



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL
TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL**

MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO - 2019.

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. MILAGROS DEL PILAR MACHACA IDME

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PUNO – PERÚ

2020



DEDICATORIA

*A Dios por haberme dado la vida
y por permitirme vivir este momento
importante de mi formación profesional.*

*A mis amados padres Jaime y Leonarda,
por su comprensión, amor, paciencia, apoyo
constante en los buenos y malos momentos por
forjarme como la persona que soy en la
actualidad; mis logros se los debo a ellos.*

*A mis hermanas Carmen y Valeria por su
cariño incondicional y por estar siempre
acompañándome.*

*A mis abuelos Martin, Manuel, Julia y
Valeriana, quienes confiaron en mi en todo
momento. A mi gran amor y amigo Manuel
por su apoyo incondicional. Finalmente, a mis
compañeros y amigas en especial a mi amiga
Helen por su apoyo y amistad.*

Milagros Machaca.



AGRADECIMIENTOS

A Dios, por guiar mi camino, fortalecer mi corazón y por haber puesto en mi camino personas que me han brindado ayuda y compañía en todo el periodo de estudio.

A mi Alma Mater, la Universidad Nacional del Altiplano, por haberme brindado la oportunidad de formarme como profesional y permitirme desarrollarme académica y humanamente para ser una profesional al servicio de la sociedad, en especial a la Facultad de Enfermería, a los docentes por compartir sus enseñanzas, habilidades, experiencias y orientación en mi formación académica.

A los miembros del jurado calificador: Dr. Denices Soledad Abarca Fernández, Dr. Alfredo Mendiguri Pineda y M.Sc. William Harold Mamani Zapana por sus orientaciones y sugerencias durante el proceso de investigación.

Con mucha gratitud y respeto a mi Asesora: Doc. Rosenda Aza Tacca por el apoyo, la orientación en el desarrollo para la culminación de la presente investigación.

A los profesionales de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón por brindarme su tiempo y facilidades para la realización del presente trabajo de investigación.

Milagros Machaca.



ÍNDICE GENERAL

| | |
|----------------------------|-----------|
| DEDICATORIA | |
| AGRADECIMIENTO | |
| ÍNDICE GENERAL | |
| ÍNDICE DE TABLAS | |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | |
| ÍNDICE DE ACRÓNIMOS | |
| RESUMEN..... | 9 |
| ABSTRACT | 10 |

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

| | |
|---|-----------|
| 1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 11 |
| 1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | 17 |
| 1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN | 18 |

CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

| | |
|--|-----------|
| 2.1. MARCO TEÓRICO..... | 19 |
| 2.1.1. Condiciones laborales | 19 |
| 2.1.2. Calidad de vida en el trabajo..... | 44 |
| 2.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN | 65 |

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

| | |
|--|-----------|
| 3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | 74 |
| 3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO..... | 74 |
| 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA | 75 |
| 3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN | 79 |
| 3.5. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 81 |



| | |
|---|------------|
| 3.6. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 86 |
| 3.7. PROCESAMIENTO INFERENCIAL Y PRUEBA DE HIPÓTESIS | 88 |
| CAPITULO IV | |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN | |
| 4.1. RESULTADOS | 91 |
| 4.2. DISCUSIÓN | 97 |
| V. CONCLUSIONES | 103 |
| VI. RECOMENDACIONES | 104 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 106 |
| ANEXOS | 117 |

Área : Gerencia de Servicios de Salud.

Tema : Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 03 de setiembre 2020.



ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----|
| TABLA 1: CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019 | 91 |
| TABLA 2: CONDICIONES LABORALES DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019..... | 92 |
| TABLA 3: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019. | 93 |
| TABLA 4: CONDICIONES INDIVIDUALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019..... | 94 |
| TABLA 5: CONDICIONES INTRALABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019..... | 95 |
| TABLA 6: CONDICIONES EXTRALABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019. | 96 |
| TABLA 8: PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA VERIFICAR 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. | 128 |
| TABLA 9: PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA VERIFICAR LA RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019..... | 129 |
| TABLA 10: PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA VERIFICAR LA RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES INTRALABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019 | 130 |



TABLA 11: PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA VERIFICAR LA RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES EXTRALABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019. 131

TABLA 12: RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LAS DIMENSIONES DE LAS CONDICIONES LABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019. 132

TABLA 13: CONDICIONES INTRALABORALES SEGÚN REACTIVOS DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019 133

TABLA 14: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO SEGÚN REACTIVOS DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019. 135



ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|-----|
| GRAFICO 1: RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES LABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019..... | 137 |
| GRAFICO 2: CONDICIONES LABORALES DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019. | 137 |
| GRAFICO 3: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019 | 138 |
| GRAFICO 4: RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019..... | 138 |
| GRAFICO 5: RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES INTRALABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019 | 139 |
| GRAFICO 6: RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES EXTRALABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019..... | 139 |
| GRAFICO 7: RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LAS DIMENSIONES DE LAS CONDICIONES LABORALES Y LAS DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019: | 140 |



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

| | |
|------------------|---|
| OMS | : Organización Mundial de la Salud. |
| ESSALUD | : Seguro Social de Salud. |
| MINSA | : Ministerio de Salud. |
| OIT | : Organización Internacional del Trabajo. |
| CVL | : Calidad de Vida Laboral. |
| CVT | : Calidad de Vida en el Trabajo. |
| CVP | : Calidad de Vida Profesional. |
| H.R.H.D.E | : Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza |
| HRMNB | : Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. |
| CIE | : Clasificación Internacional de Enfermedades |
| CONAVI | : Comisión Nacional de Vivienda. |
| RAE | : Real Academia Española |
| OG | : Objetivo general. |
| OE | : Objetivo específico. |



RESUMEN

Las precarias condiciones laborales en las cuales ejercen los profesionales de enfermería, exteriorizadas en el incremento de la jornada laboral y en el escaso tiempo de dedicación al cuidado directo, entre otros; impactan negativamente en la calidad de vida en el trabajo de los profesionales, porque restringen poderosamente el ejercicio del cuidado. El objetivo de la presente investigación fue determinar 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; la investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo- correlacional y el diseño es no experimental de corte transversal; la población estuvo conformada por 107 profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, el tamaño de la muestra probabilística estratificada fue de 84. Para la recolección de datos se utilizó la técnica encuesta y como instrumento dos cuestionarios, uno para medir las condiciones laborales denominado “Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería” el cual cuenta con validez a través del juicio de expertos y confiabilidad con un valor de 0.8 ; para evaluar la calidad de vida en el trabajo se utilizó “La escala de calidad de vida profesional CVP ” la cual cuenta con validez a través del juicio de expertos y confiabilidad con un valor de 0.81. Los datos recolectados fueron analizados a través de estadística descriptiva e inferencial, correlación de Pearson. Los resultados muestran que del 77.38% de enfermeras que tienen buena calidad de vida en el trabajo, el 39.28 % tienen regulares condiciones laborales, 25 % buenas condiciones laborales, y 11.90% muy buenas condiciones laborales. Por otro lado, del 3.57% de enfermeros que tienen deficiente calidad de vida en el trabajo el 2.38% presentan malas condiciones laborales y 1.19% muy malas condiciones laborales. Se concluyó que existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo corroborado por el coeficiente de correlación de Pearson de 0.652 y una significancia de $p = 0.0001^{**}$.

PALABRAS CLAVE: Condiciones laborales, calidad de vida en el trabajo y enfermería.



ABSTRACT

The precarious working conditions in which he and the nursing professional exercise, externalized in the increase in the working day and in the short time dedicated to direct care, among others; negatively impact the quality of life in the work of professionals, because they severely restrict the exercise of care. The objective of this investigation was to determine the relationship between working conditions and quality of life at work of the nursing professional at the Manuel Núñez Butrón Regional Hospital, Puno-2019; The research was a descriptive-correlational quantitative approach and the design was non-experimental, with a cross-section; the population consisted of 107 nursing professionals who work at the Manuel Núñez Butrón Regional Hospital, the sample size was 84, the type of sampling was stratified probabilistic. For the data collection the survey technique was used and as an instrument two questionnaires, one to measure working conditions called "Self-evaluation of nursing work conditions" which is valid through the judgment of experts and reliability with a value of 0.8 ; To evaluate the quality of life at work, the "CVP Professional Quality of Life Scale" was used, which has validity through expert judgment and reliability with a value of 0.81. The collected data was analyzed through descriptive and inferential statistics, Pearson's correlation. The results show that of the 77.38% of nurses who have a good quality of life at work, 39.28% have regular working conditions, 25% have good working conditions, and 11.90% have very good working conditions. On the other hand, of the 3.57% of nurses who have poor quality of life at work, 2.38% have poor working conditions and 1.19% have very poor working conditions. It was concluded that there is a relationship between working conditions and quality of life at work, corroborated by the Pearson correlation coefficient of 0.652 and a significance of $p = 0.0001$ **.

Keywords: Working conditions, quality of life at work and nursing.



CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Es de conocimiento social la importancia y la magnitud del rol que desempeñan los profesionales de enfermería en bien de la persona, la familia y la comunidad en los sistemas de salud; en el campo hospitalario el profesional de enfermería es el responsable del cuidado de la persona, sin embargo no se refiere solamente a compensar la necesidad de los pacientes, sino también comprende el dominio de funciones administrativas, asistenciales y de docencia (1), es por ello que la enfermería ha venido avanzando sustancialmente como disciplina y profesión para alcanzar un desarrollo y reconocimiento dentro de la sociedad; sin embargo a pesar del importante rol social y de desarrollo que se ha alcanzado, las condiciones laborales donde se desenvuelven no se han modificado sustancialmente, ya que algunas de las áreas no son las adecuadas y se expresan en la pérdida de estabilidad laboral, de prestaciones sociales, de inseguridad de los ambientes hospitalarios, carga de trabajo elevado, entre otros aspectos que influyen negativamente en el cuidado y en la calidad de vida en el trabajo de los enfermeros, puesto que restringen la materialización de las necesidades para el desarrollo humano(1)(2).

El profesional de enfermería asistencial representa aproximadamente 60% del recurso humano vinculado a los hospitales, presentando importantes categorías de riesgo debido a la multiplicidad de riesgos a los que se exponen ya que los hospitales han sido clasificados por el Instituto de Salud Ocupacional de los Estados Unidos de Norteamérica, como centros de trabajo de alto riesgo, es donde nace la necesidad de contar con buenas condiciones laborales para brindar una atención de calidad; sin embargo pese a la presencia de estos riesgos, en la mayoría de los hospitales del Perú, no se brindan las facilidades necesarias para prevenir estos riesgos o por lo menos minimizarlos; quizás por una deficiente gestión de políticas o implementación de las mismas a favor de la salud laboral de los trabajadores, en particular los profesionales de enfermería se encuentran expuestos a agentes infecciosos, posturas inadecuadas, levantamiento forzado de cargas durante la atención de los pacientes,



desplazamientos múltiples, exposición a sustancias químicas irritantes, alergénicas y/o mutagénicas y a radiaciones ionizantes, conocidos como originadores de daños a la salud de los empleados que evidencian condiciones de trabajo poco satisfactorias que pueden afectar su vida laboral (2).

En lo que concierne al espacio donde se brinda el cuidado al paciente hospitalizado o ambulatorio se ve afectado por la falta de espacio físico, dado que es frecuente en los ver pasillos gran afluencia de personas esperando su atención, asimismo se puede observar inadecuada iluminación, equipamiento deteriorado, conexiones sanitarias deterioradas etc.; situación que puede deberse a que el Hospital Manuel Núñez Butron inició su funcionamiento el 15 de octubre de 1965 con una infraestructura de tres pisos y con 200 camas en salas de hospitalización, en la actualidad el nosocomio tiene 54 años de antigüedad motivo por el cual ciertos servicios no funcionan adecuadamente debido al deterioro (3); esta situación incide en la calidad de vida en el trabajo de la enfermera ya puede llegar a ser un estresor importante durante la jornada laboral. (1). La percepción del profesional de enfermería sobre esta situación parece incidir en su calidad de vida laboral, porque está impregnada en un paradigma de cuidado durante su formación y es consciente que ejercer en situaciones de precariedad, con deficiencia en la cantidad y calidad de insumos, deficiencia en la cantidad de profesionales y condiciones de trabajo inadecuadas, atenta contra la razón de un buen cuidado para las personas hospitalizadas como también para ella misma, debido a que sin equipos y materiales suficientes no se puede garantizar un buen quehacer profesional; pero esto constituye apenas una parte de la problemática en el colectivo de enfermería; también están presentes otros factores que influyen en la calidad del trabajo como el bajo nivel remunerativo en hospitales del MINSA (3).

En Colombia, los resultados de una investigación en el personal de enfermería de instituciones públicas y privadas evidencia que referente a las condiciones físicas del puesto de trabajo y la dotación de materiales, el 34% de las enfermeras consideraron que los equipos y materiales de trabajo eran incompletos e inseguros, el 32% identificaron la falta de señalizaciones dentro del área de trabajo, el 31%, espacio reducido y temperatura inadecuada; donde se concluyó que en Cartagena el personal de enfermería identifica las condiciones de trabajo como deficientes en



retribución económica, personal de apoyo, infraestructura física de los puestos de trabajo, materiales y equipos en el lugar de trabajo y alta carga laboral (4).

En México, los resultados en un estudio de investigación sobre las condiciones de trabajo muestra que el 54.5% del personal considera las condiciones físicas regulares, el 49.1 % considera las condiciones psicológicas regulares y 40% considera a las condiciones sociales como buenas (5).

Asimismo, en México, al evaluar la Calidad de Vida en el Trabajo del Profesional de Enfermería de la Secretaría de Salud Pública de Hermosillo, los resultados indican que todas las dimensiones de la calidad de vida laboral mostraron nivel medio de calidad, excepto el desarrollo personal del trabajador que fue evaluado como bajo(6).

El Colegio de enfermeros del Perú afirma que existe un déficit de 12 mil enfermeras, debido a la constante migración de estos profesionales de la salud, la principal motivación de las enfermeras peruanas para abandonar el país es obtener mejores remuneraciones y condiciones laborales más estables, considerando que en nuestro país las modalidades de contrato de personal de salud como el CAS o contrato por terceros carecen de vacaciones, compensación por tiempo de servicio, acceso a seguro de vida y otros beneficios laborales (5), es por ello que existe un déficit profesional de enfermería en los establecimientos hospitalarios que por consecuencia hace que la profesión de enfermería cumpla con una labor emocionalmente rigurosa, debido a la alta demanda de trabajo hospitalario, dado que en un turno de seis o doce horas tiene que cumplir con el cuidado de 15, 20 a más personas, sin embargo la Organización mundial de la Salud indica que se debería de disponer de 23 enfermeras por cada 10 000 habitantes como mínimo para prestar servicios esenciales de salud, y en hospitalización la enfermera debería de atender a 6 pacientes como máximo (7)(8); pero la realidad es distinta, situación que incrementa las exigencias psicológicas cuantitativas relacionadas con la necesidad de realizar un gran volumen de tareas asistenciales y administrativas, lo que genera fatiga, tensiones físicas y psíquicas, que traen consigo una baja realización personal; a consecuencia del estrés por presentar condiciones del trabajo que dificultan un desempeño óptimo a lo largo de su ejercicio profesional de enfermera asistencial



(3)(6)(9). La dotación escasa de personal de enfermería, y escasos de profesionales médicos en los servicios, provocan que los tiempos de espera de la atención se retarde, estas situaciones representan caldo de cultivo para la aparición de reclamos o quejas por parte de los pacientes y familiares que exigen calidad y oportunidad en su atención sanitaria e incluso eventualmente generen brotes de violencia por la familia o paciente contra la enfermera. Es por ello que las condiciones de trabajo son de sumo interés para instaurar una apropiada relación laboral, por consiguiente, el profesional de enfermería tener conocimiento de sus derechos mínimos, como: su jornada de trabajo, su hora de descanso y el día de la semana en que reemplazará sus energías, todo esto para que desarrolle su labor en óptimo estado (7).

En Amazonas, al evaluar las condiciones laborales y la identidad profesional en enfermeras y enfermeros hallaron que el 13% laboran en condiciones laborales adecuadas, asimismo el 44% desempeñan su labor en condiciones laborales inadecuadas; sin embargo tienen identidad profesional alta (10).

En Lima, un estudio reveló que las condiciones de trabajo desfavorables condicionan una calidad de vida laboral insatisfecha (16.7%), y que las condiciones laborales favorables condicionan una calidad de vida laboral satisfecha (34.4%), así mismo evidencia que la carga física y mental desfavorable condicionan una calidad de vida laboral insatisfecha en un 26%, y que la carga física y mental favorables condicionan una calidad de vida laboral satisfecha en un 20.8%(2).

En Huancayo , un estudio reveló que los profesionales de enfermería califican como malas sus condiciones de trabajo (36.7%) y declaran encontrarse fatigadas con el trabajo que realizan (48.4 %) ; también se evidencia que cuando se precarizan las condiciones de trabajo de la enfermera en general, se incrementa la fatiga en las enfermeras (11).

En Arequipa, al evaluar las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras perciben sus condiciones de trabajo en riesgo (90.1%) y con relación a la calidad de vida laboral lo perciben como buena (87.4%) y se evidencia que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida



laboral; donde un alto porcentaje de enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, perciben una buena calidad de vida laboral (87.4%), destacando como buena las dimensiones de apoyo directo (64 %) (satisfacción en el trabajo, apoyo del jefe y remuneración), recursos psicológicos y organizaciones 69.4% (motivación, capacitación, participación, relaciones interpersonales y apoyo familiar) y su percepción de calidad de vida (44.1%), en tanto la dimensión demanda de trabajo, lo perciben como regular (67.6%) (sobrecarga, falta de tiempo, estrés, interrupciones molestas), además que las enfermeras que tuvieron condiciones de trabajo en riesgo (67%) y las que obtuvieron condiciones de trabajo aceptables (72.7%) ambas perciben demanda de trabajo regular, donde según la prueba estadística, no existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y demanda de trabajo, asimismo no existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y recursos psicológicos y organizaciones ya que las enfermeras que tuvieron condiciones de trabajo en riesgo (70%) percibieron sus recursos psicológicos y organizaciones como bueno(12).

