



**Universidad
Norbert Wiener**

**Universidad Privada Norbert Wiener
Escuela de posgrado**

Condiciones de trabajo y su relación con la calidad de vida
laboral de la enfermera en el complejo hospitalario policia
nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” 2019

**Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de
Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería**

Presentado por:

Chung Fernandez, Li Lang

Código ORCID: 0000-0002-8745-590X

Asesor: Dr. Bonilla Asalde, César Antonio

Código ORCID: 0000-002-4470-1939

Lima – Perú

2022

Tesis

Condiciones de trabajo y su relación con la calidad de vida laboral de la enfermera en el Complejo Hospitalario Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” 2019

Línea de investigación

Salud, enfermedad y ambiente

Asesor

Dr. BONILLA ASALDE, CÉSAR ANTONIO

Código Orcid: 0000-002-4470-1939

Dedicatoria

A mis queridos hijos Liang Fo y Shen
Qiang, ustedes son mi
motivo y motor para
seguir adelante

Agradecimiento

A mi querida madre, que gracias a su apoyo incondicional logré alcanzar una meta más.

INDICE

Portada.....	i
Título.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice (general, de tablas y figuras)	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	viii
Introducción.....	ix
CAPITULO I: EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulacion del problema.....	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas especificos.....	5
1.3 Objetivos de la investigacion.....	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos especificos	6
1.4Justificacion de la investigación.....	6
1.5. Limitaciones de la investigación:.....	8
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	10
2.1 Antecedentes de la investigación.....	10
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	10
2.1.2 Antecedentes nacionales	13
2.2 Bases teoricas	16
2.3. Formulacion de hipotesis	30
2.3.1 Hipótesis general.....	30
2.3.2 Hipótesis especificas	31
2.4. Operacionalizacion de variables e indicadores.....	32
2.5 Definicion de terminos basicos	35

CAPITULO III: METODOLOGIA.....	36
3.1 Tipo y nivel de investigación	36
3.2 Diseño de la investigación.....	36
3.3 Población y muestra	37
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	38
3.4.1 Descripción de instrumentos	38
3.4.2 Validación de instrumentos	39
3.5 Procesamiento y análisis de datos	40
3.6 Aspectos éticos	41
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
4.1. Procesamiento de datos: Resultados.....	42
4.2 Prueba de hipótesis	48
4.3 Discusión de resultados	51
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
5.1. Conclusiones.....	56
5.2 Recomendaciones	57
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	60
ANEXOS	66
• Anexo 1: Matriz de consistencia	
• Anexo 2: Instrumento 1	
• Anexo 3: Instrumento 2	
• Anexo 4: Formato de consentimiento informado	

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral	43
Tabla 2: Dimensión condiciones individuales y calidad de vida laboral.....	45
Tabla 3: Dimensión intralaboral y calidad de vida laboral.....	46
Tabla 4: Dimensión extralaboral y calidad de vida laboral.....	47
Tabla 5: Correlación entre condiciones de trabajo y calidad de vida laboral.....	48
Tabla 6: Correlación entre condiciones individuales y calidad de vida laboral.....	49
Tabla 7: Correlación entre la dimensión intralaboral y calidad de vida laboral.....	50
Tabla 8: Correlación entre la dimensión extralaboral y calidad de vida laboral.....	51

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral.....	44
Figura 2: Dimensión condiciones individuales y calidad de vida laboral.....	45
Figura 3: Dimensión intralaboral y calidad de vida laboral.....	46
Figura 4: Dimensión extralaboral y calidad de vida laboral.....	47

Resumen

Objetivo: Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna. **Metodología:** Enfoque cuantitativo, nivel de investigación descriptivo correlacional, diseño observacional y transversal. Muestra conformada por 150 enfermeras. Para medir la variable condiciones de trabajo, se utilizó el instrumento elaborado por *García* et al. en Colombia el año 2011 y adaptado por *Berrosipi* et al. el 2017 en Perú. La medición de la variable variable calidad de vida laboral, se realizó con el cuestionario CVP_35 elaborado por *Karasek*. Debido a la utilización de escalas de medición de la variable cualitativa ordinal polinómica, se recurrió al coeficiente de correlación de *Spearman* para la comprobación de hipótesis. **Resultados:** Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna. Además, existe correlación estadísticamente significativa entre las dimensiones de las condiciones de trabajo (individual, intralaboral y extralaboral) y la calidad de vida laboral. **Conclusiones:** Los resultados de la prueba de hipótesis dan cuenta de una relación Rho de Spearman = 0.813 entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral con un p valor = 0,001 entre las variables, confirmando que es estadísticamente significativo.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, calidad de vida relacionada con la salud, enfermeras clínicas.

Abstract

Objective: To determine how the working conditions are related to the quality of work life of the nurse in the hospitalization area of the Internal Medicine Service.

Methodology: Quantitative approach, correlational descriptive research level, observational and cross-sectional design. Sample made up of 150 nurses. To measure the working conditions variable, the instrument developed by Garcia et al. in Colombia in 2011 and adapted by Berrospi et al. in 2017 in Peru. The measurement of the variable quality of working life was carried out with the CVP_35 questionnaire prepared by Karasek. Due to the use of ordinal polynomial qualitative variable measurement scales, Spearman's correlation coefficient was used to test the hypothesis. **Results:**

There is a significant relationship between the working conditions and the quality of work life of the nurses who work in the hospitalization area of the Internal Medicine Service. In addition, there is a statistically significant correlation between the dimensions of working conditions (individual, intra-labor and extra-labor) and the quality of working life. **Conclusions:** The results of the hypothesis test show a Spearman's $Rho = 0.813$ relationship between working conditions and quality of working life with a p value = 0.001 between the variables, confirming that it is statistically significant.

Keywords: Working conditions, health-related quality of life, clinical nurses.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene el propósito de determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del servicio de medicina interna en el Complejo hospitalario PNP “Luis Nicasio Sáenz”, pretende además ser el punto de partida para investigaciones futuras que contribuyan a seguir profundizando el abordaje de esta problemática que pone en riesgo la calidad de la atención que brindan los servicios de salud.

Esta investigación se encuentra distribuida en cinco capítulos debidamente ordenados que parte desde la identificación del problema hasta las conclusiones y recomendaciones del estudio.

En el Capítulo I, se plantea la situación problemática; en el Capítulo II, se desarrolla un marco teórico en base las variables de estudios, que sustenten su uso y la forma de su conceptualización y operacionalización; también, se formuló una hipótesis en función del problema en cuestión y el sustento teórico; en el Capítulo III, se desarrolla la metodología empleada para la siguiente investigación, además se consideró los aspectos éticos que guiaron para el desarrollo de la investigación. En el Capítulo IV, se exponen los resultados en función a un análisis descriptivo e inferencial; poniendo a prueba la hipótesis, también se analizan los resultados con la discusión de estos; finalmente en el Capítulo V, se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Los efectos de la globalización y los grandes avances tecnológicos, están generando transformaciones en el mundo del trabajo, influenciadas por factores económicos, sociales, políticos y culturales, lo cual afecta las condiciones de organización, dirección y desarrollo de las actividades laborales (1).

El trabajo, constituye un ingrediente sustancial para la sobrevivencia de las personas y sus familias, proporcionando los medios económicos para el sustento, adicionalmente potencia las capacidades que contribuyen a la realización personal, proporcionando bienestar, satisfacción y calidad de vida (2). Sin embargo, a pesar de lo dicho, la calidad de vida laboral, se considera un problema emergente en el mundo, aunque no existen datos fiables que

cuantifiquen el riesgo, según las condiciones de trabajo y su impacto sobre la actividad laboral, especialmente en sistemas de salud (3).

En 41 países del mundo, 1200 millones de trabajadores se enfrentan a desafíos en relación a la calidad del trabajo. Las mujeres reciben un salario menor que los hombres y generalmente tienen que laborar más horas. Existen evidentemente diferencias acerca de la calidad de vida laboral, lo que se ve reflejado en la naturaleza del trabajo realizado dentro de los diversos sectores, ocupaciones y lugares de empleo; considerando valores, compromiso, clima, satisfacción, autoestima, entre otros; este tema se encuentra profundamente relacionado con las condiciones de trabajo (4).

Las condiciones laborales adecuadas de los profesionales de la salud en general y específicamente de las enfermeras en América Latina; se podrán obtener, siempre y cuando se superen algunas formas de exclusión, como: mercado laboral y empleo inaccesibles; para lo cual es conveniente abordar algunos retos, como: la inestabilidad laboral, institucionalidad laboral precaria e inequidad en el mercado de trabajo. Sobre todo, obtener evidencia acerca de su impacto en el bienestar y rendimiento profesional, desde la mirada de sus dimensiones: condición individual, condición intra laboral y condición extra laboral (5).

En el caso particular de la calidad de vida laboral, esta se explica en razón al grado de satisfacción además del bienestar global (físico, psicológico, económico y social), percibido en el lugar de trabajo, el cual ha sido tradicionalmente relacionado a las condiciones laborales en que se realiza (6).

Acorde con ello, condiciones de trabajo es el cumulo de particularidades ambientales, técnicas y de organización que supeditan el accionar laboral en función a sus dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo, y motivación intrínseca de vida laboral (7).

Se debe agregar que los sistemas de salud no son ajenos a estos cambios, indudablemente presentan barreras y facilitadores para el desarrollo. La evidencia obtenida destaca el impacto de estos cambios en la salud del trabajo, el bienestar y desempeño laboral, incluyendo la calidad de vida del profesional de enfermería (8-10).

En definitiva, las condiciones de trabajo en el ámbito sanitario evidencian una alta carga de exigencias, destacando entre ellas el incremento de sobrecarga laboral, disminución del nivel de ingresos, mayores exigencias de los pacientes, la falta de reconocimiento, considerable competencia por fuentes de trabajo, elevada competitividad, presión por formación permanente para incrementar la especialización, sin embargo no siempre es posible, por los costos inaccesibles para el personal de salud y la escasa disponibilidad de tiempo para ello. Esta situación, ocasiona problemas de salud y deterioro del ambiente laboral, sobre todo en el entorno físico, la intensidad del trabajo, calidad del tiempo asignado, entorno social, las competencias, perspectivas e ingresos (11).

En el sistema de salud, se han incrementado los costos de la atención, se han producido cambios en el financiamiento de las intervenciones y el aseguramiento universal se encuentra en expansión, son aspectos que han empujado una transformación en las políticas sanitarias con la finalidad de

convertir los establecimientos de salud en más rentables y eficientes, bajo la premisa que la salud es un asunto primordial y condición de desarrollo para los países. Pero esto ha traído como consecuencia un ambiente laboral hostil, caracterizado por limitado trabajo en equipo, demasiadas horas laborales, estrés ante la presencia de factores emocionales e interpersonales que disminuyen el rendimiento (12).

En el caso específico del profesional de enfermería, encargado de brindar cuidado personalizado y trato humanizado al paciente, pese a los obstáculos que encuentra en su entorno laboral – sobrecarga laboral y falta de tiempo - enfrentando un escenario cada vez más difícil y complejo, representado por exigencias en su salud física y mental – los cuales se convierten en un desafío para generar lecciones aprendidas y construir una realidad positiva desde esa perspectiva, permitiéndole acercarse de manera más eficiente y cálida, a la comprensión de los problemas de las personas que tiene a su cuidado (13).

