganización de la dirección, la falta de recursos y el trabajo excesivo sin cuidado físico o mental de los trabajadores (Oliveira Nunes Gama et al., 2024). A nivel del operacional, esta variable se evaluó mediante las condiciones individuales, las condiciones intralaborales y las condiciones extralaborales mediante un instrumento elaborado por García et al. (2011) con 46 preguntas con respuestas en escala de Likert por lo que está en escala ordinal.

En el caso de las condiciones individuales, sus indicadores son el estado de salud física y mental, la satisfacción laboral, las exigencias laborales, la facilidad de aprendizaje, la imagen personal, el autoconcepto, la facilidad de comunicación, las creencias y valores y la toma de decisiones. Las condiciones intralaborales presentan como indicadores las condiciones ambientales, las condiciones de carga física y mental, los estándares de seguridad y las condiciones de la organización del trabajo. Las condiciones extralaborales tienen como indicadores la calidad de vida de la familia, la situación de la vivienda, los servicios públicos de la vivienda, la seguridad de zona de la residencia, el tiempo de desplazamiento del trabajo a casa, la situación

de empleo de la familia, la enfermedad o discapacidad en miembros de la familia, la protección de familia ante contingencias y el apoyo social, estatal y comunitario, que fueron evaluados por una valoración tipo escala de Likert de 5 valores desde muy mala a muy buena.

La variable calidad de vida laboral que de acuerdo con su definición conceptual es la satisfacción subjetiva lograda con el trabajo y las relaciones interpersonales dentro de un ambiente laboral (Rahul Paul y Khalid Perwez, 2023). Su definición operacional es que la calidad de vida es una variable que comprende al apoyo directivo, la carga en el trabajo y la motivación intrínseca por medio del cuestionario CVP-35 con 35 preguntas con respuestas en escala de puntuación por lo que está en escala ordinal.

Los indicadores del apoyo directivo fueron la satisfacción laboral, la posibilidad de promoción, el reconocimiento, el apoyo de superiores y de compañeros, el informe de resultados, la capacidad de expresión, la calidad de vida respecto al puesto y la diversidad laboral. La carga de trabajo presenta como indicadores la carga laboral, la preocupación laboral, los conflictos laborales, el equilibrio personal – laboral, las incomodidades físicas y el impacto en el bienestar. Los indicadores de la motivación intrínseca fueron la motivación, el apoyo de familiares, la creatividad, la capacitación, el impacto en otras personas, el enfoque y el aprecio laboral que fueron evaluados por una valoración tipo escala de puntuación desde nada a mucho del 1 al 10.

La población y muestra fueron los 76 profesionales de salud de un establecimiento de primer nivel de atención, la muestra fue la misma que la población por ser accesible para el investigador, por lo tanto, se efectuó la aplicación de un muestreo no probabilístico a conveniencia.

Los criterios de inclusión considerados fueron todo personal de salud que labore en cualquier modalidad del establecimiento de salud, personal que esté con la disponibilidad de participar en la investigación, personal de salud que se encuentre en la capacidad mental para contestar los cuestionarios. Los criterios de exclusión fueron: el personal que no cuente con contrato institucional, además del personal que se encuentre realizando prácticas profesionales, por último, no se consideró a personal que no esté dispuesto a participar en la investigación.

Respecto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, en esta pesquisa se empleó la encuesta la cual es la compilación de datos de una muestra de individuos por medio de las respuestas de las interrogantes (Brant et al., 2015). El instrumento para la primera variable fue el cuestionario denominado “Evaluación de Condiciones de Trabajo de Enfermería” diseñado por García Ubaque et al. (2011), fue adaptado a la realidad peruana por Berrospi Dionisio y Martínez Hernández (2018). Además, Chung Fernández (2022) realizó la prueba de confiabilidad en Lima, presentando un valor de Alfa de 0.810, por lo cual se presentaron buenos valores de confiabilidad para este instrumento. Cada investigador realizó pruebas de validez de contenido por juicio de expertos, concluyendo que el instrumento es aplicable. Adicionalmente a ello, se realizó una prueba piloto en 10 trabajadores en la que se encontró que el valor de Alfa de Cronbach fue representado por un 0.960 lo que indica una confiabilidad alta. Ante la prueba de validez de contenido, los expertos que evaluaron el instrumento lo consideraron como aplicables.

Este instrumento presenta 46 ítems, los cuales tienen 5 alternativas de respuestas entre muy mala a muy buena con puntuaciones de 1 a 5 para los ítems 1,2,11 y 12; mientras que para los ítems 3 a 10 y 13 a 46 fueron de muy en desacuerdo a muy de acuerdo igualmente con puntuaciones de 1 a 5. Estas preguntas están enfocadas en analizar las dimensiones de condiciones individuales, condiciones intralaborales y condiciones extralaborales.

Para la calidad laboral se aplicó el instrumento denominado CVP -35, elaborado por Cabezas Peña (1998) y en Perú, Cruzado Requejo (2022) realizó la adaptación para la realidad peruana. Así mismo, Chung Fernández (2022) efectuó la prueba de confiabilidad en Lima, presentando un valor de Alfa de 0.895, por lo cual se presentaron buenos valores de confiabilidad para este instrumento. Los investigadores previos efectuaron pruebas de validez de contenido por juicio de expertos, determinando que el instrumento es aplicable. Cabe denotar que se efectuó una prueba piloto en 10 trabajadores en la que se encontró que el valor de Alfa de Cronbach fue representado por un 0.976 lo que indica una confiabilidad alta. Por último, ante la prueba de validez de contenido, los expertos quedaron en consenso de que el instrumento es aplicable.

El instrumento presenta 34 ítems, que tiene como objetivo evaluar 3 dimensiones que son el apoyo directivo, la carga de trabajo y la motivación intrínseca, siendo valoradas en una escala de puntuación las cuales estaban en el rango de 0 a 10, que van de 1 como nada, 3-5 como algo, 6-8 como bastante, y 9-10 como mucho.

Los procedimientos para realizar fueron solicitar el permiso a la dirección de investigación del establecimiento de salud. Después se le comunicó al jefe de personal la aprobación de la toma de muestra. Previo al llenado de cuestionarios, se realizó una breve charla para detallar los propósitos del estudio y el llenado del consentimiento informado a los participantes voluntarios. Los participantes marcaron las respuestas según su criterio.

Respecto a los métodos para el análisis de datos, se debe considerar que la información fue trasladada a un libro de Excel 2019 para tabularlos y sistematizarlos. Posterior a ello, la información sintetizada se analizó en una base de datos del software SPSS versión 25. En este programa se efectuaron los análisis descriptivos correspondientes que se representarán en tablas de frecuencia y porcentaje. Respecto a la evaluación inferencial se aplicó el análisis de regresión lineal para establecer la causalidad de la variable independiente a la dependiente. La regresión lineal simple cumple ciertos requisitos como analizar las variables mediante una naturaleza continua, determinar que se establezca una linealidad previa y debe presentar normalidad del modelo. Para ello, primero se analizó la normalidad de cada variable conforme Kolmogórov-Smirnov, posterior a ello se efectuó el análisis de Rho de Spearman, una vez determinada la significancia en la relación se procedió a efectuar el análisis de normalidad para el modelo en conjunto y se continuó con el análisis de regresión lineal simple.

Dentro de los aspectos éticos, se consideraron los principios establecidos por el reglamento de ética de la Universidad César Vallejo, la declaración de Helsinki y el informe Belmont. En la cual se cumplió el principio de beneficencia, ya que se realizó una evaluación de las condiciones laborales y su impacto en la calidad de vida lo que ayuda a los colaboradores de salud. Se cumplió con la autonomía ya que queda a libre decisión del participante ser parte del estudio, lo cual se vio reafirmado mediante la firma del consentimiento informado. Se cumplió con la no maleficencia, dado que la investigación al emplear la encuesta no presentó ningún impacto negativo en el

participante. Por último, se cumplió el principio de justicia, porque la totalidad de los participantes se les trató en igualdad de condiciones.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable condiciones laborales y sus dimensiones

variables	Malas condiciones		Regulares condiciones		Buenas condiciones	
	n	%	n	%	n	%
Condiciones laborales	6	7.9%	51	67.1%	19	25.0%
Dimensión 1: Condiciones individuales	4	5.3%	48	63.2%	24	31.6%
Dimensión 2: Condiciones intralaborales	7	9.2%	49	64.5%	20	26.3%
Dimensión 3: Condiciones extralaborales	9	11.8%	49	64.5%	18	23.7%

Como se aprecia en la tabla 1, los porcentajes de condiciones laborales fueron considerados por los encuestados como malas condiciones en un 7.9%, regulares condiciones en un 67.1% y manifestaron buenas condiciones en un 25%. Para la dimensión de condiciones individuales, se presentó en un 5.3% malas condiciones, en un 63.2% regulares condiciones y en un 31.6% buenas condiciones; la dimensión de condiciones intralaborales presentó en un 9.2% malas condiciones, en un 64.5% regulares condiciones y en un 26.3% buenas condiciones; la dimensión de condiciones extralaborales presentó en un 11.8% malas condiciones, en un 64.5% regulares condiciones y en un 23.7% buenas condiciones.

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones

Variable:	Mala calidad de vida		Regular calidad de vida		Buena calidad de vida	
	n	%	n	%	n	%
Calidad de vida laboral	10	13.2%	39	51.3%	27	35.5%
Dimensión 1: Carga de trabajo	11	14.5%	40	52.6%	25	32.9%
Dimensión 2: Apoyo directivo	10	13.2%	42	55.3%	24	31.6%
Dimensión 3: Motivación intrínseca	7	9.2%	26	34.2%	43	56.6%

Como se aprecia en la tabla 2, los porcentajes de calidad de vida laboral fueron considerados por los encuestados como mala calidad en un 13.2%, regular calidad de vida en un 51.3% y manifestaron buena calidad de vida en un 35.5%. Para la dimensión de carga de trabajo, se presentó en un 14.5% una mala calidad, en un 52.6% una regular cantidad y en un 32.9% una buena calidad; la dimensión de apoyo directivo presentó en un 13.2% una mala calidad, en un 55.3% una regular cantidad y en un 31.6% una buena calidad; la dimensión de motivación intrínseca se presentó en un 9.2% una mala calidad, en un 34.2% una regular cantidad y en un 56.6% una buena calidad.