Durante las prácticas pre- profesionales se ha podido observar las condiciones laborales donde los profesionales de enfermería se desarrollan, observando ambientes reducidos para los procedimientos, en ocasiones hay escasez de bolsas de plástico para clasificar los productos contaminados, no se cuenta con las medidas de protección suficientes contra riesgos y se encuentran expuestos a alto riesgo de contaminarse a pesar que anualmente los jefes de cada servicio realizan su requerimiento de materiales e insumos necesarios para brindar una atención de calidad, sin embargo este no es atendido en su totalidad; a veces existe escasa ventilación en los ambientes, se vivencian cambios bruscos de temperatura; se ha podido escuchar quejas sobre las cargas de trabajo y falta de personal situación que disminuye el tiempo para brindar un cuidado de calidad al paciente; respecto a la calidad de vida laboral se pudo percibir la débil comunicación del personal de salud con sus jefes, también se percibió la insatisfacción de los profesionales de enfermería referente al sueldo que reciben, en ocasiones se observó que los profesionales de enfermería pasan la mayor parte del tiempo en posturas incómodas, también se percibió que los profesionales participan en escasas ocasiones en las capacitaciones debido al tiempo reducido para realizar varias actividades asistenciales.



Es por ello que en el medio laboral hospitalario el nivel de las condiciones laborales puede estar relacionado con la calidad de vida laboral de las enfermeras, donde la precarización del trabajo de enfermería comprendida como un fenómeno de desprotección laboral y social, en el cual el sentido del trabajo como condición básica y fundamental de la vida humana y de las relaciones sociales se vulnera frente a la limitación de las posibilidades de las enfermeras de desarrollar sus potencialidades humanas(1). Esta problemática nos induce a pensar que probablemente el profesional de enfermería este laborando en malas condiciones laborales las cuales estén afectando a su calidad de vida en su ambiente de trabajo; además cabe resaltar que en este tema no existen trabajos de investigación en nuestra realidad y sumando la realidad observada surgió la motivación de realizar el presente trabajo de investigación.

Tomando en cuenta todo lo expuesto anteriormente la presente investigación dio respuesta a las siguientes interrogantes:

- ¿Existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019?
- ¿Existe relación entre las condiciones individuales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019?
- ¿Existe relación entre las condiciones intralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019?
- ¿Existe relación entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019?



1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo General:

Determinar 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.

1.2.2. Objetivos Específicos:

1. Identificar las condiciones laborales de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019.
2. Identificar la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno -2019.
3. Determinar la relación entre condiciones individuales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019.
4. Determinar la relación entre condiciones intralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019.
5. Determinar la relación entre condiciones extralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019.



1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis General:

Existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019.

1.3.2. Hipótesis específicas:

1. Existe relación entre la dimensión condiciones individuales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019.
2. Existe relación entre la dimensión condiciones intralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019.
3. Existe relación entre la dimensión condiciones extralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019.



CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. CONDICIONES LABORALES

Las condiciones laborales son el conjunto de aspectos que determinan la realización de una tarea en un ambiente determinado, las cuales se componen por diversos tipos, como las condiciones físicas o medio ambiente en que se ejecuta el trabajo (iluminación, termorregulación, tipo espacio, ruido), en relación a la tarea (contaminación, posturas, esfuerzos, manipulación) y las condiciones organizativas (tiempo de la jornada laboral, descansos, entre otras)(13).

La Organización Internacional del Trabajo precisa como condición de trabajo, a cualquier característica del mismo que pueda poseer un poder significativo en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, implicando cuestiones tales como: la organización del trabajo, las actividades laborales, entrenamiento, habilidades, empleabilidad; salud, seguridad, bienestar, tiempo de trabajo y equilibrio trabajo-vida. Las condiciones de trabajo a través de esta referencia, pueden deducirse como todas las cosas relacionadas con el trabajo y por extensión, con gran parte de la existencia humana (11).

Según la Universidad Nacional de Colombia, en su maestría en Salud y Seguridad Laboral define a las condiciones laborales como el conjunto de factores intralaborales, extralaborales e individuales que interactúan con la realización de la tarea determinando el proceso de salud-enfermedad de los trabajadores y su capacidad en el trabajo(14).

La definición de las condiciones de trabajo es cambiante, por consiguiente representan una serie de características o factores condicionantes para llevar a cabo su jornada laboral de manera eficiente o deficiente; asimismo, representan un conjunto de características que actúan sobre el trabajador el cual estarán enmarcados para llevar a cabo su actividad laboral



de manera satisfactoria, y por ende les conllevaran a que realicen su labor con entusiasmo y presentado con ello una calidad de vida en el trabajo (2).

2.1.1.1. Importancia de las Condiciones Laborales

Según Cubas(10), el componente sustancial en el desempeño de los empleados, es el entorno que los rodea, éste debe ser acogedor, que brinde seguridad, que no posea excesivos mecanismos de supervisión, control o vigilancia, y que posibilite un desplazamiento interpretado como libertad dentro de lo laboral, el ambiente físico del lugar de trabajo es uno de los más sustanciales dado que produce un impacto directamente en la salud y seguridad de los empleados y se refiere específicamente a las condiciones ambientales como infraestructura, ventilación, frío, calor e iluminación.

Las condiciones de trabajo son de sumo interés para instaurar una apropiada relación laboral, donde nace la razón para que empleado sepa los derechos mínimos con los que cuenta, como: su jornada de trabajo, su hora de descanso y el día de la semana en que reemplazará sus energías, todo esto para que desarrolle su labor en óptimo estado (15), ya que la existencia de fatiga, cansancio, malhumor en los profesionales de enfermería traen consigo la baja realización personal; a consecuencia del estrés por presentar condiciones del trabajo que dificultan un desempeño óptimo a lo largo de su ejercicio profesional de enfermera asistencial (16).

2.1.1.2. Condiciones laborales y el Profesional de Enfermería

Los trabajadores de los hospitales, precisamente el profesional de enfermería, están expuestos a riesgos, como: la exposición a agentes infecciosos, posturas inadecuadas, levantamiento forzado de cargas durante la atención de los pacientes, desplazamientos múltiples, exposición a sustancias químicas irritantes, alergénicas y/o mutagénicas y a radiaciones ionizantes, conocidos como originadores de daños a la salud de los empleados. Por lo cual, siendo el paciente, el objeto de trabajo de este personal de salud, el contacto directo con la enfermedad, el sufrimiento y la muerte, constituyen una carga mental para este



clase de trabajadores (17).

En los establecimientos de salud existe una realidad muy complicada, caracterizada por alta burocracia, centralización, y excesiva división de labores. También, en la parte interna de la organización de enfermería, se presentan problemas obstaculizando con la habilidad del cuidado, como personal escaso, alta rotación de personal, ausentismo, equipos de trabajo muy heterogéneos en su formación, escasa educación continua, con una cultura profesional débil de ayuda, servicio y altruismo; que además debe hacer frente a situaciones de estrés, angustia y dolor de los pacientes. También existe deficiente motivación, ya que enfermera satisfecha y estimulada por su trabajo será capaz de comprometerse con la calidad del cuidado, facilitando el confort, la comunicación y la salud de las personas (18).

Grados (2), refiere que las condiciones de trabajo en el profesional de enfermería está determinada en un marco asistencial de bastante cansancio emocional y agotamiento físico, producido por las largas jornadas de trabajo en exceso, por lo cual, su labor asistencial en ocasiones lo realizan con insensibilidad y apatía; e incluso deshumanizados durante su trabajo diario, haciendo de ello una rutina percibida por los usuarios y pacientes.

Por otro lado la Ley del Trabajo de la enfermera precisa que el enfermero o enfermera tiene derecho a contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal; contar con los recursos materiales y equipamiento necesario y adecuados para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz, que le permitan brindar servicios de calidad (19).

Según Castillo y Pérez (20) mencionan que los enfermeros mayores de edad perciben mejor nivel de condiciones laborales y producen menos quejas respecto a sus condiciones en que laboran, debido a que la mayoría tienen un contrato seguro y estable e incluso se sienten más motivados y autónomos por la experiencia laboral que han adquirido durante sus años de servicio.



2.1.1.3. Dimensiones de las Condiciones Laborales

García (21) contempla que las condiciones laborales poseen las siguientes dimensiones:

2.1.1.3.1. Condiciones Individuales

Son aquellas condiciones laborales endógenas propias e intrínsecas del individuo que los hacen únicos, es decir, el aspecto individual o personal que manifiestan poseer cada uno de ellos como: la descripción de su comportamiento conductual habitual, estado de salud, satisfacción de sus necesidades, presencia de las habilidades y destrezas, condiciones favorables para aprender nuevos conocimientos, imagen personal, relaciones interpersonales o comunicación, expectativas de su formación, y toma de decisiones en el trabajo (2) (11).

A. Estado de salud física y mental.

Según Martín (22), refiere que la salud no es sólo la ausencia de enfermedad, sino además es un proceso por el cual el hombre desarrolla al máximo sus capacidades, potencialidades, tendiendo a la totalidad de su autorrealización como entidad personal y como entidad social. La salud física es el estado dinámico de energía y vitalidad que permite a las personas realizar tareas diarias, disfrutar del tiempo y afrontar las emergencias sin una fatiga excesiva, además que ayuda a prevenir enfermedades. (23) La salud mental según la Organización Mundial de la Salud (OMS) es el estado de bienestar que permite a cada individuo realizar sus actividades y desarrollar su potencial, enfrentarse a las dificultades usuales de la vida, trabajar productiva y fructíferamente; y contribuir con su comunidad. (24).

B. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es el sentimiento de agrado o positivo que siente una persona por realizar su trabajo, en un ambiente que le permita estar a gusto,



dentro de una organización que le resulta positiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas de acuerdo con sus expectativas. Por el contrario define a la insatisfacción laboral como el sentimiento de desagrado o negativo por realizar un trabajo, en un ambiente en el que está a disgusto (25).

C. Exigencias laborales (conocimientos, experiencias y habilidades)

En la actualidad se están realizando cambios amplios en las organizaciones a causa de estos, una organización debe de contar con personas que posean las características adecuadas las cuales contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas de la organización, es decir que el contrato de los recursos humanos para acceder un cargo debe de poseer capacidades(26).

En una profesión es necesaria las competencias laborales, es decir, la constitución de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes para un desempeño adecuado y oportuno en diferentes contextos laborales ; necesarias para realizar las funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollarse adecuadamente en su puesto de trabajo la cual es el resultado de un proceso relacionado con la experiencia, capacitación y calificación(27).

D. Facilidad de aprendizaje

La facilidad de aprendizaje se refiere a que una persona es capaz de aprender y realizar ciertas tareas en menos del tiempo dado en la que normalmente se aprende, es decir, el tiempo empleado habitualmente por los usuarios expertos la capacidad de realizar correctamente la tarea que desea aprender (28). En la actualidad la sociedad demanda personas que se encuentran en un aprendizaje continuo, que se conviertan en sujetos autónomos, capaces de tomar conciencia de sus propios procesos mentales al enfrentarse con los problemas, analizarlos adecuadamente, planificar, supervisar y evaluar sus propias acciones (29).



E. Imagen personal.

La imagen personal es el concepto que una persona tiene de sí mismo y que proyecta, la cual esta determina por el aspecto personal y los rasgos físicos como son : el cabellos, la barba, la higiene personal y otras cualidades secundarias, tales como: la educación, la edad, la instrucción, la raza, la etnia, el sexo (30).

F. Autoconcepto

Arráez citado por Cazalla (31), define el autoconcepto como la imagen que cada individuo posee de sí mismo, plasmando sus experiencias y los modos en que estas experiencias se representan. El autoconcepto es importante aporta a la formación de la personalidad, pues se relaciona con la competencia social, y esta influye sobre la persona en su aprendizaje , pensamiento, valor propio, la relación con su entorno y al final en su comportamiento (32).

G. Facilidad de comunicación.

La facilidad de la comunicación es una habilidad importante en el personal de salud, puesto que la comunicación es un proceso por el cual se transmite y recibe información para lograr la comprensión adecuada (33), es por ello que la comunicación es un elemento básico en las relaciones humanas. En enfermería es muy importante saber qué decir, cuándo decirlo y cómo hacerlo. El arte del cuidado enfermero se desarrolla mediante el establecimiento de una adecuada relación terapéutica y ésta solo se consigue mediante la escucha activa y el diálogo. La comunicación efectiva permite establecer relaciones interpersonales e interprofesionales posibilitando lograr las metas marcadas, es por ello que una adecuada comunicación entre el equipo de profesionales de la salud es vista como un elemento clave para el correcto cuidado de los pacientes y las deficiencias en la misma han sido relacionadas



con una disminución en la calidad de atención, de la eficacia, del rendimiento del equipo o del aumento del estrés de los profesionales, entre otros.(33)(34).

H. Creencias y valores.

La RAE define a la creencia como la idea que se considera verdadera y a la que se da completo crédito como cierta, y según la ética los valores son guías de comportamiento que regulan la conducta de un individuo. Cada individuo, la familia y grupo social, poseen valores, creencias, hábitos, entre otras, proporcionadas de una interacción propia los cuales condicionan las manifestaciones humanas y a veces determinan sus comportamientos. Es por ello que el profesional de enfermería debe estar en constante reflexión ética que le permita reevaluar sus responsabilidades con el cuidado de la vida en todas las etapas del ciclo vida; como prioridad defender la vida, reconociendo a cada persona su dignidad, su individualidad, intimidad, autonomía, capacidad de autorregularse, entre otros, contantemente con principios y valores morales durante la atención que brinda. Sin embargo en algunas ocasiones las creencias de algunos pacientes pueden crear conflicto frente a procedimientos que son necesario para la recuperación su salud (35).

I. Expectativas de la formación.

La expectativa es una variante cognitiva, que propone la idea de anticipación, a una situación que es de gran importancia para la motivación del estado de ánimo. La principal expectativa de la formación universitaria es comprendida en lograr desempeño en el campo laboral, éxito profesional, desenvolverse o desarrollarse en la sociedad; y poder tener mejores oportunidades laborales (36).

J. Toma de decisiones

La toma de decisiones es el proceso a través del cual se realiza una elección entre opciones para solucionar diferentes situaciones a nivel laboral,



familiar, sentimental, empresarial, etc., es decir, en todo momento de la vida se toman diferentes decisiones (37).

Morales (38), estima que el éxito de una organización depende en gran parte de la prontitud y habilidad con que se toman las decisiones, ya sean en situaciones de crisis o en la implementación de nuevas estrategias que sostengan a la empresa en competencia de manera positiva.

2.1.1.3.2. Condiciones Intralaborales

Las condiciones intralaborales se refieren a las condiciones internas del lugar de trabajo y están compuestas por aspectos que deben ser valorados como: las condiciones ambientales, de carga física y mental, de seguridad y de organización (12).

A. Condiciones Ambientales

Las condiciones ambientales hacen referencia a factores de medio ambiente natural en el ámbito de trabajo y que aparecen de la semejante forma o modificada por el proceso de desarrollo que puede afectar negativamente en la salud de los trabajadores y/o empleados, es por ello que se requiere de un ambiente armonioso para trabajar, en el cual se perciba seguridad física, económica y emocional. Todo trabajo se realiza en un espacio físico establecido, con límites más o menos determinados y se tiene que tomar en cuenta detalles como; que los ambientes cerrados tienen que contar con techos, pisos, paredes y ventanales en óptimo estado, lo cual permite la protección del frío y reducción del riesgo de accidentes laborales. También es necesaria una buena ventilación e iluminación general que no sólo permiten disminuir la probabilidad de accidentes laborales, sino que también mejoran la sensación de confort del trabajador (17).

El Perú es un país que se encuentra constantemente amenazado por eventos climáticos naturales y ocasionados por el hombre, los cuales han originado infinidad de emergencias y desastres a lo largo de la historia causando daños a la vida, a la salud y a la infraestructura productiva y de servicios. La debilidad principal en los establecimientos de salud a nivel



nacional es elevada, ya que muchos de ellos son demasiado antiguos, los cuales han superado extensamente su tiempo de uso e incluso algunos de no habiendo sido construidos con este fin, sino para otros fines (vivienda, locales comunales u otros) y su ubicación no es la más apropiada (12).

- **Estado de la ventilación.**

La ventilación es un sistema que permite la entrada y salida de aire de un espacio; los centros de trabajo deben de tener aceptables condiciones térmicas (temperatura interior y niveles de humedad) y una adecuada calidad del aire interior; es decir, debe pretender que la mezcla del aire exterior con el interior sea la correcta y debe acondicionar de sistemas de filtración y limpieza del aire capaces de eliminar y/o disminuir los contaminantes existentes en el mismo(39).

Una buena ventilación elimina las impurezas comunes presentes en el aire como gases, partículas de polvo y microorganismos y se toma como medida de protección colectiva (12).

- **Estado de la iluminación, prevención de reflejos y sombras**

La iluminación adecuada es aquella que permite distinguir formas, colores, objetos en movimiento y distinguir los relieves, es por ello que se puede visualizar con facilidad, sin fatiga y sin esfuerzo que asegure las condiciones requeridas para el confort visual. El confort visual se entiende como un equilibrio entre la cantidad, la calidad y la estabilidad de la luz, de tal manera que se tenga una ausencia de reflejos y de parpadeo, uniformidad en la iluminación y ausencia de contrastes excesivos. Dado que la iluminación inadecuada en el trabajo puede originar fatiga ocular, cansancio, dolor de cabeza, estrés y accidentes(40).

- **Cambios bruscos de temperatura.**



En los Establecimientos de Salud existen situaciones que desencadenan la exposición a condiciones ambientales adversas, que, si bien no son extremas, crean disconfort térmico, ya sea por el frío en la temporada de invierno como por el calor en verano. En ciertas ocasiones de la jornada laboral pueden provocar estrés térmico o golpes de calor, del mismo modo estos trabajadores se encuentran expuestos al frío en las cámaras frigoríficas en las que pueden estar periodos de tiempo largos (39).

Las temperaturas altas o muy altas, ocasionan fatiga, cansancio e incomodidad en el profesional de salud que trabaja en los hospitales, los cuales podrían afectar su salud y su productividad laboral(12).

Trabajar en bajas temperaturas puede ocasionar cuadros de hipotermia, así como facilitar la aparición de dolores musculoesqueléticos, enfermedades como la gripe, bronquitis, neumonías y empeorar enfermedades crónicas, como las cardíacas, respiratorias y reumáticas; además, que el rendimiento muscular disminuye con el frío ya que cuando la función muscular se deteriora, se produce también un deterioro total de la capacidad física para el trabajo, en donde la capacidad para el trabajo se reduce entre un 5 y un 6% por cada °C que baja la temperatura interna. Asimismo, la protección contra el frío puede obstaculizar las condiciones necesarias para un buen rendimiento laboral teniendo en cuenta que, las prendas de abrigo tienen un efecto entorpecedor (41).

