



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral del
enfermero en el servicio de emergencia de un Hospital de
Lima – 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

Presentado por:

Delgado Orellano, Deisy Lisbeth

Código ORCID: 0000-0002-6062-1787

Asesor: Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Código ORCID: 0000-0002-4633-2997

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

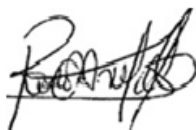
Yo, Delgado Orellano, Deisy Lisbeth, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022”, Asesorado por El Asesor Docente Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado, DNI N° 46370194, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:209071041, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Delgado Orellano, Deisy Lisbeth
 DNI N° 70851137



.....
 Firma de Asesor(a)
 Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado
 DNI N° 46370194

Lima, 17 de Julio de 2022

DEDICATORIA:

A mi hijo quien es el motivo por el cual sigo cumpliendo metas, mi familia que ha creído en mí y me ha acompañado siempre en cada paso que doy... son el móvil de mi superación.

AGRADECIMIENTO:

A los docentes de mi claustro de estudios, que imprimieron en mi persona sus saberes y conocimientos que hoy los pongo en práctica.

Asesor: Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

SECRETARIO : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

VOCAL : Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE	ix
Resumen	xii
Abstract	xiii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodología	5
1.4.3. Práctica.....	5
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	6
1.5.1. Temporal	6

1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Recursos	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis:	20
2.3.1. Hipótesis General.....	20
2.3.2. Hipótesis Específico:	20
3. METODOLOGÍA	22
3.2. Enfoque de la investigación	22
3.3. Tipo de investigación	22
3.4. Diseño de la investigación.....	22
3.5. Población, muestra y muestreo.....	23
3.6. Variables y Operacionalización	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.1. Técnica	27
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	28
3.7.3. Validación	30
3.7.4. Confiabilidad.....	31
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	32

3.9. Aspectos éticos.....	32
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	34
4.1. Cronograma de actividades.....	34
4.2. Presupuesto.....	35
5. REFERENCIAS.....	36
ANEXO.....	42
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	43
Anexo 2. Instrumentos.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 3. Formato de consentimiento informado.....	45
Anexo 4. Informe de originalidad.....	51

RESUMEN

Objetivo: Establecer la relación entre condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima-2022. **Métodos:** Este estudio se propone desde un diseño descriptivo, observacional, no experimental, correlacional de cohorte transversal. Para la presente investigación, se contó con una población constituida por los enfermeros que prestan sus servicios en un hospital de Lima entre los meses de junio a diciembre de 2022. En cuanto a la técnica usada es la encuesta y respecto al instrumento para recolectar información se utilizaron los siguientes: para medir las condiciones de trabajo se utilizará el cuestionario que consta de 50 items designados en tres dimensiones, individual, intralaboral y extralaboral; para medir la calidad de vida profesional se utilizará el instrumento CVP-35 con preguntas enfocadas en tres dimensiones: el apoyo directivo, la carga de trabajo y la motivación intrínseca. La información se procesará estadísticamente a través del coeficiente de correlación de Spearman y se presentará en tablas y figuras.

Palabras claves: Condición de trabajo, calidad de vida, enfermero.

ABSTRACT

Objective: To establish the relationship between working conditions and the quality of work life of nurses in the emergency service of a hospital in Lima-2022. **Methods:** This study is proposed from a descriptive, observational, non-experimental, correlational cross-sectional design. The study population is made up of nurses who work at the Ate Vitarte emergency hospital from June until December 2022. The data collection technique and instrument will be through the survey for both variables, to measure the working conditions will be used the questionnaire that consists of 50 items designated in three dimensions, individual, intra-labor and extra-labor, to estimate quality of professional life, the instrument CVP-35 questions that consists of three dimensions will be used: Management support, workload and motivation intrinsic. The data will be statistically processed with Spearman's correlation coefficient, and will be presented in tables and figures.

Keywords: Work condition, quality of life, nurse.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El servicio de emergencia constituye un área específica dentro de un hospital conformada por profesionales especializados que tienen la misión de atender a las personas y quienes asumen con responsabilidad situaciones que ponen en peligro la vida, brindando atención integral y de calidad del paciente, donde el enfermero enfrenta acontecimientos penosos como por ejemplo la muerte, debido a que mantienen contacto continuo con aquellos usuarios en situaciones de emergencia e inestabilidad en su salud con característica de permanente, lo cual demanda una intervención oportuna y rápida, los ambientes donde desempeñan sus labores son inapropiados tales como la infraestructura y otros factores como los climáticos y las relaciones interpersonales; actualmente se ha presentado un inusitado pero, a la vez necesario interés por las condiciones de trabajo donde se desarrollan los enfermeros, debido a la coyuntura por donde estamos atravesando (pandemia), lo cual involucra todo lo relacionado a la calidad de vida laboral (1).

De igual forma, para llegar a entender la gran importancia que tienen las condiciones de trabajo para el desempeño del profesional de enfermería ya que son condiciones favorables y desfavorables, es importante enfocarse también en las horas de permanencia en los servicios de emergencia contribuyendo y respetando el estatuto de normatividad del profesional de enfermería. La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera necesario tomar en consideración los riesgos físicos; durante la pandemia se han presentado situaciones extremas y con niveles elevados de estrés psicológico para el personal de salud que estuvo expuesto a un medio ambiente laboral que presentaba una infraestructura deplorable y a ello se cuenta la gran demanda de pacientes, las prolongadas horas de trabajo, la carencia de insumos, entre otras situaciones que conllevan a

situaciones emocionales como el temor frecuente de estar expuestos a la enfermedad y a ello se suma el enfrentamiento a la estigmatización social (2).

Es necesario agregar también que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que un trabajador fallece cada 15 segundos debido a alguna enfermedad o accidente laboral. Un aproximado de 153 trabajadores incurren en accidente laboral cada 15 segundos. Unas 6.300 personas mueren diariamente por enfermedad o accidentes laborales lo que hace un total de 2,3 millones de fallecidos anualmente. El costo de estas cifras diarias por estas prácticas inseguras en el trabajo es enorme y puede ascender aproximadamente al 4% del producto bruto interno anual. Los accidentes de trabajo y enfermedades en el ejercicio profesional tienen una gran repercusión económica, física y emocional en los individuos y en el entorno familiar a corto y a largo plazo (3).

El personal de enfermería es fundamental en todos los entornos sanitarios abarcando aproximadamente un 60% de recursos humanos vinculados a la institución hospitalaria, lo cual también enfrentan muchos desafíos en el entorno de atención médica actual; sin embargo, las condiciones de trabajo la que se desempeña el profesional ponen en riesgo la salud, con turnos de 24 horas llevando una vida de baja calidad (4).

Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud propone una mayor inversión en los profesionales de enfermería en cada país por tratarse de una pieza importante en el personal de salud puesto que representan el 60% del total de los que conforman el equipo de salud en la parte asistencial, según su informe “Orientación Estratégica para Enfermería en la Región de las Américas”. Sin embargo, su escasez pone en peligro una atención de calidad al usuario y puede afectar el objetivo de lograr la salud para toda la población para el año 2030 (5).

En este marco, las condiciones de trabajo tienen un papel importante ya que está relacionado a factores físicos, sociales, administrativos y el ambiente laboral, los cuales cuando no son favorables van a generar insatisfacción en el trabajo y alteraciones tanto físicas como psicológicas; en este sentido se pudo observar que la escasez de insumos, exigencias laborales, organización en el trabajo y limitados recursos son componentes que presentan constantemente los trabajadores de enfermería en Chile (6).