Finalmente, el régimen de salud de la Policía nacional del Perú - PNP, agrega a las funciones asistenciales requerimientos de mando y comando que obligan a la enfermera a mayor capacitación, ampliando sus habilidades y destrezas, pues a mayor grado mayor responsabilidad; es por ello que la investigación pretende determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del servicio de medicina interna en el Complejo hospitalario PNP “Luis Nicasio Sáenz”.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”- 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo las condiciones de trabajo en su dimensión individual se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”- 2019?
- ¿Cómo las condiciones de trabajo en su dimensión intralaboral se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”- 2019?
- ¿Cómo las condiciones de trabajo en su dimensión extralaboral se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”- 2019?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar cómo las condiciones de trabajo en su dimensión individual se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.
- Identificar cómo las condiciones de trabajo en su dimensión intralaboral se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.
- Identificar cómo las condiciones de trabajo en su dimensión extralaboral se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación Teórica

La teoría de la atención burocrática de Marilyn Anne Ray, planteaba que la mejor seguridad de los pacientes, el decrecimiento de fallas en la prescripción y administración de fármacos, en suma, la calidad de la atención de enfermería, entre otros; se ponía en peligro, cuando se incrementaba la cantidad de la atención en complejos sistemas de salud burocráticos (14). Por tanto, la calidad

no puede alcanzarse sin entender de manera ética la acción correcta de la atención, para todos los pacientes independiente de las condiciones del entorno. Esta teoría se centra en la enfermería en organizaciones complejas, como los hospitales, contribuyendo a distinguir en las organizaciones la cultura y el significado de la vida laboral.

La cultura en una organización, es la construcción social basada en la interacción entre la fuerza productiva, es decir el trabajador y las condiciones laborales. Existen en el trabajo hospitalario escenarios diversos que impiden un cuidado humanizado al paciente, esto es percibido por el usuario externo e interno, pero es el profesional de enfermería quienes tienen que sobrellevar mayor tensión laboral.

Dicho lo anterior, desde el punto de vista teórico, el estudio contribuyo a fortalecer los conocimientos acerca de la calidad de atención al paciente en un entorno hospitalario, ya que existe la necesidad de estudiar los aspectos que influyen en la atención, la productividad y la competitividad, entre otras condiciones que atentan contra el cuidado humanizado.

Justificación metodológica

Desde una perspectiva metodológica, el estudio se justificó, ya que, se emplearon dos cuestionarios validados, que permitieron medir correctamente las variables de estudio y que, además, podrán servir de modelo para otras investigaciones con distintas realidades a nivel nacional e internacional.

Justificación practica

En la actualidad, nadie duda del rol del enfermero en los diferentes niveles de atención de un sistema de salud. Sin embargo, a pesar de ese importante rol, las condiciones de trabajo en las cuales se desenvuelve son adversas, expresado entre otros aspectos: ausencia de estabilidad laboral, ambientes inseguros desde el punto de vista del control de infecciones, carga de trabajo incrementado; condiciones laborales que impactan negativamente tanto en el cuidado del paciente, como en la calidad de vida laboral, pues restringen las oportunidades para el desarrollo humano.

Este estudio tuvo el propósito de dar a conocer las condiciones del trabajo y su asociación con la calidad de vida laboral, de modo que dicha evidencia sirva de guía en la búsqueda de soluciones para implementar y fortalecer, según sea el caso, el cuidado humanizado en la práctica de atención de enfermería.

1.5. Limitaciones

- La presente investigación utiliza un diseño transversal que no permite determinar relaciones causales de los fenómenos estudiados.
- La muestra no fue elegida aleatoriamente, por lo se debería tener precaución al momento de generalizar los resultados obtenidos.
- La principal limitación de la presente investigación será la honestidad al momento de proporcionar los datos proporcionados por el personal de enfermería, por tratarse de un trabajo con un componente subjetivo muy importante en consideración a la población policial incluida en el estudio. Por tal razón, se tomaron las medidas para mitigar el impacto de la información falsa o incorrecta, para lo cual se emplearon cuestionarios válidos y confiables, además

de la exclusión de cuestionarios incompletos o llenados de forma incorrecta. Es importante resaltar que la investigadora fue la responsable de la recolección de datos, con el objetivo de supervisar el correcto llenado de los instrumentos.

- Intervención de factores extrínsecos a las condiciones laborales, tales como las políticas institucionales, donde la dirección del hospital y algunos puestos administrativos, están a cargo de personal policial, sin mucho conocimiento en salud.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Granero et al. (15) analizaron la relación de las condiciones de trabajo y la percepción de la experiencia laboral. En una muestra de 1.760 profesionales de enfermería en España, se evaluó la percepción alta en términos de autonomía, realización y bienestar; mientras que quienes las valoraron más bajo lo expresaron como agotamiento, despersonalización y clima negativo. El análisis de correspondencia reveló fuerte relación entre las condiciones laborales y los códigos verbales de significado en el ámbito laboral. La evidencia plantea desafíos y señala rumbos para la promoción de los aspectos positivos y a la prevención de los negativos de las condiciones del trabajo de enfermería.

Pinet et al (16) muestran los resultados de un estudio de caso de alcance descriptivo sobre los efectos psicosociales y condiciones de un trabajo en un servicio médico de emergencia en una institución pública de Querétaro, México. El estudio proporcionó acceso a un acercamiento a las condiciones potencialmente adversas para la salud y el bienestar del personal de enfermería y médico, a través de entrevistas y observación no participante, como parte de un estudio cualitativo. Los resultados obtenidos se analizaron con base a las diversas categorías, que fueron: violencia, explotación, discriminación por género, migración, estrés, sobredemanda del servicio y redes de apoyo. El enfoque teórico del trabajo psicosocial, permitió explicar la evidente precarización de las condiciones laborales, y en su mayor parte, el efecto negativo de los riesgos emergentes y nuevos riesgos psicosociales significativos en la salud del personal, cambios estrechamente relacionados con la organización y gestión del trabajo.

Orcasita et al. (17) explican que las buenas condiciones de trabajo conducen a la adaptación al ambiente laboral y al adecuado desarrollo del desempeño. El estudio fue de alcance descriptivo y de diseño transversal, se determinaron las condiciones laborales de 171 enfermeras en una clínica de alta complejidad en Colombia. Se demostró que las condiciones de trabajo en que se desenvuelve el enfermero, repercuten negativamente en la salud y en la calidad de atención, porque condiciones laborales favorables contribuyen a la adaptación al lugar de

trabajo y el desarrollo óptimo de los procedimientos de enfermería. Igualmente mostró que las condiciones de trabajo en términos de seguridad son adecuadas para el desarrollo de las funciones de estas enfermeras; sin embargo, en términos de salud, las recompensas, la baja conciencia laboral se consideran como monótonos, lo que genera insatisfacción laboral y riesgos psicológicos. Se puede concluir que se requiere implementar medidas para los componentes individuales y no laborales que permitan el mantenimiento del equilibrio personal, familiar y profesional para promover de esa manera el equilibrio emocional y el aseguramiento de la calidad de vida.

Caicedo et al. (18) determinó el nivel de calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores de la salud en los países de América Latina. Realizaron un metaanálisis con escalamiento multidimensional para determinar el grado de similitud entre los estudios. Se incluyeron diez estudios con 102 participantes, la mayoría mujeres cuidadoras. La calidad de vida de los trabajadores de la salud se mostró en gran medida baja, siendo la dimensión institucional de apoyo al trabajo la mejor calificada y la de bienestar alcanzado la de menor calificación. No se evidenciaron diferencias perceptibles entre los resultados de los países estudiados.

Aspiazu (19), se refiere a la enfermería como una de las ocupaciones del cuidado de la salud, dentro de una red integrada de profesionales. Los problemas de las enfermeras son diversos en la Argentina son diversos y repercuten de manera adversa en sus condiciones de trabajo y en la

calidad de la atención. La saturación de los servicios, la infraestructura y los suministros inadecuados y los bajos salarios, son un vínculo con la situación general de la enfermera, pero el cuidado también aporta situaciones que la ubican en riesgo de mayor vulnerabilidad. La falta de enfermeros y la situación de desventaja por incremento de carga laboral y la desvalorización de los ingresos, complican el panorama laboral de los enfermeros. El estudio examina, las estadísticas disponibles y las entrevistas en profundidad, la situación laboral experimentada por enfermero en los últimos años, tanto en los equipos multidisciplinarios de salud, como en la visualización del trabajo y la importancia del cuidado humanizado. En particular, el impacto de la profesionalización del trabajo, los cambios sociodemográficos relacionados con una mayor participación y niveles de calificación de los hombres, el papel de los sindicatos y aspectos subjetivos y culturales como la percepción del trabajo y las condiciones de trabajo, las motivaciones para elegir la profesión y la vinculación con otros profesionales de la salud.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Yupanqui (20) determino la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en un servicio de Emergencia de institución que atiende enfermedades neoplásicas. Esta investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal, incorporo una muestra de 60 enfermeras. El instrumento que se utilizó fue el de calidad de vida profesional – CVP. En razón a ello se evidencio que el 71,7% de los

profesionales de enfermería perciben una calidad de vida profesional media; lo cual se replica en la mayoría de las dimensiones analizadas. En conclusión, se determinó que los enfermeros perciben una calidad de vida profesional media.

Sánchez (21) expresa que el trabajo de enfermería continúa con su desarrollo profesional e identidad social, pero al mismo tiempo la labor se ve afectada, en algunos casos por una situación crítica que afecta el cuidado y la planificación de la calidad de vida en que trabajan. El objetivo del estudio es identificar, evaluar y discutir los hábitos de vida laboral de los enfermeros considerando dimensiones objetivas y subjetivas. Esta investigación, fue de enfoque cualitativo y de alcance exploratorio descriptivo, con abordaje de estudio de caso. Utilizó una entrevista semiestructurada a profundidad, aplicados a 26 enfermeras como parte de un proceso de recopilación de datos y la asociación de contenido, revelando dos categorías: la primera, el macro sistema de salud en el estudio de calidad de vida laboral de la enfermera; la segunda categoría, el proceso de la interrelación humana en la calidad de vida laboral. Los resultados probaron la influencia negativa del débil vínculo laboral por tanto deficiente trabajo en equipo enfermera-enfermera y enfermera-médico, evidenciando una dimensión no beneficiosa del trabajo clínico.

Amez (22) determino la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, en 45 colaboradores administrativos de un centro hospitalario en la Región Callao en Perú. El nivel fue correlacional

y de diseño transversal. El instrumento utilizado para medir la calidad laboral fue el cuestionario elaborado por Alexis García (2007) validado en Perú por Lazo (2020). En cuanto a los resultados, no existió relación entre la calidad de vida laboral con el compromiso organizacional y lo mismo sucedió para las 6 dimensiones de calidad de vida laboral.

Loli et al. (23) exponen que la calidad de vida laboral es un constructo que ha requerido esfuerzo para delimitar su alcance, sin embargo, en el Perú, es escaso el esfuerzo realizado en ese sentido, aun menos sobre el rol del soporte institucional para el trabajo. En tal razón 638 profesionales que procedían de establecimientos de salud públicos y privadas, además eran estudiantes de una universidad pública y otra privada de maestría, doctorado, segunda especialidad y diplomados de disciplinas diferentes. Se aplicó el cuestionario Calidad de Vida en el Trabajo (CVT GOHISALO). Los hallazgos indican que es alta la insatisfacción en calidad de vida laboral como del soporte institucional para el trabajo; aunque existe una relación de interdependencia en las dos variables.

Hernández (24) analiza la influencia de la competencia profesional con la calidad de vida laboral en el trabajo de enfermeros del Servicio de Emergencia de un hospital general en ICA-Perú. Utilizo un nivel correlacional y el instrumento CVT-GOHISALO. El estudio reveló en el 55.6% competencia en el saber hacer; en el 48.1% de ellos las competencias laborales: saber, saber ser y estar, están en proceso de

ser adquiridas. Según competencia profesional global el 59.3% es competente y el 40.7% está en camino de lograrlo. En la calidad de vida laboral, el 59.3% se encuentra satisfecho en el factor biofísico (satisfacción de necesidades de 1° y 2° nivel); fue contrario en cambio en el factor social (satisfacción de las necesidades de 3° nivel) y psíquico (satisfacción de necesidades de 4° y 5° nivel), con 55.6% y 51.9% de satisfacción respectivamente. El 51.9% estaba satisfecho con la calidad de vida laboral. El 44.4% del personal de enfermería que es competente se encuentra satisfecho en la calidad de vida laboral y en un 33.3% cuya competencia laboral está en proceso, no estaba satisfecho.

