



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Condiciones laborales y calidad de vida del personal de  
enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

**AUTORAS:**

Echevarria Cusacani, Melany Cristy (ORCID: 0000-4000-4888-1906)

León Saldaña de Leiva, Edis (ORCID: 0000-0001-5693-4513)

**ASESORA:**

Mg. Becerra Medina de Puppi, Lucy Tani (ORCID: 0000-0002- 4000-4423)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas y Gestión en Salud

LIMA – PERÚ  
2021

## **Dedicatoria**

A Dios, por su misericordia y su amor infinito. A mi esposo José Miguel, a mis hijos Angie, José Ángel y Victoria a mis padres y hermanas quienes me impulsaron a seguir adelante a no rendirme pese a los obstáculos de la vida.

### **Edis.**

El presente estudio está dirigido a mi padre que es mi soporte para seguir adelante y ser una persona profesional, por darme constantemente su apoyo incondicional, igualmente a mis amigos por brindarme su apoyo y aliento a seguir hasta lograr mi objetivo como persona y estudiante.

### **Melany.**

## **Agradecimiento**

A Dios, por concederme la vida.

A mi esposo José Miguel e hijos y familiares por su esfuerzo y apoyo constante.

A mi alma mater, a la Mg. Lucy Becerra Medina por impartir su tiempo y conocimientos para cumplir con la presente investigación.

**Edis.**

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la salud y a mi familia, hermanos y amigos por su apoyo incondicional brindándome su apoyo y dándome ánimos para continuar mis objetivos a pesar de las diferentes dificultades que se presenten durante toda esta trayectoria de formación profesional. Así mismo agradezco a mi asesora, Mg. Lucy Becerra por su apoyo y orientación constante durante la realización del trabajo de investigación.

**Melany.**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS .....	29
ANEXOS .....	35

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Distribución del Personal de Enfermería del Servicio de Cirugía de especialidades no Covid. ....	13
<b>Tabla 2</b> Caracterización general del personal de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2021 .....	18
<b>Tabla 3</b> Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov de las condiciones laborales, sus dimensiones entre la calidad de vida .....	19
<b>Tabla 4</b> Correlación de Spearman de condición laboral y calidad de vida .....	19
<b>Tabla 5</b> Caracterización de las condiciones individuales y la calidad de vida de los profesionales de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021 .....	20
<b>Tabla 6</b> Caracterización de las condiciones intralaborales y la calidad de vida de los profesionales de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021 .....	21
<b>Tabla 7</b> Caracterización de las condiciones extralaborales y la calidad de vida de los profesionales de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021 .....	22

## Índice de gráficos

<b>Gráfico 1</b> Condiciones laborales y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021 .....	14
<b>Gráfico 2</b> Condiciones individuales y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021 .....	14
<b>Gráfico 3</b> Condición intralaboral y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021 .....	15
<b>Gráfico 4</b> Condición intralaboral y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021 .....	16

## Resumen

El presente estudio tiene como objetivo: determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida del personal de Enfermería en el Hospital Loayza, Lima 2021. Metodología: El estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental, alcance correlacional y corte transversal, la población y muestra de estudio está conformada por 58 personal de enfermería (enfermeras y técnicos de enfermería), quienes respondieron al cuestionario de la primera variable condiciones laborales consta de 46 ítems y para la segunda variable calidad de vida laboral de 34 ítems. En los resultados el 79.3% de la muestra presenta regular condición laboral, 5.2% mala condición laboral y 1.7% presenta buena condición laboral. A demás el 79.3% del personal de enfermería tiene regular calidad de vida laboral, el 12.1% presenta mala calidad de vida y el 1,7% presenta buena condición laboral. Se concluye que existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida del personal de Enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021, corroborado por el coeficiente de correlación de Spearman menor de 0.05 y una significancia de 0.029.

**Palabras clave:** Condiciones laborales, calidad de vida, personal de enfermería.

## **Abstract**

The present study aims to: determine the relationship between the working conditions and the quality of life of the Nursing staff at the Loayza Hospital, Lima 2021. Methodology: The study is of a quantitative approach, basic type, non-experimental design, correlational scope and cross-sectional section, the population and study sample is made up of 58 nursing personnel (nurses and nursing technicians), who responded to the questionnaire for the first variable working conditions consists of 46 items and for the second variable quality of work life of 34 items. In the results, 79.3% of the sample has a regular working condition, 5.2% has a poor working condition and 1.7% has a good working condition. In addition, 79.3% of the nursing staff have a regular quality of work life, 12.1% have a poor quality of life and 1.7% have a good working condition. It is concluded that there is a relationship between the working conditions and the quality of life of the Nursing staff of the Loayza Hospital, Lima 2021, corroborated by the Spearman correlation coefficient less than 0.05 and a significance of 0.029.

**Keywords: Working conditions, quality of life, nursing staff.**



## I. INTRODUCCIÓN

Enfermería continúa evolucionando sustancialmente como disciplina y profesión para alcanzar su desarrollo y reconocimiento dentro de la sociedad, requiriendo que las condiciones laborales y clima laboral sean adecuadas toda vez que en el marco asistencial puede generarse condiciones de mucho agotamiento físico y cansancio emocional y estrés que va afectando directamente la calidad de vida del personal de enfermería(1).

Para Rivera et al, en el año 2019, las condiciones laborales son causa de problemas para la salud laboral puesto que dependen del ambiente de trabajo y sus consecuencias causando gran impacto en la salud y la calidad de vida de la enfermera(2).

Según la OPS la enfermera es la mayor fuerza laboral en salud, siendo que la pandemia del Covid-19, resaltó el papel de la enfermera por sus capacidades humanas, científicas y técnicas fueron esenciales para salvar muchas vidas, fueron consideradas primordiales en la primera línea de batalla, pero a pesar de su dedicación y desvelo por provisionar cuidados esenciales, algunos factores externos que condicionaron su trabajo fueron inadecuados como el excesivo número de horas de trabajo, cambio de turno, falta de apoyo, carencia de indumentaria de protección personal(3).

Así mismo la Organización Mundial de la Salud (OMS), contempla que el 50% del recurso humano en los puestos de salud son enfermeras a nivel mundial 27.9 millones, siendo el 19.3% personal de enfermería, puesto que el personal de enfermería tiene contacto directo con los pacientes ya que está expuesta a riesgos durante su jornada de trabajo y durante esta crisis de pandemia se ha presenciado la escasez de equipos de protección personal(4).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo establece que las condiciones laborales es un problema de salud pública siendo las cifras anualmente mueren 2.79 millones de personas debido a accidente laboral y 374 millones en casos de lesión laboral por las precarias condiciones laborales resultante de la actividad laboral puesto que el personal de enfermería tiene contacto directo con

los pacientes está expuesta a riesgos durante su jornada de trabajo y durante esta crisis se ha presenciado la escasez de equipos de protección personal(5).

Un estudio de comparación en el 2018 en empleados públicos y privados sobre los efectos institucionales de las condiciones de trabajo de las enfermeras en Suiza indicaron que los directivos atraen y retienen a los personal de enfermería impulsando su fortaleza y afrontando las debilidades, además en relación al salario y ascenso las enfermeras de los hospitales públicos era más alta su satisfacción que de los hospitales privados, inclusive las condiciones laborales de los hospitales públicos en comparación de los hospitales privados son menos estresantes además los consultorios privados y los hospitales con fines de lucro atraen al personal de enfermería ofertando menos condiciones estresantes(6).

En Argentina la problemática que afecta negativamente está relacionado a las condiciones laborales y la calidad de vida de la enfermera, donde demuestra que tienen condiciones de trabajo precarias, sobrecarga laboral, sueldos bajos, deficiencia de insumos, déficit de infraestructura e insumos para trabajo y la desvalorización del personal de enfermería(7).

La calidad de vida del personal de enfermería en el ámbito laboral está acompañado del desgaste y los determinantes en el proceso de la enfermedad que generan estrés laboral repercutiendo en el nivel bajo de calidad de vida del trabajador porque siendo afectada su salud física y mental, favoreciendo el absentismo laboral, disminuyendo la productividad contando con la posibilidad de la pérdida de los servicios brindado(8).

En Perú, son limitados los estudios de investigación que muestran las condiciones laborales, en Huancayo en el año 2018 un estudio reporta que hay malas condiciones laborales en los enfermeros en un 36.7%, asimismo, expresan estar fatigadas con el trabajo que cumplen en un 48.4%; también se evidencia que cuando se vulnera las condiciones laborales de la enfermera en general, se incrementa la fatiga(9).

Otro estudio resalta la insatisfacción del personal de enfermería debido a la política del gobierno enfocado al sistema de salud carente de presupuesto para el sector

distribuido en el recurso humano, infraestructura y equipos y a los factores institucionales(10).

La calidad de vida tiene distintas percepciones, siendo que cada persona tiene sus propios estilos y situaciones, referente a la calidad de vida en enfermería, se identifica por ser un proceso muy revelador, que ha surgido muchas perspectivas para calificarlo de manera objetiva y subjetiva, donde necesita un enfoque de atención para asegurar el equilibrio y conservación del mismo(10). Al respecto Yupanqui identifica la calidad de vida laboral de la enfermera como una calidad de vida media ya que no se cumple los estándares requeridos(11).

Se observó el ambiente donde trabaja el personal de enfermería de cirugía especialidades quirúrgicas no Covid no son las más adecuadas por que los insumos que utilizan para el trabajo no son los suficientes, carencia de los recursos económicos sumado la crisis del Covid-19 a nivel mundial se ha visto afectada el personal de primera línea de atención como consecuencia ante ello el personal de enfermería ve afectada su calidad de vida resultante en accidentes y/o enfermedades laborales, llegando al absentismo laboral, contando con menos presencia de personal de enfermería.

Según el plan anual del hospital Arzobispo Loayza, los trabajadores se vieron afectados negativamente sus condiciones laborales, en el año 2017 se reportaron 103 casos de accidentes laborales, en el año 2018 fueron 123 casos y en el 2019 de 166 casos y solo para el mes de diciembre del año 2020 habían 50 casos confirmados de accidentes laborales(12).