- **Reacción ante sustancias químicas.**

Las sustancias químicas se encuentran en diferentes formas en el entorno laboral ya sea en sólido, líquido y gaseoso. La exposición laboral a químicos es la circunstancia en la que un trabajador manipula un agente químico de distintas maneras, así como sufrir sus efectos dañinos, lo que puede causar un daño irreversible en la salud. Se conoce como



daños derivados del trabajo a aquellas enfermedades o lesiones sufridas con motivo de trabajo. Las sustancias químicas, pueden afectar la salud de los profesionales que los manipulan y existen 2 mecanismos: en primer lugar, son los accidentes de trabajo (ocasionados en el momento de la exposición) y segundo en enfermedades profesionales (debido a un tiempo prolongado de exposición).

- **Etiquetación de sustancias químicas.**

La etiquetación de sustancias y preparados peligrosos debe de tener de manera legible, las siguientes indicaciones:

1. Nombre comercial.
2. Nombre y apellidos, dirección completa y número de teléfono del responsable de la comercialización del preparado.
3. Denominación química de la sustancia en el preparado. Se debe incluir para en función de su peligrosidad la concentración de los distintos componentes.
4. Símbolos e indicaciones de peligro destacando los principales riesgos (42).

- **Conocimiento de las consecuencias de exposición a sustancias químicas.**

Las sustancias químicas pueden causar efectos en todos los sistemas del cuerpo humano, si este está presente en cantidades suficientes para alcanzar una exposición determinada. El personal de enfermería al realizar el cuidado al paciente está expuestos a diversos riesgos, entre ellas los producidos por agentes o sustancias químicas los cuales están presentes en todas sus actividades laborales, es por tal motivo que las enfermeras posean los conocimientos necesarios sobre los riesgos para su salud que podrían contraer durante la manipulación de sustancias químicas en su trabajo. (43)



- **Conocimiento de las consecuencias de exposición a microorganismos.**

El conocimiento es un conjunto de ideas abstractas que se acumulan a través de la experiencia o la adquisición de conocimientos mediante la observación. El proceso del conocimiento involucra cuatro elementos: sujeto, objeto, el medio y la imagen. La exposición a microorganismos que puedan dar lugar a enfermedades, su transmisión puede ser por vía respiratoria, digestiva, sanguínea, piel o mucosas, es por ello de la importancia de que las enfermeras posean los conocimientos necesarios sobre la exposición a microorganismos en donde las medidas de prevención están encaminadas a impedir la transmisión del agente biológico, siendo fundamental que el profesional de salud posea conocimientos sobre las precauciones al exponerse a microorganismos (14).

- **Conocimiento y aplicación de guías y/o protocolos.**

El conocimiento es fundamental en la ciencia de enfermería ya que está basada en conocimientos científicos, y el conocimiento científico es una recopilación de teorías que dan el soporte al cuidado(43).

El protocolo es el conjunto de actividades a realizar relacionadas con un determinado problema o actividad asistencial, que se aplican por igual a todos o a un grupo de pacientes, por otro lado una guía se refiere a un conjunto de actividades estandarizados a aplicar a los pacientes en base a su patología y a los problemas de salud (44).

Sin embargo, los conocimientos y la práctica clínica se deterioran continuamente con el tiempo y estas pueden ser erróneas, desfasadas u pueden carecer el rigor exigible para poder ser consideradas de calidad. Es por ello surge la necesidad de fundamentar nuestras acciones con evidencia científica (45) .

- **Uso de medidas de protección**



Los profesionales de salud que participen en procedimientos invasivos rutinariamente deben utilizar medidas de protección de barrera para prevenir el contacto de piel y otros fluidos corporales de los pacientes; utilizar guantes, mascarilla y en aquellos procedimientos en los que se produzca generación de gotas o salpicaduras de sangre u otros fluidos debe usarse protección para ojos y cara, de igual manera el uso de batas y delantales serán de material que proporcione barrera efectiva. El personal de salud debe protegerse ante una posible infección con ciertos agentes, principalmente Virus de la Inmunodeficiencia Humana, Virus de la Hepatitis B, Virus de la Hepatitis C, entre otros, durante las actividades de atención a pacientes o durante el trabajo con sus fluidos o tejidos corporales (46).

- **Inmunización.**

Una vacuna es una suspensión de microorganismos vivos atenuados, muertos o inactivados que al ser administradas se dividen en el sistema inmunológico e induce una respuesta inmune. El resultado de la vacuna en el organismo es la capacidad de que el agente patógeno se multiplique y produzca inmunidad, sin causar enfermedad. La prevención adecuada contra las enfermedades inmunoprevenibles es importante debido a que protege al personal de contagiarse de enfermedades; la inmunización debe estar incluida en las facilidades que brindan los controles de salud al personal, puesto que evita que el profesional actúe como origen de transmisión de agentes infecciosos entre los pacientes, especialmente entre aquellos que poseen un riesgo mayor como los inmunocomprometidos (47).

B. Condiciones de carga física y mental

Son aquellas condiciones laborales que se acontecen en los profesionales de enfermería en lo que concierne al exceso de trabajo y sus efectos en el aspecto mental; es decir, un trabajo que excede el esfuerzo físico, se conceptualiza como una carga en el ámbito laboral. La carga mental se



define como el conjunto de demandas psicofísicas a los que se ve oprimida la persona en su jornada de trabajo y la carga física como el conjunto de requerimientos físicos a los cuales se ve sometido el trabajador en su jornada, incluso estando expuestos riesgos ergonómicos(12).

- **Variedad de trabajo.**

La variedad es la cualidad de las cosas de ser distintas, el profesional de enfermería tienen gran variedad de funciones, las cuales son funciones asistenciales, docentes, investigativas y administrativas, que ejecutan una labor concreta de responsabilidad social, los cuales se encargan del cuidado de los enfermos (48).

- **Satisfacción con el trabajo.**

La satisfacción laboral es el sentimiento de agrado o positivo que siente una persona por realizar su trabajo, en un ambiente que le permita estar a gusto, dentro del ambiente de una organización que le resulta positiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas de acuerdo con sus expectativas. Por el contrario define a la insatisfacción laboral como el sentimiento de desagrado o negativo por realizar un trabajo, en un ambiente en el que está a disgusto (25).

- **Posturas incómodas durante el turno**

La postura incómoda se toma como posición que el cuerpo adopta al ejercer un trabajo donde generalmente se considera que más de una articulación se desvía de la posición normal y produce altos riesgos de lesiones. La forma del cuerpo se modifica en función del uso que se hace de él, los hábitos motores, las alteraciones degenerativas y las lesiones. La correcta ubicación de la estructura del cuerpo en la acción de su esfuerzo es la medida de prevención más efectiva (39).

Los profesionales que laboran en el área de salud, especialmente las enfermeras en su quehacer diario no solo interactúan con los pacientes,



sino también con equipos y materiales que en muchas ocasiones no tienen la altura ni el peso adecuado, situación que obliga a realizar esfuerzos excesivos en posiciones y posturas forzadas, sumados a la ambulancia permanente, posición prolongada de pie y movilización de pacientes en un ambiente físico (49) (50).

- **Levantamiento de carga mayor a la capacidad**

Los movimientos repetitivos se vinculan por lo regular con lesiones y molestias en el trabajador. A mayor número de repeticiones, mayor grado de riesgo. Por lo tanto, la relación entre las repeticiones y el grado de lesión se modifica por otros factores como la fuerza, la postura, duración y el tiempo de recuperación.

El riesgo de sufrir una lesión de espalda aumenta si la carga es: excesivamente pesada, grande y difícil de levantar : esta circunstancia puede hacer que el objeto se deslice y provoque un accidente; las cargas con cantos afilados y materiales peligrosos pueden lesionar a los trabajadores(49).

El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del MINSA menciona que el ideal manejo de carga comprende una sujeción firme del objeto con una posición neutral de la muñeca, levantamientos suaves y espaciados y condiciones ambientales favorables (carga cerca del cuerpo, espalda derecha, sin giros ni inclinaciones), y en el título V Estándares de Seguridad y Salud en el capítulo N° 1 De los equipos de protección personal en el artículo N° 18, recomienda la práctica de la ergonomía en general en donde menciona que el personal de salud debe mantener una postura correcta, sentada o de pie con las articulaciones en posición neutra o descansada y cambiar de posición frecuentemente para disminuir la tensión muscular y lesiones osteomusculares y que para levantar objetos que requieran doblar las rodillas en donde el material es muy pesado o voluminoso para ser manipulado por una sola persona debe pedir ayuda y no realizarlo solo(51).



La carga mayor a sus capacidades implica como consecuencia frecuentes y variadas enfermedades, y accidentes de origen laboral como: trastornos acumulativos debido al progresivo deterioro del sistema musculo esquelético por la realización continua de actividades de levantamiento y manipulación de cargas, por ejemplo dolores dorso lumbares; traumatismos agudos como cortes o fracturas debidos a accidentes y no puede olvidarse el alto ausentismo que produce y las elevadas pérdidas económicas que ocasionan los trastornos osteomusculares producidos por la manipulación manual de cargas (49).

C. Condiciones de Seguridad

Son condiciones materiales que si no son suficientes pueden provocar accidentes laborales; es decir que un ambiente de trabajo debe de tener una serie de requisitos en cuanto a sus condiciones constructivas, orden, limpieza, mantenimiento, señalización, etc. De manera que se evite la aparición de accidentes laborales (52).

- **Suficientes medidas de protección personal.**

Las instituciones del sector salud requieren del establecimiento y cumplimiento de un programa de bioseguridad, como parte fundamental de su organización y política, tiene la finalidad de lograr un espacio de trabajo ordenado, seguro y que conduzca a mejorar la calidad, reducir los sobrecostos y alcanzar los óptimos niveles de funcionalidad confiable en estas áreas. La protección personal es el equipo de protección destinado a ser llevado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud del trabajador, así como cualquier complemento o accesorio destinado a la protección corporal (52).

La protección personal es el equipo de protección destinado a ser llevado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud del trabajador, así como cualquier complemento o accesorio destinado a la Protección Corporal (53).



El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo menciona que el MINSA proporcionara ropa de trabajo, equipos de protección personal y otras protecciones especiales a los trabajadores y de acuerdo a las condiciones de trabajo que así lo ameriten y recomienda:

- Utilizar mascarilla y lentes protectores cuando existe la posibilidad de salpicaduras de sangre y secreciones durante la atención del paciente.
 - Nunca recolocar el capuchón de las agujas luego de haber sido utilizadas, el personal debe segregarse los residuos sólidos de acuerdo a la normativa institucional vigente.
 - Verificar la protección del personal, a través de los marcados- respiradores virales.
 - Es obligatorio el uso de respirador de alta eficiencia N95 en la atención del paciente sintomático respiratorio o positivo a TBC
 - Todo paciente con baciloscopia positiva (BK) debe ser ubicado en salas de aislamiento con sistemas de ventilación con presión negativa o ventilación natural.
 - Durante la atención a pacientes con TBC el personal debe evitar(51).
- **Existencia de contenedores de desecho.**

Los métodos de eliminación de desecho contaminado abarca el conjunto de dispositivos y procedimientos apropiados, mediante los cuales los elementos empleados en la atención de pacientes, son depositados y eliminados con seguridad, es por ello que para evitar accidentes laborales de tipo biológico es obligatorio descartar el material utilizado correctamente, es decir que los desechos deben eliminarse en contenedores que no deben llenarse a su máxima capacidad lo cual minimice el riesgo de exposición (54).



- **Orden, limpieza y equipamiento del espacio de trabajo.**

El orden es la colocación de las cosas en el lugar que les corresponde, por otro lado, la limpieza es la cualidad de estar limpio y el equipamiento es el conjunto de todos los servicios necesarios en el ambiente laboral (55). En cualquier trabajo, para alcanzar un nivel de seguridad aceptable, es elemental mantener el orden, la limpieza y el equipamiento para asegurar el cuidado oportuno y libre de riesgos. Son muchos los accidentes que se ocurren por golpes y caídas como consecuencia de un ambiente desordenado o sucio, con suelos resbaladizos y acopio de material sobrante o de desperdicio (54).

- **Vigilancia y acompañamiento en el lugar de trabajo.**

La vigilancia es la actividad de ver o vigilar un área o población, con la finalidad de supervisar. El ejercicio de la vigilancia supone una postura de cuidado y atención (56). El acompañamiento se define como la acción y efecto de acompañar; la evaluación regular es parte de la Salud Ocupacional para identificar y determinar el estado de salud de los trabajadores donde se realiza diversos tipos de evaluaciones, exámenes, monitoreos y otras actividades para la vigilancia de la salud mediante exámenes regulares (57).

D. Condiciones de Organización

Son las condiciones que reúnen a los recursos humanos con la tecnología, los medios de trabajo y los materiales en el proceso de trabajo (productivo, de servicios, formación o conocimientos), mediante métodos y procedimientos que permiten trabajar de forma racional, armónica e ininterrumpida. La organización del trabajo es la base que sustenta el incremento de la productividad en los centros laborales (58).

- **Frecuencia y duración de turnos.**

El profesional de enfermería ejerce la profesión durante el horario



de 24 horas, según turnos ya fijados en el inicio del mes, y el tiempo en el cual no ejerce actividades de descanso que ayuden a recobrar energía, ya sea dentro fuera de su unidad. Por naturaleza la labor de enfermería se caracteriza por continuidad durante las 24 horas, los turnos son en las mañanas (7am a 1pm) , tardes (1 pm a 7pm) y noches de (7pm a 7am) fijándose horas de descanso en turno a turno , la Organización Internacional del Trabajo considera que no debe haber menos de 12 horas de descanso entre jornada y jornada los cuales señala en ningún caso serán inferir a 36 horas consecutivas (52).

La jornada legal de trabajo común para el profesional de enfermería es de seis horas diarias ininterrumpidas, lo que concierne semanalmente a treinta y seis horas, y mensualmente a ciento cincuenta horas en turnos rotativos de mañana, tarde y noche. En esta jornada laboral está comprendido el trabajo de guardias hospitalarias que son de 12 horas (19), sin embargo una gran cantidad de horas trabajadas implica un tiempo prolongado de exposición a algún riesgo que esté presente en el lugar de trabajo (ruido, vibraciones y esfuerzo físico)(49).

El horario de trabajo por turnos diurnos y nocturnos extensos, pueden influir de manera determinante en el rendimiento, la satisfacción y la salud del trabajador/a y si no se ponen las medidas de prevención adecuadas las consecuencias de estos factores pueden acarrear problemas de tipo psicosocial como: estrés laboral, síndrome de burnout, acoso psicológico laboral, depresión laboral, violencia física y verbal, entre otros(50).

- **Reconocimiento del trabajo por la entidad de salud.**

El reconocimiento laboral se da mediante un conjunto de estrategias que son utilizadas por las entidades para recompensar a sus trabajadores, con la finalidad de fortalecer aquellas conductas positivas con la dirección estratégica; y cuando los profesionales y/o trabajadores



distinguen ese reconocimiento, presentan una actitud positiva, de seguridad, confianza y por consecuencia un considerable compromiso con la entidad, lo que trae mejores resultados y mayor productividad (59).

- **Vínculo laboral con la entidad de salud.**

El vínculo laboral se refiere a la relación establecida entre una entidad o persona jurídica el cual es el empleador, y una persona natural considerado empleado y/o trabajador, a través del cual el empleado pone a disposición del empleador su capacidad intelectual y física para desarrollar una actividad determinada (60).

- **Ingreso Laboral.**

Se comprende por ingreso laboral a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero, por el servicio profesional que retribuyen el trabajo efectivo; el trabajador o empleado tiene derecho a que el depósito o abono del salario no se efectúe por períodos de tiempo superior al mes. En caso de retraso en el pago económico tiene derecho a recibir un interés del 10% el total del salario (61).

Si un trabajador considera que no cobra el sueldo que se merece o no recibe las contraprestaciones a las que es acreedor se sentirá molesto y va a tratar de buscar un empleo en otra empresa que se la proporcione lo que la espera la insatisfacción en el ámbito laboral. La compensación de los colaboradores puede ser una herramienta efectiva en la mejora del desempeño, en la motivación y en la satisfacción lo que a su vez contribuye a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva(38).

- **Relaciones con compañeros y superiores.**

Dentro de una organización laboral se crean relaciones entre los empleados, es por ello que el trabajo en la mayoría es el segundo hogar



para los trabajadores, ya que es donde transcurre gran parte de su día, y sus compañeros, superiores se convierten en una especie de segunda familia. Es por ello que una relación positiva o negativa tiene gran influencia en los comportamientos y satisfacción laboral. El estudio de las relaciones en el ambiente laboral refiere que crear buenas relaciones con colegas y superiores es la clave para incrementar motivación y la productividad. Además de crear condiciones positivas hacen que los empleados se sientan más confiados de compartir opiniones (62).

El estudio de las relaciones en el ambiente laboral refiere que crear buenas relaciones con colegas y superiores es la clave para incrementar motivación y la productividad. Además de crear condiciones positivas hacen que los empleados se sientan más confiados de compartir opiniones (62), por otro lado, los sentimientos negativos y rechazo tenderán a una disminución de las interacciones, a la menor comunicación, repercutiendo desfavorablemente en el desempeño (12).

2.1.1.3.3. Condiciones Extralaborales

Las condiciones extralaborales pueden catalogarse en dos niveles de análisis: el primero micro social integrado por la situación económica, educativa y de relación en el grupo familiar y social cercano al trabajador; y las condiciones del macroentorno social constituido por la condición económica, social y de vida de la localidad donde se desarrollan las personas. La dificultad de abordar todas las posibles variables del entorno, en la investigación se consideró el estudio de las siguientes variables de tipo extralaboral de mayor peso en la vida del trabajador: situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el medio familiar y social, y situacional.

Según Guerrero citado por García (21), pertenecen a los factores externos al lugar del trabajo, que en asistencia con los factores intralaborales afectan en el bienestar del empleado, más de cuatro quintos (85%) de los trabajadores en todo el mundo equilibran las responsabilidades profesionales y familiares.



A. Calidad de vida de la Familia

La Calidad de vida familiar es un estado activo de bienestar de la familia, descrito de forma colectiva y subjetiva el cual es valorado por sus miembros, en donde se relacionan las necesidades a nivel individual y familia, el nivel en el que se satisfacen las necesidades de los miembros de la familia y el nivel en el que disfrutan de su tiempo juntos (63),.

B. Situación de vivienda

La vivienda es una necesidad básica y se encuentra identificado en varias constituciones como un derecho esencial, considerando que es el ambiente o espacio en el cual se encuentra descanso y se satisface las necesidades básicas de una persona.

- Arrendamiento : Es un contrato por el cual una de las partes contratantes renta o alquila una cosa mueble o inmueble, por cierto tiempo y mediante un precio determinado que ésta se obliga a pagar (64).