1.2 Bases teóricas

2.2.1 Condiciones en el trabajo y su contextualización

Actualmente, aspectos como las condiciones de trabajo, son muy importantes dado que gran parte de la existencia en la vida del hombre se encuentra desempeñando actividad laboral en una organización. En este sentido, su medición, es un proceso indispensable, para implementar procesos de mejora. En el caso del profesional de enfermería, este desempeña una actividad sustantiva, al cuidar la salud física y mental de quienes están a su cargo, para ofrecer una atención de calidad (25).

En opinión de algunos autores, no siempre el trabajo provoca satisfacción, lo cual provoca efectos negativos en la institución: disminuye productividad y el compromiso, afectando además el clima

laboral, entre otros. Se menciona que es importante para las organizaciones conocer la perspectiva del trabajador respecto a las condiciones de trabajo. Esta información es valiosa para identificar los factores que influyen en el desempeño del trabajo y de esta manera, se podrán enfocar en la mejora continua de los procesos productivos, disminución del ausentismo y la excesiva rotación de personal, entre otros (26,27).

Lo dicho hasta aquí supone señalar que, en la actualidad, los líderes en una organización, deben de actuar como actores promotores del cambio, siendo primordial su intervención en la gestión de procesos para impactar positivamente en la organización y de esa manera se conseguirá un impacto en la mejora del rendimiento de los trabajadores en función a calidad y cantidad, además del impacto positivo en la cultura organizacional. En vista de ello existen factores que pueden generar cambios y mejoras en las condiciones laborales, ya que las personas no solamente trabajan por dinero, sino que buscan lograr desarrollo personal y profesional, lo cual lleva a la autorrealización y el alcance del bienestar (28).

Actualmente los sistemas de salud, de los países en vías en desarrollo, en respuesta a un mundo cada vez más globalizado; están enfocando sus esfuerzos a la competitividad, al logro de resultados y a la eficiencia de sus procesos, al uso correcto de la tecnología, a la diversidad en la automatización y al uso de herramientas de mejora, lo cual genera retos

en el trabajo que realiza el enfermero con una labor que considera el trato humanizado al paciente, con calidad y calidez, pero que a luz de estas nuevas exigencias podría perderse a expensas de un trabajo más mecanizado e impersonal, ocasionando mayor estrés laboral, incremento de los índices de rotación e insatisfacción personal (29).

En tal sentido, la enfermería es una actividad con un alto estándar de exigencia. Los factores que afectan su trabajo son diversos e influyen tanto en las condiciones laborales como en la calidad de la atención en salud, por ejemplo: bajos salarios, pluriempleo, jornadas de muchas horas de trabajo, turnos rotativos y nocturnos continuos, contratos muchas veces injustos, que las ubican en una posición de alta vulnerabilidad. Como punto de partida para entender la problemática, es preciso entender que el trabajo de la enfermera no solo responde al incremento de la productividad, que seguramente al costear la actividad va a generar recursos para la institución, sino que de su trabajo se desprenden valores intangibles, que otorgan sentido de pertenencia e identidad organizacional, aspectos de mucho valor para la cultura y el desarrollo de las instituciones. Tanto es así que las condiciones laborales se relacionan con todos aquellos factores físicos, sociales y administrativos que las afectan y originan cuando no son favorables, pérdida de la credibilidad de la institución y daño físico y de la salud mental a los trabajadores (19).

Habiendo llegado a este momento, es fundamental definir lo que es condiciones de trabajo, para tal fin se recurrirá a aquella planteada por la Organización Internacional del Trabajo – OIT, donde las condiciones laborales son un grupo de situaciones y/o características de índole objetivo y subjetivo, donde se desempeñan labores (30).

En tal secuencia de ideas, existiendo un mundo cambiante y globalizado, las organizaciones necesitan adaptarse al paso de los tiempos. El difícil escenario económico actual atenta contra la implementación de mejoras que tengan un impacto motivador. De hecho, es necesario identificar nuevos esquemas de incentivo para mantener una fuerza laboral motivada y satisfecha, principalmente a los trabajadores que están iniciándose en el campo laboral (29).

Es un escenario incierto, agreste y de riesgo, suscitado por la situación económica, no facilita la capacidad para brindar nuevas alternativas de ingresos económicos a los asalariados, por lo que surge el reto de buscar incentivos de tipo no monetarios que logren incrementar el nivel de satisfacción y compromiso del empleado con las metas de la organización (30).

2.2.2 Condiciones en el trabajo y sus fundamentos teóricos

Según la teoría bifactorial de Herzberg, el ser humano debe satisfacer necesidades fisiológicas: sobrevivencia, hambre, sueño, deseo, entre otros; pero también existen necesidades que dependen de la naturaleza del ser humano, que lo lleva a buscar realización, crecimiento

psicológico, aceptación social, autorrealización, formación de familia, además de otras. La teoría de Herzberg o de la motivación e higiene sostiene que existen dos factores que deben ser considerados: Factores de higiene, correspondientes al entorno, que si existe no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción. Entonces, los factores de higiene deben ser provistos lo cual aportará beneficio para el trabajador, pero hasta cierto punto, se necesita impulsar esfuerzos para desarrollar los factores intrínsecos del trabajo (29).

Por otro lado, es conveniente ya que estamos realizando una investigación teniendo como unidad de estudio a la enfermera, analizar la ciencia de las teorías en enfermería desde la perspectiva de la filosofía de la ciencia enfermera, el desarrollo de la teoría y la naturaleza global del trabajo de enfermería. En razón a ello, resaltamos la teoría de la atención burocrática de Marilyn Anne Ray, quien desarrollo una teoría formal centrada en el trabajo de las enfermeras que despliegan su labor en instituciones complejas como el hospital donde se ejecutara la presente investigación, distinguiendo a las organizaciones como culturas con base en la antropología y el comportamiento de las personas en comunidades y su significado y lo que espera de la vida laboral. Se considera que las culturas organizativas son construcciones sociales, preformadas simbólicamente mediante el significado en la interacción entre su deseo de servir, pero además de satisfacer sus necesidades personales, familiares y profesionales (8).

La teoría de la atención burocrática, parte de la tesis del cuidado humanista, y la antítesis de la burocracia institucional, que se sintetizan en los cuidados burocráticos. Se compara el cambio de las organizaciones complejas con este proceso creativo de tesis, antítesis y síntesis desde una visión dialéctica, retando a las enfermeras a elevar sus aspiraciones y esfuerzos (18).

Los sistemas complejos, como las organizaciones, requieren de múltiples actores que requieren de espacios de interacción, en consecuencia, son dinámicos y cambiantes, donde pequeños esfuerzos tienen enorme impacto (30).

El trabajo en un mundo tan competitivo como el existente, es algo más que un lugar dónde conseguir dinero y algo más que funciones a desempeñar. El sueldo ya no es lo único importante; el reconocimiento podría ser considerado factor clave en la satisfacción del empleado. Esto lo que marca la diferencia para la fidelidad a una organización. Los empleados desean un equilibrio entre la vida laboral y la personal; las instituciones que entiendan esto y ofrezcan alternativas no tangibles más allá del salario, conseguir retener a los mejores trabajadores (22).

2.2.3 Dimensiones de las condiciones en el trabajo

Las condiciones en el trabajo que debe afrontar el enfermero, explican en gran parte el rendimiento laboral, calidad de atención y su repercusión en la salud. Considerando la gama de niveles de atención, se identifican servicios complejos que brindan atención de salud de calidad, conforme

a la humanización en el cuidado de los pacientes y familia, satisfaciendo sus necesidades y de esa manera mejorando sus oportunidades de vida (27).

Es necesario para ello disponer de infraestructura adecuada y un grupo de profesionales de enfermería calificados para el desarrollo de funciones en la atención del usuario externo, aunque el hacinamiento por no disponer de ambientes en infraestructura adecuados, la sobrecarga laboral (turnos rotativos y nocturnos en exceso), mayor estrés emocional, inestabilidad en la condición laboral, la escasez de suministros, procesos administrativos engorrosos, convierten a la enfermera en una población excesivamente vulnerable al afectar el bienestar del trabajador y su entorno familiar, pero también la calidad de la organización (18).

Las condiciones laborales están conformadas por las siguientes dimensiones: condiciones individuales, condiciones intra laborales y condiciones extra laborales (10).

Condiciones individuales

Son aquellas propias del individuo, descripción de su comportamiento habitual, estado de salud, satisfacción de sus necesidades, habilidades y destrezas, condiciones para el aprendizaje, imagen personal, relaciones interpersonales y la facilidad de comunicación, expectativas para su formación o avance profesional, habilidades para la toma de decisiones, todo ello involucra indicadores como: (a) estado de salud física y salud mental, entendida la salud física como un estado de

dinamismo, que permite realizar a la persona sus actividades de la vida diaria y la salud mental entendida como la capacidad que tiene el individuo para adaptarse al medio circundante de manera propositiva y resiliente sin mella de su potencial para sentir bienestar y felicidad por las acciones realizadas; (b) satisfacción laboral (considerado como el sentimiento de agrado que percibe una persona cuando realiza su labor dentro de una institución); (c) exigencias laborales que van a requerir de conocimientos, experiencias y habilidades; (d) facilidad de aprendizaje referida a que una persona está en la capacidad de aprender y ese aprendizaje contribuye a realizar su trabajo con calidad y mayor rendimiento; (e) imagen personal, entendido como la imagen que tiene uno mismo de su persona y lo que proyecta, tiene que ver con el aspecto físico y el cuidado personal: edad, raza, etnia, talla, peso, educación-grado de instrucción, el largo del cabello y barba, tatuajes, cicatrices físicas, entre otras; (f) auto concepto, representa como cada persona se percibe así mismo desde la perspectiva de sus realidades y potencialidades; (g) facilidad de comunicación, comprendido como el proceso efectivo de recibir y transmitir información para lograr la comprensión de conceptos; (h) creencias y valores, que tiene que ver con la reflexión ética acerca de guías de comportamiento que media la conducta humana; (i) expectativas de la formación, tiene que ver con aspiraciones en el campo laboral o académico, como ingrediente para el éxito y seguir subiendo en la escala laboral; (j) toma de decisiones, es la

capacidad de decisión sobre varias opciones, que el individuo considere más adecuado a nivel laboral (17).

Condiciones intra laborales

Esta dimensión está compuesta por las condiciones ambientales, la carga física y mental, la seguridad y la organización institucional: (a) condiciones ambientales, tienen que ver con factores que dependen del medio ambiente natural, el ambiente en el trabajo, que debería ser armonioso y que despierte seguridad física, económica y emocional; considerando que el trabajo se realice en ambientes físicos adecuados, que reduzca los riesgos del ambiente natural, el riesgo de accidentes de trabajo y en el caso de profesionales de enfermería el riesgo de transmisión de infecciones intrahospitalarias; (b) condiciones de carga física y mental, tiene que ver con el exceso de trabajo que tiene repercusiones en lo físico y lo mental, al demandar mayor esfuerzo y desgaste durante la jornada de trabajo, todo lo cual genera riesgos ergonómicos, estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud; (c) estándares de seguridad en el trabajo, son condiciones suficientes para evitar accidentes de trabajo. Tiene que ver con el uso correcto de equipos de protección personal, acompañado de diferentes tipos de evaluaciones, seguimiento, necesarios para la vigilancia de la salud durante el trabajo; (d) condiciones de la organización en el trabajo, es el punto de encuentro ente el esfuerzo, la tecnología, la logística, los

procedimientos administrativos, mediante métodos que contribuyan a organizar el trabajo y por tanto el rendimiento y la productividad (26).