En razón a estas situaciones emanadas de los estudios y la observación, surge la formulación del **problema** a investigar ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021? y como **problemas específicos**: 1) ¿Cuál es la relación entre las condiciones individuales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021? 2) ¿Cuál es la relación entre las condiciones intralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021? y 3) ¿Cuál es la relación entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021?

Este estudio es de suma importancia porque acrecienta los conocimientos para identificar las condiciones laborales que limitan el desempeño del trabajo del personal de enfermería. Asimismo, las implicancias prácticas consisten en que se promoverá información para tomar decisiones con el fin de establecer condiciones seguras de trabajo del personal de enfermería y por ende la mejora de su bienestar integral y calidad de vida, lo cual repercutirá en la gestión del cuidado. Por lo presentado es necesario realizar la presente investigación, teniendo en cuenta que el personal de enfermería está laborando en condiciones laborales inseguras y así mismo afectando su calidad de vida y metodológicamente el estudio tiene un aporte con la estructuración de los instrumentos de evaluación con la cual se logrará con la recolección de datos y estos generaran información confiable sobre el tema de investigación.

El **objetivo general** fue determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021 y como **objetivos específicos** fueron: 1) Identificar la relación de las condiciones individuales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021. 2) Identificar la relación entre las condiciones intralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021. 3) Identificar la relación entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.

Finalmente se plantea como **hipótesis general**, está conformada por la  $H_a$ : existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021 y como  $H_o$ : no existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021; así mismo se plantea las **hipótesis específicas**: 1)  $H_a$ : existe relación entre las condiciones individuales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.  $H_o$ : no existe relación entre las condiciones individuales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021. 2)  $H_a$ : existe relación entre las condiciones intralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021,  $H_o$ : no existe relación entre las condiciones intralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021. 3)  $H_a$ : existe relación entre las

condiciones extralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.  $H_0$ : no existe relación entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **A nivel nacional:**

Según la autora Machaca M. en Puno, en el año 2020, con su indagación para determinar la relación de la condición laboral y la calidad de vida en enfermería, este estudio fue observacional y transversal y descriptivo, con una muestra de 107 enfermeras. Se evidencian los resultados el 77,38% cuenta con buena calidad de la vida laboral, seguido el 39.28 % manifiesta tener regular condición laboral, al mismo tiempo presentan el 25 % buena condición laboral, presenta buena condición laboral el 11.90%. Además, el 3.57% del personal refiere tener calidad de vida deficiente, presentan malas condiciones laborales el 2.38% y presentan malas condiciones el 1.19%. Esta indagación afirma que si hay relación de la condición laboral y la calidad de vida, demostrado por una significancia de  $p=0.0001$  y una correlación de Pearson de 0.652(13).

Tenemos el estudio de López C. & Moscoso I. en Lima, en el año 2019, tuvo como fin identificar la relación del nivel de fatiga y las condiciones laborales del personal de enfermería del Hospital Leopoldo Barton. La investigación es cuantitativa, correlacional con corte transversal. La población fue de 80 participantes. En efecto los resultados fueron: no hay evidencia de condiciones laborales inadecuadas, continuo de un 32.5% de condiciones aceptables y 67.5% condiciones laborales adecuadas. Las condiciones individuales se evidencian el 3.75% condiciones inadecuadas, continuo de 13.75% condiciones aceptables y 82.5% presenta condiciones laborales adecuadas. La condición intralaboral se evidencia el 3.75% condiciones inadecuadas, continuo de 47.50% condiciones aceptables y 48.75% presenta condiciones adecuadas. La condición extralaboral el 81.25% presenta condición aceptable, seguido 18,75% de condición adecuada y no evidencia malas condiciones. Este estudio se usó la formula no paramétrica Chi cuadrado 2.169, df

1, P valor 0.141, donde P valor es  $>$  a 0.05 por consiguiente no trabaja con la hipótesis nula(14).

Asimismo, tenemos el estudio de Morán D. & Medina C. en Lima, en el año 2020, en su investigación tiene como fin establecer la relación del riesgo biológico y las condiciones laborales en enfermeras dicha indagación fue correlacional, cuantitativo y descriptivo. La muestra la conformo 30 trabajadores de enfermería. Los resultados del estudio demostraron una relación débil y significativa del riesgo biológico y las condiciones laborales con ( $p=0.021$ ,  $r=0.420$ ) también identifica una débil relación de las condiciones ambientales ( $p=0.016$ ,  $r=0.435$ ), residuos sólidos ( $p=0.0380$ ,  $r=0.380$ ) para riesgo biológico no demostrándose relación en el riesgo biológico y las condiciones laborales(15).

Se refiere a Espinoza M. & Idme E. en Arequipa, en el año 2021, en su estudio tuvo la finalidad de determinar la ansiedad y la condición laboral del personal de enfermería. Su población fue de 70 participantes bajo los criterios de inclusión. Se obtuvieron los siguientes resultados el 54.3% son regulares las condiciones laborales y el 28.6% son deficientes las condiciones laborales 48.6% fue alta el nivel de ansiedad, 51.4% nivel medio de ansiedad. De acuerdo con la prueba de significancia la prueba estadística existe relación el  $P = 0.046$  es menor 0.05 para edad, el  $P = 0.041$  es menor 0.05 para carga familiar, el  $P = 0.176$  es mayor 0.05 para por lo tanto no hay relación del nivel de ansiedad y el sexo, el  $P = 0.262$  es mayor 0.05 para por lo tanto no hay relación del nivel de ansiedad y el estado civil y el  $P = 0.892$  es mayor 0.05 para por lo tanto no hay relación del nivel de ansiedad y el grupo ocupacional del personal de enfermería(16).

Para Nuñez S. en Lima, en el año 2018, la finalidad de su estudio es identificar la relación de las condiciones laborales y el nivel de calidad de vida del enfermero del Hospital María Auxiliadora. Es un estudio de corte transversal, descriptivo correlacional, participaron 394 personas y en la muestra conto con 195 participantes la confiabilidad fue de 0,869 para condiciones laborales 0.917. Los resultados fueron 168 (86,2%) para calidad de vida y 0, 917 condición laboral. Se obtuvo los resultados bajo nivel para calidad de vida en (82,1%) 160, la dimensión: social nivel bajo de (81,5%)159, el entorno físico bajo nivel el (73,8%)144 y el

entorno psicológico bajo nivel de (86,7%)<sup>169</sup>. Se concluye que la condición laboral guarda relación de manera directa significativa con la calidad de vida del empleado de enfermería del Hospital María Auxiliadora, el año 2018, según Spearman de 0.790, existe relación positiva de condiciones laborales y calidad de vida siendo el P valor < 0.05 aceptando la hipótesis alterna<sup>(17)</sup>.

Grados I. en Lima, en el año 2018, presentó su trabajo con el propósito de identificar el nivel de relación de calidad de vida y las condiciones laborales del personal de enfermería del Hospital Rebagliati, dicho estudio es básica descriptiva, correlacional transversal, la población es de 120 personas. En los resultado existe una relación significativa de calidad de vida y condición laboral con una significancia de  $P= 0.002$  muestra que  $P$  es < 0.05 es por ello se rechaza la se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula<sup>(18)</sup>.

#### **A nivel internacional:**

Asimismo, la investigación internacional de Simbaña L, en Ecuador, en el año 2018, realizó su investigación con el objetivo de analizar las condiciones laborales que afectan el rol de personal de enfermería. La investigación es descriptiva, cuantitativa transversal, la muestra es de 30 enfermeros en los diferentes centros de salud, los resultados son que hay relación de las condiciones laborales con el desempeño del personal de enfermería, entre estos factores: infraestructura, sobrecarga laboral, inconformidad laboral, horarios de trabajos muy agotadores, espacios físicos y medio ambiente, la falta de materiales que condicionan el desempeño óptimo de sus funciones. Se determinó que hay relación de las condiciones laborales con el desempeño del personal de enfermería, entre estos factores: infraestructura, sobrecarga laboral, inconformidad laboral, horarios de trabajos muy agotadores, espacios físicos y medio ambiente, la falta de materiales que condicionan el desempeño óptimo de sus funciones<sup>(19)</sup>.

Orcasita A. & Almarales L. en Colombia, en el año 2019, determino la condición laboral del personal de enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar, esta investigación es descriptiva, de corte transversal conformado de 171 enfermeras, siendo los resultados adecuadas las condiciones laborales en manera de seguridad, en cuanto a la salud hay poco reconocimiento al personal de

enfermería, las remuneraciones no son justas, perciben que el trabajo es monótono, resultante en la insatisfacción laboral creando un inadecuado clima laboral. Infiriendo que las condiciones laborales remunerativas no dejan cumplir su trabajo con éxito al personal(20).

Otro trabajo es de Caicedo H. en Colombia, en el año 2019, realizó su estudio siendo el propósito de establecer el nivel de calidad de vida laboral (CVL) dentro del equipo de salud en países latinoamericanos, utilizó un metaanálisis. De acuerdo a los resultados fueron: que la CVL de los trabajadores es predominantemente baja, siendo la dimensión soporte institucional la mejor calificada y la dimensión de bienestar logrado mediante el trabajo la menor calificación. El estudio manifiesta que no existen diferencias marcadas entre los resultados de los países abordados(21).

Da Pentha et al, en Costa Rica, en el año 2021, su investigación tuvo el fin evaluar la calidad de vida de la enfermera en el área de hospitalización y su relación con las características socio demográficas y laborales. Los resultados indicaron la comparación entre "satisfacción con la calidad de vida" para la no normalidad de las variables de estudio usando la prueba Mann Whitney y la prueba t cuando se confirmó la normalidad. El nivel de significación fue del 5%. En relación con "satisfacción con la calidad de vida" y la variable "carga de trabajo" ( $P= 0,664$ ) no hubo diferencia significativa en el resultado la calidad de vida de los dos grupos (enfermeros y técnicos de enfermería), ambos valores de P son mayores a 0,05(22).

También en el estudio de Ojeda et al. en México, en el año 2020, en su investigación tuvo como fin analizar la calidad de vida laboral del personal de enfermería, este estudio es cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y de corte transversal, está conformada en 84 enfermeros, siendo 12 hombres y 72 mujeres. El resultado de los profesionales son altos niveles de satisfacción y bajos niveles de satisfacción por síndrome de quemado. El estudio aporta que hay una relación directa con el síndrome de quemado con el estrés por trauma secundario muy bajo en el Hospital de Yucatán(23).