C. Servicios públicos de la vivienda

Los servicios básicos en la vivienda son primordiales para el ambiente en el que las personas interactúan y se desarrollan. El CONAVI identifico cuatro servicios básicos esenciales con las que deben contar una vivienda: agua potable, servicio de drenaje, electricidad y combustible para preparar alimentos. Tener los servicios básicos aumenta el bienestar de las personas y por consiguiente su calidad de vida. (65).

D. Seguridad de la Zona de residencia.

Se considera seguridad al conjunto de actividades y medidas que garantizan la integridad de las personas, bienes y procesos. Un ambiente es seguro cuando no existen riesgos o estos están minimizados a un grado



aceptable. La seguridad ciudadana se define ampliamente como la preocupación por la calidad de vida y la dignidad humana de acuerdo a la libertad, acceso al mercado y oportunidades sociales sin violencia y delincuencia (66).

E. Tiempo de desplazamiento del trabajo a casa.

Según la RAE define al tiempo como la duración de las cosas, y al desplazamiento como acción y efecto de movilizarse de un lugar a otro. Uno de los factores más fundamentales en la productividad de un trabajador, es el tiempo en que el trabajador invierte en desplazarse de su hogar a su centro de trabajo (55). En muchas ocasiones los trabajadores pasan un intenso tráfico por distintos factores como el transporte público en ocasiones otros deben dormir menos y viajar amplios trayectos para llegar a sus centros de trabajo, y en algunos casos gastan más dinero para llegar temprano, con lo que su productividad es afectada y por consecuencia surge la desmotivación laboral (67).

F. Situación de empleo de la familia.

- El Desempleo

Es una situación de la falta total de trabajo, donde las personas se encuentran desocupadas laboralmente, es decir que no tienen un empleo temporalmente y que no reciben un salario económico(68).

- La Informalidad

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la economía informal hace referencia a las actividades económicas realizadas por trabajadores o unidades económicas no formales, en razón de que sus actividades no están incorporadas en la legislación lo que comprende que: están operando fuera del alcance de la ley, la ley no es aplicada o la ley



desincentiva su cumplimiento porque es inapropiada, burocrática o impone costos excesivos (69).

G. Enfermedad y/o discapacidad en algún miembro de la familia.

La enfermedad es un estado intrínseco que compromete cualquier tipo de afección, trastorno o accidente. La OMS en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), define a la discapacidad como una restricción o ausencia de la capacidad de ejecutar una actividad en la forma o dentro del límite que se considera normal para un humano. La discapacidad obliga a la familia a modificar los ritmos, previstos, expectativas, desafíos, logros e ilusiones, también modifica los hábitos familiares; la situación de discapacidad y enfermedad con lleva a una amplia relación con diferentes profesionales médicos, especialistas, terapeutas, principalmente del campo de la medicina y más aún si se tiene un hijo con una discapacidad y enfermedad (70).

H. Protección de la familia ante una contingencia.

La seguridad de la familia ante una emergencia es el conjunto de actividades que los miembros de una familia deben de realizar, para estar capacitada y poder afrontar de modo planificado y organizado ante una situación de contingencia. La carencia de una apropiada preparación para hacer frente a una situación de contingencia, pone en mayor riesgo la vida personal y de la familia incluyendo su patrimonio (71).

I. Protección social de la familia.

La protección social de la familia aminora la vulnerabilidad de los hogares frente a eventuales bajos ingresos, mediante un mejor manejo del riesgo, es decir el ayuda que requieren las personas y comunidades que están en situación de pobreza. Comprende que el aseguramiento protege a la gente frente a posibles pérdidas de ingresos originados por una de tres



causas: salud, desempleo o vejez que está asociada a una pérdida de capacidad de trabajo y generación de ingresos(39).

J. Apoyo social, estatal y comunitario

Las relaciones interpersonales ocupan un papel fundamental en el desarrollo integral de un individuo. Ya que mediante ellas, el individuo posee importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo (39).

- **Apoyo social:** Es la asistencia relativa de recursos de apoyo psicológico que proceden de otras personas significativas es decir la disponibilidad de ayuda de otras personas.
- **Apoyo estatal:** Se entiende por asistencia estatal a la ayuda que presta una autoridad pública (a nivel nacional, regional o local) a empresas o producciones a través de recursos públicos.
- **Apoyo comunitario :** Es el conjunto de acciones que permitan satisfacer las necesidades de las personas de comunidades, a través de la prestación especializada para cooperar a la mejoría de la calidad de vida (72).

2.1.1.4. MEDICIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES

Para la clasificación de los niveles de las condiciones laborales se tomó en cuenta la publicación de la Organización Mundial de la Salud del 30 de noviembre del 2017 donde refiere que “ las condiciones laborales tienen efectos considerables sobre la equidad en materia de salud, por ende las buenas condiciones laborales proporcionan protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales, además de que pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud” (73).; de igual manera se tomó la definición del Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud donde refiere que “ las malas condiciones laborales son cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los



trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo”(74).

- Muy buenas Condiciones Laborales: Es cuando se proporciona muy buena protección contra riesgos físicos y psicosociales, muy frecuentemente se dan oportunidades de desarrollo personal, existe muy buenas relaciones con compañeros de trabajo con efectos muy positivos para la salud de los trabajadores.
- Buenas Condiciones Laborales: Es cuando se proporciona buena protección contra riesgos físicos y psicosociales, se dan frecuentemente oportunidades de desarrollo personal, existe buenas relaciones con compañeros de trabajo con efectos positivos para la salud de los trabajadores.
- Regulares Condiciones Laborales: Es cuando se proporciona moderada protección contra riesgos físicos y psicosociales, se dan ocasionalmente oportunidades de desarrollo personal, existe regulares relaciones con compañeros de trabajo donde no se aseguran efectos positivos para la salud de los trabajadores.
- Malas Condiciones Laborales: Es cuando se proporciona mala protección contra riesgos físicos y psicosociales, raramente se brindan oportunidades de desarrollo personal, existe malas relaciones con compañeros de trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores.
- Muy Malas Condiciones Laborales: Es cuando se proporciona muy mala protección contra riesgos físicos y psicosociales, nunca se brindan oportunidades de desarrollo personal, existe muy malas relaciones con compañeros de trabajo con consecuencias muy negativas para la salud de los trabajadores.

2.1.2. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

La calidad de vida en el trabajo es “el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de que dispone para afrontar estas demandas”; entendido el proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en



sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano (75).

Fernández (76), toma a la calidad de vida en el trabajo como el sentimiento de bienestar que se brota del equilibrio que el profesional distingue entre la cantidad de servicios de la profesión y los recursos psicológico, de la organización que se cuenta para hacer frente a las necesidades presentes.

2.1.2.1. Importancia de la Calidad de Vida en el Trabajo

El trabajar en pro de la calidad de vida del trabajador pueden resolver varios de los problemas que caracterizan los lugares de trabajo de muchas empresas. La implantación de estrategias para la optimización de la calidad de vida laboral trae consigo una serie de beneficios como evolución y desarrollo del empleado, aumento de la motivación, mejor desenvolvimiento de sus funciones, menor rotación en el empleo, bajas tasas de ausentismo, menores quejas, tiempo de ocio corto, más satisfacción en el empleo, mayor eficiencia en la organización y menos accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo (77).

La calidad de vida en el trabajo es sustancial para que los trabajadores realicen su trabajo eficazmente, a consecuencia de que, si conciben una calidad de vida favorable esto influirá en sus acciones asistenciales de manera que brinden un cuidado con calidad y calidez; por lo tanto, trabajaran con una motivación, ocasionando una productividad asistencial y de esta manera trabajar en conjunto con el apoyo de la alta dirección, no realizar labores extenuantes debido al exceso de la carga laboral, ocasionando con ello una motivación a lo largo de su ejercicio profesional (2).

El hecho de tener una buena calidad de vida en el trabajo forma parte de un total de condicionantes para que el trabajador se sienta a gusto con su labor desempeñada; es decir, que realice su jornada de trabajo lo más satisfactorio posible, con espíritu de motivación por trabajar arduamente día a día y poder proseguir día tras día de forma eficiente con un desenvolvimiento positivo por



trabajar con creatividad y voluntad, todo ello desencadenará a que el trabajador sea muy eficiente e innovador (2).

Según Cabezas (2), la calidad de vida en el trabajo está relacionada al equilibrio entre las exigencias laborales y el alcance que posee el individuo para sobrellevarlas con el objetivo de obtener un desenvolvimiento adecuado.

2.1.2.2. Calidad de vida laboral y el Profesional de Enfermería

La calidad de vida laboral de los profesionales de la salud es uno de los temas más resaltantes dentro del ámbito de la calidad de vida en el trabajo, porque este grupo profesional ha sido identificado como uno de los que corre mayor riesgo de una mala calidad de vida laboral y al estrés laboral (78).

La profesión de enfermería en global se caracteriza por el establecimiento de un trabajo emocionalmente riguroso, junto con exigentes condiciones laborales como son los turnos rotativos, el trabajo de fin de semana, y la alta carga de trabajo físico; también posee competencias profesionales, las cuales dependen del rol que desempeñe dentro de unidades hospitalarias, la mayor proporción de enfermeras cumplen la labor asistencial, siendo el paciente su pilar de atención y permaneciendo en contacto con la enfermedad, sufrimiento y muerte(79).

2.1.2.3. Dimensiones de la Calidad de vida en el Trabajo

Según Karasek (2), contempla que la calidad de vida en el trabajo posee las siguientes dimensiones:

2.1.2.3.1. Apoyo Directivo

Es el apoyo que brindan los directivos a las personas que laboran en la organización o institución que dirigen, donde se consideran los siguientes aspectos: la posibilidad de expresar lo que se siente y necesita, la satisfacción con el sueldo, el reconocimiento del esfuerzo, la oportunidad de ser promocionado, el apoyo de los jefes o adjuntos y compañeros. También, se incluye la recepción de la información de los resultados del trabajo, la



autonomía o libertad de decisión, la variedad de trabajo y la posibilidad de ser creativo, entre otros aspectos (2).

A. Satisfacción laboral

Según Muñoz , precisa la satisfacción laboral como “el sentimiento de gusto o positivo que aprecia un sujeto por el hecho de ejecutar un trabajo que le interesa, en un entorno que le posibilita estar a gusto, dentro del ámbito laboral que le resulta atractiva y por el que distingue una serie de restitución psico-socio-económicas de acuerdo con sus expectativas” (25).

B. Satisfacción salarial

Los sueldos, salarios, incentivos y gratificaciones son la retribución que los trabajadores obtienen a cambio de su labor. La administración de los recursos humanos debe garantizar la satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez apoya a la organización a alcanzar, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva; muchos estudios demuestran que la retribución es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los trabajadores(80).

Si el trabajador considera que no cobra el sueldo que se merece o no recibe las contraprestaciones a las que es acreedor se sentirá molesto y va a tratar de buscar un empleo en otra empresa que se la proporcione lo que la espera la insatisfacción en el ámbito laboral. La compensación de los colaboradores puede ser una herramienta efectiva en la mejora del desempeño, en la motivación y en la satisfacción lo que a su vez contribuye a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva (38).

C. Posibilidad de promoción.

La promoción de la salud posibilita que las personas tengan un mayor dominio de su propia salud, comprende una gran gama de intervenciones sociales y ambientales con la finalidad de beneficiar y proteger la salud y la



calidad de vida individual a través de la prevención y solución de las causas de los problemas de salud, que no únicamente se concentren en el tratamiento y la curación de la enfermedad, es por ello que la enfermera realiza una función educadora para que las personas adquieran conocimientos, aptitudes e información para una vida saludable (81).

D. Reconocimiento

Para González (82), el reconocimiento laboral consiste en distinguir a un empleado por un trabajo bien realizado o porque haya obtenido una mejoría en su rendimiento. El jefe o supervisor reconocer las cosas que realizan bien sus empleados y demostrarles su elogio y agradecimiento. El reconocimiento profesional es factor clave para la mejora del ambiente y el compromiso laboral. Reconocer la contribución de un empleado es un papel formalmente detentado por el jefe directo (fuente primaria de refuerzos), y el factor calidad del jefe explica mucho del compromiso y de la permanencia de los empleados.

La práctica del reconocimiento les ayuda a conseguir los objetivos de la institución, pues incrementa el rendimiento y la moral de parte de los empleados, otorga responsabilidad frente al personal, pues los directivos le han dado importancia a la conducta de sus empleados ante el trabajo, les proporciona habilidades y confianza, aumenta el autoestima y sentimiento de pertenencia a la institución por sentir que son tomados en consideración(59).

E. Apoyo de jefes

El apoyo se define como la acción una persona que brinda ayuda a otra para conseguir algo y/o favorecer al desarrollo de algo, es por ello que en el ambiente laboral, la manera en que los miembros de una organización interactúa crea una relación sinérgica entre jefe y colaboradores, esa conexión facilitará la responsabilidad y motivación de los trabajadores y por conciencia el logro de los objetivos(83).



El percibir el apoyo de un superior es uno de los factores que influyen eficazmente en la productividad de los profesionales. El papel de un directivo no se limita a supervisar el trabajo realizado, sino también a proporcionar recursos y a fomentar la creatividad y la asunción de riesgos. En las organizaciones de conocimiento el papel de líder tiene la facultad de crear el ambiente y clima laboral adecuado dentro del equipo, también de ayudar a cada individuo a completar sus tareas, de aportar sus conocimientos e ideas y de hacer que se trabaje en armonía tanto con los miembros de su propio equipo como con otros equipos. Si un jefe no exterioriza este apoyo a los colegas, se puede crear una atmósfera de inseguridad, en la que las personas no dan todo de sí mismas, y se acomodan haciendo lo mínimo necesario en el trabajo, llegando incluso a la apatía (28)(62).

F. Institucional (Intensión de mejorar la calidad de vida del trabajo)

La mejora de la calidad de vida del trabajador implica que se piensa, propone y/o se realizó alguna acción para garantizar una serie de beneficios que pueden originarse de la instauración de estrategias para la mejoría de la calidad de vida en el trabajo, como cambio y desarrollo del trabajador, incremento de la motivación, mayor capacidad en la ejecución de sus funciones, menor rotación en el empleo y entre otras estrategias(75).

G. Información de los resultados de trabajo.

La comunicación descendente en el ambiente laborales en donde la información fluye hacia abajo en la estructura jerárquica de la entidad o institución, es decir, toda aquella información que ayude a las personas a comprender mejor su función o sus resultados y la de los demás; que aumente el sentido de compromiso con la institución; y que fortalezca la motivación y autoestima de los trabajadores.

Algunos canales de comunicación ascendente:

- Boletín o periódicos de empresa
- Circulares



- Manuales de empresa
- Tablones de anuncio
- Folletos de bienvenida
- Entrevistas
- Cursos de formación, etc.(84).

H. Reclamaciones

La posibilidad de expresión es la capacidad humana de expresar sus pensamientos, ideas o creencias empleando la palabra a través de un medio escrito o verbal, existen diversas formas de expresiones ya sean artísticas, religiosas, científicas, etc. Y que están establecidos en límites que no deben ser contrarios a la dignidad humana, intimidad y otros (85).

I. Creatividad

La creatividad es la aptitud donde se posee la capacidad para analizar y valorar nuevas ideas para resolver problemas que se presentan a lo largo de la vida del ser humano y los desafíos que se presentan en lo académico, laboral y la vida cotidiana (86).

J. Autonomía

La autonomía es el nivel de libertad que la persona posee para influir en los varios aspectos que influyen en la ejecución de su labor. Es la posibilidad de decidir sobre aspectos de acuerdo a la tarea y la conducta que debe seguirse en la jornada de trabajo. Los aspectos se refiere a la realización de la tarea (orden de las tarea, métodos, herramientas, etc.), al tiempo de trabajo (ritmos, pausas, horarios, vacaciones, etc.) o a la organización del trabajo (objetivos, normas, etc.) (87)



K. Variedad laboral

La variedad del trabajo se refiere al grado en el cual la posición exige una variedad de actividades diferentes para que el trabajador ponga en práctica sus conocimientos, habilidades, destrezas y talentos diferentes (86).

L. Propuestas (escucha y aplicación de opiniones)

La acción de escuchar se refiere a prestar atención a lo que se oye, es sumamente importante el saber escuchar al equipo humano en un organización o institución ya que es uno de los puntos más diferenciados entre un buen jefe y trabajadores. Mediante la comunicación con el equipo, y más especialmente escuchándolos, el jefe de la organización puede alcanzar importante información que es de gran relevancia para dirigir y además cuenta como una estrategia motivacional para el trabajo en equipo(33).

2.1.2.3.2. Carga de Trabajo

Se considera la percepción que el trabajador tiene con respecto a las demandas del puesto de trabajo, que incorporan los indicadores de: cantidad de trabajo, las prisas y agobios, presión que se recibe por la cantidad de trabajo o para mantener la calidad; también, los conflictos con otras personas del trabajo, la ausencia de tiempo para la vida personal, la incomodidad física en el trabajo, la carga de responsabilidad y las interrupciones molestas, entre otros(18).

La carga de trabajo puede convertirse en un elemento que causa agotamiento y sufrimiento para las enfermeras; cuando el contexto organizacional desencadena el sufrimiento, los individuos apuntan a desarrollar mecanismos de defensa para tratar de reducirlo. Sin embargo, en caso de conflictos y puntos muertos entre los trabajadores y la organización, cuando ya no pueden dar salida a sus deseos y procesos creativos / inventivos, terminan enfermándose y los entornos organizacionales pueden volverse estresantes para las enfermeras (88).



A. Responsabilidad laboral

- Cantidad de trabajo.

La cantidad es la asignación numérica de una magnitud matemática a una característica que puede medirse por el número de elementos de un conjunto. El trabajo de enfermería es un trabajo que se encuentra en constante presión de trabajo, enfrentada al dolor, sufrimiento, desesperanza, muerte, desconsuelo, impotencia y angustia; si se produce daño, por el cansancio emocional que traen sus horarios y el desequilibrio de las interrelaciones con colegas, la organización, los pacientes y la carga de trabajo, ello afectar deterioro en la calidad del cuidado (88).

- Carga de responsabilidad

La carga de trabajo incluye las exigencias psicológicas y físicas que un trabajo impone a la persona que la realiza ya sea esfuerzos, manipulación de cargas, posturas de trabajo, niveles de atención, etc.; que van relacionados con cada clase de actividad los cuales se analizan para determinar la carga de trabajo física como mental del puesto de trabajo(89).

B. Presión recibida ante la cantidad y la calidad del trabajo.

Los trabajos que causan mucha presión son los que exigen demasiado del empleado, sin embargo, le brinda muy poco control de cómo realizar el trabajo. La presión laboral es padecida a consecuencia del trabajo que se realiza y la calidad de tener conocimiento y dominio de lo que se debe hacer y poseer las herramientas necesarias para realizarlo adecuadamente. Así mismo según el Ministerio de Salud (90), la calidad de atención está considerada como un fundamento que direcciona a los profesionales de la salud al momento de brindar atención al paciente que acude para ser atendido.