Prueba de hipótesis

Tabla 3

Pruebas de normalidad de las variables y sus dimensiones para el análisis correlacional

Variable	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	0.131	76	0.002
Condiciones individuales	0.214	76	0.000
Condiciones intralaborales	0.158	76	0.000
Condiciones extralaborales	0.109	76	0.026
Variable: Calidad de vida laboral	0.091	76	0.187
Apoyo directivo	0.073	76	0.200
Carga de trabajo	0.080	76	0.200
Motivación intrínseca	0.149	76	0.000

De acuerdo con la tabla 3, se determina que la variable condiciones laborales, condiciones individuales, intralaborales y extralaborales presentaron valores de $p < 0.05$, lo que indica distribuciones no normal, por ende, se debe aplicar estadística no paramétrica. En el caso de la calidad de vida laboral, tanto la propia variables como sus dimensiones apoyo directivo y carga de trabajo obtuvieron valores de $p > 0.05$, solo la motivación intrínseca presentó un valor menor a 0.05, por lo tanto, la variable como dos de sus dimensiones presentó una distribución normal, sin embargo, al relacionarse con variables y dimensiones no normales como la condición laboral se debe aplicar estadística no paramétrica.

Tabla 4*Resultados de análisis correlacional de Rho de Spearman*

Variable	Calidad de vida laboral	
	Rho	p
Condiciones laborales	0.272	0.018
Condiciones individuales	0.080	0.493
Condiciones intralaborales	0.325	0.004
Condiciones extralaborales	0.170	0.143

De acuerdo con la tabla 4, se determina que se halló relación estadísticamente significativa entre la variable calidad de vida y las condiciones laborales con un $p < 0.05$, sin embargo, al presentar un valor de Rho de Spearman de 0.272 determina una relación directa y baja. También se obtuvo una relación con la dimensión condiciones intralaborales y calidad de vida laboral al presentar un $p < 0.05$; no obstante, al presentar un valor de Rho de Spearman de 0.325 establece una correlación directa y baja. Con respecto a las dimensiones condiciones individuales y condiciones extralaborales no se presentó relación ya que obtuvo valores de $p > 0.05$, no obstante, se continuará con el análisis de regresión lineal simple.

Tabla 5*Análisis de normalidad para los modelos de regresión lineal simple*

	Kolmogorov-Smirnov	
	Estadístico	Sig.
Condiciones laborales y calidad de vida laboral	0.0875	0.575
Condiciones individuales y calidad de vida laboral	0.0708	0.841
Condiciones intralaborales y calidad de vida laboral	0.0951	0.469
Condiciones extralaborales y calidad de vida laboral	0.0914	0.520

En la tabla 5, se establece los hallazgos de la prueba de normalidad para cada modelo de regresión lineal a efectuar, en cada modelo se presentó valores mayores a 0.05, esto indica que todos los modelos presentan una normalidad de datos, lo que cumple los supuestos para la realización del análisis de regresión lineal.

Tabla 6

Análisis de regresión lineal simple de la variable condiciones laborales y calidad de vida laboral

	Calidad de vida laboral						
	R	IC95%	R ²	R ^{2*}	f ²	1-β	p
Condiciones laborales	0.361	(0.145-0.577)	0.130	0.119	0.149	0.91	0.001

Nota. IC95%: Intervalo de confianza al 95%; R^{2*}=R² ajustado; f²=tamaño del efecto; 1-β: potencia; p: valor de la significancia

En la tabla 6, se determinó que la variable condiciones laborales presentó un efecto significativo en la calidad de vida laboral al presentar un p-valor menor a 0.05. Respecto a la varianza explicada, se observa que las condiciones laborales presentaron una varianza del 11.9% (R^{2*}=0.119) lo que indica una explicación sobre la calidad de vida laboral de tamaño mediano, esto se confirma al obtener un tamaño del efecto mediano (f²=0.149) y una potencia fuerte (1-β=0.91).

Tabla 7

Análisis de regresión lineal simple de la dimensión condiciones individuales y calidad de vida laboral

	Calidad de vida laboral						
	R	IC95%	R ²	R ^{2*}	f ²	1-β	p
Condiciones individuales	0.283	(0.0611-0.505)	0.0802	0.0678	0.087	0.72	0.013

Nota. IC95%: Intervalo de confianza al 95%; R^{2*}=R² ajustado; f²=tamaño del efecto; 1-β: potencia; p: valor de la significancia

En la tabla 7, se determinó que las condiciones individuales presentaron un efecto significativo en la calidad de vida laboral al presentar un p-valor menor a 0.05. Respecto a la varianza explicada, se observa que las condiciones individuales presentaron una varianza del 6.78% (R^{2*}=0.0678) lo que indica una explicación sobre la calidad de vida laboral de tamaño pequeño, esto se confirma al obtener un tamaño del efecto pequeño (f²=0.087) con una potencia fuerte (1-β=0.72).

Tabla 8

Análisis de regresión lineal simple de la dimensión condiciones intralaborales y calidad de vida laboral

	Calidad de vida laboral						
	R	IC95%	R ²	R ^{2*}	f ²	1-β	p
Condiciones intralaborales	0.370	(0.155-0.585)	0.137	0.125	0.158	0.92	0.001

Nota. IC95%: Intervalo de confianza al 95%; R^{2*}=R² ajustado; f²=tamaño del efecto; 1-β: potencia; p: valor de la significancia

En la tabla 8, se determinó que las condiciones intralaborales presentaron un efecto significativo en la calidad de vida laboral al tener un p-valor menor a 0.05. Respecto a la varianza explicada, se observa que las condiciones intralaborales presentaron una varianza del 12.5% (R^{2*}=0.125) lo que indica una explicación sobre la calidad de vida laboral de tamaño mediano, esto se confirma al obtener un tamaño del efecto mediano (f²=0.158) con una potencia fuerte (1-β=0.92).

Tabla 9

Análisis de regresión lineal simple de la dimensión condiciones extralaborales y calidad de vida laboral

	Calidad de vida laboral						
	R	IC95%	R ²	R ^{2*}	f ²	1-β	p
Condiciones extralaborales	0.255	(0.0315-0.479)	0.0653	0.0526	0.069	0.62	0.026

Nota. IC95%: Intervalo de confianza al 95%; R^{2*}=R² ajustado; f²=tamaño del efecto; 1-β: potencia; p: valor de la significancia

En la tabla 9, se determinó que las condiciones extralaborales presentaron un efecto significativo en la calidad de vida laboral al tener un p-valor menor a 0.05. Respecto a la varianza explicada, se observa que las condiciones extralaborales presentaron una varianza del 5.26% (R^{2*}=0.0526) lo que indica una explicación sobre la calidad de vida laboral de tamaño pequeño, esto se confirma al obtener un tamaño del efecto pequeño (f²=0.069) con una potencia fuerte (1-β=0.62).

IV. DISCUSIÓN

Los hallazgos descriptivos, se estableció que las condiciones laborales (67%) y las dimensiones: individuales (63.2%), intralaborales (64.5%) extralaborales (64.5 %) obtuvieron niveles regulares. Estos resultados difieren con Montañez-Hernández et al. (2022), quien encontró precariedad laboral con una alta incidencia de condiciones laborales desfavorables, similar a los hallazgos obtenidos en este estudio donde las condiciones laborales también son precarias, especialmente en el sector público. Cabe resaltar que las condiciones laborales en el sector salud están intrínsecamente ligadas a la exposición a riesgos sanitarios y sustancias nocivas. Según la teoría de Herzberg, los colaboradores buscan en su trabajo un equilibrio entre la vida laboral y personal, lo cual incluye la necesidad de un entorno seguro y saludable (Madero Gómez, 2019).

Esto está relacionado con informes del Ministerio de Salud del Perú que destaca que muchos centros de salud carecen de instalaciones sanitarias adecuadas y medidas de higiene, lo que aumenta el riesgo de infecciones y enfermedades entre los trabajadores. La percepción de condiciones laborales regulares podría estar influenciada por estas deficiencias en higiene y recursos (Ministerio de Salud, 2022). Además, muchos centros de salud no tienen suficiente espacio para atender a todos los pacientes, lo que genera sobrecarga laboral y estrés entre los profesionales de salud. Esta situación puede afectar negativamente la calidad de vida laboral, como se manifestó en los hallazgos del estudio (Sociedad de Comercio Exterior del Perú, 2021).

Así mismo, los resultados dados por Garzón-Duque et al. (2020) muestran que las características intra y extralaborales fueron que el 63.5% trabajaba más de 8 horas diarias y el 60% más de 5 días a la semana. El 34.5% reportó que el ruido afectaba su trabajo y el 18.1% estaba expuesto a sustancias químicas. El 14.3% no se sentía cómodo en su puesto y el 60.7% no efectuaba pausas activas, por lo cual presentaron condiciones laborales malas, lo que difiere con la investigación, dado que se encontró una condición laboral regular. Se debe considerar que al presentar niveles regulares de condiciones laborales se puede presentar una exposición a sustancias peligrosas, así como una falta de medidas de seguridad adecuadas lo que puede llevar a problemas de salud graves, como se menciona en el documento conjunto de los ministerios de Argentina respaldado por la OIT, que destaca la importancia de la capacitación en salud y seguridad en el trabajo para la prevención de peripecias y

padecimientos laborales (Ministerio de Trabajo y Ministerio de Educación, 2014). Además, la teoría de la equidad de John Stacey Adams sugiere que la percepción de justicia en el trabajo impacta en la motivación y conducta de los empleados (Cheng et al., 2020). Es por ello que, la falta de capacitaciones adecuadas y pausas activas puede generar una sensación de inequidad y desmotivación entre los profesionales de salud, por lo que las pausas activas y las capacitaciones continuas son esenciales para mantener la salud física y mental de los colaboradores, reduciendo el estrés y mejorando la satisfacción laboral (Ochoa Díaz et al., 2020).

También, el estudio de Córdova Huacayco y Espinoza Moreno (2023) encontraron que el 60% de las enfermeras intensivistas de un establecimiento de salud limeño percibió sus condiciones laborales como desfavorables, con aspectos ergonómicos, organizacionales, psicosociales y físicos desfavorables en 91.25%, 78.75%, 68.75% y 65% respectivamente, siendo diferente a lo hallado en este estudio. Respecto a ello, la infraestructura de las instituciones de salud en Perú revela serias deficiencias que afectan la calidad de vida laboral de los profesionales de salud, dado que según SUSALUD, solo el 32% de los establecimientos de primer nivel cuentan con una infraestructura adecuada, y apenas el 25% posee el equipamiento necesario. Esta falta de recursos y espacio adecuado puede contribuir a la percepción de condiciones laborales regulares o malas, como se observó en el estudio (Espinoza-Portilla et al., 2020). Además, conforme al Ministerio de Salud del Perú, la mayoría de las instituciones sanitarias no presentan condiciones en infraestructura e higiene adecuadas, lo que incrementa el riesgo de contaminación biológica en el personal y esto contribuye con que el personal perciba su lugar de trabajo como desfavorable respecto a las condiciones laborales (Ministerio de Salud, 2022).