Condiciones extra laborales

Comprende un nivel microsocioal, conformado por aspectos económicos, educación y relación con la familia y amigos, del entorno del trabajador; nivel macrosocioal, donde se evalúa el efecto del trabajo en el medio familiar, social y situacional. (a) calidad de vida de la familia; (b) situación de la vivienda (c) servicios públicos de la vivienda; (d) seguridad de zona de la residencia; (e) tiempo de desplazamiento del trabajo a casa; (f) situación del empleo de la familia; (g) enfermedad y/o discapacidad en algún miembro de la familia; (h) protección de la familia ante una contingencia; (i) protección social de la familia; (j) apoyo social, estatal y comunitario (29).

2.2.4 Una aproximación a la calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral es la búsqueda de la satisfacción y bienestar del trabajador en la ejecución de sus tareas, este concepto se ha mantenido incólume, resistiendo al paso de los tiempos, pero existen diferentes interpretaciones de acuerdo a los escenarios. El equilibrio de sus componentes de vida (profesional y personal), constituyéndose en una de las grandes aspiraciones de los trabajadores de las diferentes instituciones, constituyéndose en una gran necesidad. Todo lo mencionado implica redoblar esfuerzos para fomentar el emprendimiento y la creatividad en el trabajo, sin dejar de lado el trabajo en equipo y los

objetivos de la organización, que beneficiara al desarrollo personal y familiar. En el contexto actual su obtención requiere tiempo, voluntad y aprendizaje, trascurriendo por supuesto de manera simultánea (22).

Dada la diferente composición de los factores considerados y sus relativos efectos temporales en la calidad de vida laboral, determinar el proceso y la participación de los empleados en la cultura organizacional, en la dinámica del sistema, las condiciones de trabajo, estructura y estrategia de organización, pueden ser elementos que influyen en la motivación laboral y en la calidad de vida. Esto significa trazar una línea que ayude a encontrar sinergias entre la vida práctica, la vida personal y la satisfacción personal, condicionantes para la productividad y el rendimiento en el trabajo, provocando beneficios físicos, psicológicos y sociales (27).

La calidad de vida laboral de igual modo es un concepto que involucra una serie de disciplinas y campos de estudio, así como muchas teorías, entre ellas dos perspectivas teóricas-metodológicas, en primera instancia propuestas por Davis y Cherns, quienes en 1975 plantean (a) la calidad de vida del entorno de trabajo y (b) la calidad de vida laboral psicológica. La primera, tiene como objetivo de mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales (sistema y cultura organizacional). La segunda muestra mayor interés por el trabajador, destacando aquellos elementos que conforman aquellas situaciones laborales en las que participa el trabajador (30).

Conviene subrayar que la calidad de vida laboral, puede ser contemplada además en el contexto de la teoría motivacional de McGregor que considera que una adecuada organización facilita a los empleados, alcanzar objetivos personales y de la organización. Esta teoría establece una distinción entre factores de motivación extrínsecos e intrínsecos; los factores extrínsecos son los que pueden ser controlados desde fuera del individuo: estabilidad laboral, compensaciones económicas, incentivos, otros, los factores intrínsecos están más ligados a la satisfacción de las necesidades superiores del trabajador y están en relación directa a su propio esfuerzo, como por ejemplo, la satisfacción de sentirse responsable de una actividad y los retos que las dificultades de trabajo ofrecen. Ello apunta a una conexión entre la teoría de Mc Gregor para interpretar los factores intrínsecos y extrínsecos con la teoría de las necesidades de Maslow y la teoría de los factores motivacionales de Herzberg (29).

En consecuencia, la calidad de vida laboral también es un concepto multidimensional que se integra a través del algoritmo empleo-trabajador-percepción de bienestar, cubriendo necesidades personales, soporte institucional, seguridad e integración a la institución y satisfacción laboral, como base para el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (19).

2.2.5 Contextualizando la calidad de vida laboral en el ambiente sanitario

En relación a la calidad de vida laboral de los enfermeros, esta debería ser óptima, ya que disponen de los conocimientos y los medios necesarios para prevenir riesgos y realizar acciones de autocuidado en todas las esferas del ambiente laboral. Esto que teóricamente está lleno de buenos deseos se enfrenta a una realidad opuesta, ya que entre los enfermeros se encuentran patologías producto de la angustia y responsabilidad laboral, entre ellas el síndrome de burnout, síndrome depresivo y otras enfermedades ocupacionales. La situación descrita se encuentra acompañada de índices de pobre satisfacción laboral, la cual va a repercutir la calidad de vida laboral y la calidad de vida familiar, impidiendo que puedan realizar una atención de calidad al paciente (23).

Diferentes estudios han puesto en evidencia que el profesional de enfermería, tiene alta vulnerabilidad laboral, ya que están expuestas a innumerables factores de riesgo a la salud, entre ellos: psicosociales, biológicos, físicos, químicos y ergonómicos. Pero ningún enfermero pone en duda los múltiples beneficios que aportan a la sociedad, existiendo una gran voluntad de sacrificio a pesar de las condiciones laborales adversas, brindando a los pacientes una atención humanizada, con calidad y calidez (29).

El estudio de la calidad de vida laboral de la enfermera, muestra diversas situaciones negativas laborales, entre las que se pueden identificar:

inestabilidad laboral, condiciones deficitarias en el trabajo, equipos e instrumental obsoleto, sobre carga laboral y pago insuficiente por la labor desempeñada, por lo que es conveniente buscar evidencia acerca de la calidad de vida laboral que permita obtener de los tomadores de decisiones las intervenciones necesarias para mejorar esta situación y ofrezcan mejoras para el óptimo desempeño de sus funciones y tener acceso al desarrollo profesional (24).

2.4.6 Dimensiones de la calidad de vida laboral

Conviene subrayar que la calidad de vida laboral, en función a su definición, debe comprenderse como un proceso en constante movimiento, dinámico y continuo, donde la actividad laboral en sus aspectos funcionales como administrativos está organizada objetiva y subjetivamente. Para ser más objetivos, se busca mediar entre los aspectos de cumplimiento laboral del trabajador y los objetivos organizacionales. De ello se puede inferir que esos conceptos son multidimensionales, pudiendo agruparse en tres dimensiones: carga en el trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca (18).

Apoyo directivo

Considera lo siguiente: satisfacción con el sueldo, reconocimiento del esfuerzo, posibilidad de promoción profesional, apoyo de subordinados, apoyo de jefes para desarrollar criterios del trabajador, información de resultados obtenidos, preocupación de empresa por calidad de vida laboral, libertad en tomar decisiones, ejecución de gran variedad de

actividades, posibilidad que propuestas sean escuchadas y aplicadas, es claro lo que se tiene que hacer a diario, posibilidad de ser creativo, posibilidad de expresar lo que se piensa y lo que se necesita (15).

Carga en el trabajo

Considera lo siguiente: cantidad de trabajo, prisas y agobios en el trabajo, presión de los jefes, presión para mantener calidad de trabajo, falta de tiempo para la vida personal, incomodidad física, descripción específica o por escrito de responsabilidades, interrupciones molestas a menudo, estrés a consecuencia del trabajo, conflictos con otras personas, posibilidad de padecer consecuencias negativas a la salud por el trabajo (16).

Motivación intrínseca

Considera lo siguiente: motivación de parte de los superiores, ganas de ser creativo, exigencia de capacitación para realizar el trabajo, apoyo familiar, sentirse capacitado para realizar el trabajo, el trabajo es importante para mejorar la calidad de vida del paciente, estar orgullosos del trabajo, apoyo de compañeros, satisfacción con el trabajo que se desempeña, desconectarse al acabar la jornada laboral (18).

1.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H₁ Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la

enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H₁ Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

Hipótesis específica 2:

H₁ Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo con la

calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

Hipótesis específica 3:

H₁ Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

2.4 Operacionalización de variables e indicadores

2.4.1 Variables de estudio

Variable 1: Condiciones de trabajo

Definición conceptual: situaciones y/o características de índole multiestructural: material, física, económica, social, política y psicológica vinculadas con el trabajo (30).

Variable 2: Calidad de vida laboral

Definición conceptual: búsqueda de la satisfacción y bienestar del trabajador en la en la operacionalización de sus labores (19).

2.4.2 Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Condiciones de trabajo

Variables	Definición operacional	Dimensión	Tipo	Escala de medición	Indicador
Condiciones de trabajo	Para la medición de la variable se utilizo el instrumento "Evaluación de las condiciones de trabajo del personal de enfermería en servicios de alta complejidad", desarrollado en Bogotá por García Ubaque, et al. el año 2011 y validado a través de juicio de expertos, está conformado por un total de 46 preguntas.	Individual	Cualitativo	Ordinal	1.1 Estado de salud física y salud mental
					1.2 Satisfacción laboral
					1.3 Exigencias laborales
					1.4 Facilidad de aprendizaje
					1.5 Imagen personal
					1.6 Autoconcepto
					1.7 Facilidad de comunicación
					1.8 Creencias y valores
					1.9 Toma de decisiones
		intralaboral	Cualitativo	Ordinal	2.1 Condiciones ambientales
					2.2 Condiciones de carga física y mental
					2.3 Estándares de seguridad
					2.4 condiciones de la organización en el trabajo
		Extralaboral	Cualitativo	Ordinal	3.1 Calidad de vida de la familia
					3.2 Situación de la vivienda
					3.3 Servicios publicos de la vivienda
					3.4 Seguridad de zona de la residencia
					3.5 Tiempo desplazamiento del trabajo a casa
					3.6 Situación de empleo de la familia
3.7 Enfermedad o discapacidad en miembro familia					
3.8 Protección de familia ante contingencia					
3.9 Apoyo social, estatal y comunitario					

Variable 2: Calidad de vida laboral

Variables	Definición operacional	Dimensión	Tipo	Escala de medición	Indicador
Calidad de vida laboral	Para evaluar la variable calidad de vida se utilizó el cuestionario CVP – 35, propuesto por García, diseñado y basado en el modelo teórico demandas-control-apoyo social de Karasek y validado por Cabezas para la población española	Apoyo directivo	Cualitativo	Ordinal	1.1 Satisfacción con el sueldo
					1.2 Reconocimiento del esfuerzo
					1.3 Posibilidad de promoción profesional
					1.4 Apoyo de subordinados
					1.5 Apoyo de jefes para desarrollar criterios del trabajador
					1.6 Información de resultados obtenidos
					1.7 Preocupación de empresa por calidad de vida laboral
					1.8 Libertad en tomar decisiones
					1.9 Ejecución de gran variedad de actividades
					1.10 Posibilidad que propuestas sean escuchadas y aplicadas
					1.11 Es claro lo que se tiene que hacer a diario
					1.12 Posibilidad de ser creativo
					1.13 Posibilidad de expresar lo que se piensa y se necesita
		Carga en el trabajo	Cualitativo	Ordinal	2.1 Cantidad de trabajo
					2.2 Prisas y agobios en el trabajo
					2.3 Presión de los jefes
					2.4 Presión para mantener calidad de trabajo
					2.5 Falta de tiempo para la vida personal
					2.6 Incomodidad física
					2.7 Descripción específica o por escrito de responsabilidades
					2.8 Interrupciones molestas a menudo
					2.9 Estrés a consecuencia del trabajo
					2.10 Conflictos con otras personas
					2.11 Posibilidad de padecer consecuencias negativas a la salud
		Motivación intrínseca	Cualitativo	Ordinal	3.1 Motivación de parte de los superiores
					3.2 Ganas de ser creativo
					3.3 Exigencia de capacitación para realizar el trabajo
					3.4 Familia apoya el trabajo
					3.5 Sentirse capacitado para realizar el trabajo
					3.6 El trabajo es importante para mejorar la calidad de vida de pacientes
3.7 Estar orgullosos del trabajo					
3.8 Apoyo de compañeros					
3.9 Satisfacción con el trabajo que se desempeña					
3.10 Desconectarse al acabar la jornada laboral					

2.5 Definición de términos básicos

- **Condiciones individuales de trabajo:** son condiciones propias del individuo, lo cual la convierte en diferente a otras (30).
- **Condiciones intra laborales:** son condiciones que se encuentran en el trabajo y están compuestas por factores asociados al ambiente de trabajo, seguridad y la organización (28).
- **Condiciones extra laborales:** son condiciones del entorno económico, educativo y de relación con familia y amigos, además de las condiciones de tipo económico, social y de vida de la localidad donde se desenvuelven el personal de enfermería (15).
- **Apoyo directivo:** Se refiere al apoyo que se recibe de parte de líderes institucionales (23).
- **Carga de trabajo:** Es la percepción manifestada por los trabajadores con respecto a la exigencia laboral; de acuerdo a los estándares permitidos por la institución (25)
- **Motivación intrínseca:** son factores motivadores percibidos por el trabajador, como son el tipo de trabajo, experiencia adquirida, capacidad resolutive, y creatividad ejercidas (25).

