



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

Condiciones de trabajo y calidad laboral del enfermero en el servicio de
emergencia del policlínico EsSalud Chosica, Lima – 2025

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Enfermería

Presentado por:

Autor: Salazar Arnao, Christian Daniel

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-4023-9990>

Asesora: Barrios Cabello, Lucimar Josefina

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8303-097X>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Christian Daniel Salazar Arnao, egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación: “**CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD LABORAL DEL ENFERMERO EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL POLICLÍNICO ESSALUD CHOSICA, LIMA – 2025**” Asesorado por el docente: Barrios Cabello, Lucimar Josefina DNI: 003135336 ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8303-097X>. tiene un índice de similitud de **12 (doce) %** con código OID: 14912:560067079 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 1

Nombres y apellidos del Egresado: Christian Daniel Salazar Arnao
 DNI:76653010



.....
 Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Barrios Cabello, Lucimar Josefina
 DNI: 003135336

Lima, 24 de febrero de 2026

Dedicatoria

A mi mamá, por ser mi ejemplo de fortaleza, ternura y sabiduría. Gracias por tu amor incondicional, tu fe en mí y tu apoyo constante.

Agradecimiento

A mi familia, mis padres, hermanos y abuelos por su amor incondicional, sus palabras de aliento y su comprensión en los momentos de mayor exigencia. Su apoyo emocional fue mi mayor motivación para seguir adelante.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
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. Metodológica.....	6
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	7
1.5.1. Temporal.....	7
1.5.2. Espacial.....	7
1.5.3. Recursos.....	7
CAPÍTULO II: TUMARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes.....	8

2.1.1 Antecedentes internacionales.....	8
2.2.2. Antecedentes nacionales.....	10
2.2. Bases teóricas.....	12
2.2.1. Condiciones de trabajo.....	12
2.2.2. Calidad de vida laboral.....	16
2.2.3. Teoría de la enfermería.....	19
2.3. Formulación de hipótesis.....	21
2.3.1. Hipótesis general.....	21
2.3.2. Hipótesis específicas.....	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	22
3.1. Método de la investigación.....	22
3.2. Enfoque de la investigación.....	22
3.3. Tipo de investigación.....	22
3.4. Diseño de la investigación.....	22
3.4.1. Corte.....	23
3.4.2. Nivel o alcance.....	23
3.5. Población, muestra y muestreo.....	24
3.5.1. Población.....	24
3.5.2. Muestra.....	24
3.5.3. Muestreo.....	25
3.6. Variables y operacionalización.....	26
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7.1. Técnica.....	28
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	28
3.7.2. Validación.....	29
3.7.3. Confiabilidad.....	29
3.8. Plan de recolección de datos.....	30

3.9. Aspectos éticos	30
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE DISCUSIÓN DE RESULTADOS	32
4.1. Resultados	32
4.1.1. Análisis descriptivos de resultados.....	32
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	40
4.1.3. Discusión de resultados	45
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
5.1. Conclusiones	49
5.2. Recomendaciones.....	49
REFERENCIAS.....	52
Anexos	60
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	62
Anexo 2: Instrumentos	63
Anexo 3: Consentimiento informado.....	67
Anexo 4. Confiabilidad del instrumento	69
Anexo 5. Base de datos	74
Anexo 6. Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	77
Anexo 7. Evidencias Fotográficas	78
Anexo 8. Carta aprobación Comité Institucional de Ética e Integridad Científica.....	79
Anexo 9. Informe turnitin	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables	27
Tabla 2 Descripción sociodemográfica de los encuestados	32
Tabla 3 Descripción de niveles de la variable condiciones laborales del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.	33
Tabla 4 Descripción de niveles de la dimensión condiciones individuales del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.	34
Tabla 5 Descripción de niveles de la dimensión condiciones ambientales del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.	35
Tabla 6 Descripción de niveles de la dimensión condiciones de carga física y mental del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.	36
Tabla 7 Descripción de niveles de la dimensión condiciones de la organización del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.	37
Tabla 8 Descripción de niveles de la variable calidad de vida laboral del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.	38
Tabla 9 La prueba de normalidad.....	39
Tabla 10 La correlación de Spearman entre las variables de condiciones de trabajo y calidad de vida laboral.....	40
Tabla 11 La correlación de Spearman entre condiciones individuales y calidad de vida laboral.	41
Tabla 12 La correlación de Spearman entre condiciones ambientales y calidad de vida laboral.	41
Tabla 13 La correlación de Spearman entre condiciones carga física - mental y calidad de vida laboral.....	42
Tabla 14 La correlación de Spearman entre condiciones de la organización y calidad de vida laboral.	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de condiciones laborales del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.	33
Figura 2 Niveles de condiciones individuales del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.	34
Figura 3 Niveles de condiciones ambientales del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.	35
Figura 4 Niveles de condiciones de carga física y mental s del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.	36
Figura 5 Niveles de condiciones de condiciones de la organización del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.	37
Figura 6 Niveles de la calidad de vida laboral del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.	38

RESUMEN

La investigación se enfocó en la situación de trabajo del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica, Lima, ante la constatación de que las condiciones de trabajo exigentes, intensificadas tras la crisis sanitaria mundial, impactan negativamente en su salud física, mental y social, manifestándose en altos niveles de estrés y desequilibrio entre la vida laboral y personal. Bajo un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, la investigación se propuso determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de estos profesionales en el año 2025. Se administraron dos cuestionarios validados a una muestra probabilística de 108 enfermeros seleccionados de una población de 150. El análisis de los datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS versión 26, empleando métodos descriptivos e inferenciales. Como resultado principal, se evidenció la presencia de una relación significativa y positiva de nivel moderado entre las dos variables analizadas, reflejada en un coeficiente Rho de Spearman de 0.440 y un valor p de 0.00, confirmando que las condiciones de trabajo influyen significativamente en la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, Calidad de vida laboral, Enfermero, Servicio de emergencia, Salud ocupacional.

ABSTRACT

This research focused on the working conditions of nursing staff in the emergency department of the EsSalud Chosica Polyclinic in Lima, given the observation that demanding working conditions, intensified after the global health crisis, negatively impact their physical, mental, and social health, manifesting as high levels of stress and a work-life imbalance. Using a quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational approach, the research aimed to determine the relationship between working conditions and the quality of work life of these professionals in 2025. Two validated questionnaires were administered to a probabilistic sample of 108 nurses selected from a population of 150. Data analysis was performed using SPSS version 26 statistical software, employing descriptive and inferential methods. The main result was a significant and moderately positive correlation between the two variables analyzed, reflected in a Spearman's rho coefficient of 0.440 and a p-value of 0.00, confirming that working conditions significantly influence the quality of work life of nursing staff.

Keywords: Working conditions, Quality of work life, Nurse, Emergency department, Occupational health.

INTRODUCCIÓN

El estudio se centra en el análisis de las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica, Lima – 2025. Este tema adquiere especial relevancia debido a que el personal de enfermería constituye un pilar fundamental del sistema de salud, siendo responsable directo de la continuidad, seguridad y calidad del cuidado al paciente. En este contexto, el bienestar físico, psicológico y social del enfermero influye de manera significativa en su desempeño profesional y en los resultados de la atención sanitaria.

Estudios de la “Organización Mundial de la Salud (OMS)” advierten la existencia de un déficit mundial aproximado de 5,9 millones de profesionales de enfermería, situación que incrementa la carga de trabajo y los niveles de estrés ocupacional entre quienes continúan laborando dentro de los sistemas de salud, en la pandemia de COVID-19, el 82 % de los colaboradores en enfermería en México reportó agotamiento físico y mental, subrayando la necesidad de abordar de manera urgente las condiciones laborales en áreas de alta demanda. En el Policlínico EsSalud Chosica, la realidad es crítica: hacinamiento, escasez de personal especializado, equipamiento obsoleto y turnos excesivamente largos generan niveles elevados de estrés físico, esto no solo amenaza la salud del enfermero, sino que puede traducirse en errores de atención y aumento de eventos adversos. El problema que guía este estudio se formula de la siguiente manera: ¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica - Lima, 2025? Definir esta relación es esencial para determinar cómo las “condiciones de trabajo” afectan la “calidad de vida laboral” del enfermero, así como para identificar cómo se relacionan las dimensiones individual, ambiental, carga física y mental, y organizacional con

la calidad de vida laboral del personal de enfermería. Ello permitirá proponer estrategias de mejora institucional que promuevan entornos laborales saludables, reduzcan el agotamiento y optimicen el desempeño profesional. De este modo, los resultados podrán orientar políticas de gestión de los recursos humanos en salud y el bienestar del personal de enfermería que labora en el área de emergencia del establecimiento.

La tesis examina la relación entre el entorno laboral y el nivel de bienestar en el trabajo del personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica, estructurándose en seis capítulos: el primero plantea el problema, la justificación y los objetivos; el segundo revisa la literatura y define las variables; el tercero describe el diseño correlacional, la población, la muestra y los instrumentos; el cuarto expone los resultados del análisis descriptivo y de correlación; el quinto interpreta estos hallazgos a la luz de estudios previos y discute implicaciones y limitaciones; y el sexto ofrece conclusiones alineadas con los objetivos junto con recomendaciones para mejorar la gestión del servicio, completándose con anexos y referencias bibliográficas.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud, estima unos 28 millones de enfermeros, con un déficit de 5,9 millones (21%), lo cual eleva cargas laborales, estrés y reduce su calidad de vida. En este sentido, este déficit se concentra en países que reúnen solo la mitad de la población global, causando desigualdad; además, uno de cada ocho ejerce fuera de su país de formación por mejores condiciones. Por consiguiente, la OMS insiste en invertir urgentemente en educación, empleo y liderazgo en enfermería para reforzar los sistemas de salud y mejorar el bienestar del personal (1).

Por otra parte, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), afirma que la enfermería, esencial para los sistemas de salud en las Américas, está compuesta en un 89,78 % por mujeres, lo que refleja su feminización y plantea retos en políticas laborales y de equidad. (2). Asimismo, señala que 14 países de la región padecen una escasez crítica de personal de salud y que la densidad de enfermeros varía enormemente de 131,5 por cada 10 000 habitantes en Estados Unidos, a apenas 3,84 en Haití, lo cual expone profundas desigualdades en el acceso a recursos humanos sanitarios (3).

En relación con la problemática expuesta, la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras repercute directamente en su bienestar y en la atención que ofrecen. Estudios recientes muestran que la satisfacción laboral alcanza solo el 77,40 %, evaluada en términos de apoyo institucional, estabilidad en el empleo, oportunidades de desarrollo personal y manejo del tiempo libre. (4). Es importante destacar que estas condiciones se ven agravadas en contextos de alta exigencia, como los servicios de urgencias, donde la sobrecarga, la falta de

personal y la desorganización generan agotamiento, inequidad y tensiones en el ambiente laboral (5).

A continuación, se observa que, en la región latinoamericana, por ejemplo, en Colombia la sobrecarga de pacientes, los turnos de más de 12 horas y la alta demanda asistencial deterioran el bienestar laboral del personal de enfermería, provocando burnout, depresión, estrés y fatiga; esta realidad no solo afecta su salud, sino también su entorno, por lo que es imprescindible reforzar los ambientes de trabajo y priorizar el bienestar del personal en contextos exigentes. (6). Asimismo, durante la pandemia de COVID-19 en Argentina la sobrecarga laboral, la falta de equipos de protección y los turnos excesivos dispararon el estrés, la ansiedad y la fatiga del personal de enfermería, evidenciando deficiencias estructurales y la urgencia de reforzar sus políticas de protección y bienestar (7).

En cuanto al contexto nacional, previo a la pandemia en Perú, había solo 15,6 enfermeros por cada 10 000 habitantes, revelando una cobertura insuficiente; además, el personal estaba fragmentado entre Ministerio de Salud (MINS) (60 %) y Seguro Social de Salud (EsSalud) (30 %), con plazas del SERUMS mal distribuidas y condiciones adversas en zonas remotas, estas carencias y la ausencia de protocolos de seguridad habían deteriorado la calidad de vida laboral de las enfermeras y mantenían un ambiente de riesgo constante. (8), por otro lado, en Puno, el 28,9 % de los enfermeros sufre estrés frecuente por sobrecarga física, y el entorno psicológico se ve afectado por la falta de apoyo, la incertidumbre y la preparación insuficiente; sin duda, los conflictos con médicos (28 %) y con el equipo (17,8 %) generan tensión, y el desgaste laboral aumenta con la antigüedad el 100 % en más de 20 años de servicio frente al 66,7 % en quienes llevan entre 2 y 5 años, lo que refleja cómo el desgaste laboral se manifiesta desde las primeras etapas de la carrera y se intensifica con el tiempo (9).

En Lima, en el Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, el 59 % del personal de enfermería afronta cargas laborales medias y un 31 % asume niveles altos; también, un 34 % experimenta esfuerzos físicos intensos y un 38 % elevada exigencia cognitiva, lo que se traduce en un 36 % con alto estrés laboral y un 57 % con niveles medios, reflejando el impacto acumulado del ritmo acelerado, la presión constante y la falta de recursos en su salud y bienestar profesional (10)

Para finalizar, en un hospital público del Callao, el 80,2 % del personal de enfermería labora en condiciones de riesgo; asimismo, el 84,5 % denuncia fallas extralaborales (sobrecarga, turnos rotativos e inestabilidad) y el 77,4 % califica negativamente las condiciones intralaborales (ambiente, organización y carga mental), situación que compromete su salud física y emocional y, por ende, la calidad del servicio. (11).

En función de lo planteado, es necesario entender y analizar; ¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica – Lima, 2025?