En cuanto a la variable calidad de vida laboral se determinó un nivel regular en un 51.3%. En el caso de las dimensiones, se determinó niveles regulares de calidad de vida laboral tanto la carga de trabajo y apoyo directivo en un 52.6% y 55.3% respectivamente. Sin embargo, la motivación intrínseca presentó buenos niveles en un 56.6%. Esto concuerda con la teoría de Patlán, que establece que la calidad de vida laboral se enfoca en la complacencia de los requerimientos del colaborador y en la proporción equilibrada entre demandas y recursos laborales, promoviendo el bienestar físico y mental, por lo que al presentar una calidad de vida regular se puede presentar deficiencias en el manejo de los recursos de la institución de salud (Patlán Pérez, 2020). De acuerdo con ello, Mosisa et al. (2022), encontraron en Etiopía que

el 50.9% de las enfermeras tenían buenos niveles de calidad laboral. Las enfermeras sin una familia dependiente tenían 2.73 veces más posibilidades de tener una mejora en su vida laboral, y aquellas con ingresos mensuales adecuados tenían 2.39 veces más posibilidades de tener una buena calidad de vida. Según lo indicado, en el Perú, los sueldos del personal sanitario en el sector público aún son inferiores a los estándares internacionales y de los ingresos en el sector privado. Esto representa un desafío para atraer y retener talento, así como para garantizar una atención de calidad (Mejia et al., 2022).

Conforme a la investigación de Salahat y Al-Hamdan (2022) en Jordania determinaron una puntuación media de 158.55 en calidad de vida laboral, indicando un nivel moderado. Más del 59% expresó insatisfacción con su energía post-trabajo, más del 51% con la carga laboral, más del 57% con el avance profesional y más del 60% con la remuneración e imagen pública. Sun et al. (2022) en China encontraron una calidad de vida laboral de nivel medio-alto (191.62 ± 27.18), siendo similar a lo encontrado en este estudio. Raraz-Vidal et al. (2021) encontraron malas condiciones laborales en el personal de salud en épocas de pandemia ya que hallaron que el 55% trabajaba más de 12 horas y solo al 53% le brindaban un material de protección completo diariamente. El 41.3% eran trabajadores temporales. De acuerdo a informes de la OIT, señalan que se debe fortalecer el sistema de salud peruano, incrementando el PBI del sector salud, por lo que sugiere que se debe incrementar la escala salarial del personal, además de generar protocolos que protejan al personal de la sobredemanda de este sector como guías técnicas para el control de la salud mental del personal, lineamientos de vigilancia de la salud del personal, y propone que los trabajadores presenten jornadas máximas de 6 horas laborales por día y se aplique el trabajo remoto para mejorar la calidad de vida del colaborador de salud (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En el caso de Cuzquen Yocya y Esparza Huamanchumo (2022), encontraron que el personal de salud de un centro de Túcume que el 45.5% de los colaboradores estaba poco satisfecho con su vida laboral, el 38.6% percibía baja satisfacción respecto a su seguridad laboral, el 45.5% presentó bajos niveles de satisfacción respecto al bienestar laboral y el 63.6% no se encontraba satisfecho con su desarrollo personal, lo que también difiere con el estudio dado que se encontró una calidad de vida regular. Esto concuerda con una investigación realizada en el Perú, respecto a la satisfacción laboral dado que esta está ligada a la calidad de vida, las cuales son

mediadas por la presión asistencial, las interacciones con los compañeros y el agotamiento laboral, por lo que, la mayor insatisfacción se presenta en los médicos y enfermeras (Tanaka et al., 2020).

Respecto al análisis inferencial se encontró que las condiciones laborales presentaron una varianza explicada del 11.9% ($R^{2*}=0.119$), tamaño del efecto mediano ($f^2=0.149$) y potencia fuerte ($1-\beta=0.91$) con la calidad de vida laboral. Respecto a ello, a partir de las conclusiones de Mosisa et al. (2022) se determina que influencia de factores personales y económicos en la calidad de vida laboral en Etiopía es comparable a la influencia de las condiciones individuales y extralaborales en el estudio actual, aunque con una varianza explicada menor en la muestra del presente estudio. De acuerdo con Cerda Sanchez et al. (2023) encontraron una alta percepción de la calidad de vida laboral en las enfermeras de un hospital público de Lima con una puntuación media de $2.18\pm.34$. Los índices mejores puntuados fueron el interés laboral ($2.58\pm.73$), seguido por la salud general ($2.58\pm.49$) y la responsabilidad ($2.60\pm.84$), siendo diferente a lo hallado en esta investigación.

En el caso de las dimensiones se encontró para las condiciones individuales una varianza explicada del 6.78% ($R^{2*}=0.0678$), tamaño del efecto pequeño ($f^2=0.087$) y potencia fuerte ($1-\beta=0.72$) con la calidad de vida laboral. Para las condiciones intralaborales se obtuvo una varianza explicada del 12.5% ($R^{2*}=0.125$), tamaño del efecto mediano ($f^2=0.158$) y potencia fuerte ($1-\beta=0.92$) con la calidad de vida laboral. Por último, para las condiciones extralaborales se obtuvo una varianza explicada del 5.26% ($R^{2*}=0.0526$), tamaño del efecto pequeño ($f^2=0.069$) y potencia fuerte ($1-\beta=0.62$) con la calidad de vida laboral.

Los hallazgos de este estudio son consistentes con los hallazgos de pesquisas previas tanto a nivel nacional como internacional. El impacto de las condiciones laborales en la calidad de vida laboral es un fenómeno ampliamente documentado. La precariedad laboral, la falta de recursos y el apoyo insuficiente son factores comunes que menoscaban negativamente la calidad de vida de trabajadores de salud. Este estudio aporta evidencia adicional sobre la necesidad de implementar políticas y programas que mejoren las condiciones laborales, especialmente en el ámbito intralaboral, para incentivar el bienestar y la satisfacción de los trabajadores de salud.

Dentro de las limitaciones de la investigación se debe considerar que se utilizó un muestreo no probabilístico a conveniencia, lo que conlleva a que se limite la

generalización de los hallazgos a otras poblaciones. La investigación se efectuó en un único establecimiento de primer nivel de atención en Lima, lo que puede limitar la aplicabilidad de los resultados a otros contextos o niveles de atención en el sistema de salud. Además, no se controlaron todas las posibles variables confusoras que podrían influir en la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral, como factores personales, familiares o socioeconómicos.

V. CONCLUSIONES

Como primera conclusión, se determinó una influencia de las condiciones laborales en la calidad de vida en profesionales de salud de un establecimiento de primer nivel atención, 2024; dado que se encontró una varianza explicada mediana de esta variable sobre la calidad de vida laboral determinado por un 11.9%. La segunda conclusión fue que se halló que las condiciones individuales (8.7%) presentó una varianza pequeña, lo que indica una influencia espuria sobre la variable calidad de vida laboral. Como parte de la tercera conclusión, se determinó la influencia de las condiciones de trabajo intralaborales sobre la calidad de vida en profesionales de salud de un establecimiento de primer nivel atención, 2024; dado que se encontró una varianza explicada mediana de esta dimensión sobre la calidad de vida laboral determinado por un 12.5%. Por último, se encontró que las condiciones extralaborales (6.9%) presentó una varianza pequeña, lo que indica una influencia espuria sobre la variable calidad de vida laboral.

VI. RECOMENDACIONES

En primer lugar, se sugiere implementar un programa integral de mejora de las condiciones laborales que incluya la revisión y mejora de las condiciones físicas del entorno laboral, mejorar la infraestructura y el equipamiento médico para facilitar el trabajo diario de los profesionales de salud y efectuar políticas de bienestar y salud ocupacional, dado que se ha encontrado un efecto de las condiciones laborales sobre la calidad de vida laboral del personal de salud (Choudhury, 2022). Como segundo aspecto, para las condiciones individuales se sugiere implementar programas de reconocimiento y valoración del trabajo del personal de salud, resaltando su compromiso y esfuerzo, para mejorar su satisfacción laboral y motivación, también promover la autonomía y participación del personal en la toma de decisiones relacionadas con sus actividades laborales y establecer canales de comunicación efectivos y apoyo emocional por parte de supervisores y compañeros, para fortalecer el soporte social percibido (Bijedić et al., 2023). En tercer lugar, para las condiciones intralaborales se sugiere mejorar las condiciones físicas del entorno laboral, como iluminación, ventilación, ergonomía y limpieza, para brindar un ambiente seguro y confortable; además, se debe implementar horarios de descanso adecuados para evitar la sobrecarga física y mental del personal y garantizar el suministro continuo de equipos de protección personal y materiales necesarios para el desempeño seguro de las labores (Muir et al., 2023). Finalmente, en el caso de las condiciones extralaborales, se sugiere facilitar horarios y modalidades de trabajo flexibles que permitan un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y familiar, así mismo, se debe brindar apoyo y facilidades para el cuidado de familiares dependientes (hijos, adultos mayores, etc.), como guarderías o servicios de cuidado, también se pueden promover actividades recreativas, deportivas y de esparcimiento para el personal y sus familias, que fomenten su bienestar integral (Chung Fernández, 2022).

REFERENCIAS

- Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9(4), e15139. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2023.E15139>
- Almeida Vásquez, L. G. (2019). El Coaching. Herramienta motivacional en el proceso de enseñanza aprendizaje. *Yachana Revista Científica*, 8(2), 52–65. <https://doi.org/10.62325/10.62325/YACHANA.V8.N2.2019.598>
- Andrade-Tasayco, A. V., Rosales-Bringas, C. A., & Pinedo-Torres, I. (2023). Calidad de vida laboral y riesgo de disfunción sexual en enfermeras. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 69(3), 1. <https://doi.org/10.31403/RPGO.V69I2544>
- Arpasi Quispe, O., Chávez Zegarra, G. S., Fernandez Molocho, L. A., Medina Bacalla, W. J., Leiton Espinoza, Z. E., Alves de Araújo Püschel, V., Silva Fhon, J. R., Arpasi Quispe, O., Chávez Zegarra, G. S., Fernandez Molocho, L. A., Medina Bacalla, W. J., Leiton Espinoza, Z. E., Alves de Araújo Püschel, V., & Silva Fhon, J. R. (2022). Personal de enfermería contagiado por COVID-19: condiciones de trabajo y sus factores asociados en tres hospitales de Lima-Perú. *Enfermería Global*, 21(66), 330–355. <https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.502991>
- Begum, V., Anwer Arshi, T., Said Arman, A., Saleem Butt, A., & Latheef, S. (2024). A study on work-family life imbalance among women administrators in UAE higher education institutions. *Heliyon*, 10(6), e28286. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2024.E28286>
- Berrospi Dionisio, F., & Martinez Hernández, K. (2018). *Condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del Hospital Regional Ramiro Prialé Prialé ESSALUD Huancayo 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/359/BERROSPI%20F%2c%20MARTINEZ%20K..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bijedić, T., Schröder, C., Werner, A., & Chen, X. (2023). How do working conditions, network relationships, and institutional support offers effect entrepreneurial intentions of German university scientists? *Technovation*, 123, 102715. <https://doi.org/10.1016/J.TECHNOVATION.2023.102715>
- Brant, J. M., Haas-Haseman, M. L., Wei, S. H., Wickham, R., & Ponto, J. (2015). Understanding and Evaluating Survey Research. *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology*, 6(2), 168. <https://doi.org/10.6004/jadpro.2015.6.2.9>