Finalmente, la calidad de vida profesional viene a ser aquella sensación de bienestar que proviene de un equilibrio que percibe la persona frente a la carga laboral, bienestar psicológico, organizacional y contar con recursos para enfrentar diferentes situaciones que se puedan presentar; estos aspectos pueden ser negativos y afectarían el entorno familiar y desempeño profesional brindando una mala calidad de atención al usuario. Es menester observar y cuidar la salud y bienestar integral del equipo de salud de todo establecimiento de salud, pero de manera especial del enfermero y enfermera quien está presente en la primera línea de atención; esto quiere decir que es preciso conocer los grados de afectación en la salud física, la salud mental y la calidad de vida del trabajador. Por lo tanto, velar por la calidad de vida de los trabajadores es primordial para atender y promover su salud laboral (7).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima-2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión individual de condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión intralaboral de condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión extralaboral de condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.

1.3.2. Objetivos específicos

-Identificar la relación entre la dimensión individual de condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.

-Identificar la relación entre la dimensión intralaboral de condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.

-Identificar la relación entre la dimensión extralaboral de condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.

1.4. Justificación de la investigación.

1.4.1. Teórica

La presente investigación tiene por objetivo abordar de manera conceptual la problemática que se presenta día a día en los centros laborales respecto a la calidad de vida laboral que percibe el profesional de enfermería. Por lo tanto, este estudio nos permitirá establecer control laboral interno del servicio de enfermería y cumplir con las normas laborales para mejorar la calidad de vida laboral de las enfermeras; igualmente, incorporar una hoja de monitoreo laboral en los registros de seguridad tanto del trabajador como del paciente.

Se realizará este estudio dado que en los últimos años las condiciones de trabajo de los enfermeros se encuentran en precariedad, por ello se debe hacer un énfasis que apunte en mejorar dichas condiciones y evaluar la percepción de la calidad de vida laboral.

1.4.2. Metodológica

La presente investigación viene a ser de gran importancia en el sentido de que los resultados que se obtengan serán validados y publicados para poder utilizarlos como referencias para futuros estudios vinculados a este tema en el campo de la enfermería.

1.4.3. Práctica

Este estudio es considerado de interés social debido a su vinculación directa con la responsabilidad que tienen las instituciones hospitalarias de ofrecer y ejercer una atención integral a sus empleados con horarios y actividades justas, dignas y reglamentadas para así lograr asegurar la calidad en la atención de salud.

También, este estudio contribuirá positivamente con nuevas medidas para brindar buenas condiciones laborales del enfermero y mejorar la calidad de vida profesional de los enfermeros del

servicio emergencia de un hospital de Lima y así ofrecer al ciudadano y al paciente un servicio de calidad y calidez.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Para delimitar el tiempo del presente estudio se tendrá en cuenta el lapso de los meses de junio a diciembre del 2022.

1.5.2. Espacial

El estudio se ejecutará en el servicio de emergencia de un hospital de Lima, distrito de Ate Vitarte, provincia y departamento de Lima.

1.5.3. Recursos

El recurso humano está representado por personal de enfermería del servicio de emergencia.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Granero (2019), Barcelona, desarrolló una investigación con el objetivo de “evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona”. Se utilizó una metodología mixta al combinar diferentes tipos de análisis, por un lado el cuantitativo, descriptivo y transversal y por el otro el cualitativo de contenido, exploratorio y descriptivo. La muestra fue de 1760 enfermeras mayormente generalistas (95.5 %), mujeres (85.9%) y con una antigüedad de 13,5 años y se determinó mediante muestreo no probabilístico. Se usó el cuestionario como instrumento para medir las condiciones de trabajo y el bienestar laboral; ambos con validez y confiabilidad respectiva. Los resultados mostraron que el 65% de los profesionales de enfermería percibieron que la calidad de vida laboral ha disminuido, han empeorado las condiciones de trabajo y fue necesario establecer acciones de mejora. Por otro lado, la valoración de bienestar psicosocial no fue óptimo y hubo desgaste en los efectos colaterales y de agotamiento. Se concluyó que es necesario mejorar las condiciones laborales para disminuir los niveles de malestar laboral y el riesgo de llegar al burnout (8).

Mendoza (2019), en Ecuador, en su investigación tuvo el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo”. Realizó el estudio con enfoque cuantitativo, método deductivo, con alcance descriptivo y correlacional. Se utilizó la encuesta como técnica. La

muestra fue de 240 profesionales de enfermería de edades entre 20 y 60 años de edad obtenida por muestreo probabilística. Se aplicaron dos instrumentos para cada variable que obtuvieron validación y confiabilidad adecuada. Las dimensiones de estrés laboral muestran valores entre 1.00 y 1.65, siendo la insatisfacción por retribución la causante del mayor estrés laboral, mientras que la insatisfacción del ejercicio profesional es la que causó un menor estrés. Las dimensiones se colocaron por debajo del punto medio 2.00; por otro lado, la calidad laboral en sus dimensiones obtuvo el valor mínimo de 2.18 y el valor máximo fue de 2.91 donde la seguridad en el trabajo y dimensión que más aportó fue la integración al puesto de trabajo (9).

Luengo et al, en Chile, (2016) en su investigación tuvieron como objetivo “Identificar las condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y la salud física y mental del profesional de enfermería”. Realizaron estudio de enfoque cualitativo, mediante la técnica de entrevista. Su muestra fue de 204 enfermeras con un muestreo probabilístico. Emplearon dos instrumentos para medir las variables y estos tienen validez y confiabilidad. En los resultados se muestran las condiciones de trabajo como la sobrecarga laboral, carencia de insumos o mala calidad de estos, salarios insatisfactorios y número de enfermeras inadecuados a la demanda. Respecto a su relación con la calidad del cuidado, se muestra falta de tiempo para comunicarse con los pacientes, para educarlos, delegación del cuidado, improvisación e interrupción del cuidado. En lo que se refiere a la salud física y mental de la enfermera, se reportó: estrés, insatisfacción laboral y dolores corporales; se concluyó que el profesional de enfermería muestra condiciones de trabajo adversas que pueden influir en la calidad del cuidado que otorga en su propia salud (10).

A nivel nacional:

Colonia (2022), en su trabajo presentó el objetivo de “Determinar la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 de la unidad de cuidados

intensivos pediátricos de un hospital de Lima, 2022”. Su método fue observacional, cuantitativo, no experimental, descriptivo simple y de corte transversal; la muestra fue de 40 enfermeros según los criterios indicados y obtenidos de un muestreo no probabilístico por conveniencia; la técnica fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario de “calidad de vida profesional CVP- 35 con una confiabilidad a través de V de Aiken con un resultado de 0.967, igualmente se empleó la prueba de Alfa de Cronbach con un resultado de 0.989 (11).

Machado (2020) en su investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón”. El método empleado fue observacional, cuantitativo, descriptivo y correlacional. La muestra fue de 107 enfermeros y el muestreo fue probabilística estratificado. La técnica fue la encuesta y utilizó el cuestionario para medir ambas variables con validación y confiabilidad adecuada. En los resultados, el 77,38% de entrevistadas tienen buena calidad de vida laboral; 39.28% tiene regular condición laboral, 25 %, buena condición laboral y 11.90%, muy buena condición laboral. Además, el 3,57% de encuestados muestran deficiente calidad de vida laboral, el 2,38%, mala condición laboral y 1,19%, muy mala condición laboral; el 41,66% tienen un nivel regular; 36,90%, Bueno; 13,10%, muy bueno; 7,14%, malo y 1,19%, muy malo. Respecto a las dimensiones, muestran buena condición extralaboral (54,76%), regular condición individual (42.86%) y regulares condición intralaboral (41.67%) (12).