Granero A. en España, en el año 2017, publicó su investigación con el fin de valorar la calidad de vida de la enfermera en Barcelona. El análisis fue de metodología mixta combinando el análisis cualitativo de tipo descriptivo exploratorio con el análisis cuantitativo, descriptivo, transversal. Participaron 1760 enfermeras y se usó la técnica de muestreo por conveniencia, los resultados fueron que las condiciones laborales fueron mejor valoradas por las enfermeras relacionadas al cuidado, buenas relaciones sociales, eficacia, compañerismo, responsabilidad y las condiciones laborales peor valoradas por las enfermeras el incremento de los efectos colaterales tocante al desgaste laboral, agotamiento físico, saturación mental, desgaste emocional y sobrecarga (24).

Respecto a la base teórica, se considera a las condiciones laborales al conjunto de elementos que involucran al ambiente generando condiciones favorecedoras o condiciones que dificultan el cumplir con los objetivos tanto a nivel de la formación como el desarrollo del personal de enfermería(25).

Granero A., Blanch J. y Ochoa P. en el año 2018, indican que para el personal de enfermería experimentan cambios a nivel mundial referente al trabajo las condiciones laborales se resumen en "su propia experiencia actual"(26).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), contempla que las condiciones laborales para los trabajadores es crear un entorno seguro y saludable contemplando las medidas de prevención y protección respecto a la seguridad y salud del trabajador las partes interesadas (trabajador, empleador, y el gobierno) promoviendo el bienestar tanto físico como mental para que se pueda garantizar una buena calidad de vida del trabajador.(27).

Para García et al (2011) define a las condiciones laborales en tres dimensiones: condiciones individuales, condiciones intralaborales y condiciones extralaborales(28).

Según la dimensión de condiciones individuales son aquellas condiciones endógenas, propias de la persona que lo establece como único involucrando el estado de salud, el género, personalidad, edad, imagen personal, satisfacción de

las necesidades, presencia de cualidades y habilidades únicas, asimismo ganas de adquirir nuevos conocimientos(20).

Según la dimensión condiciones intralaborales son las características relacionadas al trabajo y de la institución siendo que en el trabajo se pasa gran parte del tiempo considerando al ambiente laboral, carga mental y física, de organización y de seguridad(29), para Castejón et al, en el año (2019) las enfermedades ocupacionales que afectan a los trabajadores de salud son adquiridas en el ambiente de trabajo a consecuencia de estar expuesto al trabajo y los riesgos que conlleva el cuidar(30).

Por tal motivo el personal de enfermería que brinda atención y cuidado está expuesto a enfermedades ocupacionales que deterioran la salud física como mental siendo que el cuidar ocasiona una sobrecarga laboral y emocional. En contrariedad con el estudio de Ojeda M., Lázaro E. en el año 2018, identifica que no existe relación de la condición laboral y la enfermedad ocupacional encontrándose que la patología más frecuente de los enfermeros es: conjuntivitis 1%. tendinitis 2%, dermatitis 3%, artrosis 8%, infección urinaria 10%, migraña y faringoamigdalitis 15%, síndrome del hombro doloroso 24%, gastritis 27%, lumbalgias el 50%. Siendo el personal de enfermería el que viene experimentando cambios en el trabajo las condiciones laborales son un riesgo tanto para la salud física como mental siendo que el cuidar ocasiona una sobrecarga laboral y emocional(31).

Para Méndez y Botero, en el año 2019, las instituciones prestadoras de salud deben priorizar el cuidado de la salud de la enfermera siendo que este grupo lleva a cabo el cuidado del paciente, la administración y supervisión del tratamiento entre procedimientos y demás tareas administrativas(32). Para Carvajal et al, en el año (2019) refiere que las condiciones extralaborales incluyen las condiciones de vivienda, puntos de vista relacionados al ambiente familiar. Así mismo la implicancia en el ambiente social y económico generando un impacto en la salud y el bienestar de la enfermera(33).

De acuerdo a la calidad de vida en el centro de trabajo está relacionada directamente con el nivel de satisfacción del trabajador al ejecutar su labor en el

trabajo. Según Cabezas la calidad de vida laboral tiene 3 dimensiones: apoyo directivo, motivación intrínseca y carga de trabajo(34).

La dimensión de apoyo directivo, se refiere al apoyo que ofrecen los jefes a los trabajadores del lugar donde dirigen, donde se puede considerar algunos aspectos: que el trabajador se sienta en la libertad de expresarse y que tome sus propias decisiones para su bienestar laboral, así mismo el reconocimiento a su esfuerzo, la satisfacción con el sueldo, para que vean que son valorados, que los toman en cuenta y también motivarlos de manera constante, para que sepan que son parte de un grupo de trabajo con objetivos claros, la variedad de trabajo, libertad de decisión, y con la posibilidad de ser un ente creativo(35).

Para Aparecida S., Fabiana D. y Galan M. en el año 2020, la carga de trabajo es la percepción del trabajador con respecto a la jornada de trabajo relacionado a la rotación de pacientes, ocasionando sobrecarga laboral debido a la actividad físico e intelectual generando resultados inadecuados, déficit de la comunicación y falta de trabajo en equipo(36).

La dimensión de motivación intrínseca, hace referencia a mantenerse motivado uno mismo para laborar de manera eficaz, además todo esto surge de la persona, la necesidad de hacer bien las cosas, aprender y para satisfacción propia. El trabajo provee el medio más favorable para desarrollar las mejores capacidades resolutorias, creativas aprendidas y experiencias obtenidas a lo largo de la vida profesional para desarrollar y perfeccionar las tareas encomendadas para el bien del lugar donde laboran(24).

Considerando la teoría de Enfermería de Dorotea Orem que sustenta la investigación, aborda tres categorías en su teoría la primera: universales su funcionamiento es integral de la persona y todos los individuos la precisan con el fin de preservar la salud, el progreso y el bienestar. la segunda: cuidado personal del desarrollo se formula como resultado del proceso del desarrollo del ser humano siendo capaz de entender las necesidades, limitaciones y su campo de acción en beneficio y la tercera: cuidado personal del trastorno de la salud son resultados de incapacidades y accidentes que surgen en el área de trabajo(37).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

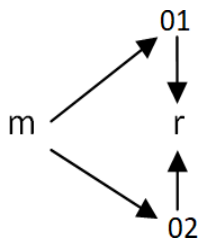
La investigación es de tipo básica, ya que busca incrementar el conocimiento de la condición laboral y la calidad de vida, estudiar sobre el desarrollo de estos fenómenos para identificar la naturaleza durante el proceso sin cambiar el contexto práctico(38).

De igual manera el estudio presento un enfoque cuantitativo porque expresa los resultados a través de medidas numéricas y análisis estadísticos para determinar la condición laboral y calidad de vida del personal de enfermería(39).

**Diseño de investigación:** En este estudio el diseño es no experimental, debido que las variables no fueron modificadas ni manipuladas, por lo que el estudio fue a través de observaciones del problema en el contexto natural(40).

**Estudio correlacional con corte transversal:** Describen relaciones entre dos o más variables en un determinado periodo de tiempo(40).

El estudio respondió al siguiente esquema:



Interpretando el diagrama tenemos:

M = Personal de Enfermería

O<sub>1</sub> = Condiciones laborales

O<sub>2</sub> = Calidad de vida del personal de enfermería

r = Correlación de variables.

### 3.2. Variables y operacionalización

La variable una propiedad que se observa y se puede medir (39). El estudio tiene dos variables, cuya definición operacional se encuentra en anexos.

**Variable 1:** Condiciones Laborales (Dimensión individual, intralaboral, extralaboral)

**Variable 2:** Calidad de Vida del personal de enfermería (motivación intrínseca, apoyo directivo y carga de trabajo)

### 3.3. Población muestra y muestreo

#### Población muestral:

Para Ricapa y Silva en el 2021 refieren a Hernández y Mendoza 2018 que: “son el grupo de casos con similares características siendo integrante al que se desea estudiar. Considerando las características de contenido, sitio y de tiempo”(41).

El estudio estuvo elaborado para 69 Licenciados de Enfermería y técnicos de enfermería de cirugía especialidades no Covid que comprende los servicios de Cirugía especialidades I, Cirugía especialidades II y Pabellón 10B del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Del total de 69 participantes bajo los criterios de inclusión solo participaron en el estudio 58 participantes.

**Tabla 1**

*Distribución del Personal de Enfermería del Servicio de Cirugía de especialidades no Covid.*

SERVICIOS	PERSONAL DE ENFERMERÍA		TOTAL
	ENFERMERAS	TÉCNICOS	
Cirugía especialidades 1	11	12	23
Cirugía especialidades 2	11	12	23
Pabellón 10B	11	12	23
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>36</b>	<b>69</b>

*Fuente: Rol mensual de trabajo 2021*

**Muestreo no probabilístico:** La elección de las unidades no intervino la probabilidad sino de razones relacionadas con las características de la investigación(39).

### **Criterio de inclusión**

- Personal de Enfermería laborando en los servicios de hospitalización de cirugía especialidades no Covid (Cirugía especialidades I, Cirugía especialidades II y Pabellón 10B) del Hospital Loayza.
- Personal de Enfermería que participe en el estudio de manera voluntaria y firme el consentimiento informado.

### **Criterios de exclusión**

- El personal de Enfermería que no labore en los servicios de hospitalización de cirugía especialidades no Covid (Cirugía especialidades I, Cirugía especialidades II y Pabellón 10B) del Hospital Loayza.
- El personal de Enfermería que no firme el consentimiento informado.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

**Técnica:** En relación a la técnica empleada fue la encuesta, utilizada con mucha frecuencia en investigaciones de distintas índoles tanto las sociales por la estructura que presentan muy eficiente para conseguir la información requerida en el estudio.