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. Tipo y nivel de investigación

El método utilizado en la investigación será hipotético deductivo ya que se analizará el problema de lo general a lo específico, utilizando para ello el encadenamiento lógico de proposiciones para llegar a una conclusión (32).

Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, ya que aplico herramientas estadísticas, modelos de optimización y modelos de información para la obtención de la evidencia y mejorar la toma de información (33).

La investigación fue de tipo aplicada porque se orientó en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación (33).

El alcance o nivel de investigación fue descriptivo correlacional porque evaluó las dos variables de estudio con la finalidad de determinar el grado de asociación entre ellas (34).

3.2 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, debido a que no se manipularon las variables de estudio. Además, fue de diseño transversal, porque la recolección de los datos se realizó en una sola línea de tiempo (31).

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población.

Estuvo conformada por 150 enfermeras que laboran en el Servicio de hospitalización de medicina interna del Complejo hospitalario PNP “Luis Nicasio Sáenz”.

Criterios de inclusión

- Enfermeras asistenciales con 5 años como mínimo trabajando en el Servicio de hospitalización de medicina interna del Complejo hospitalario PNP “Luis Nicasio Sáenz”.
- Enfermeras con turnos rotatorios.
- Enfermeras que acepten participar en el estudio y firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Enfermeras con licencia por enfermedad o gestación.
- Enfermeras que se encuentren en uso de vacaciones.
- Enfermeras que se encuentren en comisión de servicio en otras unidades sanitarias de la PNP.

3.3.2 Muestra

Debido al tamaño de la población se utilizó una muestra censal, porque se aplicó a toda la población

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

En la medición de ambas variables se utilizarán la técnica de la encuesta.

3.4.2 Descripción de instrumentos:

- **Variable: Condiciones de trabajo**

Se utilizó el cuestionario: “Evaluación de Condiciones de Trabajo de Enfermería”. Fue elaborado por García et al. (35) en Bogotá-Colombia el año 2011 y adaptado por Berrospi et al. (36) en el 2017 en Huancayo- Perú. Se compone de 3 dimensiones: (a) Condiciones individuales que consta de 10 preguntas; (b) Condiciones intra laborales que consta de 26 preguntas; (c) Condiciones extra laborales que consta de 10 preguntas. En total consta de 46 preguntas con 5 opciones de respuestas tipo Likert dependiendo del tipo de pregunta.

P1, P2, P11 y P12: Muy mala = 1, Mala = 2, Regular = 3, Buena = 4, Muy Buena = 5.

P3 a P10 y P13 a P46: Muy en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, De acuerdo = 4, Muy de acuerdo = 5.

El cuestionario fue sometido por Berrospi et al. (36) el año 2017 a validez de constructo mediante la prueba de KMO y Bartlett con un valor 0.88 y una significancia de 0.00. Asimismo, fue sometido a confiabilidad a través del cálculo de Alfa de Cronbach con un valor de 0.86 por García et al. (35) en Bogotá-Colombia mediante el alfa de Cronbach de 0.91.

- **Variable: Calidad de vida laboral**

El cuestionario CVP-35 fue elaborado por *Karasek* en 1989, diseñado y basado en el modelo teórico demandas-control-apoyo social; adaptada por Cabezas en 1998 y propuesta por García et al. (35) consta de 34 preguntas que están divididas en tres dimensiones: (a) Apoyo directivo que incluye 13 preguntas; (b) Carga de trabajo que considera 11 preguntas; (c) Motivación intrínseca que incorpora 10 preguntas. Incorpora además una última pregunta no agrupada, el número 35 que es sobre la calidad de vida laboral percibida. Considera el cuestionario una escala tipo Likert con las categorías: Nada = valores de 1 y 2; Algo = 3, 4 y 5; Bastante = 6,7 y 8 y Mucho = 9 y 10. Califica de 1 al 10 tomando el número como 1 el valor mínimo y 10 como valor máximo

El cuestionario cuenta con validez de constructo en su país de procedencia España y fue sometido a prueba de fiabilidad con la prueba alfa de Cronbach donde se obtuvo el valor de 0,84.

3.4.3 Validación de instrumentos

Debido a que ambos instrumentos han sido utilizados con anterioridad en el exterior y en nuestro país, no se realizara validez de contenido por juicio de expertos. Se realizó para ambos instrumentos, una prueba piloto con 30 enfermeras del mismo establecimiento y se sometió a confiabilidad a través del cálculo de Alfa de Cronbach: el resultado de la variable condiciones de trabajo mostro como resultado 0.810 y la variable calidad de vida laboral presento 0.895 de tal manera que se tiene que el coeficiente es aceptable, por lo cual se considera que el instrumento presenta buena fiabilidad y puede ser utilizado para los fines de la investigación.

3.5 Procesamiento y análisis de datos

Se verificará el llenado correcto de los instrumentos, se pasará la información a la base de datos del programa SPSS versión 23 y Excel, en la cual se llenarán los números de ítems y se clasificarán las variables, para que el análisis de la información sea más completo y conciso.

Una vez obtenida la base de datos, se realizará el análisis estadístico descriptivo de la variable. Finalmente, se realizará un análisis inferencial, para realizar la comprobación de hipótesis. Debido a que la escala de medición es cualitativa ordinal se utilizará una prueba estadística no paramétrica, el coeficiente de correlación de *Rho Spearman* que determinará la relación entre las dos variables del estudio y sus componentes.

Se baremizo ambas variables para lograr comparar la relación que existe en ambas variables de estudio.

3.6 Aspectos éticos

Las consideraciones éticas de este estudio se basaron en el respeto a los principios bioéticos fundamentales en investigación: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Se cumplió con el principio de autonomía a través de la presentación del consentimiento informado que permitió a la enfermera decidir si desea o no participar del estudio. Se cumplió con el principio de justicia al establecer los criterios de inclusión y exclusión de participación en la investigación. Se cumplió con el principio de beneficencia al brindar información a los evaluados. Se cumplió con el principio de no maleficencia al no poner en peligro la integridad y privacidad de la información. Se solicitó la autorización y la firma del consentimiento informado a cada enfermera participante de la investigación. Se solicitó las autorizaciones respectivas de Dirección, Jefatura de enfermería del Complejo hospitalario PNP "Luis N. Sáenz" para realizar el estudio, respetando a la persona, y velando por su dignidad, manteniendo la confidencialidad de la información. Se mantuvo concordancia y respeto por los principios éticos siguiendo los tratados internacionales establecidos para experimentos con seres humanos (Declaración de Helsinki) y de confidencialidad de los resultados obtenidos cuya información sólo será empleada para fines científicos estrictamente.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos: Resultados

La población de esta investigación fueron enfermeras que trabajaban en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz” durante el año 2019.

La muestra estuvo conformada por 150 enfermeras, donde el 96.5% pertenecían al género femenino, la mediana de edad fue de 42 años con un Rango IQ (35-54). EL 78.5%eran casadas, el 35% presentaba estudios de posgrado (Maestría y/o doctorado). Así mismo, la mediana de hijos fue de 2 hijos.

Para el análisis descriptivo se categorizó las condiciones de trabajo en tres categorías: bueno, regular, mala y la variable calidad de vida laboral en las categorías muy buena, buena, regular y mala.

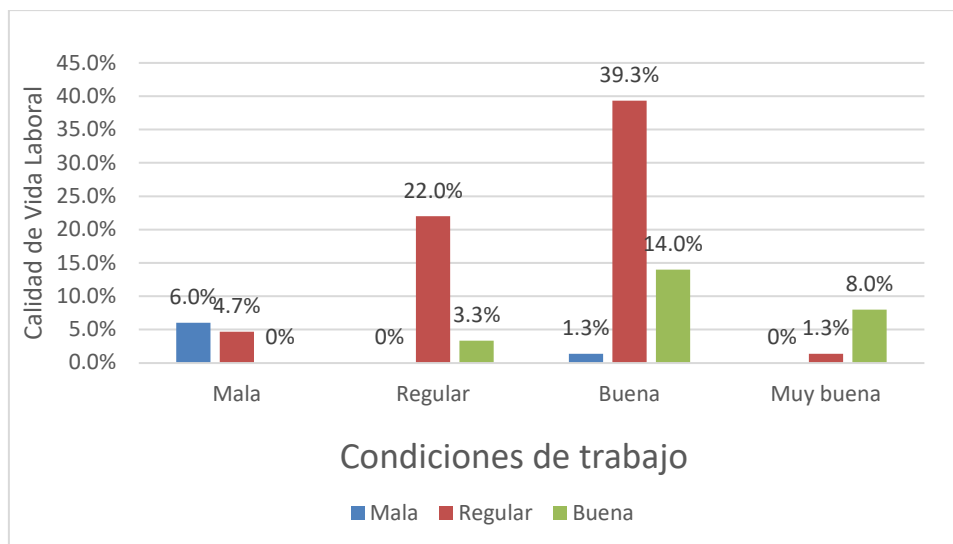
La investigación arrojó que las condiciones de trabajo y condiciones de calidad de vida laboral, mala 6%, regular 22%, buena 14% y 8% calidad de vida laboral muy buena. Condiciones de trabajo regular y buena calidad de vida laboral 39% (Tabla y figura 1)

Tabla 1. *Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”- 2019*

Condiciones de trabajo	Calidad de vida laboral								Total	
	Mala		Regular		Buena		Muy buena		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Mala	9	6.0%	0	0%	2	1.3%	0	0%	11	7.3%
Regular	7	4.7%	33	22.0%	59	39.3%	2	1.3%	101	67.3%
Buena	0	0%	5	3.3%	21	14.0%	12	8.0%	38	25.3%
Total	16	10.7%	38	25.3%	82	54.7%	14	9.3%	150	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1. *Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”- 2019*