Travezaño (2020), en su trabajo apunto al siguiente objetivo: “Determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María”. Realizó un estudio en enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental, de corte transversal; se utilizó la encuesta como técnica y el

cuestionario como instrumento; la muestra fue de 35 enfermeros licenciados y personal técnico. Aplicó dos instrumentos para medir ambas variables las cuales fueron validadas por expertos y cuya confiabilidad fue determinada por el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.861. En cuanto a los resultados: calidad de vida laboral y desempeño laboral medio, y en las dimensiones carga laboral medio, apoyo directivo medio, motivación interna alta, habilidades cognitivas bajo y un trato medio. La conclusión fue que existe relación entre ambas variables con una correlación positiva media al 589 y un p valor de 0.00 en la condición de trabajo (13).

Yupanqui (2019), en su investigación tuvo como objetivo “Determinar la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásica”. El método empleado fue cuantitativo de corte transversal y no experimental. La muestra fue de 60 enfermeros y se aplicó el muestreo probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta y se aplicó un instrumento de 35 ítems para medir la variable, el cual fue validado por expertos. Se obteniendo como resultado que los enfermeros mostraron una calidad de vida profesional media (71,7%); en las dimensiones de la calidad de vida profesional se mostró que en carga de trabajo mostraron una CVP media (78,3%); en apoyo directivo mostraron una CVP media (73,3%); en motivación intrínseca mostraron alta (56,7%). Se concluyó determinando que los profesionales de enfermería perciben una calidad de vida profesional media en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (14).

Fuentes (2019), en su investigación tuvo como objetivo “Determinar la calidad de vida del profesional de enfermería en los hospitales Manuel Núñez Butrón de Puno e Hipólito Unanue de Tacna”. El método fue descriptivo y comparativo de corte transversal. La muestra fue de 102 enfermeras asistenciales de Puno y 99 de Tacna y se empleó el muestreo probabilístico. Se usó la

encuesta como técnica y el cuestionario de 50 preguntas de satisfacción laboral como instrumento. Los resultados arrojaron que los enfermeros de Puno presentan buena calidad de vida laboral (61,11%) y los enfermeros de Tacna, regular (58,33%). Esto demuestra que la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en Puno es buena y en Tacna es regular. La conclusión que se presentó fue que la calidad de vida laboral de los enfermeros del área asistencial de Puno y Tacna es diferente (15).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Condiciones de trabajo:

El trabajo:

Luego de la primera guerra mundial, aparece una verdadera preocupación por el tema laboral y la forma que puede afectar una jornada laboral en la salud del individuo. Por esta razón, se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1919 basados en los principios de la justicia social, la dignidad de la persona en el trabajo, la libertad de afiliación sindical, la libertad de expresión en el ámbito laboral, la igualdad entre todos los trabajadores y la necesidad imperativa por mejorar los índices de pobreza que afectaban a las personas. Para 1950 la OIT en conjunción con la Organización Mundial de la Salud (OMS) decidieron conformar un comité mixto que abordaría temas relacionados a conseguir el bienestar integral del trabajador, es decir a nivel físico, mental y social. De igual forma y con el propósito de contribuir al bienestar del trabajador, se crearon normas legales dirigidas a protegerlos según las instituciones donde presten sus servicios. En este sentido, en el año 2007, la OMS crea salud para los trabajadores el “Plan de acción mundial 2008-2014” por primera vez, actualizando para el periodo 2015-2025 (16).

Condiciones de trabajo:

Por otro lado, las condiciones de trabajo se pueden definir como un conjunto de características y circunstancias de tipo material, técnico, social, ambiental, económico y organizacional que forman parte de la actividad laboral e inciden en las relaciones interpersonales en el trabajo. A su vez pueden llegar a ser considerados como factores de riesgo o como parte de un desarrollo positivo del trabajador. Estos elementos mencionados repercuten también sobre otros elementos a tomar en cuenta por su relevancia como son la salud, seguridad y bienestar del trabajador, el nivel de compromiso y rendimiento laboral, el grado de motivación y la satisfacción, incluso también asuntos relacionados al conflicto, la rotación, el abandono, los accidentes y las enfermedades laborales (17).

La condición de trabajo puede definirse como aquella característica relacionada al trabajo que pueda influir de una manera significativa en la seguridad y la salud de la persona (17).

De otro ángulo, también puede entenderse como aquellas situaciones que van en torno al trabajo como las que pueden incidir en el trabajo de los individuos. Por esta razón, las condiciones de trabajo no sólo involucran temas de seguridad y de limpieza, también comprende temas relacionado a las dimensiones psicológicas del trabajador (18).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que es un órgano técnico científico especializado en la prevención de riesgos laborales de España hace su definición sobre la condición laboral. Se refiere a ella como un conjunto de características relacionadas a la ejecución de un trabajo realizado y al ambiente donde se desarrolla y que está encaminado a establecer el grado de satisfacción del trabajador por su medio ambiente laboral; de esta manera, se puede precisar los factores de riesgo ocupacional manifestados por el entorno físico, los riesgos tanto químicos como biológicos, la seguridad laboral, la presencia de carga física y mental y, finalmente, la organización propia del trabajo (18).

Las autoridades del Colegio de Enfermeros del Perú señalan que las profesionales de enfermería se encuentran expuestas a condiciones laborales nada favorables y que se evidencian en la falta de materiales e insumos y en la escasez de medicinas, lo que afectaba el cuidado del paciente; de igual forma, se muestra la insuficiencia en los equipos de protección personal de manera especial en los tiempos de la pandemia por covid; asimismo, las jornadas laborales de 24 horas y un aumento de horas laborales considerables al mes (19).

En la Constitución de la OIT se menciona que existen condiciones laborales que contienen cierto grado de injusticia, miseria y privaciones para un porcentaje elevado de personas y el descontento originado por estas causas forma parte de una amenaza real para la paz y armonía en el trabajo, la cual necesita con urgencia ser atendida para cambiar dichas condiciones y generar un efecto positivo en los trabajadores (20).

Seguridad en el trabajo: Se refiere al conjunto de técnicas y procedimientos destinados a eliminar o reducir todo tipo de riesgo que se presente y que ocasione algún accidente. Es necesario contar con conocimientos sobre temas relacionados a la organización y a los derechos laborales con el fin de hacer respetarlos. Esto conlleva al mantenimiento de la salud y al establecimiento de condiciones seguras y dignas en el trabajo (18).

Dimensiones de condición de trabajo:

1. Condiciones individuales:

Se refieren a aquellas características inherentes a la persona que la hacen única e irrepetible. Estas características diferencian al individuo de los demás, por ello vamos a encontrar diversidad en un grupo de trabajo o conocido también como diversidad de la fuerza laboral; por otro lado, se puede presentar la tendencia por agruparlos por categorías en base a

características similares o predominantes o por estereotipos; a ello se agregar que el individuo se encuentra influenciado por factores de herencia, medio ambiente, sociales y culturales a lo largo de su vida; por consiguiente, las condiciones presentadas fueron analizadas tomando en consideración los conceptos señalados en la teoría. Estos fueron divididos en las siguientes subcategorías: una que es la primaria que considera a la edad, género y personalidad como variables; la otra que es la secundaria que se considera aspectos como el estado de salud, el nivel de motivación y satisfacción laboral, el nivel de formación y educación, las habilidades, la autoestima, las experiencias pasadas y estereotipos, ajuste a la ocupación y tolerancia a la ambigüedad (21).