Debido a este contexto, en dicho establecimiento, se evidencia el hacinamiento, la escasez de personal especializado, los equipos anticuados y la sobrecarga laboral, agravados por fenómenos naturales. Esto ha mermado la salud, el bienestar y el desempeño de las enfermeras; por lo tanto, resulta urgente analizar esta situación para identificar esas condiciones laborales y su impacto en su calidad de vida pues permitirá proponer estrategias de mejora que no solo beneficien su salud física y mental, sino que también optimicen la calidad de atención brindada a los pacientes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica – Lima, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la dimensión individual con la calidad de vida laboral en los enfermeros en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica – Lima, 2025?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión ambiental con la calidad de vida laboral en los enfermeros en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica – Lima, 2025?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión carga física y mental con la calidad de vida laboral en los enfermeros en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica – Lima, 2025?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión organización con la calidad de vida laboral en los enfermeros en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica – Lima, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo las condiciones de trabajo afectan la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia del policlínico EsSalud Chosica.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar cómo se relaciona la dimensión individual con la calidad de vida laboral en los enfermeros en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica.

- Identificar cómo se relaciona la dimensión ambiental con la calidad de vida laboral en los enfermeros en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica.
- Identificar cómo se relaciona la dimensión carga física y mental con la calidad de vida laboral en los enfermeros en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica.
- Identificar cómo se relaciona la dimensión organización con la calidad de vida laboral en los enfermeros en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Esta investigación tiene como objetivo proteger la salud integral del personal de enfermería mediante el cumplimiento de la normativa laboral vigente, lo cual contribuirá al fortalecimiento de su calidad de vida y les garantizará un ambiente de trabajo seguro y apropiado. Se realiza un aporte teórico pertinente para la protección de los profesionales sanitarios mediante la integración de las normas de seguridad vigentes, tanto para pacientes como para empleados, así como una gestión oportuna dirigida a la prevención de riesgos biopsicosociales. Los resultados ayudarán a establecer la conexión entre ellas, lo que facilitará la aplicación de estrategias innovadoras de gestión institucional.

Para examinar la vinculación entre las condiciones de trabajo y la comodidad en el zona de emergencia de un policlínico, se aplica el Modelo de Adaptación de Roy, que concibe a la persona como un sistema abierto que procura conservar el equilibrio frente a los estímulos del entorno. El personal de enfermería enfrenta presiones como escasez de recursos, turnos rotativos y toma de decisiones urgentes, desafiando su capacidad de adaptación. Este modelo permite evaluar tanto los factores del entorno como las respuestas individuales, considerando

afrontamiento, resiliencia y mecanismos adaptativos, y ofrece una base teórica para diseñar estrategias que favorezcan el bienestar y la adaptación profesional.

La teoría de Walton se considera como una construcción relativa basada en factores objetivos y subjetivos del entorno laboral. Su propuesta incluye ocho dimensiones clave que permiten evaluar de manera integral el bienestar del trabajador, siendo ampliamente utilizada por su aplicabilidad en distintos contextos profesionales y culturales.

1.4.2. Metodológica

La relevancia de esta investigación radica en su aporte al conocimiento científico y a la mejora de la gestión en salud, al abordar una problemática que afecta la calidad de vida del personal de enfermería. Metodológicamente, adopta un enfoque cuantitativo que permite medir con precisión la relación entre variables, generando datos objetivos y confiables. Se utiliza un diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional, adecuado para observar la conexión entre condiciones laborales y calidad de vida sin intervenir en los fenómenos estudiados. La aplicación de cuestionarios estructurados refuerza la validez de los resultados y permite replicar el estudio en contextos similares, facilitando la toma de decisiones informadas en salud pública.

1.4.3. Práctica

La presente investigación adquiere relevancia práctica al centrarse en el servicio de emergencia, donde las condiciones laborales inciden de manera directa en el bienestar y el rendimiento profesional del personal de enfermería. Comprender este impacto permitirá identificar factores prioritarios que requieren intervención desde la gestión institucional. Con

los resultados, se podrán diseñar estrategias para mejorar el clima laboral, prevenir el agotamiento y fomentar entornos más saludables. Los hallazgos también serán útiles para los responsables de recursos humanos al implementar políticas más justas y adaptadas a las necesidades del personal, contribuyendo así al bienestar del trabajador y a una atención de calidad en contextos críticos.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Se dará a lo largo del periodo comprendido desde abril hasta septiembre del año 2025.

1.5.2. Espacial

El ensayo se realizará en la zona de urgencias de un policlínico de la ciudad de Lima.

1.5.3. Recursos

El personal de enfermería del servicio de emergencia actúa como representante de recursos humanos.

CAPÍTULO II: TUMARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Cerda et al. (12), en el 2023, tuvieron como propósito “analizar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso con el trabajo del personal de enfermería”. El diseño metodológico fue no experimental, cuantitativo, tipo correlacional y transversal, aplicándose a una muestra conformada por 43 profesionales de enfermería. Los elementos metodológicos usados fueron: “La Escala de Calidad de Vida Laboral (CVL)” y “La Escala Utrecht de Compromiso Laboral (UWES-9)”, aplicadas mediante técnica de encuesta. Los hallazgos revelaron que existía una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables ($\rho = 0,875$; $p \leq 0,001$), destacando las dimensiones de bienestar individual y clima organizacional como las mejor valoradas. Se concluye que, a mayor calidad de vida laboral, mayor compromiso de los colaboradores del equipo enfermero en contextos de alta exigencia como el área de urgencias.

Astudillo (13), en 2024, tuvieron como objetivo “Evidenciar la percepción de la calidad de vida laboral en el personal sanitario de dos hospitales públicos del sur del Ecuador”. Se empleo un enfoque cuantitativo, no experimental, de alcance descriptivo y corte transversal, aplicada a una muestra de 638 trabajadores del sector salud. Como instrumento se tomó el cuestionario CVT-GOHISALO en su versión breve de 31 ítems para medir la CVL. Los resultados mostraron que el 54,7 % presentó una CVL baja, con puntuaciones reducidas en satisfacción, integración, bienestar y tiempo libre. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas según el nivel educativo ($p=0,011$), la función desempeñada ($p<0,001$) y el tipo de servidor público ($p<0,001$), evidenciando la influencia de factores educativos y laborales en

la percepción de la CVL. Se concluyó que la percepción general de calidad de vida laboral es baja y que esta se asocia de manera significativa con variables laborales y educativas.

Balseiro et al. (14), 2023, tuvieron la finalidad de “estudiar las Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México”. Estudio cuantitativo, transversal, descriptivo y no experimental conformada por 200 colaboradores en enfermería. Según los resultados, el 56 % de los empleados consideraba que su lugar de trabajo era agradable y el 57,5 % afirmaba tener un salario adecuado. Sin embargo, el estrés laboral provocó que el 82 % de los empleados manifestara agotamiento físico y mental. A pesar de las circunstancias laborales generalmente positivas. Se concluyó que era necesario abordar la fatiga física y mental, así como la sobrecarga laboral, lo que indica que se debería contratar personal adicional para mejorar la calidad de la atención al paciente.

Santos et al. (15), 2021, apuntaron como objetivo “Analizar la calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública”. Una muestra de 78 enfermeras participó en este estudio transversal, cuantitativo y no experimental. Se utilizaron dos encuestas autoadministradas: el cuestionario estructurado TQWL-42 y un cuestionario sociodemográfico. Según los resultados, el 93,6% de las enfermeras eran mujeres, y la mayoría (56,4%) trabajaba 60 horas o más a la semana. El componente de significación de la tarea obtuvo una puntuación media positiva de 4,34 entre todos los factores analizados, mientras que el componente de servicios sociosanitarios obtuvo una puntuación negativa de 2,35. Concluyendo que la evaluación de la calidad de vida laboral de las enfermeras resultó neutra, ni buena ni negativa, lo que indica la necesidad de mejorar áreas específicas, en particular especialmente aquellas vinculadas al bienestar físico y psicológico del personal.

Zheng et al. (16), en 2024, tuvieron como propósito “analizar el impacto de la violencia laboral en la calidad de vida laboral del personal de enfermería en Jordania”. Se empleó un enfoque cuantitativo, con diseño transversal, aplicando encuestas auto administradas a una muestra conformada por 330 enfermeros. Para el levantamiento de data, se hicieron uso de dos recursos metodológicos: una “Escala de violencia en el lugar de trabajo” y “La escala de calidad de vida laboral de Brooks”, ambas validadas. El análisis se realizó mediante estadísticas descriptivas, pruebas t y ANOVA, así como regresión lineal y correlación de Pearson. El apoyo organizacional tiene un efecto perjudicial directo sobre el bienestar profesional ($\beta = -0,298$, $p < 0,001$), En conclusión, se determinó que un mayor nivel de violencia en el trabajo predice una menor calidad de vida laboral entre los enfermeros.

2.2.2. Antecedentes nacionales

Delgado (17), 2023, su objetivo fue “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”. La investigación se desarrolló bajo un diseño metodológico no experimental, de corte transversal, con alcance descriptivo, observacional y correlacional, y contó con 85 colaboradores en enfermería como población, con el propósito de recolectar los datos, se utilizaron el instrumento "CVP-35" junto con el cuestionario sobre condiciones laborales. Los resultados evidenciaron que la CVL de las enfermeras está directamente influenciada por factores como la carga laboral y la insuficiencia de recursos. Se concluyó que mantener la salud del personal médico y garantizar el nivel de atención al paciente dependen de mejores condiciones de trabajo.

Pérez (18), 2019, planteó “Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes”. El estudio contó con 65 enfermeras y se desarrolló bajo una metodología no experimental,

cuantitativa, descriptiva, de corte transversal y de análisis correlacional. Los resultados evidenciaron: 60,0 % de las colaboradoras en enfermería percibía su calidad de vida laboral como regular, el 23,08 % la consideraba buena y el 16,92 % la calificaba como pésima. Respecto a las condiciones laborales, el 49,23 % las evaluó como buenas, el 29,23 % como regulares y el 21,54 % como deficientes. Se concluyó que existe una asociación directa con un $P=0.00$, hay evidencia estadísticamente significativa entre condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral

Carbajal (19), 2023, tuvieron como objetivo “Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023”. Se realizó un estudio de carácter sencillo utilizando una metodología no experimental, cuantitativa, transversal y alcance correlacional. Se trabajó con una muestra de tipo censal conformada por 90 profesionales de enfermería, aplicándose la encuesta como técnica mediante dos instrumentos. Los resultados mostraron que el 56,7 % de los participantes percibía un equilibrio promedio entre su vida laboral y personal, mientras que el 37,8 % calificó sus condiciones laborales como buenas, el 35,6 % como normales y el 26,6 % como deficientes. Se concluyó una asociación moderadamente positiva entre las variables, con un coeficiente de $Rho = 0,662$ y $p = 0,013$.

Chung (20), en el 2022, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras en el área de hospitalización del Servicio de Medicina Interna del Complejo Hospitalario Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz”. Estudio transversal, cuantitativo y de diseño no experimental, con un total de 150 enfermera, para evaluar las condiciones laborales se utilizó el cuestionario "Evaluación de las Condiciones Laborales de Enfermería", mientras que la calidad de vida laboral se midió mediante “El cuestionario CVP-35”, elaborado por Karasek. Los datos obtenidos evidencian una estrecha asociación entre las condiciones laborales y la percepción

de calidad de vida en las enfermeras encuestadas. De este modo, (Rho de Spearman = 0,813, $p = 0,001$) el autor concluye con la existencia de un vínculo considerable entre las condiciones de trabajo y la satisfacción profesional.

Machaca (21), en el 2020, planteo "Evaluar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019". El diseño metodológico fue no experimental, transversal, de enfoque cuantitativo, compuesta por una población a 84 enfermeras. Se emplearon el cuestionario "Autoevaluación de las Condiciones Laborales de Enfermería" y la "Escala de CVP" como instrumentos de medición. Los resultados evidenciaron una correlación de 0,652 ($p = 0,0001$), confirmando una asociación significativa entre las variables. En consecuencia, la autora concluye que existe una estrecha vinculación entre la percepción de las condiciones laborales y la calidad de vida laboral en este colectivo, lo que subraya la importancia de mejorar las condiciones de trabajo para favorecer el bienestar del personal de enfermería.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Condiciones de trabajo

2.2.1.1. El contexto de las condiciones de trabajo

Las circunstancias laborales son vitales para la existencia humana ya que los empleados pasan la mayor parte de su tiempo en tareas relacionadas con el trabajo dentro de una organización. La evaluación de este aspecto posibilita reconocer aquellos ámbitos que necesitan fortalecimiento, especialmente en el caso del personal de enfermería, quienes desempeñan un rol fundamental al proporcionar cuidados integrales orientados a preservar el bienestar físico y emocional de los pacientes, favoreciendo el mejoramiento continuo de los servicios asistenciales (22).

Algunos autores sostienen que el esfuerzo no siempre es el camino hacia la realización personal. En consecuencia, el rendimiento organizacional disminuye, la productividad y la dedicación disminuyen, y el ambiente laboral se deteriora por otro lado para fomentar mejoras, disminuir la inasistencia y evitar la rotación del personal, es fundamental comprender cómo los colaboradores perciben sus condiciones de trabajo, pues esta percepción impacta directamente en su permanencia (23).

Los líderes organizacionales desempeñan un papel transformador porque deben ser agentes de cambio. Su participación en la gestión de procesos tiene un efecto directo en el rendimiento laboral y la cultura corporativa. Las personas trabajan por la oportunidad de crecer profesional y personalmente, además de por la recompensa económica. Uno de los mayores desafíos que enfrentan los sistemas de salud en naciones en vías de desarrollo es preservar el contacto humano frente a los procesos informatizados, esta dinámica puede reducir la dimensión humana en la labor de las enfermeras, provocando un incremento en el estrés, una mayor rotación de personal y un sentimiento de insatisfacción profesional (24).

Numerosas circunstancias adversas, incluidos salarios bajos, trabajos múltiples, horarios difíciles, cambios de turnos y contratos poco claros pueden afectar la profesión de enfermería, que es extremadamente exigente. Estas circunstancias pueden tener un efecto perjudicial en el bienestar físico y psicológico del personal de enfermería, lo cual repercute en la imagen institucional y en la calidad de la atención ofrecida; sin embargo, el rol de las profesionales de enfermería genera valores intangibles como el sentido de pertenencia y la construcción de identidad (25).