Fuente: Elaboración propia

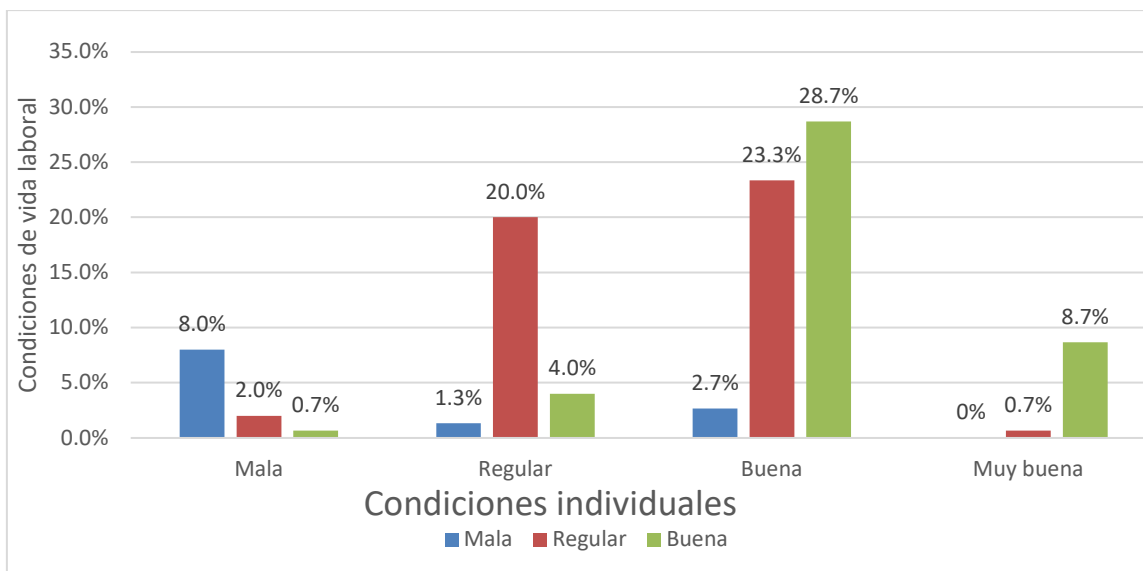
En la tabla y figura 2, se evidencia que las condiciones individuales y condiciones de calidad de vida laboral mala 8%, regular 20%, buena 28.7% y 8.7% muy buena calidad de vida laboral. (Tabla y figura 2)

Tabla 2. Dimensión *condiciones individuales y la calidad de vida laboral de las enfermeras en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz"- 2019*

Condiciones individuales	Calidad de vida laboral								Total	
	Mala		Regular		Buena		Muy buena		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Mala	12	8.0%	2	1.3%	4	2.7%	0	0%	18	12.0%
Regular	3	2.0%	30	20.0%	35	23.3%	1	0.7%	69	46.0%
Buena	1	0.7%	6	4.0%	43	28.7%	13	8.7%	63	42.0%
Total	16	10.7%	38	25.3%	82	54.7%	14	9.3%	150	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Dimensión *condiciones individuales y la calidad de vida laboral de las enfermeras en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz"- 2019*



Fuente: Elaboración propia.

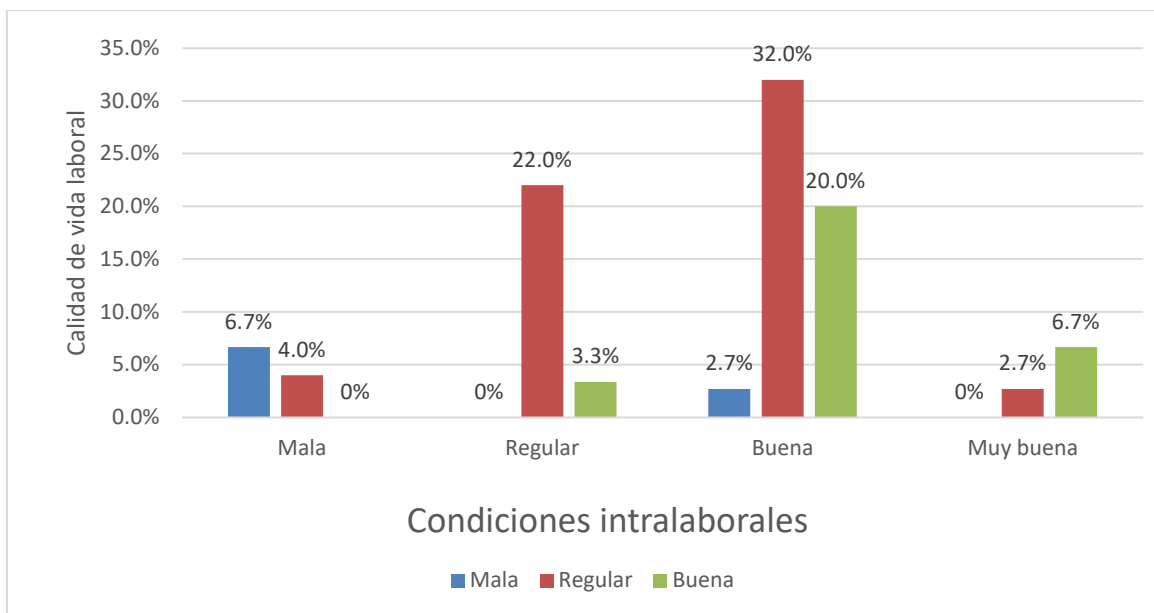
En la tabla y figura 3, se evidencia que la dimensión intralaboral y condiciones de calidad de vida laboral mala 6.7%, regular 22%, buena 30% y en un 6.7% calidad de vida laboral muy buena. Condiciones de trabajo intralaboral regular y buena calidad de vida laboral 32% (Tabla y figura 3)

Tabla 3. Dimensión intralaboral y la calidad de vida laboral de las enfermeras en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”- 2019

Condiciones intralaboral	Calidad de vida laboral								Total	
	Mala		Regular		Buena		Muy buena		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Mala	10	6.7%	0	0%	4	2.7%	0	0%	18	9.3%
Regular	6	4.0%	33	22.0%	48	32.0%	4	2.7%	91	60.7%
Buena	0	0%	5	3.3%	30	20.0%	10	6.7%	45	30.0%
Total	16	10.7%	38	25.3%	82	54.7%	14	9.3%	150	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Dimensión intralaboral y la calidad de vida laboral de las enfermeras en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”- 2019



Fuente: Elaboración propia.

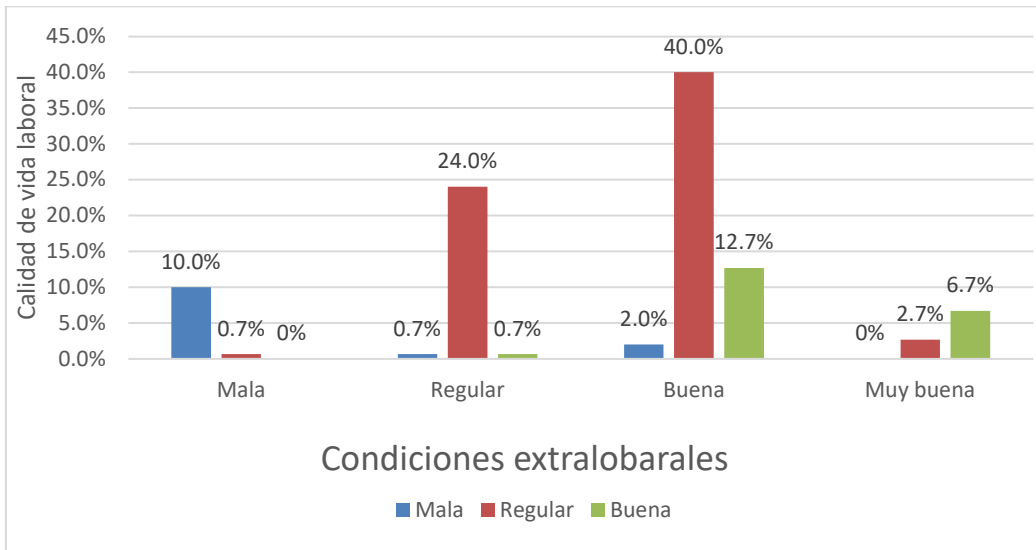
En la tabla y figura 4, se evidencia que la dimensión extralaboral y condiciones de calidad de vida laboral mala en un 10 %, regular 24 %, buena 12.7% y en un 6.7% calidad de vida laboral muy buena. Condiciones de trabajo extralaboral regular y buena calidad de vida laboral 40% (Tabla y figura 3)

Tabla 4. Dimensión extralaboral y la calidad de vida laboral de las enfermeras en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”- 2019

Condiciones extralaborales	Calidad de vida laboral								Total	
	Mala		Regular		Buena		Muy buena		n	%
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%
Mala	15	10.0%	1	0.7%	3	2.0%	0	0%	19	12.7%
Regular	1	0.7%	36	24.0%	60	40.0%	4	2.7%	101	67.3%
Buena	0	0%	1	0.7%	19	12.7%	10	6.7%	30	20.0%
Total	16	10.7%	38	25.3%	82	54.7%	14	9.3%	150	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. Dimensión extralaboral y la calidad de vida laboral de las enfermeras en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”- 2019



Fuente: Elaboración propia.

4.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_1 Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

H_0 No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

Regla de decisión:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p \geq 0.05$ se acepta la hipótesis nula H_0

Los resultados de la prueba de hipótesis dan cuenta de una relación Rho de Spearman = 0.552 entre las variables: condiciones de trabajo y calidad de vida laboral confirman que existe una relación significativa. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0,05, con una relación positiva, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Lo que lleva a concluir que se afirma con un nivel de confianza de 95%, Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna. (Tabla 5)

Tabla 5. Correlación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

Rho de Spearman	Calidad de vida laboral
Coeficiente de correlación	0,552**
Condiciones de trabajo	
Sig. (bilateral)	0.000
N	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis específica 1:

H₁ Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

Regla de decisión:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula H₀

$p \geq 0.05$ se acepta la hipótesis nula H₀

En cuanto a la dimensión condiciones individuales de las condiciones de trabajo, se pudo obtener una relación Rho de Spearman = 0.575 con la calidad de vida laboral. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Por tanto, se puede concluir se afirma con un nivel de confianza de 95%, que existe relación significativa entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna. (Tabla 6)

Tabla 6. Correlación entre la dimensión condiciones individuales y la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

Rho de Spearman		Calidad de vida laboral
	Coefficiente	,575 **
	de correlación	
Condiciones individuales	Sig. (bilateral)	0.000
	N	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis específica 2:

H₁ Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

Regla de decisión:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula H₀

$p \geq 0.05$ se acepta la hipótesis nula H₀

En cuanto a la dimensión intralaboral, los resultados estadísticos permiten demostrar una relación Rho de Spearman = 0. 478 con la calidad de vida laboral. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede concluir se afirma con un nivel de confianza de 95%, que existe relación significativa entre la dimensión intralaboral y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna. (Tabla 7)

Tabla 7. Correlación entre la dimensión intralaboral y la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

Rho de Spearman		Calidad de vida laboral
	Coefficiente de correlación	,478 **
Dimensión intralaboral	Sig. (bilateral)	0.000
	N	150

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Hipótesis específica 3:

H₁ Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula H₀

$p \geq 0.05$ se acepta la hipótesis nula H₀

Con respecto a la dimensión extralaboral, los resultados muestran una relación positiva Rho de Spearman = 0.453 con la calidad de vida laboral. La significancia de $p = 0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede concluir se afirma con un nivel de confianza de 95%, que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión extralaboral y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna. (Tabla 8)

Tabla 8. Correlación entre la dimensión extralaboral y la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.

Rho de Spearman		Calidad de vida laboral
	Coefficiente de correlación	0,453**
Dimensión extralaboral	Sig. (bilateral)	0.000
	N	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

4.3 Discusión de resultados

El estudio, tuvo de objetivo determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”- 2019; para ello se analizó la percepción de 150 enfermeras con una mediana de edad de 42 años y un rango inter cuartilico de 35-54 años, el 78.5% fueron casadas, con una mediana de 2 hijos, el 35% presentaba estudios de posgrado, estos resultados similares a lo encontrado por Granero et al. (13) en Barcelona con 1760 enfermeras. Aunque estos resultados difieren a los obtenidos por Grados et al. (38) también en el Perú, ellos incluyeron 55 profesionales de enfermería, el 40.8 % se encontraban entre 36 y 45 años y el 52.9 % eran casados y el 82.5 % tenían un nivel académico diversificado.