2. Condiciones intralaborales:

Se refiere a las condiciones internas del centro laboral, las cuales deben contener factores para su evaluación como son las condiciones ambientales, la carga física y mental y también la seguridad y organización (21).

3. Condiciones extralaborales:

Estas condiciones están relacionadas al entorno del trabajo, las cuales presentan dos niveles de análisis que son: las condiciones de microsocio formado por aspectos relacionados a la situación económica, nivel educativo y la relación en el grupo familiar y social de la persona; y las condiciones del macroentorno social conformado por aspectos referidos al tipo económico, situación social y de vida del lugar donde se desarrolla el trabajador. En el estudio se tomó en cuenta las variables de tipo extralaboral que ejercen influencia mayoritaria sobre la persona como son la situación social, económica y educativa de la familia, los efectos que tiene el trabajo en la familia y en el entorno social y, finalmente, la situación política,

económica y social del país, que vienen a ser temas con cierto grado de dificultad para abordar (20).

Efectos de la pandemia en la calidad de vida laboral de las enfermeras

Los efectos que la pandemia que nuestro país han sido realmente considerables para todos los pobladores, pero el área que ha sido mayormente golpeada ha sido el sector salud que solo ha revelado un deteriorado y deficiente sistema de atención. Todo ello ha producido un fuerte golpe en la atención del paciente tanto interno como externo de todos los establecimientos de salud considerándose las consecuencias totalmente negativas para las personas. También ha dejado secuelas que aún están vigentes en el sector laboral de los establecimientos sanitarios originando controversias de índole ético sobre la responsabilidad de atención. Los profesionales de enfermería se vieron muchas veces frente a dilemas que cuestionaban sus valores éticos en la práctica profesional cuando tenían que afrontar muchas situaciones de crisis en la salud de las personas y verse en la situación de priorizar los cuidados inmediatos según la expectativa de vida de los pacientes.

En este contexto, el enfermero es el profesional que enfrenta la pandemia desde la primera línea de atención, asumiendo dicha responsabilidad con problemas estructurales como son la falta de insumos, equipos, camas que no permite atender al usuario con igualdad de derechos frente a otros; sin embargo, tienen que aceptar el cumplimiento de jornadas largas y agobiantes de trabajo que les acarrea consecuencias en su salud física, mental y en la falta de manejo del estrés. Por ello es que vemos un aumento del ausentismo o abandono laboral como consecuencia el mal estado de salud del profesional y el bajo rendimiento físico y laboral que hace que el enfermero limite el cumplimiento de algunos servicios, yendo contra sus propios valores y principios éticos en las actividades diarias (21).

2.2.2. Calidad de vida laboral

Calidad de vida:

La OMS cuando habla de calidad de vida se refiere a la manera cómo la persona percibe respecto a su situación social desde un punto de vista cultural y de los valores que lo rigen en su forma de vivir, de proseguir con sus metas, alcanzar sus expectativas, seguir una normativa, etc. Por consiguiente, este término calidad de vida encierra una perspectiva multidimensional y compleja, a su vez, puesto que aborda aspectos relacionados a sí mismo como son su salud, su autonomía, su independencia, la satisfacción ante su propia vida y aspectos que involucran su medio ambiente, entre otros (22).

Cuando se habla de calidad de vida se hace referencia también al equilibrio que debe existir entre los componentes del ecosistema de la persona, es decir aquellos componentes que forman parte de un determinado espacio y en el cual se encuentran relacionados entre sí e interactúan entre ellos generando una influencia mutua y posibilidad de transformación de uno al otro (23).

Calidad de vida relacionado con la salud:

Viene a ser el estado de completo bienestar de la persona y cuando se habla de completo se refiere a la parte física, psicológica y social; esto quiere decir que no solamente es entendido como una ausencia de algún tipo de enfermedad (22).

Calidad de vida en salud:

Viene a ser el equilibrio que debe primar en la persona y su desempeño en sus actividades en la vida y la forma cómo estas situaciones terminan por afectar su salud y el tratamiento utilizado para recuperarse física, psicológica y socialmente (24).

Calidad de vida laboral:

Este término hace referencia a aquellas condiciones que debe ofrecer todo ámbito laboral que persigue el bienestar y correcto desenvolvimiento de los trabajadores que son aspectos objetivos y visibles para el empleado. Entre estos aspectos pueden considerarse los siguientes: el pago justo, completa salubridad en el ambiente, seguridad e higiene, un ambiente social adecuado, presencia de características de liderazgo en los que ejercen cargos, un trato igualitario, entre otros; A esto también se suma aspectos subjetivos del individuo como son la percepción y la evaluación subjetiva frente a los temas señalados (25).

Hablar de calidad de vida laboral es referirse al buen clima laboral que debe estar presente en el trabajo y debe ser percibido de esta manera por el individuo a tal punto que le permita participar libremente y proponer mejoras en las condiciones de trabajo (26).

Cuando la OMS define la salud la menciona como aquel estado relacionado al bienestar del individuo tanto físico como social, lo que es contrario a aquella remota concepción de la salud relacionada a la ausencia de enfermedad (27).

Dimensiones de calidad de vida laboral:

Dimensión 1:

Apoyo directivo: Viene a ser el apoyo de tipo emocional que debe estar presente en todo trabajo por parte de los que ejercen algún cargo o responsabilidad frente a algún grupo. Este apoyo emocional permite que el empleado pueda expresar lo que piense y sienta desde mencionar si

se encuentra satisfecho con su remuneración, tener libertad para expresar su creatividad, tener libertad de decisión hasta sentir el apoyo de los directivos en las labores encomendadas. También involucra aquellos actos que el trabajador perciba como parte del apoyo de sus superiores como son recibir algún reconocimiento por un objetivo logrado, ser promocionado, experimentar el apoyo de los colegas de trabajo, entre otros (12).

Dimensión 2:

Carga de trabajo: Se refiere a la sobrecarga de tareas asignadas que van a tener un efecto negativo en la calidad de vida del profesional de enfermería. Estas tareas se asignan de acuerdo al área donde laboran y que, a su vez, absorben al trabajador y le generan desorganización en el cumplimiento de sus actividades y afectando su desempeño profesional (12).

Dimensión 3:

Motivación interna: Se vincula a aspectos inherentes del individuo que lo mueven a realizar una acción que en este caso se dirige a cumplir un objetivo en el trabajo. Esta motivación impulsa al profesional por sí mismo a llevar a cabo la meta establecida, venciendo los inconvenientes que se puedan presentar (12).

Satisfacción con la vida:

Cuando hablamos de satisfacción personal nos referimos también a la calidad de vida. La satisfacción con la vida viene a ser el conjunto de situaciones que suceden en diferentes ámbitos de la existencia. Cabe señalar que esta apreciación viene a ser asumida desde lo subjetivo (28).

Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo:

La combinación entre calidad de vida en el trabajo y las condiciones laborales vienen a presentar un equilibrio que se espera dentro del ambiente laboral para que las enfermeras se desenvuelvan de manera eficiente y puedan cumplir sus objetivos bajo condiciones adecuadas a sus requerimientos, incluyendo también espacios físicoambientales que permitan desarrollarse y, a la vez, generen identidad con la institución. Esto asegurará un producto eficaz y eficiente en el establecimiento de salud (29).

Calidad de vida en el trabajo, consecuencia de las condiciones laborales:

La calidad de vida en el trabajo constituye una forma de gestión que apunta a mejorar la dignidad del trabajador contribuyendo con cambios culturales y brindando oportunidades de crecimiento y perfeccionamiento personal. También puede ser considerado como un conjunto de creencias que reúnen aquellos esfuerzos por aumentar la productividad y mejorar la motivación de los individuos enfatizando la participación de la gente y eliminando aquellos factores disfuncionales y contaminantes de la institución (30).