Como reacción a la globalización, las organizaciones se esfuerzan por ser más sofisticadas tecnológicamente, eficientes y competitivas. Sin embargo, estos cambios también traen consigo nuevas dificultades. Según la “Organización internacional del trabajo (OIT)”, las

condiciones de trabajo abarcan tanto los aspectos subjetivos como los objetivos del lugar de trabajo. Las instituciones deben adaptarse rápidamente a este mundo cambiante, dado que la implementación de incentivos financieros enfrenta desafíos en la actualidad, es fundamental diseñar estrategias alternativas que fomenten la motivación, en especial entre los jóvenes que ingresan al ámbito laboral, permitiéndoles un desarrollo profesional más satisfactorio (26).

Implementar incentivos no monetarios en un entorno con limitaciones e imprevisibilidad para fortalecer el compromiso de los empleados con la empresa y armonizar sus aspiraciones con los objetivos institucionales, la implementación de incentivos puede desempeñar un papel clave en la motivación y estabilidad laboral (27).

2.2.1.2. Fundamentos teóricos de las condiciones de trabajo

Según Herzberg, las exigencias psicológicas y fisiológicas están presentes en los seres humanos. Estos incluyen la necesidad de sustento y sueño, así como el deseo de autoaceptación, autodescubrimiento también el crecimiento individual. Se distinguen dos tipos de componentes: los elementos que incentivan, los cuales estimulan el desarrollo interior y generan satisfacción auténtica en el trabajador, y los factores de tipo higiénico, que se vinculan con las condiciones del ambiente laboral y actúan como barreras para evitar la insatisfacción (28).

Ciertas ideas de enfermería, como el enfoque de atención burocrática de Marilyn A. Ray, deben tenerse en cuenta. Esta teoría analiza cómo las enfermeras trabajan en estructuras organizacionales complejas, considerándolas como sistemas culturales socialmente creados y moldeados por significados, expectativas e interacciones en el ámbito laboral, familiar y personal. Dialécticamente hablando, combina la atención humanística con la organización burocrática para crear lo que se conoce como "atención burocrática", para el personal de enfermería, este enfoque implica un reto importante, ya que deben elevar sus niveles de

exigencia y aportar de forma más trascendental dentro de entornos organizacionales caracterizados por su complejidad y constante transformación, donde la interacción efectiva y la capacidad de ajustarse a los cambios resultan fundamentales (29)

Hoy en día, el trabajo es un espacio donde las personas no solo buscan una fuente de ingresos, sino también reconocimiento y equilibrio entre su vida personal y profesional, por lo que las organizaciones que ofrecen incentivos no monetarios logran retener talento y fortalecer el compromiso del personal (30).

2.2.1.3. Dimensiones de las condiciones del trabajo

Las siguientes dimensiones incluyen las condiciones de trabajo:

Individuales

Esto está relacionado con rasgos personales, además, abarca el entorno laboral, las relaciones interpersonales, los mecanismos para decidir, las conductas habituales y el nivel de cumplimiento de expectativas personales (31).

Ambientales

En cambio, las condiciones del ambiente laboral se refieren a los factores del entorno de trabajo que deben asegurar la protección, así como la salud física y mental de los trabajadores durante el ejercicio de sus labores puede verse afectado debido a la progresión de estas afecciones, lo que podría generar impactos adversos, tales como una disminución en las funciones fisiológicas y físicas del sistema nervioso central. Además, podrían surgir modificaciones en la conducta que se reflejen en una menor eficiencia en el desarrollo de sus tareas (32).

Carga física y mental

De esta manera, el entorno laboral expone a los trabajadores a diversas exigencias físicas a lo largo de la jornada laboral. El estrés físico se relaciona con la postura, la intensidad del trabajo y las tareas repetitivas. El estrés mental, por otro lado, está asociado con la eficiencia laboral, particularmente en relación con la cantidad de tiempo requerido al responder la poca información abarca factores que requieren un alto nivel de esfuerzo cognitivo, como el volumen y precisión de la información, la naturaleza y disponibilidad del tiempo, las expectativas de desempeño y la dificultad de las actividades (33).

Organización

Para garantizar una toma de decisiones efectiva que posteriormente será evaluada por la dirección de la organización, estas se relacionan con el entorno laboral dentro de la institución, donde se establecen las atribuciones y deberes asignados a cada uno de los miembros del grupo de trabajo (34).

2.2.2. Calidad de vida laboral

2.2.2.1. Un método para evaluar el nivel de calidad de vida laboral

Hace alusión a la satisfacción y el confort de los colaboradores durante la ejecución de sus labores. El crecimiento del personal se potencia mediante la promoción de la innovación, el trabajo en equipo y la coherencia con las metas institucionales (35).

La implicación del personal, la estructura institucional, las circunstancias laborales y la cultura organizacional son algunos de los elementos que afectan directamente la productividad y la motivación de los empleados. Alcanzar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal es un proceso que demanda tiempo, compromiso y un aprendizaje continuo. Este

balance no solo permite una mejor gestión del estrés y la fatiga, sino que también fortalece las relaciones sociales, promueve el bienestar psicológico y mejora la salud física, favoreciendo así un estilo de vida más armonioso y satisfactorio (36).

Davis y Cherns propusieron dos enfoques desde un punto de vista teórico, la calidad de vida laboral orientada a objetivos organizacionales y psicológica, que se centra en las experiencias de los empleados en el lugar de trabajo de igual manera, basándose en enfoques como los de Maslow y Herzberg, “La teoría motivacional de McGregor” facilita la comprensión del bienestar en el ámbito laboral, al establecer una diferenciación entre elementos externos e internos que inciden en el bienestar y el rendimiento del personal (37).

La relación entre el empleo, las perspectivas de los empleados y el bienestar define esta idea compleja. Alcanzar una integración plena en el entorno laboral implica no solo adaptarse a la dinámica organizacional, sino también contar con un respaldo institucional sólido y una atención adecuada a las necesidades personales, aspectos fundamentales para el bienestar y el desempeño óptimo de los colaboradores (38).

2.2.2.2. Equilibrio entre calidad de vida laboral y personal en el sector sanitario

El equipo de salud debería contar con niveles óptimos de bienestar y calidad de vida ya que dispone de los medios y capacidades para cuidar su salud en el trabajo, sin embargo, enfrentan altos grados de tensión emocional y a diversas afectaciones laborales como los trastornos depresivos y el agotamiento ocupacional lo cual repercute de manera desfavorable en su bienestar y limita su capacidad para brindar cuidados de calidad (39).

Los estudios han demostrado que la variedad de riesgos laborales que enfrentan las enfermeras las hace particularmente vulnerables, sin embargo, demuestran una profunda vocación social al proporcionar atención empática y comprometida, incluso en circunstancias adversas, contribuyendo así al bienestar y dignidad de quienes requieren su ayuda (40)

Al examinar la calidad de vida laboral, se hacen evidentes problemas como la inestabilidad contractual, las condiciones laborales precarias, la falta de herramientas adecuadas, la sobrecarga de trabajo y la insuficiente remuneración, lo que resalta la urgencia de recopilar datos que motiven a los tomadores de decisiones a llevar a cabo reformas concretas, promoviendo así un mejor desempeño y un desarrollo profesional más sólido (41).

2.2.2.3. Dimensiones de la calidad de vida laboral

Apoyo directivo

Satisfacción salarial, reconocimiento al desempeño, oportunidades de progresión profesional, apoyo por parte de los directivos y subordinados para establecer expectativas laborales, información sobre logros y metas, la atención de la organización por el balance entre trabajo y vida personal, autonomía en la toma de decisiones, facultad para desarrollar diversas tareas, posibilidad de que las recomendaciones se consideren y se pongan en práctica, claridad en las actividades diarias, espacio para la creatividad y capacidad de expresar lo que se requiere (42).

Carga en el trabajo

Un lugar laboral exigente y ajetreado, presión por parte de la supervisión, necesidad de preservar la excelencia en el desempeño, escasez de tiempo personal, molestias físicas, especificaciones laborales documentadas o explícitas, interrupciones frecuentes y desagradables, disputas interpersonales, tensión en el entorno de trabajo y posibles repercusiones de salud (43).

Motivación intrínseca

El acompañamiento de las autoridades jerárquicas, el requerimiento de formación continua, orientada a un adecuado desempeño profesional, la contención proveniente del

entorno familiar, la confianza en las propias habilidades, la trascendencia del trabajo en la calidad de vida del paciente, el orgullo por los logros alcanzados, la colaboración entre compañeros, la satisfacción personal con el desempeño y la posibilidad de desconectarse al finalizar la jornada, contribuyen a un entorno laboral más motivador y equilibrado (44).

2.2.3. Teoría de la enfermería

“El Modelo de Adaptación de Roy” plantea que el ser humano es un sistema abierto capaz de ajustarse y responder activamente a su entorno. Esta teoría sostiene que las personas enfrentan continuamente estímulos internos y externos denominados estímulos focales, contextuales y residuales que requieren respuestas adaptativas para mantener un estado de equilibrio y bienestar. Estos estímulos pueden incluir la sobrecarga laboral, la presión asistencial, la escasez de recursos o los turnos rotativos. El modelo permite analizar cómo los profesionales responden a estas condiciones mediante mecanismos de afrontamiento regulatorios y cognitivos, y cómo estas respuestas influyen en su salud física, emocional y social. Así, la calidad de vida laboral es entendida como el resultado de un proceso adaptativo, en el cual intervienen tanto las condiciones del entorno laboral como las capacidades individuales de resiliencia y autorregulación (45).

La teoría propuesta por Walton sostiene que este concepto es relativo y se fundamenta en un consenso entre factores objetivos y subjetivos. Su enfoque ha sido valorado por su aplicabilidad en distintos contextos socioculturales, destacándose su naturaleza multidimensional y la creciente necesidad de definirlo con mayor precisión. Además, se reconoce que la calidad de vida laboral abarca tanto aspectos concretos como percepciones individuales de bienestar. Por esta razón, este modelo es considerado uno de los más completos para conceptualizar y evaluar la calidad de vida en el entorno laboral, especialmente en profesiones de alta exigencia como la enfermería (46).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H_i = Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica, Lima 2025.

H_o = No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica, Lima 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

- **H_{i1}** Existe relación estadísticamente significativa entre individuales y la calidad de vida laboral en los enfermeros en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica, Lima 2025.
- **H_{i2}** Existe relación estadísticamente significativa entre ambientales y la calidad de vida laboral en los enfermeros en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica, Lima 2025.
- **H_{i3}** Existe relación estadísticamente significativa entre carga física - mental y la calidad de vida laboral en los enfermeros en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica, Lima 2025
- **H_{i4}** Existe relación estadísticamente significativa entre organización y la calidad de vida laboral en los enfermeros en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica, Lima 2025.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se desarrolló empleando el método hipotético-deductiva, esta confirmación se tiene en cuenta al evaluar la hipótesis propuesta. Este método posibilita el razonamiento desde principios generales hasta casos específicos, siendo reconocido como una herramienta clave para la generación de conocimiento (47).

3.2. Enfoque de la investigación

Se adoptó un enfoque cuantitativo, ya que los datos que se recopilaron son para comprobar la hipótesis, lo que implica recopilar mediciones numéricas, utilizar análisis estadístico, identificar tendencias en la conducta para fundamentar y corroborar conceptos o hipótesis (48).

3.3. Tipo de investigación

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque de tipo aplicado, dado que estuvo orientado a la utilización del conocimiento científico para abordar y solucionar un problema dentro de un contexto específico, respondiendo así a necesidades particulares relacionadas con el tema de estudio (49).

3.4. Diseño de la investigación

Se adoptó un diseño no experimental, puesto que no se realizó intervención alguna sobre las variables de análisis, permitiendo así su análisis en su contexto natural (50).

3.4.1. Corte

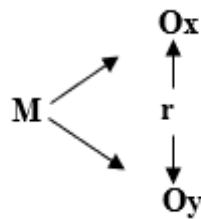
Se utilizó un diseño transversal para el estudio y los datos se recopilaron todos de una sola vez, sin necesidad de una evaluación extendida en el tiempo, por consecuencia este enfoque de investigación hizo posible analizar y comprender la interacción entre las variables, proporcionando información relevante sobre sus conexiones y efectos (50).

3.4.2. Nivel o alcance

En vista de que la finalidad del estudio es explorar e interpretar la relación existente entre las variables analizadas, se adoptó un enfoque tanto descriptivo como correlacional ya que no se identificó una relación de causa y efecto, sino analizar el nivel de conexión entre las variables examinadas (50).

Este calibre de investigación produjo datos pertinentes que podrán orientar las futuras operaciones médicas.

A continuación, se presenta el diseño de investigación sugerido:



M: Sitúa al enfermero como el eje principal de la investigación.

Ox: Hace referencia a las condiciones laborales, las cuales representan la variable independiente en el estudio (v1)

Oy: simboliza el nivel de vida en el empleo, que se considera la variable dependiente (v2).

r: muestra la correlación o vínculo estadístico entre las dos variables (Ox y Oy) que se necesita encontrar.

En consecuencia, las flechas de M a Ox y Oy muestran que el contexto de la enfermera, eje principal del estudio, determina o influye en ambas variables.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Estuvo integrado por 150 enfermeras que en total laboraron en el Policlínico EsSalud Chosica.

3.5.2. Muestra

Fue definida mediante un muestreo probabilístico, asegurando que cada integrante tenga la misma posibilidad de ser elegidos, lo que contribuye a la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos en el estudio (51).

Se utilizará la siguiente fórmula para determinar el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2}$$

n: Indica la cantidad de participantes en la muestra del estudio.

N: Población, que en este caso es de 150 personas.