**Instrumento:** Como instrumento en la recolección de datos de información sobre las condiciones laborales se usara la escala tipo Likert, que fue presentado por García J. y colaboradores en Bogotá que fue adaptado por Fabiola Berrospi Dionisio y Karina Martínez Hernández en su estudio en Huancayo, está conformado de 46 ítems lo cual se dividió en tres dimensiones: Condiciones intralaborales: (26 ítems), Condiciones extralaborales: (10 ítems) y Condiciones individuales: La representación del instrumento por dimensiones se considera: Condiciones intralaborales: Muy malas (0 - 20.8), Mala (20.9 - 41.6), Regular (41.7 - 62.4), Buenas (62.5 - 83.2) muy buenas (83.3 - 104) Condiciones extralaborales: muy malas (0 - 8), Mala (9 - 16), regular (17 - 24), Buenas (25 - 32), muy buenas (33 - 40). Condiciones individuales: muy malas (0 - 8), Mala (9 - 16), regular (17 - 24), Buenas (25 - 32) y muy buenas (33 - 40).

Para trabajar el instrumento por completo se tiene: muy mala condición laboral (0 - 36.8), mala condición laboral (36.9 - 73.6), regular condición laboral (73.7 - 110.4), buena condición laboral (110.5 - 147.2), muy buena condición laboral (147.3 - 184).

Para la segunda variable el cuestionario fue creado por Karasek en 1989 y adaptada por Cabezas en 1998, está conformado por 34 ítems, incluye tres dimensiones: Carga de trabajo (11 ítems), Motivación intrínseca (10 ítems), Apoyo directivo (12 ítems), dentro de las opciones de respuesta se tiene; deficiente: (valor 1,2); regular: (valor 3, 4,5); buena: (valor 6,7,8) y excelente: (valor 9,10).

La representación del instrumento por dimensiones se considera: carga de trabajo: bajo (11 - 22), regular (23 - 55), alta (56 - 88), excesiva (89 - 110), motivación intrínseca: deficiente (10 - 20), regular (21 - 50), bueno (51 - 80), excelente (81 - 100), apoyo directivo: deficiente (12 - 24), Regular (25 - 60), bueno (61 - 96), excelente (273 - 340).

Para interpretar el instrumento por completo se tenía: deficiente: (34 – 68 puntos), regular: (69 – 170 puntos), buena: (171 – 272 puntos), excelente: (273 – 340 puntos).

**Validez:** El cuestionario de condiciones laborales fue sometido a validez de contenido, por Juan Carlos García Ubaque y colaboradores en Bogotá, Colombia a través del 83 juicio de expertos para su aplicabilidad en un estudio en Lima – Perú, luego en un estudio en Huancayo en el 2017 fue sometió a validez de constructo mediante la prueba de KMO y Bartlett con un valor 0.88 y una significancia de 0.00.

El cuestionario de calidad de vida, cuenta con validez en España como en estudios en otros países sometido por Fernández, Santa & Casado en el 2007; Martín en el 2004, en cuanto a nuestro país fue sometido a la validez por Y. Arana y F. Valencia en el 2015 en Arequipa donde se encontró el valor de 0.81.

**Confiabilidad:** Ambos instrumentos fueron empleados mediante una prueba piloto contando con la participación de 10 personales de enfermería que labora en el Hospital Loayza. Con el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach 0.76 para el cuestionario de condición laboral y 0.85 para el cuestionario de calidad de vida;

resultados que indican una buena confiabilidad para ambos cuestionarios. (Anexo 7).

### **3.5. Procedimientos**

Para la realización de la investigación se contó previamente con la aprobación de la Escuela Profesional de Enfermería, luego se solicitó la autorización pertinente a las autoridades correspondientes del Hospital Arzobispo Loayza, así como también a la jefa del departamento de enfermería para recolectar los datos se empleó los instrumentos a los trabajadores en distintos servicios efectuando una justificación del propósito del estudio y pidiendo que respondan de forma sincera e individual.

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

Al finalizar se recopila los datos encuestados se pasa por la tabulación del programa Excel, para posteriormente exportarlo al programa SPSS 25.0, donde se analiza los resultados, el cual facilita los datos en tablas de frecuencias, de porcentajes y de gráficos necesarios para la interpretación de los resultados de cada variable con sus dimensiones correspondientes.

En cuanto a la prueba de hipótesis, se hace uso del estadístico de Spearman, un análisis no paramétrico, que ayuda para comprobar las hipótesis planteadas, y consiguiendo su interpretación. Mediante dichos resultados estadísticos como inferenciales se elaboró las conclusiones y recomendaciones del caso.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el estudio se aplicarán los siguientes principios bioéticos:

Conforme al principio de autonomía se aplicará el consentimiento informado donde se explica los objetivos del estudio.

Conforme al principio de justicia todos los profesionales de enfermería tendrán las mismas oportunidades de ser sujetos de estudio sin hacer distinción de los mismos.

Conforme al principio de no maleficencia no se someterá a riesgo, ni a daño a los participantes del estudio. Se conservará la privacidad y protección de los datos desde el inicio y al final de la recolección de información, solo se usará en función a los objetivos de estudio.



Beneficencia, la investigación determina una realidad y su relación con la calidad de vida del personal de enfermería.

Finalmente, es muy importante resaltar que esta investigación se llevara a cabo teniendo las autorizaciones correspondientes de la entidad de salud y los consentimientos informados de cada uno de los participantes del centro hospitalario en mención solicita por medio de la Unidad de Capacitación y Desarrollo la siguiente documentación a presentar:

Anexo 2 Ficha de investigación

Anexo 3 Dictamen del Comité de Ética

Anexo 4 Carta de Factibilidad

Anexo 5 Compromiso del investigador principal

Anexo 6 Compromiso del investigador.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Caracterización general del personal de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2021*

<b>Datos Sociodemográficos</b>	<b>Categorías</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Edad</b>	18 a 29 años	1	1,7
	30 a 59 años	42	72,4
	60 a mas	15	25,9
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>
<b>Sexo</b>	Masculino	6	10,3
	Femenino	52	89,7
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>
<b>Servicio en que labora</b>	Cirugía Especialidades I	15	25,9
	Cirugía Especialidades II	20	34,5
	Pabellón 10B	23	39,7
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>
<b>Condición Laboral</b>	Nombrado	43	74,1
	Cas	5	8,6
	Cas-Covid	10	17,2
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>

**Interpretación:** Según los datos obtenidos se visualiza que, del total del personal de enfermería, el 72.4% se hallan en el rango de 30 a 59 años, seguido del 25.9% en el rango de 60 a más años y el 1.7% en el rango de 18 a 29 años, el 89.7% corresponden al sexo femenino.

El 39,7% de enfermeros trabajan en el Pabellón 10B, el 34,5% en Cirugía especialidades II y el 25,9% en el servicio de Cirugía especialidades I; siendo el 74.1% nombrados, seguido con el 17,2% su condición laboral son Cas – Covid y por último el 8,6 % su condición laboral son CAS.

## Prueba de normalidad

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov de las condiciones laborales, sus dimensiones entre la calidad de vida*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Condiciones Laborales	.072	58	<b>.020</b>
Condiciones Individuales	.120	58	<b>.036</b>
Condiciones Intralaborales	.129	58	<b>.017</b>
Condiciones Extralaborales	.152	58	<b>.002</b>
Calidad de Vida	.106	58	<b>.010</b>

**Interpretación:** El análisis estadístico con la prueba de correlación de Kolmogorov - Smirnov indica que como el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se trabaja con la hipótesis de trabajo, por eso se concluye que los datos no tienen distribución normal y por lo tanto se utilizara la correlación Spearman para la prueba de hipótesis.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis General:

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.

**Tabla 4**

*Correlación de Spearman de condición laboral y calidad de vida*

		Correlación	Condición Laboral	Calidad de Vida
<b>Rho de Spearman</b>	Condición Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.287
		Sig. (bilateral)	.	<b>.029</b>
		N	58	58
	Calidad de Vida	Coefficiente de correlación	.287	1.000
		Sig. (bilateral)	<b>.029</b>	.
		N	58	58

**Interpretación:** El análisis estadístico nota la presencia de una relación Spearman de las condiciones laborales y calidad de vida, existe una relación de 0.029 demostrando que p valor es menor a 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto, existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.

### Hipótesis específica 1

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre las condiciones individuales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las condiciones individuales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.

**Tabla 5**

*Caracterización de las condiciones individuales y la calidad de vida de los profesionales de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021*

Correlaciones			Condición Individual	Calidad de Vida
Rho de Spearman	<b>Condición Individual</b>	Coefficiente de correlación	1.000	.177
		Sig. (bilateral)	.	<b>.015</b>
		N	58	58
	<b>Calidad de Vida</b>	Coefficiente de correlación	.177	1.000
		Sig. (bilateral)	<b>.015</b>	.
		N	58	58

**Interpretación:** El análisis estadístico nota la presencia de una relación Spearman de las condiciones individuales y calidad de vida existe una relación de 0.015 demostrando que el p valor es menor a 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, existe relación entre las condiciones individuales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.

### Hipótesis específica 2

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre las condiciones intralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las condiciones intralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021

**Tabla 6**

*Caracterización de las condiciones intralaborales y la calidad de vida de los profesionales de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Condición Intralaboral</b>	<b>Calidad de Vida</b>
Rho de	<b>Condición</b>	Coefficiente de correlación	1.000	.183
Spearman	<b>Intralaboral</b>	Sig. (bilateral)	.	<b>.019</b>
		N	58	58
	<b>Calidad de Vida</b>	Coefficiente de correlación	.183	1.000
		Sig. (bilateral)	<b>.019</b>	.
		N	58	58

**Interpretación:** El análisis estadístico nota la presencia de una relación Spearman de las condiciones intralaborales y calidad de vida, existe una relación de 0.019 demostrando que el p valor es menor a 0.05 entonces se trabaja con hipótesis alterna y se rechaza hipótesis nula, por lo tanto, existe relación entre las condiciones intralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.

### **Hipótesis específica 3**

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.

**Tabla 7**

*Caracterización de las condiciones extralaborales y la calidad de vida de los profesionales de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021*

<b>Correlaciones</b>			<b>Condición Extralaboral</b>	<b>Calidad de Vida</b>
Rho de	<b>Condición</b>	Coeficiente de correlación	1.000	.391
Spearman	<b>Extralaboral</b>	Sig. (bilateral)	.	<b>.002</b>
		N	58	58
	<b>Calidad de Vida</b>	Coeficiente de correlación	.391	1.000
		Sig. (bilateral)	<b>.002</b>	.
		N	58	58

**Interpretación:** El análisis estadístico nota la presencia de una relación Spearman entre condiciones extralaborales y calidad de vida, existe una relación de 0.002 demostrando que p valores menor a 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, existe relación entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.