La ley del trabajo enfermero:

El artículo 9° de la ley señala que el profesional de enfermería puede prestar servicios que apunten a la promoción de la salud, acciones preventivas, de restauración y de rehabilitación de los usuarios.

En su artículo 11° indica varios derechos laborales para el profesional de enfermería tales como un adecuado ambiente de trabajo, un sueldo justo, una presente asesoría legal, entre otros.

En su artículo 15° señala la constante capacitación de la enfermera (como mínimo 85 horas al año).

El artículo 17° señala la durabilidad de la jornada laboral (36 horas por semana y/o 150 horas por mes y que contenga las guardias).

El artículo 18° indica el reconocimiento de las horas extras y de los descansos semanales.

De igual forma, la Ley general de la salud menciona que los ambientes deben reunir las condiciones de seguridad e higiene pertinentes (31).

2.3. Formulación de hipótesis:

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación inversa estadísticamente significativa entre la condición de trabajo con la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.

Ho: No existe relación inversa estadísticamente significativa entre la condición de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.

2.3.2. Hipótesis Específico:

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la condición de trabajo en su dimensión individual con la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la condición de trabajo en su dimensión individual con la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la condición de trabajo en su dimensión intralaboral con la calidad de vida laboral del Enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la condición de trabajo en su dimensión intralaboral con la calidad de vida laboral del Enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la condición de trabajo en su dimensión extralaboral con la calidad de vida laboral del Enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la condición de trabajo en su dimensión extralaboral con la calidad de vida laboral del Enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación.

La presente investigación utilizará el método hipotético deductivo; esto quiere decir que método consiste en hacer uso de la verdad o falsedad del enunciado básico a partir de su constatación empírica, para inferir en la hipótesis que ponemos a prueba y, por tanto, se puede clasificar esencialmente como método para la construcción de conocimientos, que va de lo general a lo particular (32).

3.2. Enfoque de la investigación

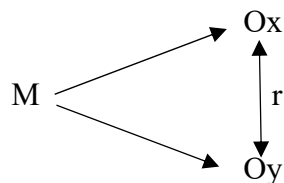
El presente estudio es de enfoque cuantitativo, porque se realiza la recolección de datos para probar hipótesis equivalente a medir significativos números y el análisis estadístico, con el fin de establecer las pautas de comportamiento y probar teorías (33).

3.3. Tipo de investigación

Esta investigación será de tipo aplicada pues se centra básicamente en la resolución del problema en un contexto determinado, aplicando el conocimiento científico y así satisfacer necesidades concretas al objeto de estudio (34).

3.4. Diseño de la investigación

Este trabajo usará un diseño no experimental, descriptivo, correlacional de corte transversal, porque nos permitirá estudiar y recolectar datos de la población en un momento específico en el tiempo (35).



Donde

- M= representa la muestra de estudio
- O= representa la muestra u objeto de estudio
- Ox= Condiciones de trabajo del Enfermero.
- Oy= Calidad de Vida Laboral del Enfermero.
- r = representa la relación existente de ambas variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población se encuentra conformada por 85 enfermeros que laboran con un contrato en cualquier modalidad en un hospital de emergencias de Ate vitarte, Lima.

Muestra:

Por tratarse de una población mínima, se utilizará en su totalidad como muestra para este trabajo, es decir las 85 enfermeras.

Muestreo:

Se utilizará la técnica no probabilística aleatorio simple del grupo intencional o deliberado de acuerdo a su respuesta subjetiva.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Enfermeros contratados bajo cualquier modalidad que trabajen en el Hospital Emergencias Ate Vitarte de abril 2022 a agosto de 2022.
- Enfermeros que se encuentran con disponibilidad a participar del estudio accediendo al consentimiento informado.
- Enfermeros que se encuentren en la capacidad mental para responder los cuestionarios.
- Enfermeros que desean participar en dicho estudio.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que no cuenten con ningún contrato institucional.
- Enfermeros que se encuentren rotando o en prácticas profesionales en el Hospital de Emergencias de Ate Vitarte de abril a de agosto 2022.
- Enfermeros que no se encuentren dispuestos a participar del estudio.

3.6. Variables y Operacionalización

V1: Condiciones de trabajo (CT)

V2: Calidad de vida laboral (CVL)

Variable 1: Condiciones de Trabajo.**Definición conceptual:**

Definición operacional:

Son las condiciones de trabajo en que se desempeña las funciones del enfermero dentro del centro de trabajo. Se mide con un cuestionario llamado “Instrumentos de Evaluación de Condiciones de trabajo del personal de Enfermería en servicios de alta Complejidad”. Fue sometida a la prueba binominal para obtener su validación y confiabilidad cuyo resultado fue significativo ($p = 0.01$). Este instrumento consta de 50 preguntas dicotómicas, resaltando en color gris aquellos riesgos (1 punto) y sin resaltar cuando no presenta riesgos para el trabajador (2 puntos). Asimismo, consta con tres dimensiones individual, intralaboral y extralaboral.

Matriz operacional de la variable 1

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Individuales	Primaria: -Edad. -Género -Personalidad secundarias: - Estado de salud - Nivel de motivación y satisfacción - nivel de formación y educación - habilidades - autoestima - experiencias pasadas y estereotipos - ajuste a la ocupación tolerancia a la ambigüedad	Atributo ordinal	- Condiciones adecuadas: 22 – 26 puntos - Condiciones aceptables: 18 – 21 puntos - Condiciones inaceptables: 13 – 17 puntos
Intralaborales	- condiciones ambientales - carga física y mental - seguridad - organización.	Atributo ordinal	- Condiciones adecuadas: 44 – 52 puntos - Condiciones aceptables: 35 – 43 puntos - Condiciones inaceptables: 26 – 34 puntos
Extralaborales	- Situación socioeconómica y educativa del grupo familiar	Atributo ordinal	- Condiciones adecuadas: 19 –22 puntos

	<ul style="list-style-type: none"> - Efecto del trabajo en el medio familiar y social - Situación política - Económica - Social del país y la localidad. 		<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones aceptables: 15 – 18 puntos - Condiciones inaceptables: 11 - 14 puntos
--	--	--	--

Variable 2: Calidad de vida profesional (CVP)

Definición conceptual:

Definición operacional: Hace referencia a determinados aspectos objetivos relacionadas a las condiciones y realidades laborales encaminados a mantener el bienestar del enfermero, considerando aspectos de seguridad, ambiente social, trato equitativo entre otros. Los ítems se agruparon en tres indicadores: “Apoyo directivo” evaluado con 13 ítems, “Demandas de trabajo” a medir mediante 11 ítems y “Motivación intrínseca” con 10 ítems; además cuenta con una pregunta individual destinada a medir la percepción de la persona sobre la calidad de vida profesional (12).

Matriz operacional de la variable 2

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> - Institucional - Jefe de servicio - Reconocimiento - Reclamaciones 	Escala ordinal	Valor de la puntuación: 1 – 2 =Deficiente, 3 – 5 = regular, 6 – 8 = buena y

	<ul style="list-style-type: none"> - Director - Autonomía - Propuestas - Salarios - Creatividad - Variedad - Desarrollo y superación - Compañerismo - Satisfacción 		9 – 10 = excelente.
Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Conflictos - Incomodidad - Vida personal - Interrupciones - Estresantes - Trabajar deprisa - Presión recibida - Responsabilidad - Excesivo trabajo 	Escala ordinal	Valor de la puntuación: 1 – 2 = deficiente, 3 – 5 = regular, 6 – 8 = buena y 9 – 10 = excelente.
Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Motivación - Apoyo mutuo - Seguro de sí - Tareas - Creatividad - Habilidades - Vocación - Apoyo familiar 	Escala ordinal	Valor de la puntuación: 1 – 2 = deficiente, 3 – 5 = regular, 6 – 8 = buena y 9 – 10 = excelente.