Las enfermeras estresadas son más susceptibles a la ocurrencia de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y también pueden desarrollar sus actividades de manera ineficiente, lo que sin duda tiene consecuencias negativas para las personas y / o la población atendida. Además de este problema, existe la gran carga horaria que los trabajadores de la salud, incluidos los profesionales de enfermería, tienden a lograr, lo que hace que trabajen en exceso(11).

C. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer el trabajo.

El agobio es la sensación de inquietud intensa provocada por una situación u obstáculo que cuesta mucho de superar. La prisa es la prontitud y rapidez con que sucede o se realiza una cosa (55). Después de largos períodos sin descanso realizando la actividad, y la ejecución de varias horas extraordinarias, falta de descansos y vacaciones, el empleado o trabajador puede ser víctima de diversas enfermedades, como el síndrome de “fatiga profesional” típico de los trabajadores (91).

D. Conflictos en el trabajo

El conflicto es la oposición o desacuerdo entre personas, los conflictos en el ambiente laboral se sostienen como las diferencias que pueden originarse entre trabajadores y jefes, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo (92).

E. Falta de tiempo para la vida personal.

Se define la palabra “falta” como el hecho de no tener aquello que se indica, y de haber aquello, es menor de lo necesario”. Es importante crear un equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores a causa de que beneficia a la salud física y mental, su satisfacción y su compromiso con la empresa. (93).



F. Incomodidad en el trabajo

La incomodidad es el sentimiento subjetivo de desagrado sin embargo no todos se sienten incómodos en las mismas situaciones. Puede producirse la incomodidad por trastornos físicos, por ejemplo, estar parado todo el día sin descansar o estar sentado en una silla mal diseñada, etcétera. Los dolores corporales de igual manera nos hacen sentir incómodos (10).

G. Interrupciones molestas.

Una interrupción es el rompimiento en la secuencia de la atención de una consulta. La interrupción ocurre cuando el trabajo principal es suspendido para que se pueda ejecutar una actividad secundaria. Las cuales pueden ser un factor inquietante y perturbador, dañando la concentración del profesional y causando demora en la atención del paciente, lo que dificulta que termine, con éxito, las actividades realizadas, que puede favorecer la ocurrencia de errores que colocan a los pacientes en riesgo (94).

H. Estrés y esfuerzo emocional.

El estrés es una reacción fisiológica del organismo en los que diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se distingue como amenazante o de demanda aumentada. El estrés es nuestra particular forma de afrontar y adaptarnos a varias situaciones y demandas que se presentan. Por otro lado el esfuerzo emocional es comprendido como una conducta requerida dentro del entorno del trabajo que implica efectuar una exigencia ajena a la persona (95).

I. Consecuencias negativas del trabajo

Una consecuencia es un suceso o acontecimiento que acontece o que resulta de otro suceso, o del efecto de una elección o de una circunstancia. Existen consecuencias positivas y negativas las cuales se diferencian por las



elecciones y acciones que se realizan, se clasifican en negativas cuando influyen negativamente a alguien en su salud, su vida personal, trabajo, etc. (96).

2.1.2.3.3. Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca es la motivación interna de uno mismo, la conducta motivada dirigida a la satisfacción profesional, en donde se consideran: el tipo de trabajo que realiza, la motivación que le brindan, la exigencia de la capacitación, el apoyo familiar y las ganas de ser creativo. De la misma manera, la capacitación que recibe y el apoyo del equipo (97).

A. Motivación

La motivación es la fuerza que nos incentiva a realizar algo o un anhelo, es decir, es el impulso que conduce a una persona a elegir y ejecutar una acción entre varias alternativas que se presentan en una situación. Es importante porque éste suma eficacia al trabajo colectivo con la finalidad de conseguir los objetivos de la institución, ya que impulsa al individuo a la búsqueda permanente de mejores situaciones a fin de realizarse personal y profesionalmente (98).

La motivación es un elemento importante en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en el cual logra la mayor preponderancia, al ser la actividad laboral que se desempeña, la labor que ocupa la mayor parte de la vida, es necesario que el trabajador este motivado, de tal manera que el trabajo no se convierta en una actividad opresora; la motivación hacia al trabajo tiene varias consecuencias psicológica positivas tales como: la autorrealización, el sentimiento de utilidad y elevar el autoestima. La productividad y la calidad en el trabajo dependen no solo de los empleados también de la cultura y el clima organizacional ya que estos dos elementos promueven la motivación. Cuando el personal trabaja desmotivado, lo manifiesta de diferentes maneras, una de esas es la falta de deseos de asistir a su lugar de trabajo. En estas condiciones su rendimiento será deficiente, generando él mismo más desmotivación en el grupo (5).



B. Apoyo familiar

El apoyo familiar se refiere a la presencia de la unión en la familia cuando se está pasando por un proceso de enfermedad, discapacidad, etc, o se impulsa a algo a uno de sus miembros de la familia, donde quienes la conforman ofrecen su apoyo emocional, manteniendo una buena comunicación, participando activamente en su cuidado y recuperación estando en contacto con demás miembros de la familia(72).

C. Creatividad

Según Flanagan (99), la creatividad se demuestra inventando o descubriendo una solución a un problema demostrando cualidades excepcionales en la solución del mismo. El profesional de enfermería necesita mantenerse actualizado y adaptarse a los cambios, no temerle a los mismos, para no desaparecer innovando nuevas formas de hacer nuestro trabajo lograremos avanzar, para ello necesitaremos que la creatividad germine en ambientes e instituciones que favorezcan la libertad de pensamiento, la motivación, facilitándole el tiempo para explorar nuevas formas de hacer las cosas, lo que potenciara el pensamiento creativo.

D. Descontento laboral

El descontento es el sentimiento de disgusto e insatisfacción , la insatisfacción con el trabajo depende de varios factores como el entorno físico donde laboran, cuando empleador no lo llama por su propio nombre y no existe un buen trato, o no se percibe de logro y realización que le procura el trabajo (100).

E. Capacitación



La capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo permanente para mejorar las competencias y habilidades de las personas. Además, que está orientada a la preparación técnica del recurso humano de las organizaciones para que se desempeñen eficientemente en las funciones asignadas y produzcan resultados de calidad, de buenos servicios a sus clientes, por medio de la capacitación se alcanza el perfil del recurso humano que se adecue a las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes requeridos en un puesto asignado(101).

F. Vocación: Importancia del trabajo para la vida de otras personas.

La enfermería es una profesión que brinda los cuidados a las personas, familias, grupos y comunidades en todas las etapas de vida, ya sea enfermos o sanos, e incluye la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad. Las funciones sustanciales de Enfermería es la protección de las personas a su cargo, la promoción de un entorno saludable, la investigación, la gestión de los cuidados a pacientes y en los sistemas de salud (102).

G. Seguridad: Claridad de las acciones a realizar.

La claridad es la cualidad de ser claro ya sea: limpio o que se distingue bien, etc. La seguridad de los pacientes es de suma importancia en la gestión de calidad del cuidado, de ahí surge la importancia sobre la magnitud que tiene el problema de eventos adversos, para prevenir su ocurrencia y se deben de progresar en acciones que garanticen una práctica segura es necesario tener claridad en los procedimientos que se realizan. Se trata de una obligación de todas las instituciones formadoras del talento humano, profesionales, prestadoras de servicios de salud y de la comunidad para una atención segura y de calidad (99).

H. Apoyo mutuo



El apoyo es la acción en donde una persona brinda ayuda a otra para conseguir algo y/o favorecer al desarrollo de algo, es por ello que en el ambiente laboral la colaboración y ayuda mutua causa un enfrentamiento colectivo de las dificultades, traslado de conocimientos y experiencias entre compañeros, fraternidad y apoyo(12).

El equipo se forma con la convicción del cumplimiento de metas propuestas a través de la integración de los conocimientos, compañerismo, ayuda, capacidades, habilidades, información y, en general. (83).

I. Orgullo del trabajo

El orgullo es el sentimiento de satisfacción frente a algo propio o cercano a uno que se considera meritorio. El profesional de enfermería brinda cuidados a persona, familia y comunidad desde los diferentes roles que abarca el sistema de salud y que influye en la calidad de vida de la de las personas es ahí donde radica su importancia (103).

2.1.2.4. Medición de la Calidad de Vida en el Trabajo

Para la presente investigación se tomó en cuenta la clasificación de la calidad de vida en el trabajo realizada por Fuentes quien lo expresa de la siguiente manera:

- Excelente calidad de vida en el trabajo: cuando existe excelente satisfacción laboral, excelentes relaciones interpersonales, autoestima alta positiva, un ambiente laboral muy adecuado y que los aspectos personales sean muy óptimos.
- Bueno calidad de vida en el trabajo: cuando existe buena satisfacción laboral, buenas relaciones interpersonales, autoestima



positiva, un ambiente laboral adecuado y que los personales sean óptimos.

- Regular calidad de vida en el trabajo: cuando existe satisfacción laboral regular, relaciones interpersonales regulares, autoestima regular, un ambiente laboral inadecuado y que los aspectos personales sean no tan óptimos.
- Deficiente calidad de vida en el trabajo: cuando existe mala satisfacción laboral, malas relaciones interpersonales, autoestima mala, un ambiente laboral muy inadecuado y que los aspectos personales sean pésimos (104).

2.1.1. CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

La calidad de vida en el trabajo es el equilibrio entre las exigencias laborales y la capacidad que poseen las licenciadas para sobrellevarlas con el objetivo de obtener un desenvolvimiento eficiente; donde consagra al empleado condiciones laborales adecuadas a sus demandas, entre contextos físicos-ambientales donde se desenvuelva de modo práctico y con elevados niveles de identidad, encaminándose al logro de posiciones deseables y sostenibles de productividad, eficiencia y eficacia (16) (12) (2).

Según Guízar (105), sostiene que la calidad de vida en el Trabajo se vincula con la condiciones positiva o negativamente en un medio laboral en donde su propósito básico es concebir un ambiente excelente para los empleados el cual contribuya a la salud económica de la organización, en razón de que la calidad de vida en el trabajo está en estricta relación con la actividad que se realiza en el ambiente laboral con el contacto con pacientes, elevada carga laboral, nula o escasos incentivos laborales, conflictos en el trabajo o relaciones interpersonales perjudiciales, ambientes precarios o y/o deteriorados, carencia de materiales e insumos, sensación de excesivo control o supervisión sin razón, carencia de capacitaciones o ascensos profesionales, entre otros; lo cual es concebido como extenuantes, estresantes y altamente insatisfactorias (12).



Cuando las condiciones laborales y los factores humanos están en equidad, el trabajador concibe sentimientos de confianza en sí mismo, posibilitando la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud, permitiendo aumento en la productividad (106).

Según Marrau, Luquez y Gogoy (107), el trabajo está estrechamente relacionado con el hombre, dado que es el principal actor en el medio laboral, es por ello que el recurso humano se constituye una variable muy estratégica, lo que resalta la importancia en las organizaciones de desarrollar y promover en sus trabajadores la capacidad de innovación, responsabilidad, autonomía y una grado adecuado de autoestima ya que el trabajador es el principal objeto y sujeto de carácter activo que transforma y se transforma en el desarrollo de dicha actividad.

Según Alles (107), asimismo señala que la actualidad conocida como la era del conocimiento y la información, se resalta las competencias y habilidades humanas debido a que las características subyacentes de un individuo o persona están relacionados vigorosamente a un estándar de efectividad en un desempeño superior en un trabajo o situación.

Por otro lado Moreno (12), refiere que la calidad de vida laboral alberga todas aquellas condiciones vinculadas con el trabajo, los cuales son los turnos, el salario, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las oportunidades de carrera profesional, las relaciones humanas entre otros, que pueden ser destacables para la motivación y el rendimiento en el trabajo

De igual manera Newstron (2) menciona que la calidad de vida en el trabajo es el recurso por el cual las organizaciones aceptan su responsabilidad de fomentar labores y condiciones laborales de excelencia tanto para los empleados como para la solidez económica de la entidad, es por ello que las organizaciones modernas deben orientarse a ofrecer a los empleados condiciones favorables y un ambiente confortable de trabajo, de esta manera las organizaciones podría alcanzar sus propósitos; teniendo en cuenta que la calidad



de vida en el trabajo se encuentra en estricta relación con aspectos como: la actividad que se realiza en el ambiente laboral, el contacto con pacientes, la elevada carga laboral, escasos incentivos laborales, conflictos en el trabajo o relaciones interpersonales perjudiciales, ambientes precarios o y/o deteriorados, carencia de materiales e insumos, sensación de excesivo control o supervisión sin razón, carencia de capacitaciones o ascensos profesionales, entre otros; lo cual es concebido como extenuantes, estresantes y altamente insatisfactorias (12).

Además que García, Pomares, Pardo y Del Monte, reportaron que las enfermeras se encuentran desmotivadas por el exceso de trabajo, el escaso apoyo directivo, por la falta de autonomía, sueldos bajos, falta de reconocimiento y promoción, exceso de trabajo, extenuantes turnos y horarios laborales, lo cual los conlleva a presentar una calidad de vida laboral disminuida (2), es por ello que tener buena calidad de vida en el trabajo es beneficiosa tanto para la organización como para el trabajador, lo que se puede reflejar en: Evolución y desarrollo del trabajador, una elevada motivación, mejor desenvolvimiento de sus funciones, menor rotación en el empleo, menores tasas de ausentismo, menos quejas, tiempo de ocio reducido, mayor satisfacción en el empleo y mayor eficiencia en la organización(16).

Por otro lado las relaciones del entorno familiar pueden influir en la calidad de vida en el trabajo del profesional, debido a que la familia es el núcleo de la sociedad y está relacionada al éxito o fracaso de cada individuo que la compone, es por ello que al estudiar las condiciones laborales, no sólo se deben estudiar las condiciones particulares de un trabajador en su situación específica al interior de la empresa, taller o fábrica, sino que es necesario enmarcar este análisis en un entorno macro social y económico en el cual se circunscribe el empleo, indudablemente ello afecta directamente los procesos vinculados a él.

Por ello Casas, Repullo y Cañas (108), mencionan que en la calidad de vida laboral influyen las relaciones de responsabilidades familiares y laborales del empleado, debido a que la familia constituye la red social primaria y está directamente impactada por el éxito o no del trabajo de sus integrantes ocupados



laboralmente; contempla un componente objetivo que tiene “que ver con el entorno en que se realiza el trabajo”(16).

Respecto a ello la Organización Panamericana de Salud (109), en una publicación en su página oficial indica que el trabajo no solamente es una fuente de ingresos económicos para suplir las necesidades, sino también un aspecto fundamental, debido a que incide en el estatus, las relaciones sociales, salud y oportunidades de vida del trabajador.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Según Tafur (110), el marco conceptual es el conjunto de conceptos que presenta un investigador cuando realiza el sustento teórico de un tema de investigación.

- 2.2.1. **Condición:** La Real Academia Española da como su definición “requisito o circunstancia indispensable para algo”, entendiéndose por que lleva la idea de anterioridad, entendiéndose por esto “ con la condición de”, en otras definiciones se considera como “la naturaleza o conjunto de características propias y definitorias de un ser o algo” (111).
- 2.2.2. **Condición Laboral:** Según la Organización Internacional del Trabajo (11), se denomina condición laboral a cualquier aspecto y/o característica que posee un valor significativo en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador; los cuales determinan la realización de una tarea de manera eficiente o deficiente en su ambiente de trabajo (106).
- 2.2.3. **Condiciones Individuales:** Son condiciones endógenas, propias e intrínsecas del individuo que lo hacen único e irreplicable, de acuerdo con lo expuesto como diversidad de la fuerza laboral, las características humanas individuales hacen que las personas sean diferentes unas de otras(11).
- 2.2.4. **Condiciones Intralaborales:** Son las condiciones que se encuentran dentro del ambiente de trabajo y están compuestas por : factores ambientales



como: la iluminación y ventilación; carga física y mental como :posturas incómodas y sobrecarga laboral.; de seguridad como : la bioseguridad; y de la organización como: horario de trabajo, las relaciones interpersonales, etc (12).

- 2.2.5. **Condiciones Extralaborales:** Se refieren a las condiciones del entorno; pueden catalogarse en dos niveles de análisis: uno micro- social constituido por la situación económica, educativa y de relación en el grupo familiar y social cercano al trabajador; y las condiciones del macroentorno social formado por las condiciones de tipo económico, social y de vida de la localidad donde se desenvuelven el personal de enfermería(12).
- 2.2.6. **Calidad de vida :** La calidad de vida consiste en la sensación de bienestar que experimentan las personas y que representa en conjunto de sensaciones subjetivas personales de “sentirse bien”, es decir que la calidad de vida aborda un concepto multidimensional en donde se representa la autopercepción que tiene cada uno de su existencia que incluye características inherentes a la persona como la salud física , mental, social , estilo de vida , expectativas y el proyecto de vida(108) .
- 2.2.7. **Calidad de vida en el trabajo:** Según Fernández (76),la calidad de vida en el trabajo se refiere a un sentimiento de bienestar que favorezca el desarrollo personal, social y laboral del trabajador, en donde el trabajador percibe que la cantidad de servicios y recursos con que cuenta la organización donde trabaja son suficientes para afrontar las necesidades presentes.
- 2.2.8. **Apoyo directivo:** Se refiere al apoyo que reciben los trabajadores de parte del jefe o director de la organización donde laboran; es decir, la consideración demostrada hacia el trabajador, con respecto a su respaldo emocional percibido por la dirección (62).
- 2.2.9. **Carga de trabajo:** Es la percepción manifestada por los trabajadores con respecto a las demandas laborales; es decir, como se percibe su jornada



laboral de una manera agobiante, extenuante, interminable, estresante, o por el contrario percibir un ambiente positivo con una jornada laboral aceptable con horarios, trabajo en equipo que se cumpla con el tiempo establecido, sin prisas sino más bien de acuerdo a los estándares permitidos por la institución(2).

2.2.10. **Motivación intrínseca:** Es la motivación personal o de uno mismo, es decir, la forma de sentirse motivado para seguir laborando satisfactoriamente; donde se pone de manifiesto a factores motivadores como son el tipo de trabajo que desempeña, experiencia ganada, capacidad resolutiva, y creatividad demostrada (97).