## V. DISCUSIÓN

Las condiciones laborales son causa de problemas para la salud de los trabajadores no solo por las implicancias individuales, puesto que dependen del ambiente de trabajo y sus consecuencias causando gran impacto en la salud y la calidad de vida del personal de enfermería. Es por ello que el objetivo general del estudio es determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021.

En esta investigación las condiciones laborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima está relacionada de forma positiva y directa con un resultado de Spearman de 0.029, lo que evidencia que el p valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna lo que quiere decir que las condiciones laborales y la calidad de vida se encuentran relacionadas de manera significativa, estos hallazgos se asemejan al estudio de Machaca M. cuyo resultado es que existe relación entre ambas variables condiciones laborales y calidad de vida quien encontró según Pearson 0.652 y una significancia de  $p= 0.0001$  la diferencia con el estudio es que la calidad de vida de las enfermeras en mayor porcentaje era valorada como buena en cambio en este estudio las enfermeras valoraron como regular calidad de vida (13).

Además de acuerdo a los hallazgos de esta investigación no coincide con el estudio de López C. & Moscoso I. quienes encontraron que no hay relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga de la enfermera siendo el 67.5% muestra condición adecuada en el centro de trabajo, condición aceptable el 32.5% y condición inadecuada el 0%. Siendo que en la dimensión intralaboral el 48.75% muestra condición adecuada en el centro de trabajo, continuo de 47.50% la condición aceptable y de condición inadecuada el 3,75%. Asimismo, se usó la prueba no paramétrica Chi cuadrado,  $df 1$ , P valor 0.141, donde el p valor es  $> 0.05$  como resultado no rechaza la hipótesis nula(14). Contrarios al resultado de este estudio que hay relación significativa entre las variables de estudio donde la condición laboral fue regular.

Por esta razón es muy importante que el ambiente donde se desenvuelve la enfermera deba contar con las condiciones laborales creando un entorno seguro y saludable. En la teoría de Dorotea Orem menciona que la universalidad de la persona es integral a su funcionamiento con el fin de preservar la salud, el progreso y el bienestar del personal de enfermería(37).

En los últimos tiempos por el tema de la pandemia donde el personal de enfermería ha sido exigido en sus máximas capacidades, donde ha experimentado las muertes de sus pacientes, la impotencia de no poder ayudar y la escasez de suministros y la inadecuada preparación para enfrentar una pandemia.

Según la dimensión de condiciones individuales, son aquellas condiciones endógenas propias de la persona que lo establece como único involucrando el estado de salud, el género, personalidad, edad, imagen personal, satisfacción de las necesidades, presencia de cualidades y habilidades únicas, asimismo ganas de adquirir nuevos conocimientos(20).

En relación a la condición individual y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021 se nota la presencia de una relación Spearman de 0.015 demostrando que el p valor es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Dichos hallazgos se asemejan con los encontrados en el estudio de Nuñez S., hallo una correlación Spearman de 0.790 por lo tanto existe relación alta y positiva entre las variables de estudio siendo el p valor < a 0.05 por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna(17). Discrepando con el estudio de Da Pentha los resultados indicaron la comparación entre "satisfacción y la calidad de vida" para la no normalidad de las variables por medio de la prueba Mann Whitney y la prueba t cuando se confirmó la normalidad donde el nivel de significación fue del 5%(25). Es por ello que cuando las condiciones individuales y los factores humanos se encuentran en equidad, el personal concibe sentimientos de confianza en sí mismo, incrementa su motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud, lo que permite el aumento en la productividad.



Se puede señalar que las condiciones intralaborales son características que están relacionadas al trabajo y la institución, siendo que en el trabajo se pasa gran parte del tiempo, considerándose que se debe concebir un ambiente óptimo para los trabajadores lo cual contribuye a la seguridad, el desempeño y productividad en la organización(29)

Respecto a la dimensión de las condiciones intralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021 se nota la presencia de una relación Spearman de 0.019 demostrando que el p valor es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tales resultados se comparan con el estudio de Morán D. & Medina C. quienes demostraron una relación débil y significativa del riesgo biológico y las condiciones laborales con ( $p=0.021$ ,  $r=0.420$ ), encontrándose una débil relación entre las condiciones ambientales ( $p=0.016$ ,  $r=0.435$ ), condiciones para la eliminación de residuos sólidos ( $p=0.038$ ,  $r=0.380$ ) y por último el riesgo biológico(15). De acuerdo con el estudio de Grados I. tuvo como propósito identificar el nivel de relación de calidad de vida y las condiciones laborales del personal de enfermería, con la participación de 120 personas. Lo cual tuvo una relación significativa de calidad de vida y condición laboral con una significancia de  $P= 0.002$  muestra que  $P$  es  $< 0.05$  es por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula(18). Las condiciones laborales son afectadas por la infraestructura de la institución, los insumos y materiales deficientes que perjudican a la realización de las diversas actividades de las enfermeras.

Para Carvajal et al, en el año (2019) refiere que las condiciones extralaborales incluyen las condiciones de vivienda, puntos de vista relacionados al ambiente familiar y todo su entorno. Así mismo la implicancia en el ambiente social y económico generando un impacto en la salud y el bienestar de la enfermera(33). Por último, a las condiciones extralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021 denota la presencia de una relación Spearman de 0.002 demostrando que el p valor es menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Lo que se asemeja al estudio de Espinoza M. & Idme E. hallaron en su estudio que si existe relación siendo el p valor  $0.006 < a 0.05$  para edad, seguido de p valor  $0.041 < a 0.05$  para carga familiar, contrarios al p valor  $0.176 > a 0.05$  no hay relación para nivel de ansiedad y sexo, seguido de p valor  $0.262 > a 0.05$  no hay relación para nivel de ansiedad y estado civil y el p valor  $0.892 > a 0.05$  no hay relación para nivel de ansiedad y grupo ocupacional(16). Así mismo Caicedo H. 2019 manifiesta que el aspecto laboral y familiar tiene un efecto directo en lo que respecta a la calidad de vida laboral, porque la familia es la red primaria y secundaria que interviene en la formación integral de cada uno de sus integrantes ocupados laboralmente(21). Por otra parte el ambiente familiar se relaciona directamente con la calidad de vida laboral, porque la familia es la red principal donde influye la formación y desempeño integral de cada trabajador.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza - Lima 2021, es decir, existe una relación de 0.029 demostrando que p valor es menor a 0.05 por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

**Segunda:** Existe relación significativa entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital Loayza - Lima 2021, es decir, existe una relación de 0.015 por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1.

**Tercera:** Existe relación significativa entre las condiciones intralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza - Lima 2021, es decir, existe una relación de 0.019 por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2.

**Cuarta:** Existe relación significativa entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza - Lima 2021, es decir, existe una relación de 0.002 por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3.

## VII. RECOMENDACIONES

De los resultados se hace las siguientes recomendaciones:

**Primera:** Al Hospital establecer programas que tengan como objetivo mejorar las condiciones laborales del personal de salud, haciendo hincapié en mejorar las condiciones ambientales, de seguridad y organización; disminuir la carga física y mental por cantidad de trabajo, además de ocuparse de garantizar la dotación periódica de adecuadas medidas de protección.

**Segunda:** A la jefatura de Enfermería a impulsar políticas que incrementen el reconocimiento del esfuerzo del personal de enfermería, que impulse el apoyo entre compañeros y jefes, mejore la comunicación jerárquica mediante la información de los resultados del trabajo que se realiza.

**Tercera:** Al personal de enfermería gestionar y exigir la dotación completa de insumos, materiales y equipos a través de un requerimiento, sustentando las necesidades de cada servicio para brindar una atención de calidad.

**Cuarta:** Propiciar un ambiente familiar donde el personal de enfermería que sienta que su trabajo es valorado fortaleciendo y velando por el bienestar los lazos familiares lo que conlleva a mejorar la calidad de vida y las condiciones extralaborales.

## REFERENCIAS

1. Carrasco Crivillero OP, Castillo Saavedra EF, Salas Sánchez RM, Reyes Alfaro CE. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. 2020;1–14. Available from: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043/682>
2. Rivera Porras D, Bonilla Cruz NJ, Carrillo Sierra SM, Forgiony Santos J, Silva Monsalve G. Educación para la salud laboral: Perspectivas teórica desde la intervención. 2019;1–8. Available from: <https://www.proquest.com/docview/2354379916/7033EA77985641E4PQ/2?accountid=37408>
3. Salud OM de la. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes [Internet]. 2020. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
4. Fuentes Bermúdez GP. Nursing and COVID-19: giving recognition to the profession in times of adversity. 2020;2000(3):1–4. Available from: <https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/2970/2332>
5. Suárez Egoávil C. Occupational disease and absenteeism in the workers in one Hospital in Lima -Perú. Rev la Fac Med Humana. 2021;21(2):364–71.
6. Aeschbacher R, Addor V. Institutional effects on nurses' working conditions: A multi-group comparison of public and private non-profit and for-profit healthcare employers in Switzerland. Hum Resour Health [Internet]. 2018;16(1):1–10. Available from: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12960-018-0324-6.pdf>
7. Aspiazu E. Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. Trab y Soc [Internet]. 2017;(28):1–25. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387349334002.pdf>
8. Silveira Teixeira G, da Penha Silveira RC, Aline Mininel V, Teixeira Moraes J, da Silva Ribeiro IK. Calidad de vida en el trabajo y estrés ocupacional de enfermería en unidad de atención de urgencias. Texto e Context Enferm [Internet]. 2019;28:1–14. Available from: <https://www.scielo.br/j/tce/a/6TxMDpzqW3Zd4VS7pKJzH8K/?format=pdf&lang=en>