3.7.1. Técnica

La técnica a utilizar en el presente trabajo académico será la encuesta; esto quiere decir que se usarán los cuestionarios en calidad de instrumentos para medir las variables. Será como objetivo tener contacto directo con la persona de fuente de información.

El cuestionario llamado Calidad de Vida Profesional, CVP-35 es un instrumento usado en poblaciones de habla inglesa y es conocido también como PQL-35. Fue utilizado por el americano Robert Karasek en 1989 y, posteriormente, adaptado al español con el nombre CVP-35 por Carmen Cabezas en 1998; este instrumento fue validado y obtuvo confiabilidad con un alfa de Cronbach que va desde 0.75 a 0.86. Este instrumento está compuesto de 35 ítems y se divide en tres

dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca; se utiliza la escala de Likert del 1 a 10, donde 1 es nada y 10 es mucho. El cuestionario consta de 2 partes: antecedentes personales y profesionales; también incluye información sociodemográfica como edad, sexo, estado civil, número de hijos, categoría profesional, antigüedad en la profesión y situación contractual.

Consta de instrucciones, con datos específicos y generales; las preguntas son cerradas y se usa la escala Likert de acuerdo a las dimensiones de las variables; para la variable condiciones de trabajo se tiene 50 ítems y para la variable calidad de vida laboral, 34 ítems. Están señalados para que se respondan de manera confidencial y tendrá una duración de 20 a 25 minutos.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento de Condiciones de Trabajo (CT)

García (20) ejecutó la validación del cuestionario y se realizaron tres actividades básicas, a saber: análisis, comparación y estructuración; se tomó en cuenta el tipo, la cantidad de preguntas y el tiempo de aplicación del cuestionario.

Se utilizó el cuestionario llamado “Instrumentos de Evaluación de Condiciones de trabajo del personal de Enfermería en Servicios de Alta Complejidad”; pasó por juicio de expertos y sometidos a prueba binomial para su validación y confiabilidad cuyo resultado fue significativo ($p = 0.81$); se consideran 3 dimensiones a saber: condiciones de trabajo individual, intralaboral y extralaboral. Está conformada por 50 preguntas de tipo dicotómico y se resalta en color gris los riesgos (1 punto) y sin resaltar cuando no hay riesgos para el trabajador (2 puntos). De igual forma, esta se encuentra dividido en 3 partes:

Condiciones Individuales: Conformado por 13 ítems con una puntuación y se refieren a preguntas sobre la edad, relación de pareja, personalidad, estado de salud, nivel de motivación y satisfacción, nivel de formación y educación, habilidades autoestima, experiencias pasadas y estereotipos, ajuste a la ocupación y tolerancia a la ambigüedad, la puntuación será de la siguiente forma: para condiciones adecuadas (22 – 26 puntos); para condiciones aceptables (18 – 21 puntos) y para condiciones inadecuadas (13 – 17 puntos).

Condiciones Intralaborales: Conformada por 26 ítems y tratan sobre el ambiente de trabajo, carga física y mental, seguridad y organización, cuya puntuación es así: Condiciones inadecuadas (26 – 34 puntos); Condiciones aceptables (35 – 43 puntos); Condiciones adecuadas (44 – 52 puntos).

Condiciones Extralaborales: Conformada por 11 ítems y tratan sobre la situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, situación política, económica y social y el efecto del trabajo sobre el medio familiar y social, cuya puntuación es así: Condiciones adecuadas (19 – 22 puntos); Condiciones aceptables (15 – 18 puntos); Condiciones inadecuadas (11 – 14 puntos).

Instrumento de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

Travezaño A, (12) Este instrumento tipo escala es uno de los más ampliamente diseminados en el mundo, fue traducido, adecuado y validado en muchos países para medir este constructo tan importante en la vida laboral de la enfermera. En inglés es conocido por sus siglas como PQL-35, siendo uno de los más usados en los sistemas de salud. El creador fue Robert Karasek el año 1989 y traducido al castellano por Carmen Cabezas el año 1998, quien desarrolló su primera validación en España, denominándolo como CVP-35.

El cuestionario consta de 35 preguntas partidos en las siguientes dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. Los ítems están armados en base a la escala de Likert del 1 al 10, donde 1 es nada y 10 es mucho.

Un ítem en particular (34) responde a la calidad de vida profesional global percibida, que es la respuesta que identifica el sentir del profesional en base a esa pregunta directa, dándole un valor a la puntuación de 1 – 2 = deficiente, 3 – 5 = regular, 6 – 8 = buena y 9 – 10 = excelente.

La calidad de vida profesional total (CVP-35) se estimará y procesará con todas las 35 preguntas, entregándole un valor final a la puntuación de 35 – 70 = mala calidad de vida; 71 – 175 = baja calidad de vida; 176 – 280 = buena calidad de vida y 281 – 350 = calidad de vida óptima.

3.7.3. Validación

Cuestionario Condiciones de trabajo (CT)

Son las condiciones de trabajo en que se desempeña las funciones del enfermero dentro del centro de trabajo. Se mide con el cuestionario “Instrumentos de Evaluación de Condiciones de trabajo del personal de Enfermería en servicios de alta Complejidad” fue validado por García Beltrán y Lizarazo Daza, sometiéndola a la prueba binominal y cuyo resultado fue significativo ($p = 0.01$); está conformada de 50 preguntas dicotómicas y se resalta en tono gris los riesgos para el trabajador (1 punto) y sin resaltar cuando no existe riesgo (2 puntos). Asimismo, consta con tres dimensiones individual, intralaboral y extralaboral

Cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

Fue revalidado en el año 2017 por Rivera Avila de México; también fue validado en el año 2020 por Remigio (3), mediante el juicio de 5 profesionales del área de UCI, los resultados de la prueba de V de Aiken arrojaron un coeficiente de 0.99, considerando que se tuvo una fuerte consistencia y congruencia entre las opiniones de los expertos, se concluye que el instrumento es válido para su aplicación (36).

3.7.4. Confiabilidad

Cuestionario Carga Laboral (CCT)

Fue aprobado por prueba binominal para su validez interna; cuyo resultado fue significativo, mediante juicio de expertos, validado por los investigadores Juan Carlos García Ubaque, Alejandra Husley Beltrán y Beltrán Lizarazo, Magna Liliana Daza López, con un valor significativo ($p = 0.85$), y en el cual consideran las 3 dimensiones de las condiciones de trabajo individual, intralaboral y extralaboral, descritas en el marco teórico. Consta de 50 preguntas dicotónicas, resaltando en tono gris los riesgos para el trabajador (1 punto) y sin resaltar cuando no existe riesgo (2 puntos) (20).

Cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

La investigación efectuada por Rivera-Ávila (2) en México arrojaron un coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach (α) de 0.93, un KMO = 0.9 y una prueba de esfericidad de Barlett $p < 0.001$, lo cual demuestra que este es un instrumento altamente confiable. Del mismo modo, Remigio (3), obtuvo un coeficiente de confiabilidad $\alpha = 0.94$. Ratificando que es un instrumento sumamente confiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Autorización y coordinación previa para la recolección de datos

Se cumplirá con las diligencias de autorización con las autoridades de un hospital de Lima, se coordinará con las enfermeras para fijar el día en que se llevará a cabo las encuestas.