Las enfermeras desarrollan una labor sacrificada, de ahí que es una población altamente susceptible de ver afectada tanto su salud física y mental, así como el bienestar personal, de ahí que la investigación arrojó que las condiciones de trabajo y condiciones de calidad de vida laboral mala 6%, regular 22%, buena 14% y 8% calidad de vida laboral muy buena. Y el 39% entre las condiciones de trabajo regular y buena calidad de vida laboral. Sobre ello Aponte et al. (10), identificaron la presencia de tres predictores de calidad de vida: tener hijos, sobrecarga de trabajo y agotamiento emocional.

El análisis de la literatura, muestra que existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida de la enfermera, que se atribuye a que su labor es bastante desgastante, por las exigencias laborales, las exigencias familiares y la tranquilidad y estabilidad emocional para enfrentar todos estos condicionantes y desarrollar un trabajo eficiente (16,18, 23,28). El desgaste en la calidad de vida laboral, provoca en la enfermera, indiferencia, ausentismo laboral, mala relación con los pacientes (24). Los resultados de la prueba de hipótesis dan cuenta de una relación Rho de Spearman = 0.552 con un p valor = 0,000 entre las variables: condiciones de trabajo y calidad de vida laboral confirmando que existe una relación significativa; estos resultados coinciden con los encontrados por Machaca (37) y Grados (38), quienes expresan que las enfermeras desarrollan sus labores con muchas carencias logísticas y de insumos, así como de equipos, a lo cual se suma jornadas de trabajo extenuantes, provocando desgaste físico y mostrara cuadros clínicos asociados a ansiedad y depresión.

En nuestro estudio, se evidencio que las condiciones individuales y condiciones de calidad de vida laboral mala en un 8%, regular 20%, buena 28.7% y 8.7% calidad de vida laboral muy buena. En tal sentido, la carga familiar parece ser un factor importante que influye sobre la calidad de vida laboral, ello indudablemente relacionado con la carga de trabajo en el hogar, lo cual constituye una carga adicional al esfuerzo realizado en el centro de labores, ya que el cuidado de los hijos puede quitar tiempo para el descanso, impidiendo la recuperación antes de retornar al trabajo (6,23).

Es así que, en cuanto a la correlación de esta dimensión de las condiciones individuales, se pudo obtener una relación Rho de Spearman = 0. 575 con la calidad de vida laboral, el cual expresaba una significancia de p valor = 0,000 lo que permite señalar que la relación es significativa.

Se evidencia en el presente estudio que en la dimensión intralaboral y condiciones de calidad de vida laboral mala 6.7%, regular 22%, buena 30% y el 6.7% calidad de vida laboral muy buena. Y el 32% entre condiciones de trabajo intralaboral regular y buena calidad de vida laboral. Entre Castro et al. (6), Aponte et al. (10) y Grados (38), expresan que las enfermeras al desarrollar una jornada de trabajo dedicada al cuidado de otros, lo que provoca enorme satisfacción, pero también puede ocasionar niveles importantes de agotamiento emocional, de ahí que es importante establecer predictores de sobrecarga de trabajo. Sin dejar de mencionar los riesgos ocupacionales, como: el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos peligrosos, los equipos inseguros y el estrés psicosocial, pueden agravar problemas de salud física y mental en los enfermeros. En cuanto a la dimensión intralaboral, los resultados estadísticos permiten demostrar una relación Rho de Spearman = 0. 478 con la calidad de vida laboral y un p valor = 0,000 lo que permite señalar que la relación es significativa.

Existen estudios que han evidenciado los efectos beneficiosos que generan una calidad de vida laboral óptima y que se corresponden con algunas acciones de mejora (6). Se ha demostrado que intervenciones como la comunicación, el soporte profesional, mejora de los recursos para el trabajo (organización, equipamiento y logística), programas de capacitación para la

formación profesional y personal, contribuye a un mayor compromiso de los trabajadores y lleva a una mejor relación entre los equipos de trabajo, aumentando la satisfacción laboral y la productividad (10). Otras investigaciones, han contribuido con evidencia que demuestra que las enfermeras más autosuficientes en el desarrollo de actividades laborales, presentan una actitud más positiva respecto al trabajo, mayor satisfacción laboral y presentan menos problemas de salud mental (16).

Definitivamente el agotamiento emocional, ocasionado por el limitado tiempo para el entretenimiento, afecta la relación existente con las personas que conforman el círculo de amistades y familiares, imposibilitándolos de controlar sus emociones dentro como fuera del trabajo, esto como consecuencia del agotamiento físico y mental, rodeándose de actitudes y sentimientos negativos, lo cual le facilita el encontrarse emocionalmente afectado y por tanto su rendimiento será muy pobre. De ahí que la dimensión extralaboral y condiciones de calidad de vida laboral mala en 10 %, regular 24 %, buena 12.7% y 6.7% calidad de vida laboral muy buena. Y el 40% entre las condiciones de trabajo extralaboral regular y buena calidad de vida laboral. Los resultados estadísticos confirman esta aseveración a través de una relación Rho de Spearman = 0.453 con la calidad de vida laboral y una significancia de $p = 0,000$ lo que permite señalar que la relación es significativa.

Finalmente, podemos mencionar que se cumplió con el propósito de la investigación, estableciendo la relación entre las percepciones de las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de la enfermera del

Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú “Luis Nicasio Sáenz”. Dentro del estudio de campo se pudo determinar y analizar la existencia de relación entre las condiciones laborales y calidad de vida. De lo anterior se visibiliza la afectación de la enfermera y el exceso de trabajo lo cual puede contribuir al desgaste físico y emocional de estos profesionales.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera:

Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna. Los resultados de la prueba de hipótesis dan cuenta de una relación Rho de Spearman = 0. 552 con un p valor = 0,000 entre las variables, confirmando lo expresado.

Segunda:

Existe relación significativa entre la dimensión condiciones individuales de las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna. Los resultados de la prueba de hipótesis dan cuenta de una relación Rho de Spearman = 0. 575 con un p valor = 0,000 entre las variables, confirmando lo expresado.

Tercera:

Existe relación significativa entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna. Los resultados de la prueba de hipótesis dan cuenta de una relación Rho de Spearman = 0. 478 con un p valor = 0,000 entre las variables, confirmando lo expresado.

Cuarta:

Existe relación significativa entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna. Los resultados de la prueba de hipótesis dan cuenta de una relación Rho de Spearman = 0. 453 con un p valor = 0,000 entre las variables, confirmando lo expresado.

5.2 Recomendaciones

Primera:

A partir de la evidencia generada en el estudio realizar actividades de abogacía para mejorar las políticas administrativas que centren su atención en el desarrollo organizacional, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral que contribuya al crecimiento profesional y personal de las enfermeras.

Segunda:

La participación de gestores en cuidados de enfermería, ayudaran a sensibilizar a los tomadores de decisiones hospitalarios, creando condiciones para la implementación de políticas institucionales que favorezcan la seguridad de enfermeras y pacientes.

Tercera:

Diseñar y ejecutar programas de capacitación, que impulsen estrategias a nivel personal y grupal, que favorezcan la salud física, social y emocional de las enfermeras.

Cuarta:

Favorecer las condiciones laborales y el estado de salud mental de las enfermeras, lo cual repercutirá en las condiciones de trabajo y su calidad de vida, lo que en última instancia mejorara la calidad de vida de los pacientes que son atendidos por estos profesionales.

Quinta:

Se requiere mejorar los procesos de planificación hospitalaria, asignando recursos financieros y respaldo administrativo e institucional que asegure condiciones de trabajo que respeten la dignidad de las enfermeras.

Sexta:

Proponer espacios de mejora en los servicios de enfermería, como establecer un sistema de turnos que respete los límites físicos y mentales de las enfermeras/os, dado que cumplen una función de vital importancia para la salud de los pacientes y sus familiares, por lo que el cuidado de su propia salud es esencial para ejercer sus tareas con sentido y satisfacción, de ahí que deben disponer de condiciones de trabajo seguros, con acceso a suministros, servicios y tecnologías, que mejoren la eficacia, eficiencia y efectividad de la calidad de vida laboral, lo que ayudara a mejorar su vida familiar y profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Meza-Corredor A, Linares-Ríos S. Mobbing Laboral Y Calidad De Vida En Enfermeras Del Servicio De Emergencia Del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima- Perú. 2017. 2018;83. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1875/TITULO - Meza Corredor%2C Adelaida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. Orozco-Vásquez M, Zuluaga-Ramírez Y, Pulido-Bello G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Rev Colomb Enfermería. 2019;18(1):1–16.
3. Carbajal-Angeles K. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital. 2016;1–90. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5483/1/Morales_cm.pdf

4. Albizu U, Juan RDS, Rico P. La Precariedad Laboral y Calidad de Vida de Grupos Generacionales en Organizaciones de Puerto Rico durante Trabajo Remoto Organizations of Puerto Rico during Remote Work. 2021;5.
5. Campos-Truyenque G, Nolberto-Sifuentes V, Coras-Bendezú D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev Enferm Hered. 2019;11(1):11–7.
6. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Rev Iberoam Ciencias [Internet]. 2018;5(6):2334–501. Disponible en: www.reibci.org
7. Bortoli-Cassiani S, Munar-Jimenez E, Ferreira A, Peduzzi M, Hernández C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Heal. 2020;44:1–2.
8. Esquivel V, Pereyra F. Las condiciones laborales de las y los trabajadores del cuidado en Argentina . Reflexiones en base al análisis de tres ocupaciones seleccionadas. Trab y Soc [Internet]. 2017;28:55–82. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n28/n28a04.pdf>
9. García Y, Martínez M, Rivera M, Gutiérrez G. Satisfacción laboral del Personal de enfermería en dos Instituciones De Salud Públicas: Caso Hidalgo, México. Administrativa Ciencia [Internet]. 2016;0(1):26–42. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
10. Aponte V, García F, Pinto B, Illanes R, Roth E, Taboada R. Calidad de vida relacionada a la compasión, burnout y sobrecarga del cuidador en enfermeras/os bolivianos. Psychologia. 2020;14(2):49–59.

11. Lopez-Camacho R, Sierra-Lopera J, Díaz SP, Agudelo-Garcia H. Calidad de vida laboral de los odontólogos en Antioquia 2011-2012. *Rev Salud Pública*. 2018;20(6):684–91.
12. Abouzeid G, López M, Martínez L. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Rev Científica Enfermería*. 2020;(19):24.
13. Granero-Lázaro A, Blanch-Ribas JM, Roldán-Merino JF, Torralbas-Ortega J, Escayola-Maranges A. Crisis en el sector sanitario: impacto percibido en las condiciones de trabajo de las enfermeras. *Enferm Clin [Internet]*. 2017;27(3):163–71. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.03.005>
14. Guerrero S. Diseño de indicadores de calidad del cuidado de enfermería para la cobertura universal efectiva de la diabetes mellitus tipo II. [Doctor en enfermería]. Chile. Concepción. Universidad de Concepción. 2018.
15. Granero-Lazaro A. Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuesta de mejora. *J Chem Phys [Internet]*. 2017;9(9):673–7. Disponible en: <https://www.tesisenred.net/handle/10803/404610>
16. Pinet M, Montufar B. Un estudio de caso sobre condiciones laborales y efectos psicosociales en el personal médico y de enfermería adscrito al servicio de urgencias. *UARICHA* 2017, Vol. 14, No. 33, 75-85
17. Orcasita-Almarales A, Ovalle-Yaguna L. Condiciones Laborales Del Personal De Enfermería En Una Clínica De Alta Complejidad En Valledupar. *Biociencias*. 2019;14(1):99–124.