- Cabezas Peña, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *FMC: Formación Médica Continuada En Atención Primaria*, ISSN 1134-2072, Vol. 5, Nº. 8, 1998, Págs. 491-492, 5(8), 491–492. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620390>
- Cárdenas Villanueva, A., García Vásquez, D. L., & Hernández Duarte, W. A. (2021). Análisis de la relación entre factores laborales y extralaborales con sintomatología osteomuscular en miembros superiores de trabajadores administrativos. *Fisioterapia*, 43(4), 201–209. <https://doi.org/10.1016/J.FT.2020.11.003>
- Carvajal, B., Hancock, A., Lewney, K., Hagan, K., Jamieson, S., & Cooke, A. (2024). A global overview of midwives' working conditions: A rapid review of literature on positive practice environment. *Women and Birth*, 37(1), 15–50. <https://doi.org/10.1016/J.WOMBI.2023.08.007>
- Castagnola Rossini, G. M., Castagnola Sánchez, V. R., Castagnola Rossini, A. C., & Castagnola Sanchez, C. G. (2020). *Los docentes y su compromiso organizacional desde la motivación intrínseca*. Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/519/1/listo.pdf>
- Cerda Sanchez, M., Fernandez Giusti, A., Barja Oré, J., Silva Ramos, J., & González Blanco, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1). <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212>
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. *Journal of Business Research*, 139, 1501–1512. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2021.10.069>
- Cheng, B., Zhou, X., Guo, G., & Yang, K. (2020). Perceived Overqualification and Cyberloafing: A Moderated-Mediation Model Based on Equity Theory. *Journal of Business Ethics*, 164(3), 565–577. <https://doi.org/10.1007/S10551-018-4026-8/METRICS>
- Chew, B.-H. (2019). Planning and Conducting Clinical Research: The Whole Process. *Cureus*, 11(2), e4112. <https://doi.org/10.7759/CUREUS.4112>
- Choudhury, M. A. (2022). A Critique of Human Capital Theory. *Knowledge and the University*, 135–146. https://doi.org/10.1007/978-981-16-6986-6_9

- Chung Fernández, L. L. (2022). *Condiciones de trabajo y su relación con la calidad de vida laboral de la enfermera en el complejo hospitalario policía nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” 2019* [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7554/T061_41368201_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Conceição, P., Kovacevic, M., & Mukhopadhyay, T. (2021). Human Development: A Perspective on Metrics. *Measuring Human Capital*, 83–115. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-819057-9.00007-X>
- Córdova Huacayco, C., & Espinoza Moreno, T. M. (2023). Percepción de enfermeras intensivistas sobre las condiciones de trabajo durante la COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 39(1), e6155. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6155>
- Cruz Velazco, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, 45, 58–81. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Cruzado Requejo, M. (2022). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en usuarios internos de un hospital de Lima, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83438/Cruzado_RM-SD.pdf?sequence=1
- Cuzquen Yocya, S. R. D., & Esparza Huamanchumo, R. M. (2022). Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume - Perú. *Revista San Gregorio*, 1(51), 78–95. <https://doi.org/10.36097/RSAN.V0I51.2091>
- El Zaatari, W., & Maalouf, I. (2022). How the Bronfenbrenner Bio-ecological System Theory Explains the Development of Students’ Sense of Belonging to School? *SAGE Open*, 12(4). https://doi.org/10.1177/21582440221134089/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_21582440221134089-FIG4.JPEG
- Espejo, B., Martín-Carbonell, M., Checa, I., Paternina, Y., Fernández-Daza, M., Higueta, J. D., Albarracín, A., & Cerquera, A. (2022). Psychometric Properties of the Diener Satisfaction With Life Scale With Five Response Options Applied to the Colombian Population. *Frontiers in Public Health*, 9, 767534. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2021.767534/BIBTEX>

- Espinoza-Portilla, E., Gil-Quevedo, W., & Agurto-Távora, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4). <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2146/1664>
- Feng, X., & Han, P. (2023). Today, tomorrow, and then forever: Exploring how workflow experience is sustained from a work–home perspective. *Journal of Management & Organization*, 1–22. <https://doi.org/10.1017/JMO.2023.61>
- García Ubaque, J. C., Beltrán Lizarazo, A. H., & Daza López, M. L. (2011). Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. *Avances En Enfermería*, 29(2), 331–341. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-45002011000200012&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Garzón-Duque, M. O., Espinal-Palacio, M. I., Álvarez-Herrera, E. A., Guzmán-Jiménez, K., & Macayza-Zarza, M. A. (2020). Condiciones intralaborales y extralaborales relacionados con síntomas depresivos en médicos que laboran en la región Oriente del departamento de Antioquia, Colombia, en el primer semestre del año 2020. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 29(4), 306–322. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400306&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Ghahramani, S., Lankarani, K. B., Yousefi, M., Heydari, K., Shahabi, S., & Azmand, S. (2021). A Systematic Review and Meta-Analysis of Burnout Among Healthcare Workers During COVID-19. *Frontiers in Psychiatry*, 12, 758849. <https://doi.org/10.3389/FPSYT.2021.758849/BIBTEX>
- Gobierno Regional de Arequipa. (2024). *NTS 113-MINSA-DGIEM-V.01 Infraestructura y equipamiento de los EEES del primer nivel de atención*. https://www.saludarequipa.gob.pe/desa/archivos/Normas_Legales/NTS%20113-MINSA-DGIEM-V.01%20INFRAESTRUCTURA%20Y%20EQUIPAMIENTO%20DE%20LOS%20EEES%20DEL%20PRIMER%20NIVEL%20DE%20ATENCION.pdf
- Havaei, F., Astivia, O. L. O., & MacPhee, M. (2020). The impact of workplace violence on medical-surgical nurses' health outcome: A moderated mediation model of work environment conditions and burnout using secondary data. *International*

- Journal of Nursing Studies*, 109, 103666.
<https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2020.103666>
- Havaei, F., MacPhee, M., & Dahinten, V. S. (2019). The effect of nursing care delivery models on quality and safety outcomes of care: A cross-sectional survey study of medical-surgical nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 75(10), 2144–2155.
<https://doi.org/10.1111/JAN.13997>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664.
<https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2024.E27664>
- Hung, J., & Ramsden, M. (2021). The Application of Human Capital Theory and Educational Signalling Theory to Explain Parental Influences on the Chinese Population's Social Mobility Opportunities. *Social Sciences 2021*, Vol. 10, Page 362, 10(10), 362. <https://doi.org/10.3390/SOCSCI10100362>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2020.E03160>
- Inga-Berrosipi, F., & Rodríguez, C. A. (2019). Progress in the development of healthcare human resources in Peru and their importance in the quality of care. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(2), 312–318.
<https://doi.org/10.17843/RPMESP.2019.362.4493>
- Kida, R., & Takemura, Y. (2022). Working Conditions and Fatigue in Japanese Shift Work Nurses: A Cross-sectional Survey. *Asian Nursing Research*, 16(2), 80–86.
<https://doi.org/10.1016/J.ANR.2022.03.001>
- Lim, W. M. (2020). An equity theory perspective of online group buying. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 54, 101729.
<https://doi.org/10.1016/J.JRETCONSER.2018.12.013>
- Lu, M., Cui, T., Huang, Z., Zhao, H., Li, T., & Wang, K. (2021). A Systematic Review of Questionnaire-Based Quantitative Research on MOOCs. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 22(2), 285–313.
<https://doi.org/10.19173/IRRODL.V22I2.5208>
- Luengo-Martínez, C., & Montoya-Cáceres, P. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad*

Del Trabajo, 66(259), 69–80. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2020000200002>

- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1–18. <https://doi.org/10.15174/AU.2019.2153>
- Malvaso, A., & Kang, W. (2022). The relationship between areas of life satisfaction, personality, and overall life satisfaction: An integrated account. *Frontiers in Psychology*, 13, 894610. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.894610/BIBTEX>
- Marchiori, C., & Minelli, E. (2023). Talent, basic research and growth. *Journal of Economic Theory*, 213, 105721. <https://doi.org/10.1016/J.JET.2023.105721>
- Marvaldi, M., Mallet, J., Dubertret, C., Moro, M. R., & Guessoum, S. B. (2021). Anxiety, depression, trauma-related, and sleep disorders among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 126, 252–264. <https://doi.org/10.1016/J.NEUBIOREV.2021.03.024>
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Serrano, F. T., Antón-Montero, V., Gavilema-Tipantuña, D., Jorge, M., Garay, E., Estupiñán, A., & Madrigal-Miranda, J. F. (2022). Características laborales y académicas de los recursos humanos del sistema de salud en ocho países de Latinoamérica. *Iatreia*, 35(1), 21–28. <https://doi.org/10.17533/UDEA.IATREIA.112>
- Membrive-Jiménez, M. J., Gómez-Urquiza, J. L., Suleiman-Martos, N., Velando-Soriano, A., Ariza, T., De la Fuente-Solana, E. I., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2022). Relation between Burnout and Sleep Problems in Nurses: A Systematic Review with Meta-Analysis. *Healthcare 2022*, Vol. 10, Page 954, 10(5), 954. <https://doi.org/10.3390/HEALTHCARE10050954>
- Ministerio de Salud. (2022). *Diagnóstico de brechas de infraestructura y equipamiento del sector salud*. <https://www.minsa.gob.pe/Recursos/OTRANS/08Proyectos/2022/diagnostico-brechas-infraestructura-sector-salud-2022.pdf>
- Ministerio de Salud del Perú. (2015). *Infraestructura y equipamiento de los establecimientos de salud del primer nivel de atención*. MINSA. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/314063-infraestructura-y-equipamiento-de-los-establecimientos-de-salud-del-primer-nivel-de-atencion>