Z: Corresponde al valor del nivel de confianza, siendo 1,96 cuando se considera un 95% de confianza.

p: Proporción estimada de éxito; se asume un valor de 0,5 cuando no se cuenta con información previa.

q: Es la probabilidad complementaria al éxito, calculada como 1 menos p, también igual a 0,5.

e: Representa el margen de error aceptado en el estudio, que equivale al 5% o 0,05.

$$n = \frac{150 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2(150 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{150 \times 3.8416 \times 0.25}{0.0025 \times 149 + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{144.06}{0.3725 + 0.4604} = \frac{144.06}{1.3329} = 108.06$$

Tras ajustar los parámetros y considerando un nivel de confianza del 95 %, se estableció un tamaño muestral de $n = 108$.

3.5.3. Muestreo

Dependiendo del flujo de atención observado en la Policlínica, se utilizó un método aleatorio simple o sistemático para realizar el muestreo. Por ello, se desarrollarán los estándares adecuados.

Criterios de inclusión:

- Enfermeras que desempeñen funciones bajo la modalidad de nombramiento, contrato o a través de financiamiento por tesoro público
- Enfermeras que acepten participar de manera libre en el presente estudio y firmar el documento de consentimiento informado.
- Enfermeras que tengan una experiencia mínima de un año desempeñándose en emergencias.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras que no expresen su consentimiento para formar parte de este estudio.

- Enfermeras que estén ausentes por vacaciones, reposo médico o licencia durante el periodo en que se lleve a cabo la presente investigación.
- Enfermeras cuya experiencia laboral en el área de emergencias sea inferior a un año.

3.6. Variables y operacionalización

(V1): Condiciones laborales

(V2): Calidad de vida laboral

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)	
Condiciones de trabajo	Representan el conjunto de elementos físicos, estructurales y sociales que impactan el ambiente de trabajo y el bienestar de los empleados, influyendo en su desempeño y satisfacción laboral (52).	Se utiliza un cuestionario de 20 ítems, dividido en cuatro dimensiones, para recopilar datos sobre las circunstancias laborales. Los encuestados califican sus respuestas en una escala Likert de 5 puntos.	Individuales	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral - Exigencias del puesto - La facilidad de aprendizaje - Auto percepción y autoimagen - Valores y creencias - Anticipaciones - Toma de decisiones 	Ordinal	Bajo (20- 46) Medio (47 - 75) Alto (76 - 100)	
			Ambientales	<ul style="list-style-type: none"> - Flujo de aire - Iluminación - Temperatura - El peligro de los productos químicos - Un riesgo biológico - Medidas preventivas 			
			Carga física y mental	<ul style="list-style-type: none"> - Repetición y monotonía - Conformidad - Posiciones incómodas - Crianza 			
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Horarios de trabajo - Horas de trabajos - Agradecimiento 			
Calidad de vida laboral	Corresponde al grado de satisfacción y bienestar que experimenta una persona durante el desempeño de su trabajo, teniendo en cuenta elementos como el entorno físico, la seguridad laboral, las conexiones interpersonales, el reconocimiento y las perspectivas de ascenso dentro de la empresa (53).	Esta variable se evaluó mediante el instrumento CVP-35, el cual se sustenta en el modelo teórico de demandas, control y apoyo social. Este instrumento cuenta con validación por parte de especialistas, asegurando su precisión y fiabilidad en la evaluación del entorno laboral.	Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> -Grado de satisfacción laboral. -Salario - Valoración y verificación en el entorno laboral. -Apoyo institucional -Inventiva -Libertad de oposición 	Ordinal	35 – 59 mala 60 – 85 baja 86 – 111 buena	
			Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Inspiración. - Dedicación a uno mismo. - Apremiar mi trabajo. - El valor de mi trabajo. - El apoyo de mis compañeros. 			112 – 136 óptima.
			Carga laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga laboral - Presión en el trabajo - Estrés - Efectos en la salud 			

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La encuesta fue utilizado como el instrumento central para la obtención de información vinculada al entorno laboral de los trabajadores, así como para la recopilación de datos referentes al nivel de bienestar y satisfacción que experimentan en su vida laboral.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Condiciones de trabajo

Evalúa las condiciones laborales del personal sanitario mediante un cuestionario creado y validado por Dextre en 2019, basado en un estudio académico sobre condiciones laborales. Esta encuesta, creada y aprobada por expertos peruanos, se utilizó previamente en un Hospital. El cuestionario contempla cuatro dimensiones, una de las cuales es las condiciones organizacionales (ítems 18 a 20), sobrecarga física y mental (ítems 14 a 17), factores ambientales (ítems 8 a 13) y condiciones individuales (ítems 1 a 7). Los puntajes obtenidos se clasifican en rangos que permiten identificar el nivel del entorno laboral: bajo (20–46), medio (47–75) y alto (76–100). El instrumento consta de 20 ítems, organizados mediante una escala de medición ordinal, basada en el modelo Likert, la cual incluye alternativas de respuesta mediante las cuales se determina la frecuencia (52).

Instrumento 2: Calidad de vida laboral

Evalúa la “calidad de vida” del personal de enfermería mediante un cuestionario desarrollado y verificado por Rossi Margaret Reyes Barrionuevo como parte de un estudio académico sobre la conciliación de la vida laboral y personal. Su objetivo fue evaluar el equilibrio entre la vida laboral y personal en tres áreas importantes: exigencias laborales, respaldo de la dirección y motivación interna. Los 35 ítems del cuestionario se dividen en tres

categorías: carga de trabajo (ítems 26 a 35), motivación intrínseca (ítems 14 a 25) y apoyo directivo (ítems 1 a 13). Emplea una escala ordinal de tipo Likert conformada por cuatro niveles de respuesta (53).

3.7.2. Validación

Instrumento 1: Condiciones de trabajo

Mediante la participación de expertos especializados y con amplia experiencia en investigación, quienes analizaron aspectos como la pertinencia, relevancia y claridad, León (52). Se logró evaluar la validez del contenido y del constructo del instrumento a través del cálculo del coeficiente de Aiken, garantizando así su precisión y relevancia en la medición de la variable estudiada, el cual alcanzó un valor de $v = 1,00$, considerado como completamente válido.

Instrumento 2: Calidad de vida laboral

Con la colaboración de especialistas de alta competencia, encargados de valorar aspectos relacionados con la pertinencia, comprensibilidad y coherencia de los ítems, se contó con el respaldo metodológico señalado por Reyes (53). Se establecieron la validez de constructo y de contenido del instrumento. Para llevar a cabo esta validación, se utilizó el juicio de expertos, que se consideró adecuado y apropiado.

3.7.3. Confiabilidad

Instrumento 1: Condiciones de trabajo

León (52), fue quien evaluó la confiabilidad del instrumento, asimismo, se llevó a cabo una prueba piloto en la que se eligió como muestra a 10 participantes provenientes de un centro de salud distinto. Los rasgos de estas participantes eran las mismas que las de quienes quedaron fuera de la muestra seleccionada. El coeficiente alfa de Cronbach, determinado en 0,835, se

utilizó para examinar los hallazgos de la prueba piloto. Este valor del coeficiente es considerado como consistente y confiable.

Instrumento 2: Calidad de vida laboral

En la investigación de Reyes (53), se evidenció que el instrumento presenta una elevada consistencia interna, reflejada en un coeficiente alfa de Cronbach de 0,778. Tomando en cuenta lo anterior, es evidente que las mediciones utilizadas son apropiadas y presentan un nivel de confiabilidad adecuado para evaluar los componentes analizados.

3.8. Plan de recolección de datos

Garantizado la objetividad y la solidez metodológica del estudio, se seleccionó una muestra diversa de voluntarios dispuestos, con una variedad de antecedentes y características. Antes de importarlos a SPSS versión 26 para su análisis, se recopilarán y organizarán datos en Microsoft Excel 2016. Las variables y la muestra se describieron mediante estadística descriptiva, y las hipótesis propuestas se contrastaron y se determinó la significancia estadística mediante análisis inferencial. Para facilitar la interpretación de los resultados, estos se organizaron y presentaron en tablas y gráficos.

3.9. Aspectos éticos

Esta investigación se sustentó en los cuatro principios fundamentales de la bioética, asegurando un abordaje ético, responsable y respetuoso, orientado al cuidado de los derechos, la dignidad y la integridad de las personas del estudio.

Autonomía: Se solicitó el consentimiento informado como forma de garantizar la decisión libre y voluntaria de cada profesional de enfermería respecto a su participación en este estudio.

No maleficencia: Los enfermeros que formen parte de este estudio recibieron información clara sobre sus objetivos, y los hallazgos generados se orientarán al beneficio de la comunidad profesional de enfermería.

Justicia: El personal de enfermería fue atendido con respeto y equidad, sin incurrir en actos de discriminación o favoritismo, garantizando que la información recopilada sea válida y legítima.

Beneficencia: Las enfermeras del policlínico se beneficiarán del estudio.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivos de resultados

Tabla 2

Descripción sociodemográfica de los encuestados

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Femenino	52	48%
Masculino	56	52%
TOTAL	108	100%
EDAD		
20 a 25	19	18%
26 a 30	12	11%
35 a 40	34	31%
40 a 45	23	21%
45 a más	20	19%
TOTAL	108	100%
GRUPO PROFESIONAL		
Enfermera	57	53%
Técnico de enfermería	51	47%
TOTAL	108	100%

Nota. Extraído de Microsoft Excel

Interpretación:

En la tabla 2, la muestra estuvo compuesta por 108 profesionales de enfermería. En cuanto al sexo, hubo un ligero superioridad masculina (56 personas, 52 %) sobre el femenino (52 personas, 48 %), para la edad, la mayoría se agrupó entre los 35 y 40 años (34 encuestados, 31 %), seguida de los grupos de 40 a 45 años (23; 21 %) y de 20 a 25 años (19; 18 %). Los menores porcentajes correspondieron al tramo de 26 a 30 años (12; 11 %) y de 45 años o más (20; 19 %). Con respecto al grupo profesional, el 53 % de la encuestados eran enfermeras (57) y el 47 % técnicos de enfermería (51). Esto indica que se contó con una representación equilibrada por género, una amplia distribución etaria centrada en la franja media de la carrera, y una participación prácticamente equivalente entre enfermeras y técnicos.

Tabla 3

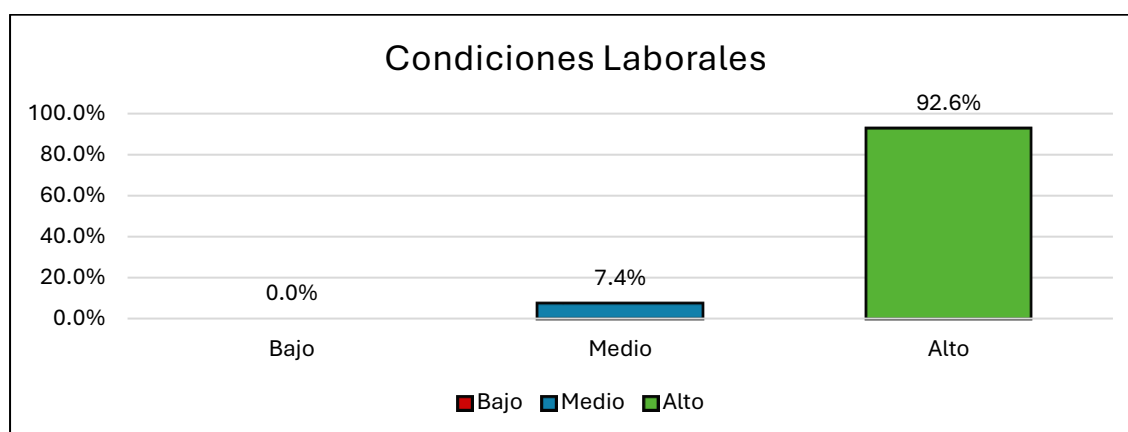
Descripción de niveles de la variable condiciones laborales del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	8	7.4%
Alto	100	92.6%
Total	108	100.0%

Nota. Extraído de Microsoft Excel

Figura 1

Niveles de condiciones laborales del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.



Nota. Extraído de Microsoft Excel

Interpretación:

La Tabla 3 y figura 1, muestra la mayoría de los enfermeros distinguen que sus condiciones laborales se encuentran en un nivel Alto. Concretamente, 100 de los 108 enfermeros encuestados equivalente al 92.6% reportaron condiciones laborales en este nivel, mientras en número menor 8 encuestados representa el 7.4% perciben sus condiciones laborales en un nivel medio y finalmente ningún encuestado reporto condiciones laborales en un nivel bajo con un 0.0%. Los resultados generales implican que existe una percepción consensuada entre el personal de enfermería que sus condiciones laborales son predominantemente favorables.

Tabla 4

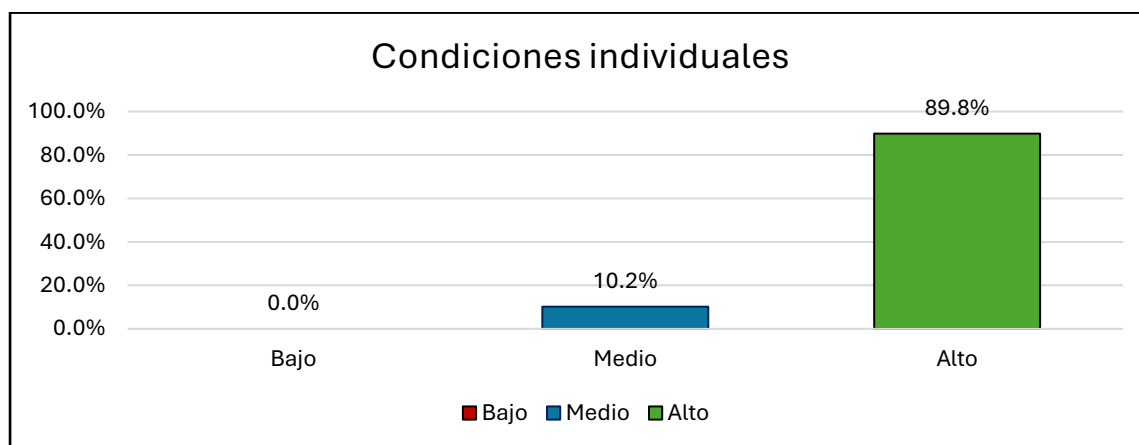
Descripción de niveles de la dimensión condiciones individuales del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	11	10.2%
Alto	97	89.8%
Total	108	100.0%

Nota. Extraído de Microsoft Excel

Figura 2

Niveles de condiciones individuales del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.