2.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

I. A nivel Internacional:

En México en el año 2015, un estudio realizado con el objetivo de determinar factores sociodemográficos y de organización del trabajo que se relacionan con la percepción de la calidad de vida laboral de licenciados en enfermería en un Hospital Privado del Noroeste de México. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, con una muestra de 55 individuos, se utilizó la técnica encuesta y el instrumento “CVL-GOHISALO” con Alpha de Cronbach de 0.957, el procesamiento de datos se realizó en el paquete estadístico SAS versión 9.1, 2001, con estadística descriptiva y análisis de correlación, prueba T de Student, análisis de varianza (ANOVA) y análisis de regresión múltiple. Se verificó el supuesto de normalidad a través de la prueba de Shapiro-Wilk, U de Mann-Whitney y de Kruskal-Wallis. Resultados: 61.82% perciben un nivel medio de calidad de vida laboral. Se concluyó en que las variables sexo, edad, condición de pareja, antigüedad en la institución, turno en que labora, servicio y tener otro trabajo influyen en la CVL de los licenciados en Enfermería, en cuanto a alguna de las dimensiones que la conforman, siendo la variable edad la que se relaciona con la mayoría de las dimensiones de la CVL, mientras que la variable presencia de hijos, no se relaciona con ninguna de las dimensiones de la CVL de licenciados en enfermería, es decir tener o no tener hijos no influye en el nivel de CVL de licenciados en enfermería(77).

En México en el año 2014, un estudio realizado con el objetivo de conocer la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) del Personal de Enfermería de la Secretaría de Salud Pública de Hermosillo, Sonora, México del primer, segundo y tercer nivel de atención y las características biosociodemográficas y factores del trabajo con las que se relaciona, la investigación fue cuantitativa, correlacional, transversal y comparativa. La muestra fue probabilística, estratificada por nivel de atención y categoría de enfermeras, considerando un error del 5% y un 10% de pérdida, el tamaño fue de 345 personas. Para la recolección de datos se utilizó la técnica encuesta el



instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo “CVT – GOHISALO” validado en población mexicana, con Alpha de Cronbach para esta investigación de 0.957. El análisis estadístico se realizó a través de software SPSS versión 15. Se utilizaron técnicas de estadística descriptiva e inferencial. Los resultados fueron que el promedio de CVT global del personal de enfermería es de 207.31 que indica un nivel medio de CVT. Respecto a Satisfacción por el trabajo 53% y 40.3% del personal de primer y segundo nivel respectivamente, tienen alta satisfacción por el trabajo, mientras que 60.2% de los que laboran en el segundo nivel de atención evalúan su satisfacción laboral como baja. Se concluye que el personal de enfermería que encuentra medianamente satisfecho con su CVT. (6).

En Colombia en el año 2014, se realizó un estudio con el objetivo de evaluar la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de la salud que laboran en una ESE de tercer nivel de complejidad en la ciudad de Bogotá, 2012-2013; la investigación fue tipo descriptivo de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo. La muestra fue de 110 profesionales de enfermería y medicina con mínimo con un año de antigüedad laboral, vinculados a una Empresa Social del Estado mediante contrato o nómina, manteniendo un nivel de confianza de 95% y un error máximo admisible de 7,36. La participación total fue de 103 profesionales (68 médicos y 35 enfermeros). Se utilizó el instrumento CVT-GOHISALO que cuenta con los niveles de confiabilidad y consistencia para el cumplimiento del objetivo. Se encontró que los hombres constituyen el 70% del gremio médico, mientras en enfermería las mujeres alcanzan el 88%, de ahí radican profundas diferencias de género. La calidad de vida en el trabajo de los profesionales de la salud fue globalmente percibida como baja, encontrando que en cada una de las siete dimensiones evaluadas pocas veces se lograba un puntaje medio (108).

En Ecuador en el año 2016, se realizó un estudio con el objetivo de determinar el nivel de percepción de la calidad de vida laboral y los factores asociados en el personal asistencial de enfermería del hospital José Carrasco Arteaga. Tipo de estudio observacional analítico de corte transversal, que utilizó el cuestionario CVT- GOHISALO para la evaluación de calidad de vida



laboral. La muestra estuvo conformada 221 individuos. Resultados: De los participantes el 95,2% son mujeres la edad promedio es de 34,8 años, de los factores en estudio se encontró que se asocian a la CVL el sexo, vivir en familias disfuncionales, poseer hijos menores de dos años, el tiempo al rol doméstico y el nivel socioeconómico. El personal de enfermería cuenta con una CVL media, sin embargo se deberá brindar mayor atención debido a que el 41,6% la evaluó como baja. Se determinó los factores que se asocian a la CVL baja (79).

En Bolivia en el año 2011, se realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y las condiciones de trabajo hospitalario. El estudio fue descriptivo correlacional y transversal. La muestra fue de 55 elementos del personal de enfermería de un hospital de Durango. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para medir satisfacción laboral se aplicó la escala general de satisfacción NTP 394 versión española adaptada al contexto mexicano de Pérez-Bilbao, para condiciones de trabajo se utilizó cuestionario ex profeso. El procesamiento y análisis fue realizado en el programa (SPSS) versión 17.0 se aplicó estadística descriptiva con frecuencias absolutas y relativas, para probar la hipótesis se utilizó medida no paramétrica rho de Spermán. En los resultados las condiciones de trabajo 54.5% del personal considera las condiciones físicas regulares, condiciones psicológicas 49.1 % las percibe regulares y 40% condiciones sociales las considera buenas. La correlación entre ambas variables se encuentra débil ($\rho = -.149$), la prueba de hipótesis señala que no fue estadísticamente significativa. En conclusión la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo son uno de los principales determinantes del comportamiento organizacional ya que se centra en el desempeño y el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente laboral (5).



II. A nivel Nacional:

En Amazonas en el año 2013, se realizó una investigación que tuvo como objetivo general de determinar la relación que existe entre condiciones laborales e identidad profesional de las enfermeras y enfermeros, Hospital de Apoyo Santiago Apóstol, Utcubamba, Amazonas 2013. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal. La muestra fue de 23 profesionales de enfermería. La técnica fue el cuestionario; el método la encuesta y los instrumentos fueron dos formularios de preguntas, elaborados por la investigadora, el primero determinó las condiciones laborales. Los resultados fueron que del 100% (23), de las enfermeras y enfermeros que laboran en el Hospital de Apoyo Santiago Apóstol, del distrito de Utcubamba, región de Amazonas, el 13% (3) laboran en condiciones laborales inadecuadas y tienen una identidad profesional media, asimismo el 44% (10) desempeñan su labor en condiciones laborales inadecuadas; sin embargo tienen identidad profesional alta, también se observó que el 4% (1) trabajan en condiciones laborales adecuadas y tienen identidad profesional media, además que el 39% (9) trabajan en condiciones laborales adecuadas y tienen identidad profesional alta (10).

En Lambayeque en el año 2017, se realizó un estudio de tipo cuantitativo, se encuentra respaldado en la teoría de Adaptación de Callista Roy. Tiene por objetivo determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo. La población estuvo constituida por 28 enfermeras del servicio de centro quirúrgico. Los instrumentos para la recolección de datos fueron el Cuestionario de calidad de vida profesional y el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados obtenidos concluyen que más del 50% de profesionales de enfermería percibe un nivel regular de calidad de vida profesional (66,7%), seguido de una mala percepción (25,0%) y el 21,3 % restante percibe una buena de calidad de vida profesional. Respecto a la satisfacción laboral, más del 50% de profesionales de enfermería percibe un nivel moderado de satisfacción laboral (66,7%) seguido de un nivel alto (25%) sólo el 21,3% restante percibe una baja



satisfacción laboral. Así mismo, existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería (97).

En Lima en el año 2016, se realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras. El método que se empleó fue hipotético-deductivo, el tipo de estudio fue una investigación básica descriptiva. Asimismo, fue de diseño correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 120 profesionales de enfermería. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios tipo Escala de Likert. Luego de concluida la recolección de datos, estos fueron procesados en forma manual y mediante el uso de paquete estadístico Microsoft Excel y SPSS versión 20.0; en los resultados se evidencia que las condiciones de trabajo desfavorable condicionan una calidad de vida laboral insatisfecha en un 16.7%, y que las condiciones laborales favorables condicionan una calidad de vida laboral satisfecha en un 34.4 %. La investigación concluye que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (2).

Otro estudio realizado en Lima en el año 2018, con el objetivo de determinar las condiciones laborales relacionadas a la habilidad del cuidado humanizado que posee el enfermero/a del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en Lima 2018. Tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra constituida por 196 profesionales de enfermería que laboran en las áreas de hospitalización, los cuales fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el inventario de habilidades del cuidado y un cuestionario de condiciones laborales. Para el procesamiento de la información se utilizó el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 24. En los resultados se llegó a que en la habilidad del cuidado humanizado se halló el 75,15% nivel medio, el 18,93% nivel bajo y el



5,92% nivel alto. De igual forma, en las condiciones laborales expresadas resultaron con 80,47% nivel regular, el 19,53% nivel buena. Al correlacionar las dos variables de estudio se encontró que la habilidad del cuidado humanizado mantiene un nivel medio en relación a las condiciones laborales con un nivel regular 61,5%, según dimensiones en habilidad del cuidado humanizado, los resultados muestran que en la dimensión conocimiento el 42% obtienen un nivel alto, en la dimensión valor el 71,6% obtienen un nivel bajo, y en la dimensión paciencia el 46,2% tiene un nivel medio. Se llegó a la conclusión las condiciones laborales que enfrenta el personal de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión se relaciona de manera significativa con el nivel de la habilidad del cuidado humanizado, es decir, a mayor nivel de condiciones laborales, mayor nivel de habilidad del cuidado humanizado (18).

Otro estudio realizado en Lima en el año 2017, con el objetivo de determinar los factores asociados a la calidad de vida profesional en enfermeros de un hospital público de Lima Norte. Metodología: El estudio fue explicativo, transversal. La muestra estuvo conformada por 92 enfermeros. La variable dependiente fue la calidad de vida profesional. Se emplearon las pruebas de Chi cuadrado y de T student para el análisis bivariado. Para medir la fuerza de asociación se utilizó la regresión logística de Poisson calculando razón de prevalencias (prevalence ratio, PR) e intervalos de confianza al 95% con una significancia menor o igual a 0.05. Los resultados fueron que el 51% tuvo una calidad de vida profesional buena. Los enfermeros que laboran en el servicio cirugía tienen menos posibilidad de tener calidad buena. Por otra parte los que laboran en un turno matutino tienen más posibilidades de tener una carga laboral alta. Se concluyó que laborar en el servicio cirugía A está asociado con la CVP baja mientras que atender a una mayor cantidad de pacientes está asociado con la CVP buena. Asimismo, se encontró asociaciones significativas entre los factores laborales y las dimensiones de la CVP global (75).

En Arequipa en el año 2015, realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza -



Arequipa. El tipo de estudio fue una investigación básica descriptiva. Asimismo, fue de diseño correlacionar y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 173 profesionales de enfermería. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios: Condiciones de trabajo del personal de enfermería en servicios de alta complejidad y calidad de vida profesional (CVP-35). El procesamiento y análisis de datos se efectuó mediante el programa SPSS y se utilizó la prueba estadística no paramétrica del Chi Cuadrado, en los resultados se encontró un alto porcentaje de enfermeras que perciben una buena calidad de vida laboral (87.4) y su percepción de calidad de vida (44.1%), en tanto la dimensión demanda de trabajo, lo perciben como regular 67.6% (sobrecarga, falta de tiempo, estrés, interrupciones molestas), y se demostró que existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza (12).

En Huancayo en el año 2017, realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre las condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del Hospital Regional Ramiro Priale Priale ESSALUD – Huancayo. Se realizó un estudio descriptivo trasversal de tipo correlacional. La muestra fue determinada por muestreo aleatorio simple resultando 120 enfermeras a quienes se les aplicó, la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario denominado “Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería” y la “Escala de fatiga - Check List Individual Strength (CIS)”. Se comprobó la validez de los instrumentos por medio del análisis factorial y la confiabilidad con los datos obtenidos en una prueba piloto; entre los resultados se destaca que de forma general el 36.7 % de enfermeras califican malas sus condiciones de trabajo y el 48.4 % declaran encontrarse fatigadas con el trabajo que realizan; también se evidencia que cuando se precarizan las condiciones de trabajo de la enfermera en general, se incrementa la fatiga en las enfermeras (11).

En Huancavelica en el año 2018, se realizó un estudio con el objetivo de determinar las condiciones de trabajo hospitalario y su relación con los



riesgos laborales a la que está expuesto el profesional de enfermería del Hospital Regional “Zacarías Correa Valdivia”- Huancavelica. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La muestra fue de 63 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta cuyos instrumentos validados como el cuestionario para medir las variables de condiciones de trabajo hospitalario y riesgos laborales. Se organizó los datos recolectados para la representación de los mismos haciendo uso del paquete estadístico IBM SPSS Statistics. Los resultados fueron que el 58,7% de profesionales de enfermería del Hospital Regional “Zacarías Correa Valdivia” Huancavelica laboran en 44,4% de los profesionales de enfermería refieren que laboran en regulares condiciones hospitalarias, 34,9%; refieren que laboran en deficientes condiciones, y 20,6%, considera que laboran en buenas condiciones. El 66,7%; refieren que están expuestos a altos riesgos biológicos. El 50,8% expuestos a altos riesgos químicos. refieren que laboran en malas condiciones de trabajo hospitalario y están expuestos a riesgos laborales medio 15,9%; a regulares condiciones de trabajo hospitalario y riesgos laborales medios y, 14,3%; a regulares condiciones de trabajo hospitalario y altos riesgos laborales (39).

III. A nivel Regional:

En Puno en el año 2019, se realizó una investigación con el objetivo “Determinar la Calidad de Vida Laboral del Profesional de Enfermería en los Hospitales Manuel Núñez Butrón de Puno e Hipólito Unanue de Tacna – 2018”. El estudio fue de tipo descriptivo, con diseño comparativo de corte transversal. La población estuvo constituida por 102 enfermeros del hospital de Puno y 99 del hospital de Tacna. Y la muestra estuvo conformada por 36 enfermeros de cada hospital, los cuales se obtuvieron mediante el muestreo probabilístico y seleccionados mediante criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario con 50 preguntas correspondientes a satisfacción laboral, el tratamiento estadístico se recurrió al análisis porcentual mediante Microsoft Excel. Los resultados fueron que el 61,11% de los enfermeros en el hospital de Puno presentan buena calidad de vida laboral, a diferencia de los



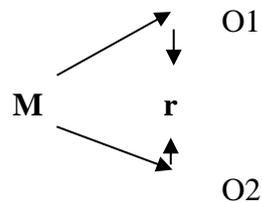
del hospital de Tacna con un 58,33% regular calidad de vida laboral; en cuanto a satisfacción laboral los enfermeros de hospital de Puno perciben satisfacción buena con 60,81%, mientras en el hospital de Tacna el 57,58% regular; referente a las relaciones interpersonales en los hospitales de Puno y Tacna son buenas con un 55,56% y 52,78%, respectivamente; mientras que un 41,61% percibe buena autoestima en ambos hospitales; referente al ambiente laboral, el 50.00% de los enfermeros del hospital de Puno califican como regular y en Tacna un 44,44% como malo; y en el aspecto personal en ambos hospitales son regulares con un 47,22%. Concluyéndose que la calidad de vida laboral de los enfermeros en el hospital de Puno es buena y en Tacna es regular (104).

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo - correlacional, puesto que se recogieron y analizaron datos cuantitativos sobre variables y se estudió la relación que existe entre variables cuantificadas. El diseño fue no experimental de corte transversal debido a que se realizó un corte en el tiempo donde se recogió la información (112). El esquema es el siguiente (113):



Donde:

M : Muestra.

O1 : Condiciones Laborales.

O2 : Calidad de vida en el trabajo.

r : Correlación entre O1 y O2 .

3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO

El presente estudio se realizó en el Hospital Regional Manuel Núñez Butron, el cual se encuentra ubicado en la Av. El Sol N° 1022 de la ciudad, provincia y departamento de Puno, es el distrito más poblado de la Provincia de Puno, ubicado en el altiplano a una altura de 3 848 m sobre el nivel del mar, a orillas del Lago Titicaca el lago navegable más alto del mundo (19).

El Hospital Regional Manuel Núñez Butrón es de categoría II-2, es parte de la Dirección Regional de Salud Puno, depende administrativa y económicamente del Gobierno Regional se ubica en la zona sur de la ciudad de Puno, en el barrio Victoria con un área de 7167 metros cuadrados, sus límites son: por el norte con la Calle Ricardo Palma, por el Oeste con la calle Tacna e Ica, por el sur con la calle José Antonio Encinas y por el este con la Avenida El Sol.

Actualmente el hospital tiene una antigüedad de 50 años. El horario de atención es de 24 horas, siendo un establecimiento de referencia regional, brinda atención integral ambulatoria y hospitalaria especializada y otras atenciones médico quirúrgicas de carácter recuperativo a través de sus unidades funcionales puestas a disposición de la población y con una capacidad resolutive acorde a la demanda de servicios de salud (20).

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. **Población:** La población estuvo representada por 107 enfermeras de los diferentes servicios del Hospital Regional Manuel Núñez Butron de Puno.

| SERVICIOS | NÚMERO DE PROFESIONALES |
|-------------------------------|-------------------------|
| Cirugía A (Especialidades) | 11 |
| Cirugía B (General) | 8 |
| Medicina A (especialidades) | 10 |
| Medicina B (general) | 6 |
| Emergencia | 11 |
| Unidad de Cuidados Intensivos | 10 |
| Centro Quirúrgico | 14 |
| Neonatología | 10 |
| Pediatría | 5 |
| Gineco-Obstetricia | 6 |
| Consultorios Externos | 16 |
| TOTAL | 107 |

Fuente: Rol mensual de trabajo 2019.

3.3.2. **Muestra:** La muestra fue calculada mediante la siguiente ecuación matemática para muestras finitas por muestreo probabilístico, estuvo constituida por 84 profesionales de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butron de Puno (114).

$$n = \frac{N * P * Q * Z^2}{(N - 1) + E^2 * P * Q * Z^2}$$

-
-



- **Donde:**

N = Total de la población (107)

P= Proporción estimada (0.50)

Q = Complemento de P (0.50)

Z = Coeficiente de confiabilidad al 95% (1.96)

E = Error permisible (0.05).

- **Desarrollo de la fórmula:**

$$n = \frac{(107)(0.5)(0.5)(1.96)^2}{(107 - 1)(0.05)^2 + (0.5)(0.5)(1.96)^2}$$
$$n = \frac{102.7628}{1.2254} = \mathbf{84}$$

3.3.2.1. **Tipo de muestreo:** Se utilizo el muestreo probabilístico estratificado, ya que la población se divide en segmentos, se seleccionó la muestra aleatoriamente mediante un sorteo al azar a partir de los roles de trabajo de cada servicio(115)(116):

- **Formula:**

$$Ksh = \frac{nh}{Nh}$$

- **Donde:**

Ksh : Desviación estándar

nh : Muestra

Nh : Población

- **Desarrollo de la fórmula:**

$$Ksh = \frac{84}{107}$$

$$Ksh = 0.7850$$

Posteriormente de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (112) se halló la muestra para cada estrato a través de la siguiente formula :

- **Formula:**

$$nh = (Nh)(fh)$$



- **Donde:**

Nh : Muestra.