- Ministerio de Trabajo, E. y S. S., & Ministerio de Educación. (2014). *Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)*. Oficina de País de la OIT para la Argentina. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
- Molina-Betancur, J. C., Agudelo-Suárez, A. A., & Martínez-Herrera, E. (2021). Mapeo de activos comunitario para la salud en un asentamiento informal de Medellín (Colombia). *Gaceta Sanitaria*, 35(4), 333–338. <https://doi.org/10.1016/J.GACETA.2020.04.012>
- Montañez-Hernández, J. C., Díaz-Portillo, S. P., Guerra, G., & Reyes-Morales, H. (2022). Condiciones de empleo y precariedad laboral de los médicos de México: análisis basado en una encuesta nacional. *Cadernos de Saúde Pública*, 38(4), ES042321. <https://doi.org/10.1590/0102-311XES042321>
- Moodie, G., & Wheelahan, L. (2023). *Human Capital Theory and Its Discontents*. 51–79. https://doi.org/10.1007/978-3-031-12342-9_3
- Moore, J. R., Hankins, S., & Doughty, S. E. (2020). Successful Employees With Disabilities Through the Lens of Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory: A Case Study at Sephora. *Journal of Business Diversity*, 20(5). <https://articlearchives.co/index.php/JBD/article/view/1861>
- Mosisa, G., Abadiga, M., Oluma, A., & Wakuma, B. (2022). Quality of work-life and associated factors among nurses working in Wollega zones public hospitals, West Ethiopia: A cross-sectional study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 17, 100466. <https://doi.org/10.1016/J.IJANS.2022.100466>
- Muir, K. J., McHugh, M. D., Merchant, R. M., & Lasater, K. B. (2023). Left Without Being Seen: Nurse Work Environment and Timely Outcomes in New York and Illinois Emergency Departments. *Journal of Emergency Nursing*. <https://doi.org/10.1016/J.JEN.2023.11.010>
- Ochoa Díaz, C. E., Centeno Maldonado, P. A., Guamán Chacha, K. A., & Castillo Vizúete, J. R. (2020). La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral referente a las pausas activas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 308–313. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500308&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Oh, S., & Roh, S. C. (2022). Intrinsic motivation for work activities is associated with empathy: Investigating the indirect relationship between intrinsic motivation for

- work activities and social support through empathy and prosocial behavior. *Personality and Individual Differences*, 189, 111487. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2021.111487>
- Oliveira Nunes Gama, D., Meira de Melo, C. M., Araújo Dos Santos, T., Silva-Santos, H., Reddy, N., Ortega, J., & Neves Gusmão, M. E. (2024). A cross exploratory analysis between nursing working conditions and the occurrence of errors in the northeast region of Brazil. *Applied Nursing Research*, 76, 151784. <https://doi.org/10.1016/J.APNR.2024.151784>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Perú: Impacto de la Covid-19 en el empleo y los ingresos laborales*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023, November 27). *OIT: 3 millones de trabajadores mueren al año por enfermedades o accidentes*. Notas de Prensa. <https://www.ilo.org/es/temas/condiciones-de-trabajo>
- Pan, J., Mahdavi, A., Mino-Rodriguez, I., Martínez-Muñoz, I., Berger, C., & Schweiker, M. (2024). The untapped potential of causal inference in cross-modal research. *Building and Environment*, 248, 111074. <https://doi.org/10.1016/J.BUILDENV.2023.111074>
- Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología Desde El Caribe*, 37(2), 31–67. <https://doi.org/10.14482/PSDC.37.2.158.7>
- Pepe Ferreira, C., Moreno Jiménez, M. P., & Martineli Massola, G. (2021). Bienestar Social, Autoestima y Reconocimiento: Estudio Empírico sobre Crimen y Exclusión Basado en la Categoría de Menosprecio de Axel Honneth. *Revista Colombiana de Psicología*, 30(1), 11–26. <https://doi.org/10.15446/RCP.V30N1.80978>
- Petrone, P. (2022). Características del conflicto en las organizaciones de salud y estrategias para su resolución. *Revista Colombiana de Cirugía*, 37(1), 21–26. <https://doi.org/10.30944/20117582.1478>
- Pham, Q. T., Le, X. T. T., Phan, T. C., Nguyen, Q. N., Ta, N. K. T., Nguyen, A. N., Nguyen, T. T., Nguyen, Q. T., Le, H. T., Luong, A. M., Koh, D., Hoang, M. T., Pham, H. Q., Vu, L. G., Nguyen, T. H., Tran, B. X., Latkin, C. A., Ho, C. S. H., & Ho, R. C. M. (2021). Impacts of COVID-19 on the Life and Work of Healthcare

- Workers During the Nationwide Partial Lockdown in Vietnam. *Frontiers in Psychology*, 12, 563193. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.563193/BIBTEX>
- Portoghese, I., Galletta, M., Leiter, M. P., Finco, G., D'aloja, E., & Campagna, M. (2020). Job Demand-Control-Support Latent Profiles and Their Relationships with Interpersonal Stressors, Job Burnout, and Intrinsic Work Motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2020, Vol. 17, Page 9430, 17(24), 9430. <https://doi.org/10.3390/IJERPH17249430>
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2020). Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102518. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2020.102518>
- Rahul Paul, G., & Khalid Perwez, S. (2023). Influence of quality of work life on psychological capital of organizational leaders using artificial neural networks: a study on learning in hybrid workplace. *Learning Organization*, 30(5), 630–647. <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2022-0137/FULL/XML>
- Ramzi, Z. S., Fatah, P. W., & Dalvandi, A. (2022). Prevalence of Workplace Violence Against Healthcare Workers During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, 896156. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.896156/BIBTEX>
- Raraz-Vidal, J. G., Allpas-Gomez, H. L., Torres-Salome, F. K., Cabrera-Patiño, W. M., Alcántara-Leyva, L. M., Ramos-Gómez, R. P., Aldea-Chihuantito, F. K., Colona-Risco, V., Raraz-Vidal, O. B., Raraz-Vidal, J. G., Allpas-Gomez, H. L., Torres-Salome, F. K., Cabrera-Patiño, W. M., Alcántara-Leyva, L. M., Ramos-Gómez, R. P., Aldea-Chihuantito, F. K., Colona-Risco, V., & Raraz-Vidal, O. B. (2021). Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 335–345. <https://doi.org/10.25176/RFMH.V21I2.3608>
- Rivera-Ávila, D. A., Rivera-Hermosillo, J. C., & González-Galindo, C. (2017). Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. *Investigación En Educación Médica*, 6(21), 25–34. <https://doi.org/10.1016/J.RIEM.2016.05.010>
- Rojas, M., Méndez, A., & Watkins-Fassler, K. (2023). The hierarchy of needs empirical examination of Maslow's theory and lessons for development. *World Development*, 165, 106185. <https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2023.106185>

- Ropponen, A., Josefsson, P., Böckerman, P., Silventoinen, K., Narusyte, J., Wang, M., & Svedberg, P. (2022). Sustainable Working Life Patterns in a Swedish Twin Cohort: Age-Related Sequences of Sickness Absence, Disability Pension, Unemployment, and Premature Death during Working Life. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10549. <https://doi.org/10.3390/IJERPH191710549/S1>
- Salahat, M. F., & Al-Hamdan, Z. M. (2022). Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. *Heliyon*, 8(7), e09838. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2022.E09838>
- Saragih, I. D., Tonapa, S. I., Saragih, I. S., Advani, S., Batubara, S. O., Suarilah, I., & Lin, C. J. (2021). Global prevalence of mental health problems among healthcare workers during the Covid-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 121, 104002. <https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2021.104002>
- Siegrist, J., & Wege, N. (2020). Adverse Psychosocial Work Environments and Depression—A Narrative Review of Selected Theoretical Models. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 508521. <https://doi.org/10.3389/FPSYT.2020.00066/BIBTEX>
- Silveira Teixeira, G., Da Penha Silveira, R. C., Aline Mininel, V., Teixeira Moraes, J., & Da Silva Ribeiro, I. K. (2019). Quality of life at work and occupational stress of nursing in an emergency care unit. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 28, e20180298. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2018-0298>
- Sinčić Ćorić, D., Pološki Vokić, N., & Tkalac Verčič, A. (2020). Does good internal communication enhance life satisfaction? *Journal of Communication Management*, 24(4), 363–376. <https://doi.org/10.1108/JCOM-11-2019-0146/FULL/XML>
- Singh, A. (2020). Status of Human Development Index. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/SSRN.3560804>
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú. (2021, February 25). *El 97% de los establecimientos de salud del primer nivel de atención cuenta con capacidad instalada inadecuada*. Comex Perú. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-97-de-los-establecimientos-de-salud-del-primer-nivel-de-atencion-cuenta-con-capacidad-instalada-inadecuada>
- Sun, B., Fu, L., Yan, C., Wang, Y., & Fan, L. (2022). Quality of work life and work engagement among nurses with standardised training: The mediating role of

- burnout and career identity. *Nurse Education in Practice*, 58, 103276. <https://doi.org/10.1016/J.NEPR.2021.103276>
- Tanaka, J. H. Z., Tenorio-Mucha, J., & Bazalar-Palacios, J. (2020). Association between the rurality index and work satisfaction in Peruvian physicians and nurses. *Revista Cubana de Salud Publica*, 46(2), 1–17. <https://doi.org/10.17843/RPMESP.2017.343.2822>
- Tánori Quintana, J., Vera Noriega, J. Á., Bautista Hernández, G., & Durazo Salas, F. F. (2022). Clima escolar, estilos de enfrentamiento del personal de apoyo y percepción estudiantil de violencia escolar. *Diálogos Sobre Educación. Temas Actuales En Investigación Educativa*, 13(24). <https://doi.org/10.32870/DSE.V0I24.1042>
- Tarqui Mamani, C., & Quintana Atencio, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/ARCHMED.20.1.3372.2020>
- Than, H. M., Nong, V. M., Nguyen, C. T., Dong, K. P., Ngo, H. T., Doan, T. T., Do, N. T., Nguyen, T. H. T., Van Do, T., Dao, C. X., Nguyen, T. Q., Pham, T. N., & Do, C. D. (2020). Mental health and health-related quality-of-life outcomes among frontline health workers during the peak of covid-19 outbreak in Vietnam: A cross-sectional study. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 2927–2936. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S280749>
- Turró-Garriga, O., Conde-Sala, J. L., Viñas, V., Turon-Estrada, A., Cullell-Juncà, M., Calvó-Perxas, L., Juvinyà-Canal, D., Mioshi, E., & Garre-Olmo, J. (2020). Antonovsky's sense of coherence and resistance resources reduce perception of burden in family carers of people with Alzheimer's disease. *Aging & Mental Health*, 24(10), 1717–1725. <https://doi.org/10.1080/13607863.2019.1667297>
- Wolff, R., Heusler, A., Kunaschk, M., & Osiander, C. (2024). Willingness to pay for improved working conditions of nurses: Results from a factorial survey experiment in Germany. *International Journal of Nursing Studies*, 104779. <https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2024.104779>
- World Health Organization [WHO]. (2020, April 28). *WHO calls for healthy, safe and decent working conditions for all health workers, amidst COVID-19 pandemic*. Departmental News. https://www.who.int/news/item/28-04-2020-20200428_protect_workers