Nota. Extraído de Microsoft Excel

Interpretación:

La Tabla 4 y figura 2, señala una amplia mayoría de los enfermeros encuestados (97, lo que representa el 89.8%), indicaron condiciones individuales altas, así mismo en escala menor el (11, lo que representa 10.2%), perciben condiciones individuales medio, mientras que ningún encuestado 0.0%, reportó tener condiciones individuales en un nivel bajo. Este resultado es positivo entre el grupo de enfermeros del servicio de emergencia porque registran niveles satisfacción altos.

Tabla 5

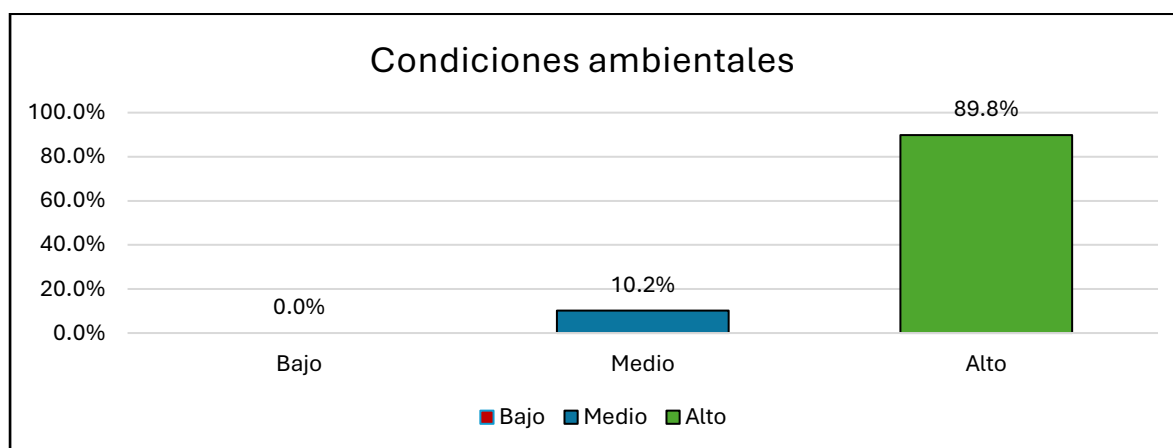
Descripción de niveles de la dimensión condiciones ambientales del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	11	10.2%
Alto	97	89.8%
Total	108	100.0%

Nota. Extraído de Microsoft Excel

Figura 3

Niveles de condiciones ambientales del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.



Nota. Extraído de Microsoft Excel

Interpretación:

La Tabla 5 y figura 3, la vasta mayoría de los encuestados, señalaron que las condiciones ambientales se encuentran en un nivel alto con un (97 equivalente a 89.8%), mientras en grupo minoritario de 11 encuestados equivalente a 10.2%, demuestran un nivel medio y finalmente en un 0.0% indicaron un nivel bajo, en síntesis, los datos reflejan que los participantes, consideran tener condiciones ambientales favorables en su entorno laboral.

Tabla 6

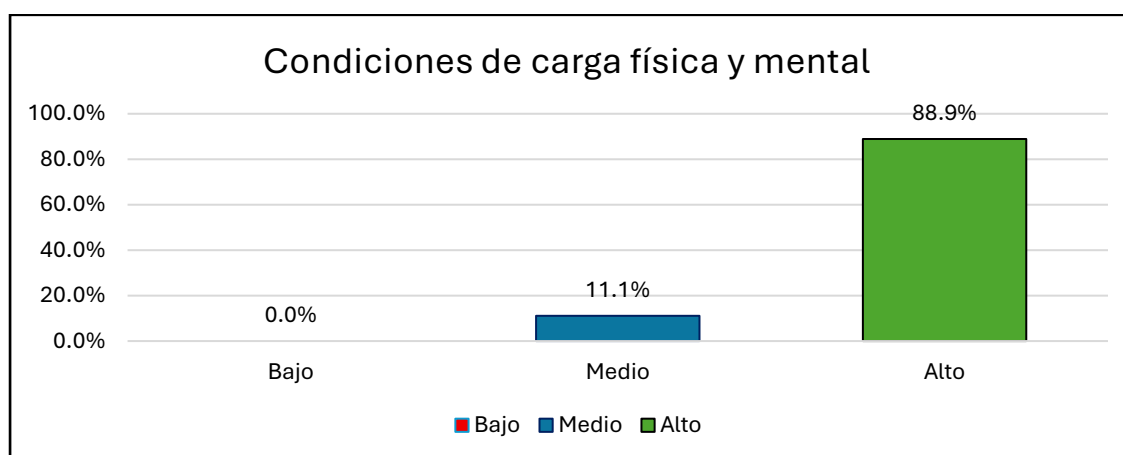
Descripción de niveles de la dimensión condiciones de carga física y mental del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Medio	12	11.1%
Alto	96	88.9%
Total	108	100.0%

Nota. Extraído de Microsoft Excel

Figura 4

Niveles de condiciones de carga física y mental s del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.



Nota. Extraído de Microsoft Excel

Interpretación:

La tabla 6 y figura 4, se evidencia una mayoría en el nivel alto con un total 96 encuestados que representan el 88.9%, en cuanto al nivel medio 12 encuestados equivalente al 11.1% perciben un medio, mientras para el nivel bajo ningún encuestado un 0.0%. En conclusión, los enfermeros del servicio de emergencia perciben que la carga física y mental tiene una relación buena con las actividades dentro del trabajo.

Tabla 7

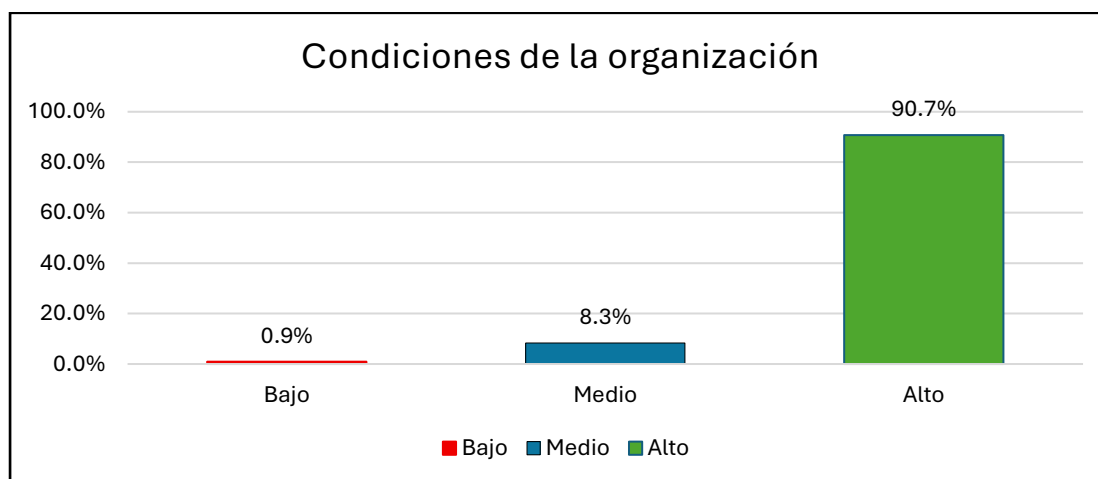
Descripción de niveles de la dimensión condiciones de la organización del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	0.9%
Medio	9	8.3%
Alto	98	90.7%
Total	108	100.0%

Nota. Extraído de Microsoft Excel

Figura 5

Niveles de condiciones de condiciones de la organización del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.



Nota. Extraído de Microsoft Excel

Interpretación:

La tabla 7 y figura 5, se muestra que el personal de enfermería del servicio de emergencia percibe en una amplia mayoría un nivel alto de 98 encuestados que representan 90.7%, así mismo en menor grado un nivel medio de 9 encuestados equivalente a 8.3%, solo un encuestado aprecia un nivel bajo representado el 0.9 de la muestra de 108. Estos resultados nos reflejan que el personal de enfermería valora positivamente las condiciones de la organización en su area de trabajo.

Tabla 8

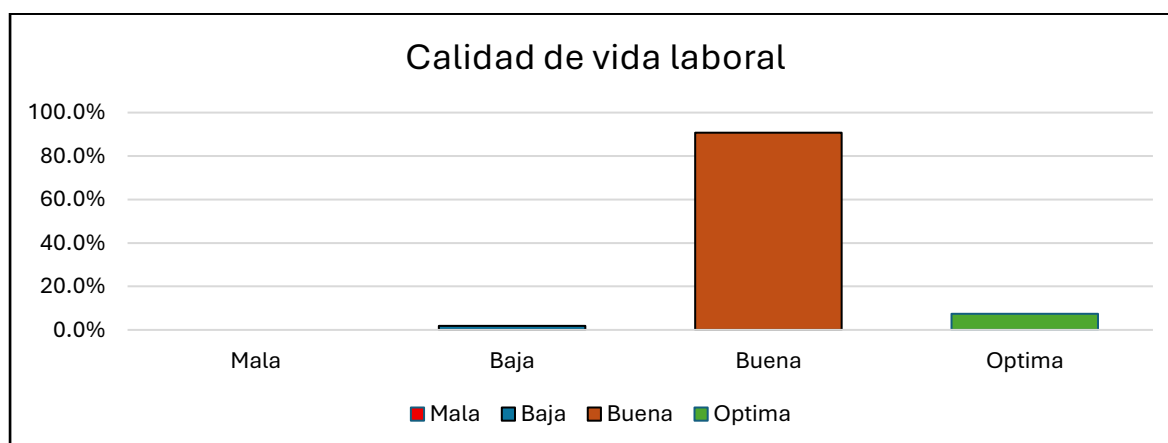
Descripción de niveles de la variable calidad de vida laboral del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	0	0.0%
Baja	2	1.9%
Buena	98	90.7%
Optima	8	7.4%
Total	108	100.0%

Nota. Extraído de Microsoft Excel

Figura 6

Niveles de la calidad de vida laboral del enfermo en servicio de emergencia de Policlínico EsSalud de Chosica.



Nota. Extraído de Microsoft Excel

Interpretación:

La tabla 8 y figura 6, se muestra que la Calidad de vida laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Policlínico EsSalud de Chosica, ningún encuestado la calificó como “Mala” (0 %). Sólo 2 profesionales (1,9 %) la situaron en nivel “Baja”, mientras que la gran mayoría la consideró “Buena” (98; 90,7 %) y un 8 (7,4 %) la valoró como “Óptima”. Este resultado nos indica una representación casi total de los encuestados percibe que plenamente se cumple las expectativas de calidad de vida en el trabajo.

Tabla 9

La prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gf	Sig.
Condiciones de trabajo	0.200	108	0.000
Calidad de vida laboral	0.195	108	0.000

Nota. Extraído del Estadístico SPSS.

Interpretación:

Dado que $P=0$, y si es menor a <0.05 entonces se rechaza H_0 y se acepta la H_1 , es decir que las variables de estudio no siguen una distribución normal, por ende, se utilizará la prueba no paramétrica con el coeficiente de Rho Spearman.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 10

La correlación de Spearman entre las variables de condiciones de trabajo y calidad de vida laboral.

			Condiciones de trabajo	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,440**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,440**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

Nota. Extraído del Estadístico SPSS.

Interpretación:

La tabla 10, evidencia la existencia de una relación positiva de magnitud moderada entre el entorno laboral y el bienestar en el ámbito del trabajo del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia, representada por un coeficiente Rho de Spearman de 0,440 y un valor $p = 0,000$. Esto indica que a medida que las condiciones laborales mejoran, también se incrementa la calidad de vida laboral del personal evaluado. Asimismo, el nivel de significancia estadística ($p < 0,001$) confirma que dicha relación es estadísticamente significativa y no se debe al azar.

Regla de decisión:

Dado que $p = 0,000 (< 0,05)$, rechazamos H_0 y aceptamos H_1 existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre el entorno laboral en el que se desempeña el personal de enfermería y su bienestar integral en el ámbito laboral.

Hipótesis específicas 1

Tabla 11

La correlación de Spearman entre condiciones individuales y calidad de vida laboral.

			Condiciones individuales	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Condiciones individuales	Coeficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

Nota. Extraído del Estadístico SPSS.

Interpretación:

La tabla 11, nos muestra que la correlación de Spearman es de 0.437, lo cual indica una correlación positiva moderada y asimismo tiene una significancia $P=0,00$, entre las variables, lo que nos evidencia es que medida mejoren las condiciones individuales como el bienestar personal y las expectativas, también mejora la apreciación de la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica.

Regla de decisión:

Dado que $p = 0,000 (< 0,05)$, rechazamos H_0 y aceptamos H_1 . Por ende, se concluye que existe una asociación con significancia estadística entre los factores individuales y el bienestar en el ámbito laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica.

Hipótesis específicas 2

Tabla 12

La correlación de Spearman entre condiciones ambientales y calidad de vida laboral.

			Condiciones ambientales	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Condiciones ambientales	Coefficiente de correlación	1,000	,414**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,414**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

Nota. Extraído del Estadístico SPSS.

Interpretación:

La tabla 12, se aprecia una correlación de Spearman de $Rho = 0.414$ entre las condiciones ambientales y calidad de vida laboral, indicando una correlación positiva moderada y una relación estadísticamente significativa de $P=0.00$, este resultado demuestra cuando las condiciones ambientales son más favorables, los enfermeros perciben una mejora de su calidad de vida laboral.

Regla de decisión:

Dado que $p = 0,000 (< 0,05)$, rechazamos H_0 y aceptamos H_i . En consecuencia, se evidencia una asociación positiva con significancia estadística entre los factores del entorno ambiental y el bienestar en el contexto laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica.

Hipótesis específicas 3

Tabla 13

La correlación de Spearman entre condiciones carga física - mental y calidad de vida laboral.