Nh : Población del estrato.

Fh : Fracción Constante.

- **Desarrollo de la fórmula:**

1. Cirugía A (especialidades) : $nh = (11)(0.7850) = 9$
2. Cirugía B (general) : $nh = (8) (0.7850) = 6$
3. Medicina A (especialidades) : $nh = (10)(0.7850) = 8$
4. Medicina B (general) : $nh = (6) (0.7850) = 5$
5. Emergencia : $nh = (11)(0.7850) = 9$
6. Unidad de Cuidados Intensivos : $nh = (10) (0.7850) = 7$
7. Centro Quirúrgico : $nh = (14)(0.7850) = 10$
8. Neonatología : $nh = (10) (0.7850) = 8$
9. Pediatría : $nh = (5) (0.7850) = 4$
10. Gineco-Obstetricia : $nh = (6) (0.7850) = 5$
11. Consultorios Externos : $nh = (16)(0.7850) = 13$

- Muestra probabilística estratificada de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butron.

| ESTRATO | SERVICIOS | POBLACIÓN (fh)=0.7850 Nh (fh)= nh | MUESTRA |
|----------------|-------------------------------|--|----------------|
| 1 | Cirugía A (Especialidades) | 11 | 9 |
| 2 | Cirugía B (General) | 8 | 6 |
| 3 | Medicina A (especialidades) | 10 | 8 |
| 4 | Medicina B (general) | 6 | 5 |
| 5 | Emergencia | 11 | 9 |
| 6 | Unidad de Cuidados Intensivos | 10 | 7 |
| 7 | Centro Quirúrgico | 14 | 10 |
| 8 | Neonatología | 10 | 8 |
| 9 | Pediatría | 5 | 4 |
| 10 | Gineco-Obstetricia | 6 | 5 |
| 11 | Consultorios Externos | 16 | 13 |
| | TOTAL | 107 | 84 |

Fuente: Elaborado por el investigador.



Criterios de inclusión:

- Profesional de enfermería que labora en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón.
- Profesional de enfermería que acepten y firmen el consentimiento informado para la aplicación del estudio.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado
- Profesionales de enfermería que no laboren en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón
- Profesionales de enfermería que se encuentren con licencia de salud o vacaciones.

3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM | VALOR FINAL | |
|---|---------------------------------|---|--|--|---|
| Condiciones laborales Es el conjunto de características presentes durante la realización de una actividad en el ambiente laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. | Condiciones Individuales | <ul style="list-style-type: none"> - Estado de salud física, mental - Satisfacción laboral - Exigencias laborales - Facilidad de aprendizaje - Autoconcepto e imagen personal - Comunicación - Creencias y valores - Expectativas de la formación - Toma de decisiones | (1, 2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) | Muy buenas (de 147.3 a 184) Buenas (de 110.5 a 147.2) | |
| | | Condiciones Intralaborales | <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones ambientales - Condiciones de carga física y mental - Condiciones de seguridad - Condiciones de organización | (11-21) (22-25) (26-30) (31-36) | Regulares (de 73.7 a 110.4) Malas (de 36.9 a 73.6) |
| | | Condiciones Extralaborales | <ul style="list-style-type: none"> - Situación socio económica, educativa de la localidad. - Situación y relación en el grupo familiar y social. - Efecto del trabajo en el medio familiar. | (39,40,38) (37,42,43,44) (41, 45,46) | Muy malas (de 0 a 36.8) |
| Calidad de Vida en el trabajo | | <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral - Satisfacción salarial - Posibilidad de promoción. | (1) (2) (3) | | |

| | | | | |
|--|-------------------------------------|---|---|--|
| <p>Es el sentimiento de bienestar físico, social, emocional que brota del equilibrio que el profesional distingue entre la cantidad de servicios de la profesión y los recursos con la que se cuenta para hacer frente a las necesidades en el ambiente laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón.</p> | <p>Apoyo Directivo</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Apoyo de jefes - Mejora de la calidad de vida - Información de los resultados de trabajo - Reclamaciones - Creatividad - Autonomía - Variedad laboral - Propuestas | <p>(4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11) (12)</p> | <p>Excelente (273-340). Buena (171-272) Regular (69-170) Deficiente (34-68)</p> |
| | <p>Carga de trabajo</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Presión recibida - Prisas y agobios - Conflictos - Vida personal - Incomodidad - Interrupciones - Estresantes | <p>(13,20) (14,15) (16) (17) (18) (19) (21) (22,23)</p> | |
| | <p>Motivación Intrínseca</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Apoyo familiar - Creatividad - Descontento laboral - Capacitación - Vocación - Seguro de sí - Apoyo mutuo | <p>(24) (25) (26) (27) (28,29) (30) (31) (33)</p> | |

Fuente: Cuestionario “Autoevaluación de Condiciones de Trabajo de Enfermería” adaptado por Berrospi y K. Martínez y cuestionario “Calidad de Vida Profesional” adaptado por Cabezas



3.5. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnica:

En el estudio se utilizó la técnica encuesta, dado que a través de ella se recolecto información de los sujetos de estudio respecto a las condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno.

3.5.2. **Instrumentos de recolección de datos:** En la presente investigación para determinar las condiciones laborales se utilizó el cuestionario: “Autoevaluación de Condiciones de Trabajo de Enfermería” y para medir la calidad de vida en el trabajo la “Escala de Calidad de Vida Profesional CVP”.

3.5.2.1. El Cuestionario denominado: “Autoevaluación de Condiciones de Trabajo de Enfermería”.

El cuestionario fue elaborado por Juan Carlos García Ubaque y colaboradores en Bogotá, Colombia; el cual fue adaptado por Fabiola Berrospi y Karina Martínez en el 2017 en Huancayo, Perú; consta de 46 preguntas donde para cada pregunta se le ofrece 5 opciones de respuestas, y se compone de 3 dimensiones:

1. Condiciones individuales que consta de 10 preguntas las cuales las integran interrogantes desde el número 1 a 10.
2. Condiciones intralaborales que consta de 26 preguntas las cuales las integran interrogantes desde el número 11 a 36.
3. Condiciones extralaborales que consta de 10 preguntas las cuales las integran interrogantes desde el número 37 a 46 (ANEXO N° 2).

a) Calificación del instrumento:

para el cuestionario de las condiciones tiene una escala tipo likert de 5 opciones que califica de la siguiente manera: muy buena: 4 puntos, buena: 3, puntos, regular: 2 puntos, mala: 1 punto, muy mala: 0 puntos; y para otros casos es:



muy de acuerdo: 4 puntos, de acuerdo: 3 puntos, ni de acuerdo ni en desacuerdo: 2 puntos, en desacuerdo: 1 punto, muy en desacuerdo: 0 puntos.

La medición del nivel de las condiciones laborales se realizó sumándose todos los puntajes para dar la puntuación total, obteniéndose de la siguiente manera la clasificación de acuerdo a Fabiola Berrospi y Karina Martínez (11) :

- Calificación global de las condiciones laborales de las enfermeras

| Nivel | Puntuación |
|--------------|----------------------|
| - Muy buenas | 147.3 a 184 puntos |
| - Buenas | 110.5 a 147.2 puntos |
| - Regulares | 73.7 a 110.4 puntos |
| - Malas | 36.9 a 73.6 puntos |
| - Muy malas | 0 a 36.8 puntos |

- Calificación de las condiciones laborales por dimensiones de las enfermeras

| DIMENSIONES | NIVEL | PUNTUACIÓN |
|-----------------------------------|--------------|--------------------|
| Condiciones Individuales | - Muy buenas | 33 A 40 puntos |
| | - Buenas | 25 A 32 puntos |
| | - Regulares | 17 A 24 puntos |
| | - Malas | 9 A 16 puntos |
| | - Muy malas | 0 A 8 puntos |
| Condiciones Intralaborales | - Muy buenas | 83.3 A 104 puntos |
| | - Buenas | 62.5 A 83.2 puntos |
| | - Regulares | 41.7 A 62.4 puntos |
| | - Malas | 20.9 A 41.6 puntos |
| | - Muy malas | 0 A 20.8 puntos |
| Condiciones Extralaborales | - Muy buenas | 33 A 40 puntos |
| | - Buenas | 25 A 32 puntos |
| | - Regulares | 17 A 24 puntos |
| | - Malas | 9 A 16 puntos |
| | - Muy malas | 0 A 8 puntos |

b) Validez y confiabilidad del instrumento:

El cuestionario fue sometido a validez de contenido, constructo y criterio por Juan Carlos García Ubaque y colaboradores en Bogotá, Colombia a través del



juicio de expertos; posteriormente en el 2016 fue validado a través de la opinión de expertos en un estudio en Lima – Perú, luego en un estudio en Huancayo en el 2017 fue sometió a validez de constructo mediante la prueba de KMO y Bartlett con un valor 0.88 y una significancia de 0.00.

Asimismo fue sometido a confiabilidad por Juan Carlos García Ubaque y colaboradores en Bogotá, Colombia mediante el alfa de Cronbach de 0.91; posteriormente cuestionario fue adaptado por Fabiola Berrospi Dionisio y Karina Martínez Hernández en un estudio en Huancayo el 2017 donde se le sometió confiabilidad a través del cálculo de Alfa de Cronbach con un valor de 0.86 (4)(2)(11).

Debido a la alta confiabilidad y validez del instrumento, se utilizó el cuestionario adaptado en Huancayo, sin embargo, en la presente investigación se sometió a confiabilidad a través de la prueba de confiabilidad mediante el cálculo de Alfa de Cronbach a través de una prueba piloto en una muestra de 13 licenciados de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca.

Se analizó la información, utilizando la opción de análisis de fiabilidad del software estadístico SPSS ver. 22, los resultados para este instrumento fueron:

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,756 | 46 |

El estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, señala un valor de 0.756 para un total de 46 Ítems o elementos formulados, contrastando con la escala de valoración se tiene que el coeficiente es aceptable, por lo cual se considera que el instrumento presenta buena fiabilidad y puede ser utilizado para los fines de la investigación (ANEXO N°5).



3.5.2.2. Cuestionario denominado: “Escala de Calidad de Vida Profesional

El cuestionario fue elaborado por Karasek en 1989 y adaptada por Cabezas en 1998; que mide multidimensionalmente la calidad de vida laboral; consta de 34 interrogantes que están divididas en tres dimensiones:

1. Apoyo directivo que consta de 12 interrogantes las cuales las integran interrogantes desde el número 1 al 12.
2. Carga de trabajo que consta de 11 interrogantes las cuales son desde la interrogante 13 a 23.
3. Motivación intrínseca que consta de 10 interrogantes que son desde la interrogante de 24 al 33.

Y se tiene como ultima interrogante el número 34 que es sobre la calidad de vida laboral (ANEXO N° 2).

a) Calificación del instrumento:

El cuestionario de calidad de vida en el trabajo utiliza una escala tipo Likert que califica de 1 al 10 tomando el número como 1 el valor mínimo y 10 como valor máximo, obteniéndose de la siguiente manera la clasificación de acuerdo al autor (117):

- Calificación global de la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras

| NIVEL | PUNTUACIÓN |
|--------------|----------------|
| - Excelente | 273-340 puntos |
| - Buena | 171-272 puntos |
| - Regular | 69-170 puntos |
| - Deficiente | 34-68 puntos |

- Calificación de la calidad de vida en el trabajo por dimensiones

| DIMENSIONES | NIVEL | PUNTUACIÓN |
|-------------------------|--------------|---------------|
| Apoyo Directivo: | - Excelente | 97-120 puntos |
| | - Bueno | 61-96 puntos |
| | - Regular | 25-60 puntos |
| | - Deficiente | 12-24 puntos |
| Carga de trabajo | - Excesiva | 89-110 puntos |
| | - Alta | 56-88 puntos |



| | | |
|------------------------------|--------------|---------------|
| | - Regular | 23-55 puntos |
| | - Bajo | 11-22 puntos |
| Motivación Intrínseca | - Excelente | 81-100 puntos |
| | - Bueno | 51-80 puntos |
| | - Regular | 21-50 puntos |
| | - Deficiente | 10-20 puntos |

b) Validez y confiabilidad del instrumento:

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

Asimismo cuenta con confiabilidad en su país de procedencia España, en cuanto a nuestro país fue sometido a confiabilidad por Y. Arana y F. Valencia en el 2015 en Arequipa se evaluó la consistencia interna del cuestionario con un valor de 0.81 de confiabilidad, posteriormente se sometió a confiabilidad en Lambayeque por M. Monte salve y C. Fuentes en el 2017 donde fue medida a través del coeficiente alfa de Cronbach donde se obtuvo el valor de 0,84 (12)(2)(97).

Debido a la alta confiabilidad y validez del instrumento, se utilizó en el presente estudio, sin embargo, en la presente investigación se sometió a confiabilidad donde sometió a la prueba de confiabilidad a través de cálculo de Alfa de Cronbach mediante una prueba piloto en una muestra de 13 licenciados de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca, y se analizó la información, utilizando la opción de análisis de fiabilidad del software estadístico SPSS ver. 22, los resultados para este instrumento fueron:

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,906 | 34 |



El estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, señala un valor de 0.906 para un total de 34 Ítems o elementos formulados, contrastando con la escala de valoración se tiene que el coeficiente es excelente, por lo cual se considera que el instrumento presenta buena fiabilidad y puede ser utilizado para los fines de la investigación (ANEXO N°5).

3.6. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los datos se recogieron en función de los objetivos de la presente investigación, es por ello se cumplió con los siguientes pasos:

3.6.1. De la coordinación:

- Se realizo coordinaciones con la señora Decana de la Facultad de Enfermería para el inicio de trámites para la ejecución de la presente investigación.
- Se solicito una carta de presentación a la decanatura de la Facultad de Enfermería dirigido al director del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, para se me brinden las facilidades para ejecutar el presente trabajo de investigación.
- Se presento el documento emitido por la Facultad de Enfermería al director del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón con el objetivo de obtener su autorización.
- Se coordino con la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación con la finalidad de obtener la autorización de la jefa del Departamento de Enfermería a fin de lograr su apoyo durante la ejecución del trabajo de investigación así también sobre la fecha y el tiempo de recolección de datos

3.6.2. De la ejecución:

- Una vez obtenida la autorización y realizado los trámites correspondientes se procedió a la ejecución de la investigación:



- Se solicitó la participación de las licenciadas de enfermería que salieron seleccionadas mediante el sorteo de las balotas a fin de que acepte participar en el estudio mediante la firma del consentimiento informado.
- Se hizo la entrega del cuestionario en forma personal, con el fin de controlar cualquier situación imprevista en un ambiente propicio y confidencial, para mayor comodidad de su desarrollo, explicándoles el procedimiento para el llenado de datos, el tiempo aproximado para responder los cuestionarios fue de 20 a 30 minutos (brindando orientación sobre el desarrollo del mismo).
- En ocasiones se les entregó los cuestionarios a las licenciadas de enfermería para una posterior entrega ya que la falta de tiempo no permitía a algunas licenciadas llenar las encuestas en el turno donde se realizó la recolección de datos.
- Sin embargo, se tuvo como un factor limitante el tiempo de ejecución, a causa de que llevo mucho tiempo recolectar datos de las licenciadas que salieron sorteadas para participar en el estudio, porque se les tenía que buscar de acuerdo a sus turnos establecidos.
- Así mismo, se realizó el control de calidad según el llenado de cuestionarios, identificado que todas se encuentran correctamente desarrolladas y codificadas adecuadamente, según a la entrega de cuestionarios. Se guardó la confidencialidad de los datos obtenidos.
- Una vez revisado la calidad del llenado de los cuestionarios y el codificado de los mismos se dio por finalizado la recolección de datos.

Consideraciones Éticas

Previamente a la recolección de datos se explicó el tema de estudio y objetivos de la investigación para adquirir el consentimiento informado, para posteriormente distribuir los instrumentos de investigación explicando las características del llenado, donde la información adquirida se consideró confidencial y se garantizó la privacidad, visto que los datos obtenidos solo fueron con fines exclusivos de la investigación.



3.7. PROCESAMIENTO INFERENCIAL Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la presentación de los resultados obtenidos, el plan se estimó de la siguiente manera:

1. Se reviso perspicazmente todos los datos llenados por los licenciados(as) de enfermería.
2. Se codifico cada uno los cuestionarios.
3. Se elaboro la matriz de datos en la hoja de cálculo del programa Excel en donde se descargó toda la información recolectada teniendo en cuenta los objetivos y variables.
4. Se exporto los datos del programa Excel y se sistematizo los datos con el paquete estadístico SSPS versión 23, donde se cruzó la variable “Condiciones Laborales “y “Calidad de vida en el trabajo”
5. Para la prueba de hipótesis, se realizó el análisis inferencial, se utilizó la fórmula estadística de correlación de Pearson siguiente:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Donde:

n = Número de datos.

f = Frecuencia de celda.

fx = Frecuencia de la variable X.

fy = Frecuencia de la variable Y.

➤ **Para el valor del coeficiente**

El valor de “r” se analizó de la siguiente manera:



La relación de las variables esta toma valores comprendidos entre -1 y $+1$ pasando por 0 .

- Si " r " es igual a -1.00 se interpreta como "correlación negativa perfecta", lo que indica, que "A mayor X, menor Y" o "a menor X, mayor Y", de manera proporcional, es decir, cuando X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad o viceversa.
- Si " r " es igual a $+1.00$ se interpreta como "Correlación positiva perfecta" lo que indica, que "A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y" de manera proporcional, es decir, cuando X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.
- Se tomo de referencia los siguientes valores para determinar la correlación de las variables según Hernández, Fernández y Bautista (112):

- 1.00 Correlación negativa perfecta
- 0.90 Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 Correlación negativa considerable.
- 0.50 Correlación negativa media.
- 0.25 Correlación negativa débil.
- 0.10 Correlación negativa muy débil.

0.0 . No existe correlación alguna entre las variables.

- + 0.10 Correlación positiva muy débil.
- + 0.25 Correlación positiva débil.
- + 0.50 Correlación positiva media.
- + 0.75 Correlación positiva considerable.
- + 0.90 Correlación positiva muy fuerte.
- + 1.00 Correlación positiva perfecta

- También cabe indicar que el signo que tuvo " r " indica la dirección de la correlación ya sea positiva o negativa.