18. Caicedo-Fandiño H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. SIGNOS [Internet]. 30 de junio de 2019 [citado 6 de mayo de 2022];11(2):41-2. Disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/5081>
19. 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. 2017;(28):11–35.
20. Yupanqui C. Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN-2019. Tesis Maestría. Universidad Norbert Wiener Lima Perú, 2019.
21. Sánchez N. Calidad de vida laboral de las enfermeras en un hospital publico de Lambayeque 2017. Tesis maestría. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo-Perú, 2017.
22. Amez J. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de un centro hospitalario nivel II_2 en la Región Callao 2021. Tesis maestría. Universidad Peruana Cayetano Heredia-Perú, 2022.
23. Loli P, Danielli R, Navarro V, Cerón V. La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. Rev Investig en Psicol. 2018;21(1):27.
24. Hernández M. Competencia profesional y calidad de vida laboral del licenciado enfermería del servicio de emergencia del HAHM-ESSALUD; ICA 2016. Tesis doctorado. Universidad Nacional San Agustín Arequipa. Arequipa-Perú, 2019.

25. Adanaqué-Castillo J, Reynoso-Valdez A, Contreras-Castro F. Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. *Rev Científica Ciencias la Salud*. 2020;13(1):59–66.
26. Granero-Lázaro A, Blanch-Ribas J, Roldán-Merino J, Escayola-Maranges A. Estrategias para mejorar la calidad de vida laboral: La perspectiva de las enfermeras. *Rev Española Enfermería Salud Ment*. 2017;(2):11–8.
27. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Rev científica Pensam y Gestión*. 2018;0(45):58–81.
28. Granero A, Blanch J, Ochoa P. Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2018;26.
29. Lopez-Camacho R, Sierra-Lopera J, Díaz S, Agudelo-Garcia H. Calidad de vida laboral de los odontólogos en Antioquia 2011-2012. *Rev Salud Pública*. 2018;20(6):684–91.
30. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de lo trabajadores. *Acta Univ [Internet]*. 2019;29(10):1–18. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
31. Ore E, Soto C. Satisfacción Laboral y Condiciones de medicina del Hospital Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima -2018. Repositorio Inst UNW [Internet]. 2019;1–68. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12756>

32. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México. Mc Graw Hill, 2018.
33. Bernal, C. Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Colombia. Editorial Perarson, 2010.
34. Cortez M, Iglesias, M. Generalidades sobre metodología de la investigación. México. Universidad Autónoma del Carmen, 2004.
35. García-Ubaque J, Beltrán-Lizarazo A, Daza-López M. Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad. Av. enferm. [Internet]. 1 de julio de 2011 [citado 6 de mayo de 2022];29(2):331-4. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/35828>
36. Berrospi F, Martínez K. Condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del hospital regional Ramiro Priale Priale ESSALUD_Huancayo-2017. Tesis Universidad peruana Los Andes. Huancayo- Perú, 2018.
37. Machaca M. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019. Tesis Universidad Nacional del Altiplano de Puno-Perú, 2020.
38. Grados I. Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016. Tesis Universidad César Vallejo-Perú, 2018.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Variable: Condiciones de trabajo

Formulación del problema	Objetivos	Hipotesis	Variables	Indicadores	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipotesis general			
¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz"- 2019?	Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.	Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.	Condiciones de trabajo	Dimensión: Individual Estado de salud física y mental Satisfacción laboral exigencias laborales Facilidad de aprendizaje Imagen personal Autoconcepto Facilidad de comunicación Creencias y valores Toma de decisiones	Alcance de investigación correlacional y diseño transversal. Población 150 enfermeras. Muestra censal. Se utilizaran 2 cuestionarios, el primero medirá la variable condiciones de trabajo: Evaluación de Condiciones de Trabajo de Enfermería". elaborado por García et al. (35) y el Cuestionario CVP-35 para medir Calidad de vida laboral, elaborado por García et al. (35). Debido a que la escala de medición es cualitativa ordinal se utilizará una prueba estadística no paramétrica, el coeficiente de correlación de Rho Spearman que determinará la relación entre las dos variables del estudio y sus componentes.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipotesis específicas			
¿Cómo las condiciones de trabajo en su dimensión individual se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz"- 2019?	Identificar cómo las condiciones de trabajo en su dimensión individual se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.			
¿Cómo las condiciones de trabajo en su dimensión intralaboral se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz"- 2019?	Identificar cómo las condiciones de trabajo en su dimensión intralaboral se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.		Dimensión: Intralaboral Condiciones ambientales Condiciones de carga física y mental Estandares de seguridad Condiciones de organización en el trabajo	
¿Cómo las condiciones de trabajo en su dimensión extralaboral se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz"- 2019?	Identificar cómo las condiciones de trabajo en su dimensión extralaboral se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.		Dimensión: Extralaboral Motivación de superiores Ganas de ser creativo Exigencias de capacitación Familia apoya el trabajo Capacitado para realizar trabajo Orgullosos del trabajo Apoyo de compañeros Satisfacción del trabajo Desconectarse al acabar el trabajo	

Variable: Calidad de vida laboral

Formulación del problema	Objetivos	Hipotesis	Variables	Indicadores	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipotesis general			
¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz"- 2019?	Determinar cómo las condiciones de trabajo se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.	Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.		<p>Dimensión: Carga en el trabajo</p> <p>Cantidad de trabajo Prisas y agobios en el trabajo Presión de los jefes Presión para mantener calidad de trabajo Falta de tiempo para la vida personal Incomodidad física Descripción específica de responsabilidades Interrupciones molestas a menudo Estrés a consecuencia del trabajo Conflictos con otras personas Posibilidad de padecer consecuencias negativas</p> <p>Dimensión: Apoyo directivo</p> <p>Satisfacción con el sueldo Reconocimiento del esfuerzo Posibilidad de promoción profesional Apoyo de subordinados Apoyo de jefes Información de resultados Preocupación de empresa Libertad en tomas decisiones Ejecución de actividades Posibilidad de ser escuchados Claridad de actividad diaria Posibilidad de ser creativos Posibilidad de expresar lo que se piensa Motivación de parte de superiores</p> <p>Dimensión: Motivación intrínseca</p> <p>Motivación de superiores Ganas de ser creativo Exigencias de capacitación Familia apoya el trabajo Capacitado para realizar trabajo Orgullosos del trabajo Apoyo de compañeros Satisfacción del trabajo Desconectarse al acabar el trabajo</p>	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipotesis específicas			
¿Cómo las condiciones de trabajo en su dimensión individual se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz"- 2019?	Identificar cómo las condiciones de trabajo en su dimensión individual se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión individual de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.			
¿Cómo las condiciones de trabajo en su dimensión intralaboral se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz"- 2019?	Identificar cómo las condiciones de trabajo en su dimensión intralaboral se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intralaboral de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.	Calidad de vida laboral		
¿Cómo las condiciones de trabajo en su dimensión extralaboral se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna, Complejo hospitalario Policía Nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz"- 2019?	Identificar cómo las condiciones de trabajo en su dimensión extralaboral se relacionan con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión extralaboral de las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral de la enfermera en el área de hospitalización del Servicio de medicina interna.			<p>Alcance de investigación correlacional y diseño transversal. Población 150 enfermeras. Muestra censal. Se utilizaron 2 cuestionarios, el primero medirá la variable condiciones de trabajo: Evaluación de Condiciones de Trabajo de Enfermería". elaborado por García et al. (35) y el Cuestionario CVP-35 para medir Calidad de vida laboral, elaborado por García et al. (35). Debido a que la escala de medición es cualitativa ordinal se utilizará una prueba estadística no paramétrica, el coeficiente de correlación de Rho Spearman que determinará la relación entre las dos variables del estudio y sus componentes.</p>

I

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE CONDICIONES EN EL TRABAJO

A. Presentación

Estimada Licenciada de enfermería, el presente cuestionario tiene por objetivo identificar la relación entre condiciones del trabajo y la calidad de vida laboral en las enfermeras del Servicio de hospitalización de Medicina interna del Complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz, es por ello que se solicita su colaboración para responder las preguntas que a continuación se indican. Previamente debería usted firmar el consentimiento informado.

B. Instrucciones

Marcar con una X aquella casilla que considere usted adecuada

Nº	PREGUNTAS	CALIFICACIÓN				
CONDICIONES INDIVIDUALES						
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

CONDICIONES INTRALABORALES						
A. Condiciones ambientales						
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	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
B. Condiciones de la carga física y mental						
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
C. Condiciones de seguridad						
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
D. Condiciones de organización						
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
CONDICIONES EXTRALABORALES.						
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

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)

C. Presentación

Estimada Licenciada de enfermería, el presente cuestionario tiene por objetivo identificar la relación entre condiciones del trabajo y la calidad de vida laboral en las enfermeras del Servicio de hospitalización de Medicina interna del Complejo hospitalario PNP Luis Nicasio Sáenz, es por ello que se solicita su colaboración para responder las preguntas que a continuación se indican. Previamente debería usted firmar el consentimiento informado.

D. Instrucciones

Marcar con una X aquella casilla que considere usted adecuada, en donde se considera una escala de 1 al 10, considerando el 1 como valor mínimo y 10 como valor máximo.

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
APOYO DIRECTIVO											
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 expresar lo 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										
CARGA DE TRABAJO											
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										
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA											
24	Motivación (ganas de esforzarme)										
25	Apoyo de mi familia										
26	Ganas de ser creativo										
27	Descontento al acabar la jornada laboral										
28	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.										
29	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual										
30	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas										
31	Lo que tengo que hacer queda claro										
32	Me siento orgulloso de mi trabajo										
33	Apoyo de los compañeros										
34	Calidad de vida de mi trabajo										

CONSENTIMIENTO INFORMADO

He sido invitado (a) a participar en la investigación titulada: CONDICIONES DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LA ENFERMERA EN EL COMPLEJO HOSPITALARIO POLICIA NACIONAL DEL PERÚ “LUIS NICASIO SÁENZ” 2019, que ejecutara la estudiante de Maestría en Ciencias de enfermería con Mención en Gerencia de cuidados de enfermería, bachiller: Chung Fernández, Li Lang, número de celular 987975943

Conozco el propósito, nivel y procedimiento de la investigación. Se me ha proporcionado el nombre del investigador que puede ser fácilmente contactado usando el nombre y la dirección que se me ha dado de esa persona.

He leído la información proporcionada y me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Por lo que consiento voluntariamente para participar y entiendo que la misma no me hace acreedor a ningún tipo de retribución, además tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte en ninguna circunstancia.

Nombre del Participante _____

Firma del Participante _____

Fecha _____ Día/mes/año

Baremos Condiciones de trabajo

Categorías	Condiciones individuales	Condiciones intra laborales	Condiciones extra laborales	Condiciones de trabajo
Mala	10-23.	26-60	10-23.	46-107
Regular	24-37	61-95	24-37	108-168
Buena	38-50	96-130	38-50	169-230

Baremos Calidad de vida laboral

Categorías	Carga de trabajo	Apoyo directivo	Motivación intrínseca	Calidad de vida laboral
Mala	11-36.	13-42	10-32.	34-110
Regular	37-61	43-71	33-54	111-186
Buena	62-86	72-101	55-77	187-263
muy buena	87-110	102-130	78-100	264-340

Correlaciones

			Condicion es de trabajo	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Condicion es de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,552**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,552**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			Condiciones individuales	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Condiciones individuales	Coeficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			Condiciones intralaborales	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Condiciones intralaborales	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			Condiciones extralaborales	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Condiciones extralaborales	Coefficiente de correlación	1,000	,453**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,453**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