Aplicación del instrumento de recolección de datos

Se realizará en el mes de junio y julio del presente año, se tomará y efectivizará los días en los que ellas estén menos atareadas; la encuesta se realizará a cada enfermera, se le explicará el objetivo del estudio para lo cual firmarán el consentimiento informado para participar en dicha investigación, se tomará unos 20 a 25 minutos y al terminar el estudio de campo, se empezará a revisar cada una de las encuestas realizadas para poder verificar su contenido y codificación respectiva.

Plan de análisis

Los datos recolectados se vaciarán en una base de datos en Excel y luego toda esa información recopilada se manejará en el programa estadístico SPSS. El software nos arrojará el tipo de relación que existen entre las variables. Para la prueba de hipótesis de asociación se usará el chi cuadrado y para evaluar la relación de las variables se hará uso de la prueba estadística del coeficiente de correlación de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

En el estudio se considerará 4 principios de bioética:

Autonomía: Se obtendrá el consentimiento informado verbal y escrito de cada paciente de la investigación.

No maleficencia: No se producirá daños al paciente en el aspecto físico, psicológico, ni moral, y se respetará todas las indicaciones brindadas del laboratorio manteniendo la imagen del centro. El consentimiento informado se obtendrá con el permiso de cada paciente y la institución. La información recolectada será absolutamente confidencial.

Justicia: Se respetará y se tratará a todos los pacientes equitativamente sin ningún rechazo ni discriminación alguna.

Beneficencia: La investigación favorecerá a los pacientes que asisten al laboratorio clínico y a la institución.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Actividades Año 2022	Junio				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.Redacción del proyecto de investigación.																				
2.Presentación y adaptación del proyecto de investigación																				
3. Elaboración y adaptación de los instrumentos de investigación.																				
4. Recolección tratamiento y análisis de la información																				
5. Presentación del Informe																				
6. Sustentación de la tesis																				

4.2. Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
A. Materiales			100
-Manuscritos: copias, Internet.			200
- Papelería bond A4			80
- Utensilios de escritorio	3 millares	20.00	50
B. Servicios			
- Computadora	500 horas	1.00	500
- Impresión	100	0.50	50
- Fotocopia	1000		100
- Anillado	02 Ejemplares	0.05	60
- Empastado		10.0	120
c. Viáticos			800
- Pasajes			
TOTAL			2060

5. REFERENCIAS

- 1 Huamán N. Nivel de Satisfacción Laboral y Resiliencia en las Enfermeras del Servicio de Emergencia, Hospital el Carmen Huancayo, 2018. Tesis para optar el título profesional de licenciado de enfermería, Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2018. Disponible en:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4653/TESIS_HUAMAN_NAYZA.pdf?sequence=1
- 2 Organización Mundial de la Salud. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de salud para preservar la de los pacientes. 19 de Set 2020. Disponible: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who#>.
- 3 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo 2017-2021. Publicado: En el DEPÓSITO LEGAL EN LA BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ N° 201. Ley n° 29783 y modificado – Ley 30222, (1ra. Edición - Marzo 2018)
- 4 Soto L, Melara M. Riesgos Laborales del personal de enfermería en el servicio de infectología del hospital nacional del Niño Benjamín Bloom de Mayo, san salvador, 2018. [Tesis para optar el grado de maestro en gestión hospitalaria]. San salvador: Universidad del Salvador, 2018. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/02/1148066/237.pdf>
- 5 Organización Panamericana de la Salud. OPS. Orientación estratégica para enfermería en la Región de las Américas. Washington, D.C.: OPS; 2019. <http://iris.paho.org>
- 6 Canales M, Valenzuela S, Paravic T. condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería, Chile, 2016. Enfermería Universitaria.2016;13(3) :178-186. Disponible en: www.elsevier.es/reu

- 7 Fernández A, Cuairán M, Curbelo R. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia, España, 2016. *Enfermería Global* 2016 ISSN 1695-6141. Disponible en: www.um.es/egloba/
- 8 Granero A. Calidad de vida laboral de las enfermeras. Barcelona, 2017. [tesis para optar el grado de doctor en salud]. Barcelona: universidad de Barcelona, 2017. Disponible en: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 9 Mendoza N. Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro. Guayaquil, 2019. [tesis para optar Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud]. Ecuador : Universidad la Católica de Santiago de Guayaquil, 2019. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14027>
- 10 Luengoc, Sanhuez O. Condiciones de trabajo y su relacion con la calidad del cuidado y salud: *Med Segur Trab (Internet)* 2016;62 (245) 368-38.
- 11 Machaca M. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del hospital regional Manuel Núñez Butrón. Puno, 2020. [tesis para licenciatura]. Perú: Universidad Nacional del Antiplano de Puno, 2019. Disponible: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13798/Machaca_Idme_Milagros_Del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 12 Travezaño A. Calidad de Vida Laboral y Desempeño laboral del personal de enfermeria del centro médico municipal de Jesus Maria. Chincha, 2020. [tesis para optar segunda especialidad en emergencias y desastre]. Ica : Universidad Autonoma de Ica, 2020. Disponible: <http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/bitstream/autonomaieca/1000/1/Samantha%20Bright%20Traveza%c3%b1o%20Aguilar.pdf>

- 13 Yupanqui C. Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN. Lima , 2019.[tesis para optar el título profesional de licenciatura en enfermería]. Lima: Universidad Nobert Wiener,2019. Disponible: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3040/TESIS%20Yupanqui%20Camilo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 14 Fuentes N. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en los hospitales Manuel Nuñez Brutron. Puno, 2019. [tesis de licenciatura en enfermería]. Puno: Universidad Nacional del Antiplano; 2019. Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10870/Fuentes_Ca%c3%b1i_Nelida.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 15 Martín L. Calidad de vida profesional en enfermería: hacia la búsqueda del confort enfermero. Tarragona, 2017. [tesis doctoral]. Barcelona: Universitat Rovira i Virgili, 2017. Disponible: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/667149/TESI.pdf?sequence=1>
- 16 Oca C, Pascuala Y. Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción, Arequipa, 2017. [tesis de licenciatura]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/RIocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 17 Estratén M, Guardino X. Seguridad en el trabajo. 2011. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>

- 18 Perú CdEd. Por gestión del CEP, OIT pide información al Gobierno peruano por situación laboral de Enfermería. Lima, 2021. <https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/03/Solicitud-de-intervencion-directa-OIT.pdf>
- 19 Organización Internacional del Trabajo. 2016, Agencia especializada de las naciones unidas.<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>
- 20 García C, Beltrán A, Daza M. Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad 2011. *av.enferm.* 2011; 7 XXIX. 2 p. 331-341. <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v29n2/v29n2a12.pdf>
- 21 Wong J, Samillan G, Huaman E, Limaylla A. Impacto de la COVID-19 en la formación y práctica de valores del profesional de enfermería 2020. *Multi- Ensayos* vol. 7, num. 13. Disponible en : <https://doi.org/10.5377/multiensayos.v7i13.10751>
- 22 Orley J, Saxena S. Foro Mundial de la Salud, OMS 1996; 17: 385-387. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/55264/WHF_1996_17_n4_p385-387_spa.pdf;sequence=1
- 23 Schwartzmann L. Calidad de vida relacionado con la salud. *Ciencias y Enfermería* IX. 2003 Dic(2) :9-21. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v9n2/art02.pdf>
- 24 Montero Y, Vizcaíno M, Montero Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería 2020. *Revista Cubana de Medicina Militar* 2020; 49(2):364-374. <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n2/1561-3046-mil-49-02-e369.pdf>
- 25 Castillo A, Arocha C. La calidad de vida en salud. *Revista cubana de salud pública*, vol.27, nùm.1, enero-junio,2001, pp. 45-49.