9. Berrospi Dionisio F, Martínez Hernández K. Condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del Hospital Regional Ramiro Priale ESSALUD– Huancayo - 2017 [Internet]. Universidad Peruana los Andes; 2018. Available from: [http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/359/BERROSPI F%2C MARTINEZ K..pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/359/BERROSPI%20MARTINEZ%20K..pdf?sequence=1&isAllowed=y)
10. Campos Truyenque G, Nolberto Sifuentes VA, Coras Bendezú DM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev Enferm Hered [Internet]. 2018;11(1):01–7. Available from: [file:///G:/UNIVERSIDAD/UCV 9no CICLO/MI TESIS/TESIS WORK/PROBLEMA/3520-Texto del artículo-9880-2-10-20210618.pdf](file:///G:/UNIVERSIDAD/UCV%209no%20CICLO/MI%20TESIS/TESIS%20WORK/PROBLEMA/3520-Texto%20del%20artículo-9880-2-10-20210618.pdf)
11. Yupanqui Tenorio C. Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del INEN - 2019 [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2019. Available from: [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3040/TESIS Yupanqui Camilo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3040/TESIS%20Yupanqui%20Camilo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Ministerio de Salud M. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. 2021 p. 01–81. Available from: [http://hospitalloayza.gob.pe/files/TRAS\\_289500779708784\\_.pdf](http://hospitalloayza.gob.pe/files/TRAS_289500779708784_.pdf)
13. Machaca Idme M del P. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2019 [Internet]. Universidad Nacional del Altiplano de Puno; 2020. Available from: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13798/Machaca\\_Idme\\_Milagros\\_Del\\_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13798/Machaca_Idme_Milagros_Del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
14. Lòpez Gil C, Moscoso Gaspar IR. Condiciones de trabajo relacionadas al nivel de fatiga en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Leopoldo Barton - EsSalud, 2018 [Internet]. 2019. Available from: [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3001/TESIS López Cristina - Moscoso Isabel.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3001/TESIS%20López%20Cristina%20-%20Moscoso%20Isabel.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
15. Morán Chaparro de Huamán DM, Medina Padilla CJ. Condiciones laborales y riesgo biológico en enfermeras de la Central de Esterilización , Hospital Nacional Arzobispo Loayza , Lima 2020 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59838/Morán\\_CDHDM-Medina\\_PCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59838/Morán_CDHDM-Medina_PCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
16. Espinoza Corrales MS, Idme Volcazàn EI. “Condiciones laborales y ansiedad en personal de salud que labora en contexto Sars-Cov-2 en el primer nivel de atención Arequipa, 2020” [Internet]. Vol. 5. 2021. Available from:

[http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12756/ENesco\\_ms\\_idviei.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12756/ENesco_ms_idviei.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

17. Nuñez Chávez SL. Nivel de calidad de vida profesional y condiciones laborales del enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018. 2018;9(1):1–144. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2015.07.010><http://dx.doi.org/10.1016/j.visres.2014.07.001><https://doi.org/10.1016/j.humov.2018.08.006><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24582474><https://doi.org/10.1016/j.gaitpost.2018.12.007>
18. Grados Guerrero IC. Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima – 2016 [Internet]. Tesis. Universidad César Vallejo; 2018. Available from: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16999>
19. Simbaña Simisterra LP. Cindiciones Laborales que afectan el desempeño del rol del personal de enfermería del distrito 08D01 de la ciudad de Esmeraldas [Internet]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2018. Available from: [https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1698/1/SIMBAÑA\\_SIMISTERRA\\_LUISA.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1698/1/SIMBAÑA_SIMISTERRA_LUISA.pdf)
20. Orcasita Almarales AP, Ovalle Yaguna L. Condiciones laborales del personal de enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar. Biociencias [Internet]. 2019;14(1):1–17. Available from: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/biociencias/article/view/5334/4641>
21. Caicedo Fandiño HY. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. 2019;11(2):1–22. Available from: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/5081/pdf>
22. da Penha Silveira RC, da Silva Ribeiro IK, Aline Mininel V. Qualidade de vida e sua relação com o perfil sociodemográfico e laboral de trabalhadores de enfermagem hospitalar. 2021;1–14. Available from: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria/article/view/44769/47107>
23. Ojeda López RN, Mul Encalada J, Jiménez Díez O. Calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán. RICS H Rev Iberoam las Ciencias Soc y Humanísticas [Internet]. 2020;9(17):1–27. Available from: <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/205/956>

24. Granero Lázaro A. Calidad de vida laboral de las enfermeras Evaluación y propuesta de mejora [Internet]. Vol. 9. Universidad de Barcelona; 2017. Available from: [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  
25. García Trillo MÁ, Marín Laredo M, Valenzuela Gandarilla J, Morales Rodríguez M. Salud, educación, cultura e innovación tecnológica para la discapacidad [Internet]. Enited.Org. 2018. 113–122 p. Available from: [http://enited.org/Libro1\\_2018.pdf#page=28](http://enited.org/Libro1_2018.pdf#page=28)
  
26. Granero A, Blanch JM, Ochoa P. Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2018;26:1–8. Available from: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/PcYykCWJPjrfPyzmYMwm56d/?format=pdf&lang=es>
  
27. García de la Calle JR. El ODS 8 y el ODS 16 : Derechos laborales , trabajo seguro y acceso a la justicia . Algunas reflexiones y datos sobre la situación en España. 2021;1–3. Available from: [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/07/garcia\\_noticias\\_cielo\\_n7\\_2021.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/07/garcia_noticias_cielo_n7_2021.pdf)
  
28. García Ubaque JC, Beltrán Lizarazo AH, Daza López ML. Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. Av en Enfermería [Internet]. 2011;29(2):331–41. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-45002011000200012&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002011000200012&lng=en&tlng=en)
  
29. Luengo Martínez C, Montoya Cáceres P. Condiciones de trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2020;66(259):12. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n259/0465-546X-mesetra-66-259-69.pdf>
  
30. Castejón Castejón J, Company Escalas A, Fábrega Górriz O. 13 - Riesgos laborales [Internet]. Eight Edit. Atención primaria. Problemas de salud en la consulta de medicina de familia. Elsevier España; 2019. 315–341 p. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/B978-84-9113-185-4/00013-X>
  
31. Ojeda Mino MA, Lázaro Alcántara E. Enfermedades ocupacionales del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo. Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque.2018. ACC CIETNA Rev la Esc Enfermería. 2019;6(2):21–31.



32. Méndez Beltrán J, Botero Carvajal A. Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. 2019;38(4):501–7. Available from: <https://www.proquest.com/docview/2331232967/fulltextPDF/C6DBC0C368074FADPQ/1?accountid=37408>
  
33. Carvajal Vera C, Aranda Beltrán C, González Muñoz E, León Cortés S, González Baltazar R. Desórdenes músculo esqueléticos y factores de riesgo psicosocial en el personal de enfermería de cuidados intensivos en Ecuador. Rev Médico-Científica la Secr Salud Jalisco [Internet]. 2019;6(1):55–63. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2019/sj191h.pdf>
  
34. Mendoza León NM. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo [Internet]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019. Available from: [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8773/Tesis\\_57889.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8773/Tesis_57889.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  
35. Albornoz Carlos V, Chiquez Bardales JJ. Condiciones Laborales y Habilidad DelCuodado Humanizado en el Enfermero/a del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima 2018 [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2018. Available from: [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2155/TITULO - Virginia Albornoz Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1mpu3uLIJPx3i3hinHevSmdrcJ29tg9VpiubxwXfTA4m\\_aGRWVatKT8U](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2155/TITULO - Virginia Albornoz Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1mpu3uLIJPx3i3hinHevSmdrcJ29tg9VpiubxwXfTA4m_aGRWVatKT8U)
  
36. Aparecida Trovó S, Fabiana Cucolo D, Galan Perroca M. Time and quality of admissions: nursing workload. Rev Bras Enferm [Internet]. 2020;73(5):1–7. Available from: <https://www.scielo.br/j/reben/a/D99qJ8wjmbd8VwDBvkSSpcc/?format=pdf&lang=en>
  
37. Naranjo Hernández Y, Concepción Pacheco JA, Rodríguez Larreynaga M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gac méd espirit [Internet]. 2017;19(3):89–100. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/espirituana/gme-2017/gme173i.pdf>
  
38. Álvarez Risco A. Clasificación de las investigaciones. Univ Lima [Internet]. 2020;12. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/322967825.pdf>
  
39. Hernández Sampieri R. Metodología de la Investigación [Internet]. 1386. 634

p. Available from: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf?fbclid=IwAR2bNeBUYhBy534tBMRW35oEgjaSVVHZbrstU-q9FNUvC0SjM-esLEhXP4>

40. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. *Metodol la Investig* [Internet]. 2014;6:88–101. Available from: [http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510\\_06\\_color.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1)
41. Ricapa Chamorro GA, Silva Barbarán E. Condiciones de salud y calidad de atención del personal de enfermería, Puesto de Salud Alto Perú Chosica 2020. [Internet]. *Transtornos Alimenticios*. 2021. 27 p. Available from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2216%0Ahttp://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
42. De Arco Canoles O del C, Puenayan Portilla YG, Vaca Morales LV. Modelo de promoción de la salud en el lugar de trabajo: una propuesta. 2019;37(2):230–40.
43. Montero Vizcaíno YY, Vizcaíno Alonso M del C, Montero Vizcaíno Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Rev Cuba Med Mil* [Internet]. 2020;49(2):01–11. Available from: <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/369/514>

## **ANEXOS**



## Anexo 1:

### Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
<b>CONDICIONES LABORALES</b>	Según Arco et al, en el año 2018, refiere que las condiciones laborales es el conjunto de aspectos particulares de cada trabajador respecto al trabajo realizándose en un entorno laboral provocando el proceso de salud-enfermedad(42).	Para el cuestionario de las condiciones laborales tiene una escala tipo Likert de 5 opciones que califica de la siguiente manera: muy buena: 4 puntos, buena: 3 puntos, regular: 2 puntos, mala: 1 punto y muy mala: 0 puntos; y para otros casos es: muy de acuerdo: 4 puntos, de acuerdo: 3 puntos, ni de acuerdo ni en desacuerdo: 2 puntos, en desacuerdo: 1 punto, muy en desacuerdo: 0 puntos.	<b>INDIVIDUALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estado de salud física, mental</li> <li>- Satisfacción laboral</li> <li>- Exigencias laborales</li> <li>- Facilidad de aprendizaje</li> <li>- Auto concepto e imagen personal</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Creencias y valores</li> <li>- Expectativas de la formación</li> <li>- Toma de decisiones</li> </ul>	<b>ESCALA ORDINAL</b>  1. Muy mala 2. Mala 3. Regular 4. Buena 5. Muy Buena
			<b>INTRALABORALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones ambientales</li> <li>- Condiciones de carga física y mental</li> <li>- Condiciones de seguridad</li> <li>- Condiciones de organización</li> </ul>	
			<b>EXTRALABORALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Situación socio económica, educativa de la localidad.</li> <li>- Situación y relación en el grupo familiar y social.</li> <li>- Efecto del trabajo en el medio familiar</li> </ul>	



VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	VALOR FINAL
<b>CALIDAD DE VIDA</b>	Según Montero et al, en el año 2020, considera la calidad de vida como el "sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe asociado a la carga de la profesión y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontarlos"(43).	La calidad de vida laboral es el grado de satisfacción, bienestar físico, psicológico y social experimentado por los profesionales de enfermería en Especialidades Quirúrgicas No Covid del Hospital Loayza; el cual será medido según las dimensiones de apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, que comprende de 34 ítems. Rango deficiente: (valor 1,2); regular: (valor 3, 4,5); buena: (valor 6,7,8) y excelente: (valor 9,10).	<b>APOYO DIRECTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Institucional</li> <li>- Jefe de servicio</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Reclamaciones</li> <li>- Director</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Propuestas</li> <li>- Salarios</li> <li>- Creatividad</li> </ul>	<b>ESCALA ORDINAL</b> deficiente: (valor 1,2); regular: (valor 3, 4,5); buena: (valor 6,7,8) excelente: (valor 9,10).
			<b>CARGA DE TRABAJO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo y superación</li> <li>- Compañerismo</li> <li>- Satisfacción</li> </ul>	
			<b>MOTIVACIÓN INTRINSECA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presión recibida</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Apoyo mutuo</li> <li>- Seguro de sí mismo</li> </ul>	

## **Anexo Nº 2**

### **Comité de Investigación Institucional CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL LOAYZA, LIMA 2021**

#### **Procedimientos y participación:**

Para la realización de esta investigación se contará previamente con la aprobación de la Escuela Profesional de Enfermería ya que se solicitará autorización pertinente al comité de ética del Hospital Arzobispo Loayza, para recolectar los datos se empleará los instrumentos a los trabajadores de Enfermería en los servicios de Cirugía especialidades I, Cirugía especialidades II y Pabellón 10B efectuando una justificación del propósito del estudio y pidiendo que respondan de forma sincera e individual.

#### **Riesgos o incomodidades:**

La aplicación del documento será de manera presencial teniendo en cuenta las medidas de bioseguridad correspondientes.

#### **Confidencialidad de la información:**

Me han explicado con claridad los objetivos del estudio, se me explico que la información recolectada será estrictamente de carácter confidencial para fines de investigación científica

#### **Problemas o preguntas:**

Para responder preguntas pertinentes al estudio la investigadora y trabajadora del Hospital Nacional Arzobispo Loayza (Edis León Saldaña de Leiva), o los derechos del sujeto (Dr. Eduardo Matos Prado presidente del comité de Ética del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, teléfono: (01) 6144646 Anexo 5201).



**CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL LOAYZA, LIMA 2021**

**"CONSENTIMIENTO INFORMADO"**

Buenos días al personal de enfermería Licenciadas (os) y Técnicas (os) de Enfermería, soy Edis León Saldaña de Leiva y la Srta. Melany Cristy Echevarría Cusacani de la Facultad de Enfermería de la Universidad César Vallejo, estamos realizando el estudio investigación titulado: "Condiciones laborales y calidad de vida del personal de enfermería en el Hospital Loayza, Lima 2021" con el objetivo de determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y la calidad de vida del personal de enfermería en el Hospital Loayza, Lima 2021. Se solicita su consentimiento para participar de forma voluntaria en el estudio, con la seguridad de que no se afectará en absoluto su integridad física ni moral. Le informo, que, si usted opta por participar en el estudio, toda la información obtenida será manejada de forma confidencial y anónima, de uso exclusivo por las investigadoras.

FIRMA DEL CONSENTIMIENTO: He leído la información arriba. Estoy de acuerdo en todos los puntos indicados y firmo en señal de conformidad de que participo en forma voluntaria en la investigación que aquí se describe.

---

FIRMA

.../...../....

Fecha

## CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

### A. DATOS GENERALES

- Edad:  18-29 años     30-59 años     60 a más
- Sexo:  Masculino     Femenino
- Servicio en el que labora:  Cirugía especialidades I  
 Cirugía especialidades II  
 Pabellón 10B
- Situación laboral:  Nombrado     CAS     CAS-COVID

N°	ITEMS	CALIFICACION				
<b>CONDICIONES INDIVIDUALES</b>						
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 compañeros y aprender de sus experiencias	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
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
<b>CONDICIONES INTRALABORALES</b>						
<b>A. Condiciones ambientales</b>						
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 (a) contra el VHB y tétano y la Covid-19	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>B. Condiciones de la carga física y mental</b>						
22	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
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
<b>C. Condiciones de seguridad</b>						
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
<b>D. Condiciones de organización</b>						
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
<b>CONDICIONES EXTRALABORALES</b>						
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

**FUENTE:** EL cuestionario de aplicación de la evaluación de las condiciones de trabajo de enfermería, elaborado Juan García Ubaque y fue adaptado por Fabiola Berrospi y Karina Martínez en el 2017 en Huancayo, Perú.

Buscar en todas las conversaciones

Activo

UCV  
UNIVERSIDAD  
CORA VILLALBA

10 de 267

**Mail Delivery Subsystem** lun, 4 oct 19:42 (hace 9 días) ☆  
No se ha completado la entrega Se ha producido un problema temporal al entregar el mensaje a magda.daza@shaio.org.com. Gmail lo seguirá intentando d...

**Juan Carlos García Ubaque** mar, 5 oct 16:01 (hace 8 días) ☆ ↶ ⋮  
para mí ▾

Respetadas Edis y Melany  
Buenas tardes  
En atención a su solicitud les confirmo que por supuesto que puede usarlo,  
La única condición al respecto es referenciar la fuente, (de acuerdo con las recomendaciones éticas y de propiedad intelectual)...  
Ahora bien, si van a realizar algún ajuste o modificación al instrumento, les rogaría hacernoslo saber para la "memoria histórica" del mismo...  
Gracias por la consideración, y feliz resto de semana

JUAN CARLOS GARCIA UBAQUE MD MSc PhD  
Profesor Titular

N°	PREGUNTAS	DEFICIENTE		REGULAR			BUENA			EXCELENTE	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>APOYODIRECTIVO</b>											
1	Satisfacción con el tipo de trabajo										
2	Satisfacción con el sueldo										
3	Posibilidad de promoción										
4.	Reconocimiento de mi esfuerzo										
5	Apoyo de mis jefes										
6	La institución donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto										
7	Recibo información de los resultados de mi trabajo.										
8	Posibilidad de expresarlo que pienso y necesito.										
9	Posibilidad de ser creativo										
10	Tengo autonomía o libertad de decisión										
11	Variedad en mi trabajo.										
12	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas										
<b>CARGA DE TRABAJO</b>											
13.	Cantidad de trabajo que tengo.										
14	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.										
15	Presión que recibida para mantener la calidad de mi trabajo.										
16	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.										
17	Conflicto con otras personas de mi trabajo										
18	Falta de tiempo para mi vida personal										
19	Incomodidad física en el trabajo										
20	Carga de responsabilidad										
21	Interrupciones molestas										
22	Estrés esfuerzo emocional										
23	Mi trabajo tiene consecuencias negativas.										
<b>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>											
24	Motivación(ganas de esforzarme)										
25	Apoyo de mi familia										
26	Ganas de ser creativo										
27	Descontento al acabar la jornada laboral										
28	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.										
29	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual										
30	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas										
31	Lo que tengo que hacer queda claro										
32	Me siento orgulloso(a) de mi trabajo										
33	Apoyo de los compañeros										
34	Calidad de vida de mi trabajo										

**FUENTE:** El cuestionario Calidad de vida profesional fue creado por Karasek en 1989 y adaptada por Cabezas en 1998.

Anexo N° 3



**Dictamen del Comité de Ética en Investigación**

La que suscribe, presidenta del Comité de Ética de la Escuela de Enfermería la Dra. Kelly Myriam Jiménez de Aliaga, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Condiciones laborales y calidad de vida del personal de Enfermería del hospital Loayza, Lima 2021; ” presentado por los autores graduandos: Echevarría Cusacani Melany Cristy y León Saldaña de Leiva Edis con la asesora: Mg. Becerra Medina Lucy Tani, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable (x) observado ( ) desfavorable ( ).

Lima, 12, de noviembre de 2021



Dra. Kelly Myriam Jiménez de Aliaga



**Presidenta del Comité de Ética en Investigación  
Programa Académico de Enfermería**

Mg. Lucy Tani Becerra Medina

**Escuela Profesional de Enfermería UCV**

**CARTA DE FACTIBILIDAD**

Lima, 8 de Noviembre del 2021

Doctor:

**SELIM C. SEGUIN ALFARO**

Director de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación.

**HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA**

Presente. -

Por la presente tengo a bien dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente y en referencia al Proyecto de Investigación titulado: **“Condiciones Laborales y Calidad de Vida del Personal de Enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021”** del cual, las investigadoras principales Edís León Saldaña de Leiva y Melany Cristy Echeverría Cusacani alumnas del décimo ciclo de la Facultad de Enfermería de la Universidad César Vallejo, le comunico lo siguiente:

Después de haber revisado dicho Proyecto de Investigación opino que:

Es factible y conveniente para este servicio.

No es factible por los siguientes motivos:

---

---

---

**Atentamente.**

MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL "ARZOBISPO LOAYZA"

**Mg. María Elena Franco Cortez**

**Mg. María Elena Franco Cortez**  
**Jefa del Departamento de Enfermería**



Anexo Nº 5

**CARTA DECOMPROMISO DEL INVESTIGADOR**

Yo, Edis León Saldaña de Leiva Investigador Principal del Proyecto de Investigación titulado: **“Condiciones Laborales y Calidad de Vida del Personal de Enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021”**; me comprometo a respetar las normas institucionales y éticas del Hospital y entregar un ejemplar, en escrito y formato electrónico, a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, de la versión final del Trabajo de Investigación. Así como de cualquier documento publicado en relación al presente proyecto.