		Condiciones Carga física y mental	Calidad de vida laboral

Rho de Spearman	Condiciones	Coefficiente de correlación	1,000	,366**
	Carga física y mental	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,366**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

Nota. Extraído del Estadístico SPSS.

Interpretación:

La tabla 13, se muestra un coeficiente de correlación de 0,366 entre condiciones carga física - mental y calidad de vida laboral, lo que significa una correlación positiva baja y asimismo con una significancia $p = 0,000$ ($p < 0,05$), lo que se afirma una significancia estadística. Esto implica a medida que la carga física y mental pueda aumentar, tiende a mejorar ligeramente la calidad de vida del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica.

Regla de decisión:

Dado que $p = 0,000$ ($< 0,05$), rechazamos H_0 y aceptamos H_1 . En consecuencia, se confirma una asociación positiva con significancia estadística entre los niveles de exigencia física y mental y el bienestar en el ámbito laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica.

Hipótesis específicas 4

Tabla 14

La correlación de Spearman entre condiciones de la organización y calidad de vida laboral.

		Condiciones de organización	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Condiciones de organización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,366**
		N	108
Calidad de vida laboral	Condiciones de organización	Coeficiente de correlación	,366**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	108

Nota. Extraído del Estadístico SPSS.

Interpretación:

La tabla 14, nos muestra que existe una correlación positiva baja de $Rho = 0.366$ y $P = 0.00$, entre los aspectos organizacionales y el bienestar en el ámbito del trabajo del personal de salud que desempeña funciones en el área de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica. Esto implica que, aunque la relación es de baja intensidad, a medida que las condiciones de organización percibidas por los enfermeros mejoran, es decir, las funciones y responsabilidades están bien definidas y el entorno laboral es propicio, su calidad de vida laboral tiende a mejorar.

Regla de decisión:

Dado que $p = 0,000 (< 0,05)$, rechazamos H_0 y aceptamos H_1 . En consecuencia, se confirma una asociación positiva con significancia estadística entre los componentes organizacionales y el bienestar en el ámbito laboral del personal de enfermería que labora en el área de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica.

4.1.3. Discusión de resultados

El estudio tuvo como propósito determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral (CVL) del personal de enfermería del servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica (Lima, 2025). La muestra incluyó 108 participantes, con distribución equilibrada por sexo y grupo ocupacional, lo que aporta heterogeneidad al análisis y reduce sesgos por predominio de un solo subgrupo. El 52 % fue femenino y 56% masculino, asimismo el 53 % fueron enfermeros y 47 por ciento técnicos enfermeros, y de diferentes escalas de edades, pero muy similares con porcentaje compartido en toda la muestra, lo que cual indica una equivalente participación.

Los resultados descriptivos evidencian que la percepción de las condiciones laborales globales fue mayoritariamente alta (92,6%), sin reportes de nivel bajo. Este patrón se repite en todas las dimensiones: condiciones individuales (89,8% alto), condiciones ambientales (89,8% alto, carga física–mental (88,9% alto), y condiciones de la organización (90,7% alto), En paralelo, “la calidad de vida laboral” se ubicó predominantemente en el nivel bueno (90,7%), seguida de un 7,4% óptimo, con solo 1,9% en nivel bajo.

Este hallazgo descriptivo sugiere que, según la percepción del personal encuestado, el servicio evaluado funciona bajo condiciones relativamente favorables en comparación con reportes donde predominan escenarios menos satisfactorios. Así como, en el estudio de Astudillo (13) en 2024, que encontró una percepción general de CVL baja en personal sanitario de hospitales públicos del sur de Ecuador (54,7% baja), con déficits en satisfacción e integración. Asimismo, Santos et al. Santos et al. (15) en 2021, identificaron una evaluación más bien neutra de la CVL y alta carga horaria semanal en enfermeras de red pública, señalando la necesidad de mejoras específicas vinculadas al bienestar físico y mental.

El contraste es aún más claro al compararlo con los antecedentes peruanos de Pérez (18) y Carbajal (19). Pérez et al. (18) mostró una CVL principalmente regular (60,0%), con proporciones menores en “buena” (23,08%) y presencia de un nivel “pésimo” (16,92%); además, sus condiciones laborales se distribuyeron entre “buenas” (49,23%), “regulares” (29,23%) y “deficientes” (21,54%). En Carbajal et al. (19) se observó una realidad también heterogénea: el equilibrio vida laboral–personal fue “promedio” en 56,7% y las condiciones laborales se clasificaron como “buenas” (37,8%), “normales” (35,6%) y “deficientes” (26,6%). Frente a ello, la presente investigación describe una mayor incidencia de percepciones positivas tanto en condiciones laborales como en CVL, lo que sugiere un contexto institucional con mejores valoraciones globales. No obstante, esta lectura requiere un análisis crítico: al concentrarse la mayoría de las respuestas en categorías altas, puede presentarse un efecto techo (escasa variabilidad), lo que tiende a homogeneizar la percepción general y puede dificultar la identificación de brechas específicas.

El análisis inferencial, mostró una correlación positiva moderada entre condiciones de trabajo y CVL ($\rho = 0,440$; $p = 0,000$). Este resultado indica que, a mejores condiciones percibidas, tiende a reportarse mejor calidad de vida laboral, lo que es consistente con el enfoque de salud ocupacional aplicado al personal de enfermería.

Al comparar críticamente este resultado, se observa coincidencia en la dirección de la relación, aunque con magnitudes diferentes. Como el estudio de Pérez et al. (18) reportó asociación significativa ($p=0,00$) entre condiciones de trabajo y CVL en centros de salud, con una distribución más “regular” de CVL. Carbajal et al (19) halló una asociación moderadamente positiva ($Rho=0,662$). Chung (20) en 2022 y Machaca (21) obtuvieron correlaciones más elevadas $Rho=0,813$ y $0,652$, respectivamente. Frente a ello, el valor encontrado en esta investigación ($Rho=0,440$), sugiere una relación real pero menos intensa, lo que puede explicarse por diferencias en: (a) el escenario específico de emergencia en policlínico, (b)

instrumentos y forma de puntuación, y (c) un posible “efecto techo” (concentración de respuestas en niveles altos) que reduce la variabilidad y, por tanto, tiende a disminuir el tamaño de la correlación. En ese sentido, aunque los resultados son favorables, no implican ausencia de problemas: más bien indican que, en esta muestra, las condiciones percibidas como buenas se asocian con una CVL también buena, pero con espacio para mejoras sostenidas en dimensiones específicas.

En cuanto a las hipótesis específicas, los datos muestran que la dimensión con relación más consistente con la CVL fue la individual ($Rho=0,437$; $p=0,000$), seguida de la dimensión ambiental ($Rho=0,414$; $p=0,000$). Este hallazgo coincide con lo planteado por Cerda et al. (12), quienes resaltan la importancia del bienestar individual y el clima organizacional dentro de relaciones positivas con variables laborales, aunque en su estudio la fuerza de asociación fue mucho mayor ($\rho=0,875$). En términos profesionales, esto sugiere que intervenciones orientadas a fortalecer el bienestar personal, expectativas, relaciones y condiciones del entorno inmediato podrían tener un impacto más directo sobre la CVL, especialmente en un servicio de emergencia donde las demandas se mantienen altas de forma sostenida.

En contraste, las dimensiones carga física y mental y organización mostraron correlaciones positivas bajas (ambas con $Rho=0,366$; $p=0,000$), es importante un análisis en el trabajo de enfermería de emergencia, la carga y la presión suelen ser estructurales, por lo que su variación percibida puede no traducirse linealmente en cambios de CVL. En el estudio de Balseiro et al. (14) reportaron agotamiento físico y mental en 82% del personal aun cuando otras percepciones eran relativamente positivas, lo cual refuerza que la carga puede coexistir con satisfacción parcial si hay otros factores compensatorios (seguridad, estabilidad, apoyo o reconocimiento), pero también puede estar ocultando riesgo de desgaste.

En cuanto al contexto actual del área, las problemáticas vigentes: déficit de personal, presión asistencial, riesgos psicosociales y exigencias incrementadas tras crisis sanitarias, que afectan bienestar y desempeño. En línea con ello, Delgado (17) identificó que la CVL está influenciada por carga laboral e insuficiencia de recursos. La investigación de Zheng (16), et al en 2024 evidenció cómo factores de riesgo del entorno (violencia laboral), relacionan negativa con peores resultados de calidad de vida profesional ($\beta = -0,298$, $p < 0,001$), Aunque esté presente estudio no evaluó violencia ni burnout de manera directa, sus hallazgos sostienen que el fortalecimiento de condiciones laborales sí se asocia con mejor CVL, lo cual es clave para sostener servicios críticos como emergencia.

Los resultados de esta investigación aportan una evidencia local y actual crucial, sentando las bases para futuros estudios de mayor complejidad. Estos podrían incluir diseños comparativos o longitudinales, destinados a evaluar los cambios en la CVL posteriores a la implementación de mejoras organizacionales, o bien, análisis multivariados que incorporen otros factores de riesgo psicosocial. Se concluye que el mejoramiento sostenido de aspectos clave como el bienestar personal, el entorno físico, la carga de trabajo y la estructura organizativa, potenciará directamente el nivel de satisfacción, la salud y el desempeño profesional del personal de enfermería.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: Se confirma la existencia de una correlación positiva moderada $\rho = 0,440$; $p < 0,001$ y asimismo es estadísticamente significativa ambas variables.

Segunda: Se presentó una correlación positiva moderada y significativa entre las condiciones individuales y la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el área de estudio, con un $(\rho = 0,440$; $p < 0,001)$, lo que demuestra que el bienestar y expectativas influyen en la “calidad de vida laboral” del enfermero.

Tercera: Se identificó una relación positiva moderada entre “condiciones ambientales” y “calidad de vida laboral” ($\rho = 0,414$; $p < 0,001$), evidenciando que el ambiente físico apropiado favorece en la percepción de calidad laboral del profesional de enfermería.

Cuarto: Se encontró una relación significativa, pero un menor grado de correlación ($\rho = 0,366$; $p < 0,001$), lo que corrobora que la exigencia física y cognitiva en el trabajo repercute en la “calidad de vida laboral del enfermero”.

Quinta: Se confirma una correlación positiva baja ($\rho = 0,366$; $p < 0,001$), y estadísticamente significa entre condiciones de organización y calidad de vida laboral, lo que demuestra la importancia de tener procesos claros y apoyo institucional para una mejor percepción de un clima laboral saludable.

5.2. Recomendaciones

Primera recomendación

Implementar programas integrales de bienestar, que incluya simultáneamente a las 4 dimensiones de condiciones de trabajo y se tenga registro periódico para emplear encuestas semestrales y/o focus groups, con el objetivo que revisar los indicadores de condiciones laborales y calidad de vida y asimismo proponer acciones correctivas. Recursos Humanos se considera como el área encargada de diseñar el programa institucional con el apoyo de gerencia.

Segunda recomendación

Realizar talleres de manera regular para el fortalecimiento de habilidades blandas como la relaciones interpersonales, competencias emocionales y manejo de estrés. Y mejorar las habilidades técnicas para generar autoconfianza del enfermero. Asimismo, diseñar un programa con los jefes(as) de enfermería y RR. HH, para mejorar el proceso inducción del personal, con personal de experiencia que guíen a los nuevos enfermeros y faciliten su adaptación y promuevan el apoyo mutuo.

Tercera recomendación

Se recomienda a los directivos y autoridades ejecutivas del hospital optimizar la gestión de las condiciones ambientales de los enfermeros, como la iluminación, ventilación y temperatura adecuada para áreas de atención primaria. Y con el departamento de logística y mantenimiento realizar una revisión periódica de cada seis meses a equipos médicos para su óptima utilización.

Cuarta recomendación

La área de RR.HH. y los encargados por turno (enfermeros y/o doctores), tienen que revisar las cargas horarias y rotaciones, para asegurar un descanso mínimo de 10 horas entre guardias y gestionar una mejor distribución de tareas que exijan más carga física. Asimismo, sugerir al directivo general del hospital, espacios de recuperación, como el habilitar una sala de

descansado que tenga mobiliario necesario para desconectarse brevemente de la exigencia laboral.