- 26 Donawa Z. Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *Revista de Ciencias Sociales Aplicada*. Colombia, 2018, vol. II, num 8, pp. 43-63. <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
- 27 Ministerio de Salud. Manual de Gestion del Bienestar Social del Trabajador de Salud: MINSA.[Internet].[consultado 20 Jul 2022]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2992.PDF>
- 28 Urzúa A, Caqueo A. Calidad de vida: Una revision teorica del concepto. *Terapia psicológica* 2012. Vol.30.Nº 1, 61-71. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>
- 29 Machaca M. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del hospital regional Manuel Núñez Butrón. Puno, 2020. [tesis para licenciatura]. Perú: Universidad Nacional del Antiplano de Puno, 2019. Disponible: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13798/Machaca_Idme_Milagros_Del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 30 Gonzalez A, Estrada R. Estrategias innovadoras: Afrontando los retos de la economía global. Universidad Autónoma de Tlaxcal. Tlaxcala, México, 2016. Primera Edición:2016. Disponible en: <https://www.researchgate.net/>
- 31 Ley N° 27669. Ley del Trabajo de la Enfermera. Perú: Congreso de la República; 2002 [Citado 2022 ago 20]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/download/ley_trabajo_enfermero.pdf
- 32 Salud OPS. Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes. Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud. 2010 Abril; 222(1) https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&lang=es

- 33 Romero L. Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área cadena de suministro en una empresa del estado. Lima, 2019 .[Tesis Doctoral en psicología] Lima: Universidad San Martín de Porres, Lima- Metropolitana. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5666/ALEXANDER_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 34 Rodríguez A, Alipio P. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Cuba, 2017. Revista FAN N° 82(175-195).
- 35 Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Mexico: McGRAW-HILL; 2014. 589 p. ISBN: 978-1-4562-2396-0
- 36 Pizarro L, Quezada A. Centro de Recursos para el Aprendizaje y la investigación. 2018
- 37 Sousa V, Driessnack M, Mendes I. Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. parte 1: Diseños de investigación cuantitativa. Brasil, 2007. Rev Latino-am Enfermagem 15(3).
- 38 Rivera D, Rivera J, González C. Validación de los cuestionarios CVP-53 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Inv Ed Med. 2017; 6(21): 25-34

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis
<p>Problema general ¿Cómo las condiciones de trabajo se relacionan y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima-2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión individual de condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión intralaboral de condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión extralaboral de condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.</p> <p>Objetivos específico --Identificar la relación entre la dimensión individual de condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022. -Identificar la relación entre la dimensión intralaboral de condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022. -Identificar la relación entre la dimensión extralaboral de condiciones de trabajo en la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.</p>	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación inversa estadísticamente significativa entre la condición de trabajo con la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022. Ho: No existe relación inversa estadísticamente significativa entre la condición de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.</p> <p>Hipótesis Específicas Hipótesis específica 1 Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la condición de trabajo en su dimensión individual con la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022. Hipótesis específica 2 Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la condición de trabajo en su dimensión intralaboral con la calidad de vida laboral del Enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022. Hipótesis específica 3 Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la condición de trabajo en su dimensión extralaboral con la calidad de vida laboral del Enfermero en el servicio de emergencia de un hospital de Lima -2022.</p>

Anexo 2. Instrumentos

Instrumento N°01

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA. La Universidad Norbert Wiener dentro de su plan de estudio para obtener el título de segunda especialidad en cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres que establece la presentación de un proyecto de investigación. Por ello agradecemos su colaboración en la realización de esta encuesta lo que nos permitirá identificar las condiciones de trabajo a la que expuesta el personal que labora en esta institución. La información y opiniones recogidas serán tratadas confidencialmente.

Marque con X la opción que corresponda en las siguientes preguntas:

I. DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR:

- Sexo: () Masculino () Femenino.
- Estado civil: () Casado () Soltero () Conviviente () Divorciado () Viudo.
- Experiencia de trabajo: () Menor a 1 año () 1- 4 años () 5 años a más.
- Tipo de contratación: () Nombrado () Contrato.
- Otros lugares en que labora: () Clínica () Hospitales () Otro.
- Cuenta con SCTR (Seguro complementaria de trabajo de riesgo) Si() No().
- Su institución realiza Exámenes Médicos Ocupacionales Si () No ().

II. CONDICIONES DE TRABAJO

1. Condiciones Individuales		
Edad		20 – 39 años
		40 – 54 años
		55 o más
Relación de pareja		Estable
		Inestable
		Separación Reciente
		No aplica
¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor su comportamiento habitual?		Impaciente, irritable, dominante, muy competitivo
		Pesimista, depresivo, desanimado
		Tranquilo, confiado, con capacidad de escucha
¿Su salud física es buena?		Si
		No
¿Su salud mental es buena?		Si
		No
¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización?		Si
		No
¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente?		Si
		No
¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?		Si
		No
¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?		Si
		No
¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?		No
		Si
¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?		No
		Si
¿Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación?		Si
		No
¿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?		Si
		No

2. Condiciones Intralaborales		
a. Condiciones Ambientales		
¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?	<input type="checkbox"/>	No
	<input type="checkbox"/>	Si
¿La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados?	<input type="checkbox"/>	No
	<input type="checkbox"/>	Si
¿Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se realizan medidas de protección de riesgos durante el turno?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se encuentra vacunado (a) contra el HvB y tétano?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
b. Condiciones de la carga física y mental		
¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
c. Condiciones de seguridad		
¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No

¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
d. Condiciones de la organización		
¿Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Cómo califica su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud?	<input type="checkbox"/>	Estable
	<input type="checkbox"/>	Inestable
¿Cómo califica su ingreso laboral actual?	<input type="checkbox"/>	Justo y equitativo
	<input type="checkbox"/>	Injusto o inequitativo
Las relaciones con compañeros y superiores pueden ser consideradas como	<input type="checkbox"/>	Cordiales y constructivas
	<input type="checkbox"/>	Tensas o difíciles
3. Condiciones Extralaborales		
¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Vive usted en arriendo?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basura)?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿La zona donde usted vive es segura?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Cuántos hijos tiene?	<input type="checkbox"/>	2 o menos
	<input type="checkbox"/>	3 o más
¿Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado, o se encuentra en la informalidad?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No

28	La recepción de la información de los resultados de mi trabajo																			
29	La institución donde trabajo, ya que trata de mejorarla calidad de vida de mi puesto																			
30	La autonomía o libertad de decisión que tengo																			
31	La variedad de mi trabajo																			
32	La posibilidad de ser creativa																			
33	La posibilidad de ser escuchado (a), cuando realizo alguna propuesta																			
34	Mi capacidad de desconexión al final de la jornada laboral																			
35	Mi calidad de vida global																			

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador : Delgado Orellano Deisy Lisbeth.

Título : **“Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida Laboral del Enfermero en el Servicio de Emergencia de un hospital de Lima – 2022.”**

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida Laboral del Enfermero que trabajan en el Hospital de Emergencia ate Vitarte Lima – 2021”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la

Universidad Privada Norbert Wiener, *Delgado Orellano Deisy Lisbeth*. El propósito de este estudio es: Establecer la relación entre condiciones de trabajo con la calidad de vida Laboral que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital de Emergencia Ate Vitarte, Lima – 2022. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta o cuestionario puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted.

Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Delgado Orellano, *Deisy Lisbeth* al 965906622 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Investigador**Nombre:****DNI:**

Investigador**Nombre:****DNI:**