- Yumashev, A., Ślusarczyk, B., Kondrashev, S., & Mikhaylov, A. (2020). Global Indicators of Sustainable Development: Evaluation of the Influence of the Human Development Index on Consumption and Quality of Energy. *Energies* 2020, Vol. 13, Page 2768, 13(11), 2768. <https://doi.org/10.3390/EN13112768>
- Zada, M., Khan, J., Saeed, I., Zada, S., & Yong Jun, Z. (2023). Linking public leadership with project management effectiveness: Mediating role of goal clarity and moderating role of top management support. *Heliyon*, 9(5), e15543. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2023.E15543>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Tipo	Escala de medición	Indicadores	Escala de medición			
Condiciones laborales	Son factores que interfieren con el desempeño de una tarea (trabajo prescrito/planificado) o actividad (acción ejecutada). Las condiciones laborales disfuncionales pueden deberse a la desorganización de la dirección, la falta de recursos y el trabajo excesivo sin cuidado físico o mental de los trabajadores (Oliveira Nunes Gama et al., 2024).	Se evaluará mediante las condiciones individuales, las condiciones intralaborales y las condiciones extralaborales mediante un instrumento elaborado por García et al. (2011) con 46 preguntas en escala de Likert por lo que está en escala ordinal.	Condiciones individuales	Cualitativa	Ordinal	Estado de salud física y salud mental	Likert 1 a 5 Categoría ordinal			
						Satisfacción laboral				
						Exigencias laborales				
						Facilidad de aprendizaje				
						Imagen personal				
						Autoconcepto				
						Facilidad de comunicación				
						Creencias y valores				
		Toma de decisiones								
		Condiciones ambientales								
		Condiciones intralaborales	Condiciones de la carga física y mental	Cualitativa	Ordinal	Condiciones de seguridad				
						Condiciones de organización				
						Condiciones extralaborales		Cualitativa	Ordinal	Calidad de la vida de la familia
										Situación de la vivienda
Servicios públicos de la vivienda										
Seguridad de zona de la residencia										
Tiempo de desplazamiento del trabajo a cada										
Situación de empleo de la familia										
Enfermedad o discapacidad en miembro familia										
Protección de familia ante contingencia										
Apoyo social, estatal y comunitario										
Calidad de vida laboral	Es la satisfacción subjetiva lograda con el trabajo y las	La calidad de vida es una variable que comprende al	Apoyo directivo	Cualitativa	Ordinal	Satisfacción laboral	Escala de puntuación 0 a 10			
						Posibilidad de promoción				
						Reconocimiento				
						Apoyo de superiores				

	relaciones interpersonales dentro de un ambiente laboral (Rahul Paul y Khalid Perwez, 2023).	apoyo directivo, la carga en el trabajo y la motivación intrínseca por medio del cuestionario CVP-35 con 35 preguntas con respuestas en escala de puntuación por lo que está en escala ordinal.				Apoyo de compañeros	Categoría ordinal
						Informe de resultados	
						Capacidad de expresión	
						Calidad de vida respecto al puesto	
						Diversidad laboral	
			Carga de trabajo	Cualitativa	Ordinal	Carga laboral	
						Preocupación laboral	
						Conflictos laborales	
						Equilibrio personal – laboral	
						Incomodidades físicas	
						Impacto en el bienestar	
			Motivación intrínseca	Cualitativa	Ordinal	Motivación	
						Apoyo de familiares	
						Creatividad	
						Capacitación	
Impacto en otras personas							
Enfoque							
			Aprecio laboral				

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario para medir las condiciones laborales

Estimado profesional de la salud este cuestionario tiene como objetivo principal conocer la percepción de los profesionales de la salud sobre sus condiciones laborales, incluyendo aspectos como la exposición a riesgos, la organización del trabajo, la carga laboral, la formación en prevención de riesgos, los recursos disponibles y las medidas de seguridad implementadas en sus centros de trabajo

Al participar en este cuestionario, los profesionales de la salud contribuyen a generar información valiosa que permitirá a las autoridades competentes, instituciones y empleadores tomar decisiones informadas y adoptar acciones concretas para proteger la integridad de quienes velan por la salud de la población.

No hay preguntas correctas o incorrectas, puede responder de acuerdo con su criterio conforme a la siguiente puntuación:

1	2	3	4	5
Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena

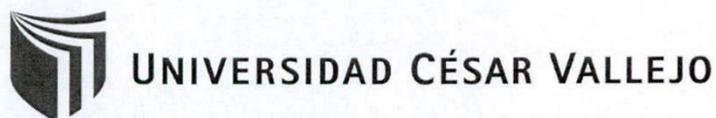
	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Su salud física es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
2	¿Su salud mental es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
3	Su trabajo satisface, en un nivel aceptable sus necesidades fisiológicas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
4	Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
5	Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
6	Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
7	Tiene facilidad para comunicarse con otros	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

	compañeros y aprender de sus experiencias			en desacuerdo		
8	Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
9	Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
10	Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en qué orden debe proceder y la forma de actuar.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
11	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
12	¿La iluminación de su lugar de trabajo es?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
13	Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
14	Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
15	La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
16	Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
17	Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
18	Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
19	Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
20	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
21	Se encuentra vacunado contra el VHB y tétano.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
22	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Muy de acuerdo

				en desacuerdo		
23	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
24	Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
25	Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
26	Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
27	Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
28	Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
29	El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
30	Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo.	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
31	Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
32	Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
33	Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
34	Califica como buena su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
35	Califica su ingreso laboral actual como bueno	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
36	Las relaciones con compañeros y superiores los considera como buenas	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

37	Cree que la calidad de vida de su familia es buena	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
38	Vive usted en arriendo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
39	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
40	La zona donde usted vive es segura	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
41	Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
42	Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado o se encuentra en la informalidad	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
43	Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
44	Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
45	Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
46	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Anexo 3. Juicio de Expertos



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CONDICION LABORAL

Definición de la variable: Las condiciones laborales están directamente relacionadas con factores que interfieren con el desempeño de una tarea (trabajo prescrito/planificado) o actividad (acción ejecutada). Las condiciones laborales disfuncionales pueden deberse a la desorganización de la dirección, la falta de recursos y el trabajo excesivo sin cuidado físico o mental de los trabajadores (Oliveira Nunes Gama et al., 2024). Por ello, es importante mejorar las condiciones laborales del personal de salud ya que puede ser una forma potencial de aliviar la escasez de profesionales competentes y, por lo tanto, puede mejorar la calidad de la atención de salud pública (Wolff et al., 2024).

Alcázar

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1- CONDICION INDIVIDUAL	Estado de salud física y mental	Considera que goza de buena salud	/	/	/	/	
		Considera que su salud mental es buena	/	/	/	/	
	Satisfacción laboral	¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable sus necesidades fisiológicas?	/	/	/	/	
	exigencias laborales	¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente?	/	/	/	/	
	Facilidad de aprendizaje	¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?	/	/	/	/	
	Imagen personal	Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo	/	/	/	/	
	Autoconcepto	Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que planteo en su formación	/	/	/	/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Alc

	Facilidad de comunicación	Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias	/	/	/	/	
	Creencias y valores	Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores	/	/	/	/	
	Toma de decisiones	Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en que orden debe proceder y la forma de actuar.	/	/	/	/	
D2- CONDICION INTRALABORAL	Condiciones ambientales	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es?	/	/	/	/	
		¿La iluminación de su lugar de trabajo es?	/	/	/	/	
		Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten reflejos o sombras	/	/	/	/	
		Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura	/	/	/	/	
		La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo	/	/	/	/	
		Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados	/	/	/	/	
		Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio	/	/	/	/	
		Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo	/	/	/	/	
		Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo	/	/	/	/	
		Se utiliza medidas de protección de riesgos durante el turno	/	/	/	/	
Se encuentra vacunado contra el VHB y tétano	/	/	/	/			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Condiciones de la carga física y mental	Considera que su puesto de trabajo es monótono y repetitivo	/	/	/	/	
	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo	/	/	/	/	
	Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas	/	/	/	/	
	Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades	/	/	/	/	
Condiciones de seguridad	Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo	/	/	/	/	
	Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería	/	/	/	/	
	Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades	/	/	/	/	
	El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario	/	/	/	/	
	Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo	/	/	/	/	
Condiciones de organización	Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad	/	/	/	/	
	Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas	/	/	/	/	
	Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud	/	/	/	/	
	Califica como buena su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud	/	/	/	/	
	Califica su ingreso laboral actual como bueno	/	/	/	/	
Las relaciones con compañeros y superiores los considera como buenas	/	/	/	/		

Alc



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

D3-CONDICION EXTRALABORAL

Calidad de vida de la familia	Cree que la calidad de vida de su familia es buena	/	/	/	/	
Situación de la vivienda	Vive usted en arriendo	/	/	/	/	
Servicios públicos de la vivienda	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)	/	/	/	/	
Seguridad de la zona de residencia	La zona donde usted vive es segura	/	/	/	/	
Tiempo desplazamiento del trabajo a casa	Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa	/	/	/	/	
Situación de empleo de la familia	Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado o se encuentra en la informalidad	/	/	/	/	
Enfermedad o discapacidad en miembro de familia	Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente	/	/	/	/	
Protección de familia ante contingencia	Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia	/	/	/	/	
Apoyo social, estatal y comunitario	Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social	/	/	/	/	
	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad	/	/	/	/	

Handwritten signature



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CONDICIONES LABORALES
Objetivo del instrumento	Evaluar el efecto de las condiciones en que laboran los profesionales y trabajadores de la salud y su correlación con calidad de vida de los mismos
Nombres y apellidos del experto	VICTOR HUGO CASANA VÉLEZ
Documento de identidad	DNI 07555555
Años de experiencia en el área	20 AÑOS EN EL SECTOR SALUD
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE LA SALUD
Nacionalidad	PERUANO
Institución	MINISTERIO DE SALUD
Cargo	ESPECIALISTA EN INVERSIONES
Número telefónico	932 113 868
Firma	
Fecha	10 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA

Definición de la variable: La variable dependiente será la calidad de vida laboral es un estilo de gestión en el que los empleados se sienten con propiedad, autosuficiencia, responsabilidad e incremento de su autoestima por la labor que realizan en su área de trabajo (Hashemi et al., 2023). Las dimensiones para evaluar serán el apoyo directivo, la carga en el trabajo y la motivación intrínseca que se analizarán conforme el cuestionario CVP-35 (Rivera-Ávila et al., 2017).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1- APOYO DIRECTIVO	Satisfacción laboral	Satisfacción con el tipo de trabajo	/	/	/	/	
		Satisfacción con el sueldo	/	/	/	/	
	Posibilidad de promoción	Posibilidad de promoción	/	/	/	/	
	Reconocimiento	Reconocimiento de mi esfuerzo	/	/	/	/	
	Apoyo de superiores	Apoyo de mis jefes	/	/	/	/	
	Apoyo de mis compañeros	Apoyo de mis compañeros	/	/	/	/	
	Informe de resultados	Recibo información de los resultados de mi trabajo	/	/	/	/	
	Capacidad de expresión	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	/	/	/	/	
		Tengo autonomía o libertad de decisión	/	/	/	/	
		Es posible que mis respuestas sean escuchadas y	/	/	/	/	✓