Quinta recomendación

Se recomienda actualizar anualmente Manual de organización y funciones, para establecer con claridad los procesos y funciones de los enfermeros y difundir protocolos de actuación en emergencias. Asimismo, crear un canal para retroalimentación, como establecer buzón de sugerencia físico y/o digitales, para recoger información del personal y ajustar los procedimientos en caso se requiera.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud [OMS]. La OMS y sus socios hacen un llamado urgente a invertir en enfermería [Internet]; 2020. Acceso [Consultado 05 de Juniode 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>.
2. Organización Panamericana de la Salud [OPS]. Enfermería y partería [Internet]. [Internet] Acceso [Consultado 05 de Juniode 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria>.
3. Organización Panamericana de la Salud [OPS]. Nuevo informe de la OPS revela que 14 países de las Américas enfrentan escasez de trabajadores de salud. [Internet]; 2025. Acceso [Consultado 05 de Juniode 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/30-4-2025-nuevo-informe-ops-revela-que-14-paises-amicas-enfrentan-escasez-trabajadores>.
4. Cedeño S, Zegarra S, Loza J. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo de la Enfermería ecuatoriana. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2024; 40(). [Consulado el 05 de Junio de 2025]). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6164>
5. Cedeño S, Loza J, Sánchez L, Zegarra S. Aspectos críticos en la calidad de vida laboral en la enfermería ecuatoriana. Horizonte De Enfermería. [Internet]. 2024; 35(3). [Consultado el 05 JUNio de 2025]). Disponible en: https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.35.3.1028-1047
6. Benavides L, Díaz B, Machado L, Ospina P. Calidad de vida laboral en el personal de enfermería de Unidad de Cuidados Intensivos. Revista CuidArte. [Internet]. 2024; 13(25). [Consultado el 05 de JUNio de 2025]). Disponible en: <https://doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2024.13.25.84726>

7. Alzina P. Condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales del personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Revista Ciencias Y Humanidades*. [Internet]. 2024; 18(1). [Consultado el 05 de Junio de 2025]). Disponible en:
<https://doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2024.13.25.84726>
8. Peralta R, Gallegos R, Tasayco M, Torres Y, Hurtado A. Situación de enfermería en Perú: una mirada en pre-pandemia. *Rev. Recien*. [Internet]. 2021; 10(3): [Consultado el 05 de Junio de 2025]). Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5516.pdf>
9. Belizario J. Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. *Revista Innova Educación*. [Internet]. 2021; 3(3). [Consultado el 05 de Junio de 2025]). Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8632821>.
10. Beltrán M, Arévalo R. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*. [Internet]. 2023; 4(2). [Consultado el 05 de Junio de 2025]). Disponible en:
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.948>.
11. Montaña W, Becerra R, Arévalo J. Condiciones laborales de enfermeros y seguridad del paciente en un hospital público peruano. *Ciencia y Enfermería*. [Internet]. 2025; 31(1). [Consultado el 05 de JUNio de 2025]). Disponible en: <https://doi.org/10.29393/CE31-1CLWJ30001>.
12. Cerda M, Fernandez A, Barja J, Silva J, González M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Rev Cubana Med Milit* [Internet]. 2023; 52(1). [Consultado el 15 de abril de 2025]). Disponible en:
<https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212>.
13. Astudillo X, Urgilés C, Briceño D, Vélez D. Calidad de vida laboral en personal sanitario de hospitales públicos de Ecuador. *epsir* [Internet]. 2024; 10(. [Consultado el 15 de abril de 2025]): p. 1 - 14. Disponible en: <https://epsir.net/index.php/epsir/article/view/1607>
14. Balseiro C, Suasto W, Chaparro M, Tapia Y, Aguilera N, Hernández M. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad

- de México. Rev.Enferm.Neurol [Internet]. 2023; 22(1). [Consultado el 15 de abril de 2025]): p. 84-92. [Consultado el 15 de abril de 2025]. Disponible en:
<https://doi.org/10.51422/ren.v22i1.400>.
15. Santos E, Vieira E, Albuquerque L, Nogueira , Wanneska , Nogueira L. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enf Global* [Internet]. 2021; 20(3). [Consultado el 15 de abril de 2025]). Disponible en:
<https://doi.org/10.6018/eglobal.456911>.
 16. Zheng J, Feng S, Gao R, Gong X, Ji X, Li Y, et al. The relationship between organizational support, professional quality of life, decent work, and professional well-being among nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing*. 2024; 23(1). [Consultado el 15 de abril de 2025]). Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02114-5>.
 17. Delgado D. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022 [Tesis para optar al grado de especialista].; Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/8183>
 18. Perez D. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023. [Tesis para optar al grado de licenciada en enfermería].; Tumbes: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/65124/TESIS%20-%20PEREZ%20LLACSAHUANGA.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
 19. Carbajal S. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima - 2023. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]; Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121395>
 20. Chung L. 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 al grado de Maestro en Ciencias de Enfermería].; Lima:

Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.13053/7554>

21. Machaca M. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2019.. [Tesis para optar al grado de licenciada en enfermería].; Puno: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13798>
22. Luengo C, Paravic T, Burgos M. Influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de profesionales de enfermería. *Index Enferm* [Internet]. 2021; 30(1 - 2). [Consultado el 15 de abril de 2025]). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000100008
23. Córdova C, Espinoza T. Percepción de enfermeras intensivistas sobre las condiciones de trabajo durante la COVID-19. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2023; 39(. [Consultado el 15 de abril de 2025]). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192023000100041 .
24. Saltos I. Condiciones de trabajo del personal de salud que enfrenta la pandemia en Latinoamérica: revisión integrativa. *SANUS* [Internet]. 2022 ; 7(. [Consultado el 15 de abril de 2025]). Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-60942022000100111.
25. Andrade L, Bustamante J, Viris S, Noboa C. Retos y desafíos de enfermería en la actualidad. *Vida y Salud* [Internet]. 2023; 7(14). [Consultado el 15 de abril de 2025]): p. 41–53. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2610-80382023000200041
26. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med (Manizales)* [Internet]. 2019; 20(1). [Consultado el 15 de abril de 2025]): p. 123-132. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
27. Orcasita A, Ovalle L. CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA CLÍNICA DE ALTA COMPLEJIDAD EN VALLEDUPAR.

- VALLEDUPAR. Biociencias [Internet]. 2019; 14(1). [Consultado el 15 de abril de 2025]: p. 83–99. Disponible en:
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/biociencias/article/view/5334>
28. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Univ* [Internet]. 2020; 29(. [Consultado el 15 de abril de 2025]): p. 1–18. Disponible en:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194.
29. Jara A, Asmat N, Alberca N, Medina J. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *REV VENEZ GERENC* [Internet]. 2019; 23(83). [Consultado 21 de abril de 2025]): p. 740-6. Disponible en:
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24500>
30. Samanamud E. Una revisión para el Perú de la relación entre el desempleo, el subempleo y la producción. *Finanz. polit. econ* [Internet]. 2021; 13(2). [Consultado 21 de abril de 2025]): p. 473-511. Disponible en:
<https://revfinypolecon.ucatolica.edu.co/article/view/3782>
31. Auccapure L. Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *RI* [Internet]. 2019 ; 2(. [Consultado 21 de abril de 2025]). Disponible en:
<https://revistas.uandina.edu.pe:443/index.php/integracion/article/view/212><https://revistas.uandina.edu.pe:443/index.php/integracion/article/view/212>
32. Ormeño F, Layme R. Seguridad y salud ocupacional en la productividad laboral del personal de obra del Grupo Inmobiliario Altitud S.A.C. de Ilo, 2023. *eyn* [Internet]. 2024; 6(2). [Consultado 21 de abril de 2025]): p. 118-2. Disponible en:
<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1899>
33. Acosta J, Cuello Y, García J, Almeda Y. Modelos para la valoración de la carga mental de trabajo: una revisión sistemática. *RSAN* [Internet]. 2023 [Consultdo 21 de abril de 2025]; 1(55). [Consultdo 21 de abril de 2025]): p. 158-80. Disponible en:
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/22>

34. Zapata K, Tovar E. EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD. *Aula Virtual* [Internet]. 2024; 5(12). [Consultado el 21 de abril de 2025]). Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5742
35. Trejo P, Esparza E, Zorrilla L, Valdéz G, Calderón A. Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería. *Ciencia Latina* [Internet]. 2023; 7(2). [Consultado 15 de abril de 2025]). Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5742
36. Santiago C. Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Rev.esc.adm.neg* [Internet]. 2021; 91(. [Consultado 21 de abril de 2025]). Disponible en: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/3050>
37. Henríquez S, Cerda B, Vargas P. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. *Rev Cuba Med Gen Integral* [Internet]. 2022; 38(3). [Consultado el 15 de abril de 2025]). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252022000300018
38. Quiroz C, Beltrán J. Calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus de los trabajadores de una institución de educación superior del sur de Sonora. *SINFRONTERA* [Internet]. 2021 ; 36(14). [Consultado el 21 de abril de 2025]). Disponible en: <https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/421>
39. Cueva G, Valenzuela S, Alvarado A, Hidalgo J. Revisión integrativa de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras latinoamericanas. *Enfermería (Montev.)* [Internet]. 2022; 11(2). [Consultado 15 de abril de 2025]). Disponible en: <https://doi.org/10.22235/ech.v11i2.2905>
40. Cueva G, Valenzuela S, Hidalgo J. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *RSAN* [Internet]. 2023; 1(55). [Consultado 15 de abril de 2025]): p. 46-64. Disponible en: <https://doi.org/10.17268/sciendo.2019.028>

41. Arteaga N. Nivel de calidad de vida laboral según factores relacionados en enfermeras de emergencia del Hospital Regional Docente De Trujillo. *Sciéndo* [Internet]. 2019; 22(3). [Consultado el 15 de abril de 2025]): p. 213-20. Disponible en: <https://doi.org/10.17268/sciendo.2019.028>
42. Salgado J, Lería F. Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Univ. Salud* [Internet]. 2019; 22(1). [Consultado el 21 de abril de 2025]): p. 06 - 1. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4386>
43. Regalado D, Rosero O. Carga de trabajo y su efecto en la salud de los trabajadores: Un estudio bibliométrico. *Duazary* [Internet]. 2023; 20(1). [Consultado el 21 de abril de 2025]): p. 45-56. Disponible en: <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/5103>
44. Salazar L. Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Ciencia Latina* [Internet]. 2021; 5(3). [Consultado 21 de abril de 2025]). Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/558>
45. Naranjo Y. Puntos de encuentro entre las teorías de Roy y Orem en la atención a ancianos con úlcera neuropática. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2019; 35(2). [Consultado el 21 de abril de 2025]). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192019000200013
46. Escobar A. Calidad de vida en el trabajo de Walton y compromiso organizacional en conecta Retail S.A distrito de Cusco año 2019. [Tesis para optar el grado académico de Licenciada en Administración]; Cusco: niversidad Andina del Cusco; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3746>
47. Vizcaíno P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* [Internet]. 2024; 7(4). [Consultado el 21 de marzo de 2025]). Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
48. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*

- [Internet]. 2019; 13(1). [Consultado el 21 de marzo de 2025]): p. 101–22. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
49. Haro A, Chisag E, Ruiz J. Tipos y clasificación de las investigaciones. LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades [Internet]. 2024; 5(2). [Consultado el 21 de marzo de 2025]). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4779/477975707004/html/>
50. Ortiz J. Investigación en diseño: análisis, reflexiones y áreas de oportunidad. Revista Legado de Arquitectura y Diseño [Internet]. 2023; 18(34). [Consultado el 21 de marzo de 2025]). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4779/477975707004/html/>
51. Mora J, Bayardo M, Torres J. Significados sobre metodología de la investigación en programas de doctorado en Educación. Una exploración desde su componente curricular. Educación [Internet]. 2023; 32(62). [Consultado el 21 de marzo de 2025]): p. 161–84. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.202301.007>
52. Leon P. Condiciones de trabajo y estrés laboral en el personal de enfermería de central de esterilización del Hospital Alta Complejidad Virgen de la Puerta, La Libertad- Essalud, 2022. [Tesis para optar al grado de especialista].; Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c49a968f-c075-494f-bcd2-ddce04306f3c/content>
53. REYES R. Calidad de vida laboral del profesioanl de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019. [Tesis para optar al grado de especialidad en enfermería].; Lima: Universidad de San Martin de Porres; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7419>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia del policlínico EsSalud Chosica, Lima – 2025.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y Diseño metodológico
Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	Variable y dimensiones	
¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo con la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica – Lima, 2025?	Determinar la relación entre condiciones de trabajo y calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia del policlínico EsSalud Chosica, Lima – 2025.	Hi = Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia del Policlínico EsSalud Chosica, Lima 2025.	Variable 1: Condiciones de trabajo Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Individuales • Ambientales • Carga física y mental • Organización 	Tipo de investigación Aplicada Método y diseño de la investigación Método: Hipotético deductivo. Diseño: No experimental, correlacional y transversal.
Problema Específicos	Objetivo Específicos	Hipótesis Específicas		Población y muestra
¿Cómo se relaciona la dimensión individual con la calidad de vida laboral en los enfermeros?	Identificar cómo se relaciona la dimensión individual con la calidad de vida laboral en los enfermeros.	Existe relación estadísticamente significativa entre individuales y la calidad de vida laboral en los enfermeros.	Variable 2: Calidad de vida laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo directivo • Carga en el trabajo • Motivación intrínseca 	150 enfermeros del centro hospitalario con una muestra de 108 enfermeros.
¿Cómo se relaciona la dimensión ambientales con la calidad de vida laboral en los enfermeros?	Identificar cómo se relaciona la dimensión ambientales con la calidad de vida laboral en los enfermeros.	Existe relación estadísticamente significativa entre ambientales y la calidad de vida laboral en los enfermeros.		
¿Cómo se relaciona la dimensión carga física y mental con la calidad de vida laboral en los enfermeros?	Identificar cómo se relaciona la dimensión carga física y mental con la calidad de vida laboral en los enfermeros.	Existe relación estadísticamente significativa entre carga física - mental y la calidad de vida laboral en los enfermeros.		
¿Cómo se relaciona la dimensión organización con la calidad de vida laboral en los enfermeros?	Identificar cómo se relaciona la dimensión organización con la calidad de vida laboral en los enfermeros.	Existe relación estadísticamente significativa entre organización y la calidad de vida laboral en los enfermeros.		

Anexo 2: Instrumentos

Este cuestionario ha sido diseñado para evaluar el grado de estrés laboral. Consta de 22 ítems que permiten identificar en qué medida el trabajador experimenta distintas situaciones relacionadas con el estrés.

I. DATOS GENERALES

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 20 a 25 () 26 a 30 () 35 a 40 () 40 a 45 () 45 a más ()

Grupo Ocupacional: Enfermera () Técnico de enfermería ()

Cuestionario sobre Condiciones del trabajo

Instrucciones: Seleccione la opción que considere más representativa de lo que ocurre en su entorno laboral. Las posibles respuestas se presentan según la siguiente escala:

N°	Ítems	Respuestas				
		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
CONDICIONES INDIVIDUALES						
1	Mi trabajo satisface mis necesidades, autoestima y realización.					
2	Las tareas que realizo demanda más conocimiento, exigencia y habilidades					
3	Tengo facilidad para comunicarme y aprender de mis experiencias.					
4	Tengo un buen concepto e imagen de mí mismo.					
5	Siento que con frecuencia en mi servicio hay conflicto con mis valores y creencias.					
6	Mi trabajo cumple con las expectativas que me planteé en mi formación.					
7	Prefiero no tomar decisiones en mi trabajo y que mi superior me ordene que hacer.					
CONDICIONES AMBIENTALES						

8 La ventilación es adecuada en mi ambiente de trabajo.

9 La iluminación es adecuada en mi ambiente de trabajo.

10 Durante el turno de trabajo experimento cambios bruscos de temperatura.

11 Considero estar expuesta a sustancias químicas en mi servicio.

12 Considero que estoy expuesta a virus, bacterias y hongos en el lugar de mi trabajo.

13 Utilizo medidas de protección de riesgo durante el turno.

CONDICIONES DE CARGA FISICA Y MENTAL

14 Considero que mi trabajo es monótono y repetitivo.

15 Me siento satisfecho con las tareas que desempeño en mi lugar de trabajo.

16 Durante mi turno de trabajo paso mayor tiempo en posturas incómodas.

17 Realizo levantamiento de algún tipo de carga mayor a mis capacidades durante mi turno.

CONDICIONES DE LA ORGANIZACIÓN

18 Realizo más de un turno diario en el servicio donde trabajo.

19 Realizo más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas.

20 Considero que mi trabajo es reconocido por los representantes de la entidad donde trabajo.

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Salazar Amaso, Christian Daniel

Título: “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia del policlínico EsSalud Chosica, Lima – 2025”

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia del policlínico EsSalud Chosica, Lima – 2025”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, El propósito de este estudio Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia del policlínico EsSalud Chosica, Lima – 2025. Su ejecución ayudará a/permitirá Identificar la influencia de las condiciones laborales y la calidad de vida laboral en los enfermeros que trabajar en el servicio de emergencia.