Así mismo, en relación a la publicación del mismo por parte del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Autorizo su publicación

No autorizo su publicación

**Lima, 05 de Noviembre del 2021**



-----

Edis León Saldaña de Leiva

**Anexo Nº 6**

**CARTA DE COMPROMISO DEL INVESTIGADOR**

Yo Melany Cristy Echevarría Cusacani investigadora del Proyecto de Investigación titulado: “**Condiciones Laborales y Calidad de Vida del Personal de Enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021**”; me comprometo a respetar las normas institucionales y éticas del Hospital y entregar un ejemplar, en escrito y formato electrónico, a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, de la versión final del Trabajo de Investigación. Así como de cualquier documento publicado en relación al presente proyecto.

Así mismo, en relación a la publicación del mismo por parte del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Autorizo su publicación

No autorizo su publicación

**Lima, 05 de Noviembre del 2021**

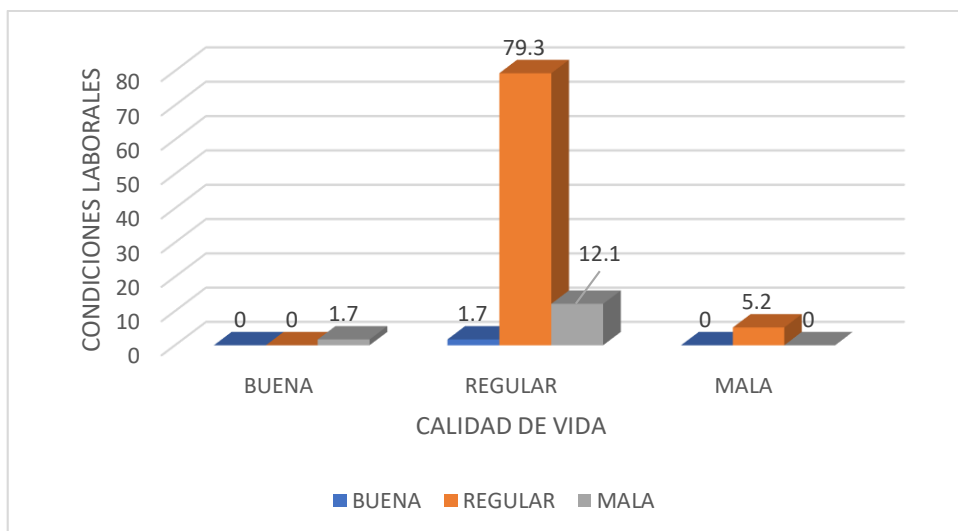


-----  
Melany Cristy Echevarría Cusacani



### Gráfico 1

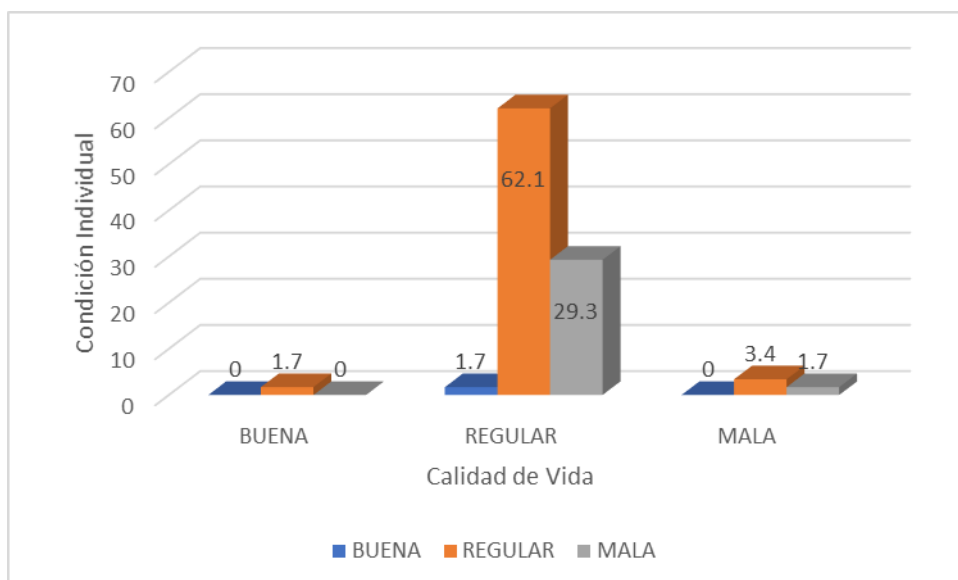
Condiciones laborales y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021



**Interpretación:** En el gráfico 1 se evidencia que del 93.1% del personal tiene regular calidad de vida laboral, el 79.3% tiene condiciones laborales regulares, seguido de 12.1% tiene condiciones laborales malas y 1.7% tiene buenas condiciones laborales. Por lo tanto, del 5.2% de enfermeras tiene regular calidad de vida laboral no presentando mala ni buenas condiciones laborales el personal de enfermería.

### Gráfico 2

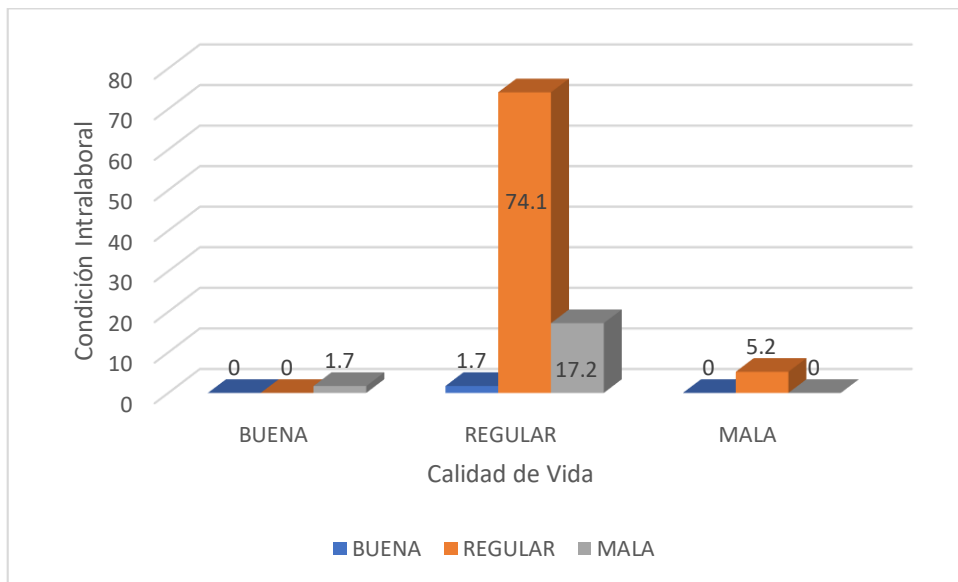
Condiciones individuales y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021



**Interpretación:** En el gráfico 2 se evidencia que del 93.1% del personal tiene regular calidad de vida laboral, el 62.1% tiene condiciones individuales regulares, seguido de 29.3% tiene condiciones individuales malas y 1.7% tiene buenas condiciones individuales. Por lo tanto, del 5.2% tienen mala calidad de vida laboral, el 3.4% presentan regulares condiciones individuales y el 1.7% presenta malas condiciones laborales.

**Gráfico 3**

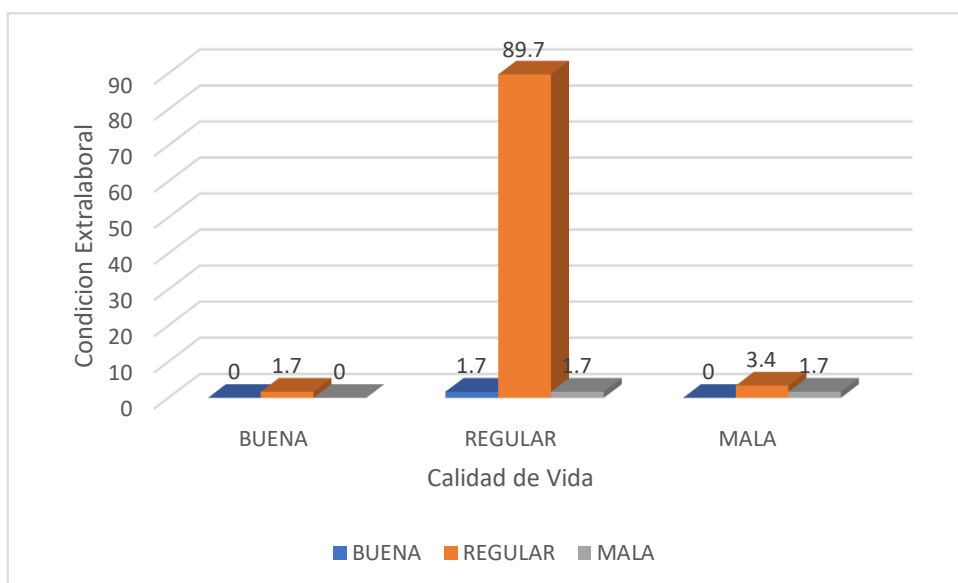
*Condición intralaboral y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021.*



**Interpretación:** En el gráfico 3 se evidencia que del 93.1% del personal de enfermería tiene regular calidad de vida laboral, el 74.1% tienen regulares condiciones intralaborales, seguido del 17.2% malas condiciones intralaborales y 1.7% buenas condiciones intralaborales. Por lo tanto, el 5.2% del personal de enfermería tiene condiciones individuales regulares.

#### Gráfico 4

Condición intralaboral y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2021.



**Interpretación:** En el gráfico 4 se evidencia que del 93.1% del personal de enfermería tiene regular calidad de vida laboral, el 89.7% tiene regulares condiciones extralaborales, seguido del 1.7% que tienen malas y buenas condiciones extralaborales. Por lo tanto, el 5.2% que tiene mala calidad de vida laboral el 3.4% presentan regulares condiciones extralaborales y 1.7% presentan mala condición extralaboral.