Handwritten signature



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

aplicadas

			/	/	/	/	
	Calidad de vida respecto al puesto	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	/	/	/	/	
	Diversidad laboral	Variedad en mi trabajo	/	/	/	/	
D2- CARGA DE TRABAJO	Carga laboral	Cantidad de trabajo que tengo	/	/	/	/	
		Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo	/	/	/	/	
		Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	/	/	/	/	
		Carga de responsabilidad	/	/	/	/	
	Preocupación laboral	Prosas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	/	/	/	/	
		Estrés (esfuerzo emocional)	/	/	/	/	
	Conflictos laborales	Conflictos con otras personas de mi trabajo	/	/	/	/	
		Interrupciones molestas	/	/	/	/	
	Equilibrio personal	Desconecto al acabar de la jornada	/	/	/	/	
		Falta de tiempo para mi vida personal	/	/	/	/	
Incomodidades físicas	Incomodidades físicas en el trabajo	/	/	/	/		
Impacto en el bienestar	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	/	/	/	/		
	Motivación	Motivación (ganas de esforzarme)	/	/	/	/	

Alcace



03 MOTIVACIÓN
INTRINSECA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Handwritten signature

		/	/	/	/	
Apoyo familiar	Apoyo de mi familia	/	/	/	/	
Creatividad	Ganas de ser creativo	/	/	/	/	
Capacitación	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	/	/	/	/	
	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	/	/	/	/	
Impacto en otras personas	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	/	/	/	/	
Enfoque	Lo que tengo que hacer queda claro	/	/	/	/	
Aprecio laboral	Me siento orgullosa de mi trabajo	/	/	/	/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)
Objetivo del instrumento	Evaluar el nivel de calidad de vida de los profesionales y trabajadores de la salud
Nombres y apellidos del experto	VICTOR HUGO CASANA VÉLEZ
Documento de identidad	DNI 07555555
Años de experiencia en el área	20 AÑOS EN EL SECTOR SALUD
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Nacionalidad	PERUANO
Institución	MINISTERIO DE SALUD
Cargo	ESPECIALISTA EN INVERSIONES
Número telefónico	932 113 868
Firma	
Fecha	10 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA

Definición de la variable: La variable dependiente será la calidad de vida laboral es un estilo de gestión en el que los empleados se sienten con propiedad, autosuficiencia, responsabilidad e incremento de su autoestima por la labor que realizan en su área de trabajo (Hashemi et al., 2023). Las dimensiones para evaluar serán el apoyo directivo, la carga en el trabajo y la motivación intrínseca que se analizarán conforme el cuestionario CVP-35 (Rivera-Ávila et al., 2017).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1- APOYO DIRECTIVO	Satisfacción laboral	Satisfacción con el tipo de trabajo	1	1	1	1	
		Satisfacción con el sueldo	1	1	1	1	
	Posibilidad de promoción	Posibilidad de promoción	1	1	1	1	
	Reconocimiento	Reconocimiento de mi esfuerzo	1	1	1	1	
	Apoyo de superiores	Apoyo de mis jefes	1	1	1	1	
	Apoyo de mis compañeros	Apoyo de mis compañeros	1	1	1	1	
	Informe de resultados	Recibo información de los resultados de mi trabajo	1	1	1	1	
	Capacidad de expresión	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	1	1	1	1	
		Tengo autonomía o libertad de decisión	1	1	1	1	
Es posible que mis respuestas sean escuchadas y		1	1	1	1		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		aplicadas					
	Calidad de vida respecto al puesto	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	1	1	1	1	
	Diversidad laboral	Variedad en mi trabajo	1	1	1	1	
D2- CARGA DE TRABAJO	Carga laboral	Cantidad de trabajo que tengo	1	1	1	1	
		Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo	1	1	1	1	
		Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	1	1	1	1	
		Carga de responsabilidad	1	1	1	1	
	Preocupación laboral	Prosas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	1	1	1	1	
		Estrés (esfuerzo emocional)	1	1	1	1	
	Conflictos laborales	Conflictos con otras personas de mi trabajo	1	1	1	1	
		Interrupciones molestas	1	1	1	1	
	Equilibrio personal	Desconecto al acabar de la jornada	1	1	1	1	
		Falta de tiempo para mi vida personal	1	1	1	1	
	Incomodidades físicas	Incomodidades físicas en el trabajo	1	1	1	1	
	Impacto en el bienestar	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	1	1	1	1	
D3-MOTIVACION INTRINSECA	Motivación	Motivación (ganas de esforzarme)	1	1	1	1	
	Apoyo familiar	Apoyo de mi familia	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Creatividad	Planas de ser creativo	1	1	1	1	
Capacitación		Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	1	1	1	1	
		Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	1	1	1	1	
Impacto en otras personas		Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	1	1	1	1	
Enfoque		Lo que tengo que hacer queda claro	1	1	1	1	
Aprecio laboral		Me siento orgullosa de mi trabajo	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CALIDA DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)
Objetivo del instrumento	Evaluar el nivel de calidad de vida de los profesionales de los trabajadores de salud
Nombres y apellidos del experto	JUAN CARLOS MARTIN NEGRETE GARAY
Documento de identidad	10612217
Años de experiencia en el área	15 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Nacionalidad	PERUANO
Institución	ESSALUD
Cargo	GERENTE
Número telefónico	964353669
Firma	 JUAN CARLOS MARTIN NEGRETE GARAY INGENIERO INDUSTRIAL Reg. CIP N° 185020
Fecha	14 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CONDICION LABORAL

Definición de la variable: Las condiciones laborales están directamente relacionadas con factores que interfieren con el desempeño de una tarea (trabajo prescrito/planificado) o actividad (acción ejecutada). Las condiciones laborales disfuncionales pueden deberse a la desorganización de la dirección, la falta de recursos y el trabajo excesivo sin cuidado físico o mental de los trabajadores (Oliveira Nunes Gama et al., 2024). Por ello, es importante mejorar las condiciones laborales del personal de salud ya que puede ser una forma potencial de aliviar la escasez de profesionales competentes y, por lo tanto, puede mejorar la calidad de la atención de salud pública (Wolff et al., 2024).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
D1- CONDICION INDIVIDUAL	Estado de salud física y mental	Considera que goza de buena salud	1	1	1	1	
		Considera que su salud mental es buena	1	1	1	1	
	Satisfacción laboral	¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable sus necesidades fisiológicas?	1	1	1	1	
	exigencias laborales	¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente?	1	1	1	1	
	Facilidad de aprendizaje	¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?	1	1	1	1	
	Imagen personal	Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo	1	1	1	1	
	Autoconcepto	Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que planteo en su formación	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Facilidad de comunicación	Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias	1	1	1	1	
	Creencias y valores	Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en que orden debe proceder y la forma de actuar.	1	1	1	1	
D2- CONDICION INTRALABORAL	Condiciones ambientales	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es?	1	1	1	1	
		¿La iluminación de su lugar de trabajo es?	1	1	1	1	
		Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten reflejos o sombras	1	1	1	1	
		Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura	1	1	1	1	
		La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo	1	1	1	1	
		Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados	1	1	1	1	
		Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio	1	1	1	1	
		Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo	1	1	1	1	
		Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo	1	1	1	1	
		Se utiliza medidas de protección de riesgos durante el turno	1	1	1	1	
		Se encuentra vacunado contra el VHB y tétano	1	1	1	1	
			Considera que su puesto de trabajo es monótono y repetitivo	1	1	1	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Condiciones de la carga física y mental	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo	1	1	1	1	
		Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas	1	1	1	1	
		Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades	1	1	1	1	
	Condiciones de seguridad	Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo	1	1	1	1	
		Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería	1	1	1	1	
		Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades	1	1	1	1	
		El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario	1	1	1	1	
		Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo	1	1	1	1	
	Condiciones de organización	Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad	1	1	1	1	
		Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas	1	1	1	1	
		Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud	1	1	1	1	
		Califica como buena su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud	1	1	1	1	
		Califica su ingreso laboral actual como bueno	1	1	1	1	
		Las relaciones con compañeros y superiores los considera como buenas	1	1	1	1	
	Calidad de vida de la familia	Cree que la calidad de vida de su familia es buena	1	1	1	1	
Situación de la vivienda		Vive usted en arriendo	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

D3-CONDICION EXTRALABORAL	Servicios públicos de la vivienda	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)	1	1	1	1	
	Seguridad de la zona de residencia	La zona donde usted vive es segura	1	1	1	1	
	Tiempo desplazamiento del trabajo a casa	Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa	1	1	1	1	
	Situación de empleo de la familia	Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado o se encuentra en la informalidad	1	1	1	1	
	Enfermedad o discapacidad en miembro de familia	Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente	1	1	1	1	
	Protección de familia ante contingencia	Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia	1	1	1	1	
	Apoyo social, estatal y comunitario	Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social	1	1	1	1	
Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad		1	1	1	1		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CONDICIONES LABORALES
Objetivo del instrumento	Evaluar el efecto de las condiciones en que laboran los profesionales y trabajadores de la salud y su correlación con la calidad de vida de los mismos.
Nombres y apellidos del experto	JUAN CARLOS MARTIN NEGRETE GARAY
Documento de identidad	10612217
Años de experiencia en el área	15 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Nacionalidad	PERUANO
Institución	ESSALUD
Cargo	GERENTE
Número telefónico	964353669
Firma	 JUAN CARLOS MARTIN NEGRETE GARAY INGENIERO INDUSTRIAL Reg. CIP N° 185020
Fecha	14 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA

Definición de la variable: La variable dependiente será la calidad de vida laboral es un estilo de gestión en el que los empleados se sienten con propiedad, autosuficiencia, responsabilidad e incremento de su autoestima por la labor que realizan en su área de trabajo (Hashemi et al., 2023). Las dimensiones para evaluar serán el apoyo directivo, la carga en el trabajo y la motivación intrínseca que se analizarán conforme el cuestionario CVP-35 (Rivera-Ávila et al., 2017).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1- APOYO DIRECTIVO	Satisfacción laboral	Satisfacción con el tipo de trabajo	1	1	1	1	
		Satisfacción con el sueldo	1	1	1	1	
	Posibilidad de promoción	Posibilidad de promoción	1	1	1	1	
	Reconocimiento	Reconocimiento de mi esfuerzo	1	1	1	1	
	Apoyo de superiores	Apoyo de mis jefes	1	1	1	1	
	Apoyo de mis compañeros	Apoyo de mis compañeros	1	1	1	1	
	Informe de resultados	Recibo información de los resultados de mi trabajo	1	1	1	1	
	Capacidad de expresión	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	1	1	1	1	
		Tengo autonomía o libertad de decisión	1	1	1	1	
Es posible que mis respuestas sean escuchadas y		1	1	1	1		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		aplicadas					
	Calidad de vida respecto al puesto	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	1	1	1	1	
	Diversidad laboral	Variedad en mi trabajo	1	1	1	1	
D2- CARGA DE TRABAJO	Carga laboral	Cantidad de trabajo que tengo	1	1	1	1	
		Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo	1	1	1	1	
		Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	1	1	1	1	
		Carga de responsabilidad	1	1	1	1	
	Preocupación laboral	Prosas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	1	1	1	1	
		Estrés (esfuerzo emocional)	1	1	1	1	
	Conflictos laborales	Conflictos con otras personas de mi trabajo	1	1	1	1	
		Interrupciones molestas	1	1	1	1	
	Equilibrio personal	Desconecto al acabar de la jornada	1	1	1	1	
		Falta de tiempo para mi vida personal	1	1	1	1	
	Incomodidades físicas	Incomodidades físicas en el trabajo	1	1	1	1	
	Impacto en el bienestar	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	1	1	1	1	
D3-MOTIVACION INTRINSECA	Motivación	Motivación (ganas de esforzarme)	1	1	1	1	
	Apoyo familiar	Apoyo de mi familia	1	1	1	1	