Procedimientos

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

- Aceptar el consentimiento informado
- Completar la ficha de datos sociodemográficos
- Realizar encuestas con los instrumentos descritos

La entrevista/encuesta puede demorar unos 15 minutos y 20 minutos respectivamente. Los resultados de las encuestas se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario. Su participación en el estudio no presenta riesgo alguno frente a su bienestar psicosocial

Beneficios: Usted se beneficiará teniendo la posibilidad de 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. Tampoco 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 su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la participación en el presente estudio, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el () () o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética

para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué 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.

.....

Participante

Nombres:

DNI:

.....

Investigador:

Nombres:

DNI:

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Cuestionario para condiciones de trabajo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Mi trabajo satisface mis necesidades, autoestima y realización.	60,84	417,029	,809	,977
Las tareas que realizo demanda más conocimiento, exigencia y habilidades	60,89	411,877	,924	,976
Tengo facilidad para comunicarme y aprender de mis experiencias.	60,68	418,784	,781	,977
Tengo un buen concepto e imagen de mí mismo.	60,84	412,585	,898	,976
Siento que con frecuencia en mi servicio hay conflicto con mis valores y creencias.	61,00	422,000	,810	,977
Mi trabajo cumple con las expectativas que me planteé en mi formación.	60,74	420,760	,808	,977

Prefiero no tomar decisiones en mi trabajo y que mi superior me ordene que hacer.	60,74	420,760	,747	,978
La ventilación es adecuada en mi ambiente de trabajo.	60,63	420,690	,714	,978
La iluminación es adecuada en mi ambiente de trabajo.	60,95	413,719	,869	,977
Durante el turno de trabajo experimento cambios bruscos de temperatura.	60,68	414,117	,874	,977
Considero estar expuesta a sustancias químicas en mi servicio.	60,79	414,064	,830	,977
Considero que estoy expuesta a virus, bacterias y hongos en el lugar de mi trabajo.	60,89	411,877	,924	,976
Utilizo medidas de protección de riesgo durante el turno.	60,74	421,760	,755	,978
Considero que mi trabajo es monótono y repetitivo.	60,84	412,585	,898	,976
Me siento satisfecho con las tareas que desempeño en mi lugar de trabajo.	60,95	419,053	,823	,977
Durante mi turno de trabajo paso mayor tiempo en posturas incómodas.	60,79	423,731	,787	,977
Realizo levantamiento de algún tipo de carga mayor a mis capacidades durante mi turno.	60,74	420,760	,747	,978

Realizo más de un turno diario en el servicio donde trabajo.	60,63	420,690	,714	,978
Realizo más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas.	60,95	413,719	,869	,977
Considero que mi trabajo es reconocido por los representantes de la entidad donde trabajo.	60,68	414,117	,874	,977

Cuestionario para calidad de vida laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	34

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Satisfacción con el tipo de trabajo	103,25	89,776	,629	,849
Satisfacción con el sueldo	103,20	92,484	,442	,854
Posibilidad de promoción	103,25	95,250	,173	,859
Reconocimiento de mi esfuerzo	103,35	91,608	,409	,854

Apoyo de mis jefes	103,35	91,608	,409	,854
La institución donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	103,35	101,818	-,309	,872
Recibo información de los resultados de mi trabajo	103,35	91,608	,409	,854
Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	103,35	94,661	,260	,857
Posibilidad de ser creativo	103,20	88,905	,669	,848
Tengo autonomía o libertad de decisión	103,15	94,450	,250	,858
Variedad en mi trabajo	103,15	88,134	,704	,846
Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	103,20	87,011	,738	,845
Cantidad de trabajo que tengo	102,85	93,397	,261	,858
Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	103,20	87,011	,738	,845
Presión que recibida para mantener la calidad de mi trabajo	103,20	93,116	,385	,855
Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	103,05	93,313	,379	,855
Conflicto con otras personas de mi trabajo	103,15	86,450	,635	,847
Falta de tiempo para mi vida personal	103,35	93,397	,378	,855
Incomodidad física en el trabajo	103,00	94,421	,226	,858
Carga de responsabilidad	103,20	88,063	,473	,852
Interrupciones molestas	103,00	86,842	,750	,845

Estrés, esfuerzo emocional	103,20	103,326	-,437	,873
Mi trabajo tiene consecuencias negativas	103,00	95,895	,094	,862
Motivación (ganas de esforzarme)	103,15	87,082	,708	,845
Apoyo de mi familia	103,25	93,882	,339	,856
Ganas de ser creativo	103,20	95,958	,169	,859
Descontento al acabar la jornada laboral	103,30	87,905	,596	,848
Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	103,25	93,671	,301	,857
Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	102,90	93,147	,317	,856
Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	103,50	90,789	,411	,854
Lo que tengo que hacer queda claro	103,30	93,168	,315	,856
Me siento orgulloso de mi trabajo	103,25	92,829	,371	,855
Apoyo de los compañeros	103,85	101,608	-,340	,870
Calidad de vida de mi trabajo	103,25	93,882	,339	,856

Anexo 5. Base de datos

data.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 94 de 94 variables

	V2_D1_P_1	V2_D1_P_2	V2_D1_P_3	V2_D1_P_4	V2_D1_P_5	V2_D1_P_6	V2_D1_P_7	V2_D1_P_8	V2_D1_P_9	V2_D1_P_10	V2_D1_P_11	V3_D1_P_12	V2_D2_P_13	V2_D2_P_14	V2_D2_P_15	V2_D2_P_16	V2_D2_P_17	V2_D2_P_18	V2_D2_P_19	V2_D2_P_20	V2_D2_P_21	V2_D2_P_22
13	10	10	10	10	10	8	5	5	5	8	8	7	8	5	5	5	5	6	8	6	5	6
14	7	9	9	4	4	2	4	8	10	9	10	10	9	10	9	7	10	10	10	6	10	7
15	8	7	7	3	3	10	3	4	8	7	8	8	10	8	7	8	5	8	10	4	8	10
16	4	8	8	5	4	8	8	9	8	8	8	8	8	8	9	9	8	9	8	8	8	8
17	5	5	5	8	8	7	8	5	5	5	5	6	8	6	5	6	7	4	4	5	5	9
18	5	6	7	5	6	7	5	6	7	5	6	8	8	8	8	8	8	9	10	4	10	3
19	7	6	7	3	3	7	3	7	7	10	7	8	8	8	7	7	10	7	7	8	7	7
20	8	5	5	8	8	10	8	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8	9	9	8	9	8
21	3	8	8	9	9	8	9	8	8	8	8	10	10	10	8	10	10	8	10	9	10	8
22	8	8	8	8	8	8	8	8	10	8	10	10	10	10	7	10	8	9	8	8	8	8
23	9	8	4	10	10	8	10	8	9	8	8	8	8	8	8	9	9	8	9	8	8	8
24	8	9	8	8	8	8	8	8	8	8	10	10	10	10	9	10	10	8	8	9	5	6
25	5	5	5	8	8	7	8	5	5	5	5	6	8	6	5	6	7	4	4	5	5	9
26	5	6	7	5	6	7	5	6	7	5	6	8	8	8	8	8	8	9	7	9	5	6
27	8	6	6	10	10	10	5	6	7	5	6	7	5	6	7	5	6	8	8	8	8	8
28	8	10	8	8	8	7	8	8	7	10	7	7	7	8	7	8	7	7	10	7	8	8
29	5	5	5	8	8	7	8	5	5	5	6	8	6	5	6	7	4	4	5	5	9	9
30	8	5	5	8	8	7	8	10	5	5	5	6	8	6	5	6	10	4	4	5	5	9
31	8	8	8	6	6	8	6	7	6	8	6	5	8	5	8	10	4	8	10	4	6	10
32	8	10	10	4	4	4	5	5	5	8	8	7	8	5	5	5	6	8	6	5	6	6
33	5	6	7	5	6	5	5	5	8	8	7	8	5	5	5	5	6	8	6	5	6	7
34	4	9	9	4	4	2	5	5	5	8	8	7	8	5	5	6	8	6	5	6	5	6
35	10	7	7	3	3	10	3	4	8	7	8	8	10	8	7	8	5	8	5	6	7	5
36	4	8	8	5	5	4	5	7	4	8	4	7	10	7	8	8	4	4	6	9	4	9
37	3	7	7	9	9	7	9	10	10	7	10	7	5	7	7	5	9	10	9	6	10	3
38	5	8	8	6	6	8	6	7	10	8	10	5	4	5	8	8	5	8	10	4	10	3
39	9	6	7	3	3	7	3	7	7	10	7	8	8	8	7	7	10	7	7	8	7	7
40	6	5	5	8	8	10	8	8	8	5	8	7	10	7	5	8	4	10	5	6	7	5
41	10	7	7	3	3	10	3	4	8	7	8	8	10	8	7	8	5	8	5	6	7	5
42	4	8	8	5	5	4	5	7	4	8	4	7	10	7	8	8	4	4	6	9	4	9
43	3	7	7	9	9	7	9	10	10	7	10	7	5	7	7	5	9	10	9	6	10	3
44	10	7	7	3	3	10	3	4	8	7	8	8	10	8	7	8	5	8	5	6	7	5
45	7	8	8	5	5	5	5	8	8	7	8	5	5	5	5	6	8	6	5	6	7	4
46	5	7	7	9	9	7	9	10	10	7	10	7	5	7	7	5	9	10	9	6	10	3
47	5	8	8	6	6	8	6	7	10	8	10	5	4	5	8	8	5	8	10	4	10	3
48	3	6	7	3	3	7	3	7	7	10	7	8	8	8	7	7	10	7	7	8	7	7

Vista de datos Vista de variables

Anexo 6. Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



PERÚ
Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Seguro Social de Salud
ESSALUD



Firmado digitalmente por
GARCIA BOYER Ego Marco FAU
20131257750 hard
Motivo: Soy el autor del documento.
Fecha: 15.09.2025 13:48:45-0500

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

OFICIO N° 000087-DIR-PC-RPA-ESSALUD-2025

Chosica, 15 de Septiembre del 2025

Lic.
KHRISTIAN VIGIL VEGA
SECRETARIO GENERAL
UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A.
Presente.

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ESTUDIO DE CAMPO.

Expediente: 0208120250001433.

Referencia: CARTA N° 0202-2025-SG-UPNW-CP (10SEP2025)

De mi especial consideración:

Por medio de la presente, me dirijo a usted en atención al documento presentado, donde solicita autorización para la realización del estudio de campo en el Policlínico Chosica – ESSALUD, como parte del proyecto de investigación titulado: **"Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral del enfermero en el Servicio de Emergencia del Policlínico Chosica ESSALUD Chosica, Lima – 2025"** a cargo del tesista Christian Daniel Salazar Arnao, estudiante de la Universidad Norbert Wiener

Al respecto, se informa que **se otorga la autorización correspondiente** para la aplicación del referido estudio de campo en nuestra institución, conforme a los lineamientos éticos y administrativos establecidos.

Sin embargo, se indica que, una vez culminada la investigación, el tesista deberá entregar a este despacho una copia de su investigación con los resultados obtenidos, a fin de contar con dicha información para fines de mejora continua en nuestro servicio de salud.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

Firmado digitalmente por
EGO MARCO GARCIA BOYER
DIRECCION POLICLINICO CHOSICA
ESSALUD

cc.: **COORDINADORA DE ENFERMERIA**
EMGB/ycmrs

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Seguro Social de Salud, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgdredes.essalud.gob.pe/validadorDocumental> e ingresando la siguiente clave: JNHG6L0.

www.gob.pe/essalud

Jr. Domingo Cueto N.° 120
Jesús María
Lima 11 – Perú
Tel.: 265 – 6000 / 265 – 7000



Anexo 7. Evidencias Fotográficas



Anexo 8. Carta aprobación Comité Institucional de Ética e Integridad Científica



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 01 de agosto del 2025.

Autor Responsable:
CHRISTIAN DANIEL SALAZAR ARNAO

Exp. N°: 1820-2025

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD LABORAL DEL ENFERMERO EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL POLICLINICO ESSALUD CHOSICA, LIMA- 2025" Versión Nro. 1, con fecha 15/07/2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
CHRISTIAN DANIEL SALAZAR ARNAO

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La **vigencia** de la aprobación es **24 meses** a partir de la emisión de este documento.
- Toda **enmienda** deberá presentarse al CIEIC-UPNW; el proyecto no podrá ejecutarse sin su aprobación previa.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza la aceptación** por parte de las **instituciones** donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 9. Informe Turnitin




12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos entregados	Roots IVY International Schools on 2025-04-16	3%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Cañete on 2024-11-05	<1%
4	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
5	Publicación	Zamora Acuña, Flor de María. "Nivel de conocimiento y práctica de medidas de bi...	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2024-01-30	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-09	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2026-01-22	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-02-19	<1%
10	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2023-04-28	<1%