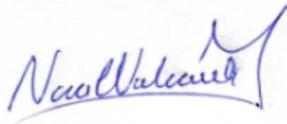
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Creatividad	Planas de ser creativo	1	1	1	1	
	Capacitación	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	1	1	1	1	
		Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	1	1	1	1	
	Impacto en otras personas	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	1	1	1	1	
	Enfoque	Lo que tengo que hacer queda claro	1	1	1	1	
	Aprecio laboral	Me siento orgullosa de mi trabajo	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CALIDA DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)
Objetivo del instrumento	Evaluar el nivel de calidad de vida de los profesionales de los trabajadores de salud
Nombres y apellidos del experto	Nora Luz Valcárcel Illatenco
Documento de identidad	23961164
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Dirección de Servicios de la Salud Lima Norte
Cargo	Especialista en Gestión de Servicios de la Salud
Número telefónico	935541798
Firma	
Fecha	14 de mayo del 2024



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CONDICION LABORAL

Definición de la variable: Las condiciones laborales están directamente relacionadas con factores que interfieren con el desempeño de una tarea (trabajo prescrito/planificado) o actividad (acción ejecutada). Las condiciones laborales disfuncionales pueden deberse a la desorganización de la dirección, la falta de recursos y el trabajo excesivo sin cuidado físico o mental de los trabajadores (Oliveira Nunes Gama et al., 2024). Por ello, es importante mejorar las condiciones laborales del personal de salud ya que puede ser una forma potencial de aliviar la escasez de profesionales competentes y, por lo tanto, puede mejorar la calidad de la atención de salud pública (Wolff et al., 2024).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
D1- CONDICION INDIVIDUAL	Estado de salud física y mental	Considera que goza de buena salud	1	1	1	1	
		Considera que su salud mental es buena	1	1	1	1	
	Satisfacción laboral	¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable sus necesidades fisiológicas?	1	1	1	1	
	exigencias laborales	¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente?	1	1	1	1	
	Facilidad de aprendizaje	¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?	1	1	1	1	
	Imagen personal	Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo	1	1	1	1	
	Autoconcepto	Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que planteo en su formación	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Facilidad de comunicación	Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias	1	1	1	1	
	Creencias y valores	Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en que orden debe proceder y la forma de actuar.	1	1	1	1	
D2- CONDICION INTRALABORAL	Condiciones ambientales	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es?	1	1	1	1	
		¿La iluminación de su lugar de trabajo es?	1	1	1	1	
		Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten reflejos o sombras	1	1	1	1	
		Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura	1	1	1	1	
		La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo	1	1	1	1	
		Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados	1	1	1	1	
		Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio	1	1	1	1	
		Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo	1	1	1	1	
		Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo	1	1	1	1	
		Se utiliza medidas de protección de riesgos durante el turno	1	1	1	1	
		Se encuentra vacunado contra el VHB y tétano	1	1	1	1	
			Considera que su puesto de trabajo es monótono y repetitivo	1	1	1	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Condiciones de la carga física y mental	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo	1	1	1	1	
		Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas	1	1	1	1	
		Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades	1	1	1	1	
	Condiciones de seguridad	Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo	1	1	1	1	
		Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería	1	1	1	1	
		Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades	1	1	1	1	
		El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario	1	1	1	1	
		Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo	1	1	1	1	
	Condiciones de organización	Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad	1	1	1	1	
		Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas	1	1	1	1	
		Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud	1	1	1	1	
		Califica como buena su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud	1	1	1	1	
		Califica su ingreso laboral actual como bueno	1	1	1	1	
		Las relaciones con compañeros y superiores los considera como buenas	1	1	1	1	
	Calidad de vida de la familia	Cree que la calidad de vida de su familia es buena	1	1	1	1	
Situación de la vivienda		Vive usted en arriendo	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

D3-CONDICION EXTRALABORAL	Servicios públicos de la vivienda	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)	1	1	1	1	
	Seguridad de la zona de residencia	La zona donde usted vive es segura	1	1	1	1	
	Tiempo desplazamiento del trabajo a casa	Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa	1	1	1	1	
	Situación de empleo de la familia	Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado o se encuentra en la informalidad	1	1	1	1	
	Enfermedad o discapacidad en miembro de familia	Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente	1	1	1	1	
	Protección de familia ante contingencia	Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia	1	1	1	1	
	Apoyo social, estatal y comunitario	Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social	1	1	1	1	
Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad		1	1	1	1		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	
Objetivo del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	Nora Luz Valcárcel Illatinco
Documento de identidad	23961164
Años de experiencia en el área	11
Máximo Grado Académico	Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Dirección de Servicios de la Salud Lima Norte
Cargo	Especialista en Gestión de Servicios de la Salud
Número telefónico	935541798
Firma	
Fecha	10 de mayo del 2024

Validez del cuestionario CONDICIONES LABORALES

Coefficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken

ITEM	CALIFICACIÓN DE LOS JUECES			V de Aiken
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	1	1	1	1
4	1	1	1	1
5	1	1	1	1
6	1	1	1	1
7	1	1	1	1
8	1	1	1	1
9	1	1	1	1
10	1	1	1	1
11	1	1	1	1
12	1	1	1	1
13	1	1	1	1
14	1	1	1	1
15	1	1	1	1
16	1	1	1	1
17	1	1	1	1
18	1	1	1	1
19	1	1	1	1
20	1	1	1	1
21	1	1	1	1
22	1	1	1	1
23	1	1	1	1
24	1	1	1	1
25	1	1	1	1
26	1	1	1	1
27	1	1	1	1
28	1	1	1	1
29	1	1	1	1
30	1	1	1	1
31	1	1	1	1
32	1	1	1	1
33	1	1	1	1
34	1	1	1	1
35	1	1	1	1
36	1	1	1	1
37	1	1	1	1
38	1	1	1	1
39	1	1	1	1
40	1	1	1	1
41	1	1	1	1

42	1	1	1	1
42	1	1	1	1
43	1	1	1	1
44	1	1	1	1
45	1	1	1	1
46	1	1	1	1
V Aiken				1

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken permite determinar cuantitativamente la relevancia de cada uno de los 46 ítems que tiene el presente cuestionario a partir de la evaluación de los 3 jueces. Se obtuvo un resultado de 1, por lo que se considera que existe una fuerte consistencia y congruencia entre las opiniones de los expertos. De esta manera, se considera VÁLIDO el instrumento para el área de aplicación.

Validez del cuestionario CALIDAD DE VIDA

Coeficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken

ITEM	CALIFICACIÓN DE LOS JUECES			V de Aiken
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	1	1	1	1
4	1	1	1	1
5	1	1	1	1
6	1	1	1	1
7	1	1	1	1
8	1	1	1	1
9	1	1	1	1
10	1	1	1	1
11	1	1	1	1
12	1	1	1	1
13	1	1	1	1
14	1	1	1	1
15	1	1	1	1
16	1	1	1	1
17	1	1	1	1
18	1	1	1	1

19	1	1	1	1
20	1	1	1	1
21	1	1	1	1
22	1	1	1	1
23	1	1	1	1
24	1	1	1	1
25	1	1	1	1
26	1	1	1	1
27	1	1	1	1
28	1	1	1	1
29	1	1	1	1
30	1	1	1	1
31	1	1	1	1
32	1	1	1	1
33	1	1	1	1
34	1	1	1	1
35	1	1	1	1
V Aiken				1

El coeficiente de validez de contenido V de Aiken permite determinar cuantitativamente la relevancia de cada uno de los 35 ítems que tiene el presente cuestionario a partir de la evaluación de los 3 jueces. Se obtuvo un resultado de 1, por lo que se considera que existe una fuerte consistencia y congruencia entre las opiniones de los expertos. De esta manera, se considera VÁLIDO el instrumento para el área de aplicación.

Anexo 4

Resultados de análisis de consistencia interna

Análisis de consistencia interna del cuestionario de condiciones laborales

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,960	46

Análisis de consistencia interna del cuestionario de calidad de vida laboral

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,970	35

Anexo 5

Consentimiento Informado

Título de la Investigación: Condiciones laborales y calidad de vida en profesionales de un establecimiento del primer nivel de atención, Lima 2024

Investigador: Mara Grace Atalaya Minaya

Propósito de estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Condiciones laborales y calidad de vida en profesionales de un establecimiento del primer nivel de atención, Lima 2024**”, cuyo objetivo es evaluar cómo las condiciones laborales afectan la calidad de vida de los profesionales de salud que trabajan en un establecimiento de primer nivel de atención en Lima durante el año 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Centro de Salud .

Describir el impacto del problema de la investigación

su contribución ayudará a mejorar la comprensión de cómo las condiciones laborales afectan la calidad de vida de los profesionales de salud, lo que podría influir en futuras políticas y prácticas laborales.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de [colocar el ambiente] de la institución [indicar la institución]. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Mara Grace Atalaya Minaya email: maragra2@hotmail.com y asesor Mónica Meneses email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos]

Fecha y hora:

Nombre y apellidos

Firma(s):

Fecha y hora:

Anexo 7

Autorización de uso de información de empresa

Anexo 6 Autorización de uso de información de empresa

Yo Ivan E. Ciriano Guzman
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
Identificado con DNI 4018852, en mi calidad de Gerente jefe
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
Del área de Control de Salud El Progreso
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa Control de Salud El Progreso
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N°, ubicada en la ciudad de Casapalca

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (a, ña.) MARA GRACE ATALAYA MINAYA, identificado(s) con DNI N°41550560, de la MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, para que utilice la siguiente información de la empresa:

CENTRO DE SALUD

con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional, Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, Trabajo académico, Otro (especificar).

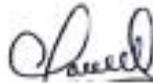
Desarrollar su tesis para optar por el grado de Maestra en la MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa


M.C. IVAN CARLOS CIRIANO GUZMAN
C. SAC. 43880
Firma y sello del Representante Legal
DNI:

Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



MARA GRACE ATALAYA MINAYA
DNI: 41550560