✓ **Planteamiento de hipótesis estadísticas**

- Hipótesis nula; $H_0: r = 0$: No existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno-2019.
- Hipótesis Alternativa; $H_a: r \neq 0$: Existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno-2019.

✓ **Regla de Decisión**

El valor de “P” se analizó de la siguiente manera:

-Si “P” es menor a 0.05, se interpreta que, el coeficiente es significativo en un nivel de 0.05, es decir 95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error.

-Si “P” es mayor a 0.05, se interpreta que, el coeficiente no es significativo en un nivel de 0.05, es decir 95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error (112).

Determinación:

| Valor | Interpretación | Decisión |
|------------|-------------------------|---------------|
| $P > 0,05$ | No significativa (n.s.) | Aceptar H_0 |
| $P < 0.05$ | Significativa al 5% (*) | Aceptar H_1 |

6. Los resultados de la presente investigación se presentaron a través de tablas y gráficos estadísticos.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

OG

TABLA 1

CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019

| | | Calidad de Vida en el Trabajo | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-----------|-------------------------------|-------------|-----------|--------------|-----------|--------------|------------|-------------|-----------|---------------|
| | | Excelente | | Bueno | | Regular | | Deficiente | | Total | |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Condiciones Laborales | Muy buena | 1 | 1.19 | 10 | 11.90 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 11 | 13.10 |
| | Buena | 2 | 2.38 | 21 | 25.00 | 8 | 9.52 | 0 | 0.00 | 31 | 36.90 |
| | Regular | 0 | 0.00 | 33 | 39.28 | 2 | 2.38 | 0 | 0.00 | 35 | 41.66 |
| | Mala | 0 | 0.00 | 1 | 1.19 | 3 | 3.57 | 2 | 2.38 | 6 | 7.14 |
| | Muy mala | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 1 | 1.19 | 1 | 1.19 |
| Total | | 3 | 3.57 | 65 | 77.38 | 13 | 15.47 | 3 | 3.57 | 84 | 100.00 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno -2019.

$$r = 0.652 \quad \text{Sig.}(p) = 0.0001^{**}$$

La tabla muestra que del 77.38% de enfermeras que tienen buena calidad de vida en el trabajo, el 39.28 % tienen regulares condiciones laborales, 25 % buenas condiciones laborales, y 11.90% muy buenas condiciones laborales. Por otro lado, del 3.57% de enfermeras que tienen deficiente calidad de vida en el trabajo el 2.38% presentan malas condiciones laborales y 1.19% muy malas condiciones laborales.

El análisis estadístico con la prueba de correlación de Pearson indica la existencia de una relación con un coeficiente de $r=0.652$ y una significancia de $p = 0.0001^{**}$ valor que es menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en el estudio, es decir: existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno.



OE1

TABLA 2

CONDICIONES LABORALES DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019.

| CONDICIONES LABORALES | NIVELES | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|-------|-------|--------------|---------|--------------|------|-------|----------|------|-------|------|
| | Muy buena | | Buena | | Regular | | Mala | | Muy mala | | Total | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Condiciones Individuales | 14 | 16.67 | 31 | 36.90 | 36 | 42.86 | 3 | 3.57 | 0 | 0.00 | 84 | 100% |
| Condiciones Intralaborales | 8 | 9.52 | 10 | 11.90 | 35 | 41.67 | 29 | 34.52 | 2 | 2.38 | 84 | 100% |
| Condiciones Extralaborales | 18 | 21.43 | 46 | 54.76 | 19 | 22.62 | 1 | 1.19 | 0 | 0.00 | 84 | 100% |
| Total | 11 | 13.10 | 31 | 36.90 | 35 | 41.66 | 6 | 7.14 | 1 | 1.19 | 84 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno -2019.

En la tabla se muestra que respecto a condiciones laborales de las enfermeras el 41.66% tienen un nivel regular, 36.90% bueno, 13.10% muy bueno, 7,14% malo y 1.19 % muy malo. En lo que concierne a las dimensiones el 54.76% tienen buenas condiciones extralaborales, 42.86% regulares condiciones individuales y 41.67% regulares condiciones intralaborales.



OE2

TABLA 3

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019.

| CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO | NIVELES | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-----------|-------|-------|--------------|---------|-------|------------|------|-------|--------|
| | Excelente | | Bueno | | Regular | | Deficiente | | Total | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Apoyo directivo | 4 | 4.76 | 65 | 77.38 | 13 | 15.48 | 2 | 2.38 | 84 | 100% |
| Carga de trabajo | 5 | 5.95 | 55 | 65.48 | 24 | 28.57 | 0 | 0.00 | 84 | 100% |
| Motivación intrínseca | 13 | 15.48 | 58 | 69.05 | 12 | 14.29 | 1 | 1.19 | 84 | 100% |
| Total | 3 | 3.57 | 65 | 77.38 | 13 | 15.48 | 3 | 3.57 | 84 | 100.00 |

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno -2019.

Nota: Para mejor interpretación de la dimensión carga de trabajo se consideró las categorías: Bajo, Regular, alta y excesiva mencionados en la metodología de la investigación.

En la tabla se muestra que respecto a la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras el 77.38% tienen un nivel bueno, 15.48 % regular, 3.57% excelente y en misma proporción deficiente. En lo que concierne a las dimensiones el 77.38% tienen buen apoyo directivo, 69.05% buena motivación intrínseca y 65.48% alta carga de trabajo.

OE3

TABLA 4

CONDICIONES INDIVIDUALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019.

| | | Calidad de Vida en el Trabajo | | | | | | | | | |
|---------------------------------|-----------|-------------------------------|------|-------|-------|---------|-------|------------|------|-------|--------|
| | | Excelente | | Bueno | | Regular | | Deficiente | | Total | |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Condiciones Individuales | Muy buena | 1 | 1.19 | 7 | 8.33 | 6 | 7.14 | 0 | 0.00 | 14 | 16.67 |
| | Buena | 2 | 2.38 | 27 | 32.14 | 2 | 2.38 | 0 | 0.00 | 31 | 36.90 |
| | Regular | 0 | 0.00 | 31 | 36.90 | 3 | 3.57 | 2 | 2.38 | 36 | 42.86 |
| | Mala | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 2 | 2.38 | 1 | 1.19 | 3 | 3.57 |
| | Muy mala | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Total | | 3 | 3.57 | 65 | 77.38 | 13 | 15.48 | 3 | 3.57 | 84 | 100.00 |

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno -2019.

$$r = 0.610 \quad \text{Sig.}(p) = 0.0001^{**}$$

La tabla muestra que del 77.38% de enfermeras que tienen buena calidad de vida en el trabajo, el 36.90% tienen regulares condiciones individuales, 32.14% buenas condiciones individuales y 8.33% muy buenas condiciones individuales. Por otro lado, del 3.57% de enfermeras que tienen deficiente calidad de vida en el trabajo el 2.38% presentan regulares condiciones individuales y 1.19% malas condiciones individuales.

El análisis estadístico con la prueba de correlación de Pearson indica la existencia de una relación con un coeficiente de $r=0.610$ y una significancia de $p = 0.0001^{**}$ valor que es menor a 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en el estudio, es decir: existe relación entre las condiciones individuales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno.

OE4

TABLA 5

CONDICIONES INTRALABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019.

| | Calidad de Vida en el Trabajo | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|------|-----------|--------------|--------------|-------|------------|-------------|-------|--------|-------|
| | Excelente | | Bueno | | Regular | | Deficiente | | Total | | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| Condiciones Intralaborales | Muy buenas | 2 | 2.38 | 4 | 3.57 | 2 | 3.57 | 0 | 0.00 | 8 | 9.52 |
| | Buenas | 1 | 1.19 | 6 | 7.14 | 3 | 3.57 | 0 | 0.00 | 10 | 11.90 |
| | Regular | 0 | 0.00 | 33 | 39.28 | 2 | 2.38 | 0 | 0.00 | 35 | 41.67 |
| | Mala | 0 | 0.00 | 20 | 25.00 | 6 | 5.95 | 3 | 3.57 | 29 | 34.52 |
| | Muy malas | 0 | 0.00 | 2 | 2.38 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 2 | 2.38 |
| Total | 3 | 3.57 | 65 | 77.38 | 13 | 15.48 | 3 | 3.57 | 84 | 100.00 | |

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeros del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno -2019.

$$r = 0,60 \quad \text{Sig.}(p) = 0.0001^{**}$$

La tabla muestra que del 77.38% de enfermeras que tienen buena calidad de vida en el trabajo, el 39.28% tienen regulares condiciones intralaborales, 25 % malas condiciones intralaborales y 7.14% buenas condiciones intralaborales. Por otro lado, el 3.57% de enfermeros que tienen deficiente calidad de vida en el trabajo también presentan malas condiciones intralaborales.

El análisis estadístico con la prueba de correlación de Pearson indica la existencia de una relación con un coeficiente de $r=0.60$ y una significancia de $p = 0.0001^{**}$ valor que es menor a 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en el estudio, es decir: existe relación entre las condiciones intralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno.

OE5

TABLA 6

CONDICIONES EXTRALABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019.

| | | Calidad de Vida en el Trabajo | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|-------------------------------|-------------|-----------|--------------|-----------|--------------|------------|-------------|-----------|---------------|
| | | Excelente | | Bueno | | Regular | | Deficiente | | Total | |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Condiciones Extralaborales | Muy buena | 0 | 0.00 | 17 | 20.23 | 1 | 1.19 | 0 | 0.00 | 18 | 21.43 |
| | Buena | 3 | 3.57 | 35 | 41.66 | 7 | 8.33 | 1 | 1.19 | 46 | 54.76 |
| | Regular | 0 | 0.00 | 13 | 15.47 | 5 | 5.95 | 1 | 1.19 | 19 | 22.62 |
| | Mala | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 1 | 1.19 | 1 | 1.19 |
| | Muy mala | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 |
| Total | | 3 | 3.57 | 65 | 77.38 | 13 | 15.48 | 3 | 3.57 | 84 | 100.00 |

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno -2019.

$$r = 0.24 \quad \text{Sig. (p)} = 0.025$$

La tabla muestra que del 77.38% de enfermeras que tienen buena calidad de vida en el trabajo, el 41.66% tienen buenas condiciones extralaborales, 20.23% muy buenas condiciones extralaborales y 15.47% regulares condiciones extralaborales.

El análisis estadístico con la prueba de correlación de Pearson indica la existencia de una relación con un coeficiente de $r=0.24$ y una significancia de $p = 0.025$ valor que es menor a 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en el estudio, es decir: existe relación entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno.



4.2. DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos en el presente estudio posibilitan determinar la evidencia científica, que a continuación se especifica:

Al analizar sistemáticamente la literatura y los resultados, la investigación determino que: existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras, situación que puede atribuirse a que el trabajo del profesional de enfermería es considerada una labor estricta que requiere de exigentes condiciones laborales para hacer frente a las necesidades que requiere su ambiente laboral, para garantizar la recuperación de los pacientes y la protección personal del profesional que brinda la atención (79).

En ese sentido dichos hallazgos se asemejan con los resultados reportados por Arana, Yucra (12) y Grados (2) quienes demuestran una relación estadísticamente significativa entre las variables condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería. Respecto a ello Cabezas (15), indica que la calidad de vida en el trabajo está relacionada al equilibrio entre las exigencias laborales y la capacidad que posee para sobrellevarlas con el propósito de obtener un desenvolvimiento eficiente; donde se debería consagrar al empleado condiciones laborales adecuadas a sus demandas, para que se desenvuelva de modo práctico encaminándose al logro de posiciones deseables y sostenibles de productividad, eficiencia y eficacia (16) (12) (2). Por otro lado Werther y Davis (16), refieren que un desgaste de la calidad de vida laboral guía al trabajador a padecer consecuencias como: indiferencia, inasistencia, tardanza, entre otros, sin embargo, una excelente calidad de vida en el trabajo, crea satisfacción en el personal como en la organización, ya que coopera al éxito de la misma. Lo que confirma que la calidad de vida en el trabajo se encuentra en estrecha relación con aspectos como: la actividad que se realiza en el ambiente laboral, como el contacto con pacientes, la elevada carga laboral, escasos incentivos laborales, conflictos en el trabajo o relaciones interpersonales perjudiciales, ambientes precarios o deteriorados, carencia de materiales e insumos, carencia de capacitaciones o ascensos profesionales, entre otros; lo cual es concebido como extenuantes, estresantes y altamente insatisfactorias(12).



En el presente estudio respecto a las condiciones laborales se obtuvo, que la mayoría de las enfermeras tienen regulares condiciones laborales, situación que puede atribuirse a que en la actualidad el Hospital Manuel Núñez Butron tiene 54 años de antigüedad motivo por el cual ciertos servicios no funcionan eficazmente debido al deterioro (3). Sin embargo cabe resaltar que los profesionales de enfermería poseen conocimiento, experiencia, creatividad y habilidades para suplir las carencias que existen en su ambiente de trabajo (118).

Los resultados coinciden con lo encontrado por Bardales, Albornoz (18) y Ureta (39), quienes hallaron que las condiciones laborales en las que labora las enfermeras en su mayoría son regulares. Al respecto, la Organización mundial de la Salud (73), señala que las buenas condiciones de trabajo proporcionan protección, posición social, oportunidades de desarrollo personal, protección contra riesgos físicos y psicosociales; mejoran las relaciones sociales y la autoestima de los empleados aspectos que producen efectos positivos para la salud; es por ello que Cubas (10), refiere que el componente sustancial en el desempeño de los empleados, es el entorno que los rodea, éste debe ser acogedor, que brinde seguridad, control o vigilancia, y que posibilite un desplazamiento interpretado como libertad dentro de lo laboral. El ambiente físico del lugar de trabajo es uno de los más sustanciales, debido a que, produce un impacto directamente en la salud y seguridad de los empleados y se refiere específicamente a las condiciones ambientales como infraestructura, ventilación, frío, calor e iluminación. Asimismo la Ley del Trabajo del Enfermero (19), menciona que el profesional tiene derecho a contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal; contar con los recursos materiales, equipamiento necesario y adecuado para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz, que le permitan brindar servicios de calidad.

Por otro lado se determinó que la mayoría de las enfermeras presentan buena calidad de vida en el trabajo, situación que podría atribuirse a que los profesionales de enfermería se sienten realizadas con la labor que realizan y motivadas por el apoyo que les brinda su familia (6).

Resultados que coinciden con lo hallado por Arana (12) y Cazana (75), quienes dan a conocer que un alto porcentaje de profesionales de enfermería perciben buena calidad de vida laboral.



En tanto Newstron (2) indica que la calidad de vida en el trabajo es el recurso por el cual las organizaciones aceptan su responsabilidad de fomentar condiciones laborales de excelencia tanto para los empleados como para la solidez económica de la entidad, es por ello que las organizaciones modernas deben orientarse a ofrecer a los empleados condiciones favorables y un ambiente confortable de trabajo, de esta manera las organizaciones podría alcanzar sus propósitos. Por ello se toma a la calidad de vida laboral como sustancial para que los trabajadores realicen su jornada eficazmente, a consecuencia de que, si conciben una calidad de vida favorable esto influirá en sus acciones asistenciales de manera que brinden un cuidado con calidad y calidez; por lo tanto, trabajarán con una motivación, ocasionando una productividad asistencial y de esta manera trabajar en conjunto con el apoyo de la alta dirección, sin realizar labores extenuantes debido al exceso de la carga laboral, ocasionando con ello una motivación a lo largo de su ejercicio profesional(2).

Asimismo Guerrero y Cañedo (77), aseguran la existencia de beneficios de la inserción de estrategias para la mejora de la calidad de vida en el trabajo como: el incremento de la motivación, mayor capacidad en el desenvolvimiento de sus funciones, bajas tasas de inasistencias, menor cantidad de quejas, mayor satisfacción en el trabajo, mayor eficacia en la organización y menor cantidad de accidentes laborales, enfermedades relacionadas con el trabajo. Por lo tanto el hecho de tener una buena calidad de vida en el trabajo forma parte de un total de condicionantes para que el trabajador se sienta a gusto con la labor que desempeña; es decir, que realice su jornada de trabajo lo más satisfactorio posible, con espíritu de motivación por trabajar arduamente día a día y poder proseguir de forma eficiente con un desenvolvimiento positivo por trabajar con creatividad y voluntad, todo ello desencadenará a que el trabajador sea muy eficiente e innovador (2). Es por ello que se debe consagrar al empleado condiciones laborales adecuadas a sus demandas, entre contextos físicos-ambientales donde se desenvuelva de modo práctico y con elevados niveles de identidad, encaminándose al logro de posiciones deseables y sostenibles de productividad, eficiencia y eficacia (16) (12) (2).

Se resalta que el porcentaje encontrado en el presente estudio, respecto a la alta carga de trabajo, que no es despreciable si no por el contrario preocupante, porque provoca el incremento en la demanda de trabajo; esta situación puede atribuirse a la



escasa dotación de personal de enfermería para desarrollar las actividades, ello es angustiante debido a que en un turno se tiene que cumplir con el cuidado de 15, 20 o más personas; sin embargo la Organización Mundial de la salud indica que por cada 10 000 habitantes debería de haber 23 enfermeras, y que una enfermera debe atender a 6 pacientes como máximo en hospitalización, sin embargo en nuestra región existe un aproximado de 11.8 enfermeras lo que desnuda una carencia de 18.2 enfermeras por cada 10 000 habitantes (8)(7); esta situación que contribuye al incremento de las exigencias psicológicas cuantitativas relacionadas con la necesidad de realizar un gran volumen de tareas asistenciales y administrativas, donde se puede generar fatiga, tensiones físicas y psíquicas que como consecuencia conllevan al estrés por presentar condiciones del trabajo que dificultan un desempeño óptimo a lo largo de su ejercicio profesional de enfermera asistencial (3)(6), además de retardar el tiempo de espera para la atención, situación que representa un caldo de cultivo para la aparición de reclamos o quejas por parte de los pacientes y familiares que exigen calidad y oportunidad en su atención sanitaria e incluso eventualmente generen brotes de violencia por la familia contra la enfermera. Respecto a ello Grados (2), resalta que las condiciones de trabajo del profesional de enfermería está determinada en un marco asistencial de bastante cansancio emocional y agotamiento físico, producido por las largas jornadas de trabajo en exceso, lo que causa que en ocasiones realicen su labor asistencial con insensibilidad y apatía; e incluso deshumanizados durante su trabajo diario, haciendo de ello una rutina percibida por los usuarios y pacientes, sin embargo la carga de trabajo puede convertirse en un elemento que causa agotamiento y sufrimiento para las enfermeras; que desencadena a desarrollar mecanismos de defensa para tratar de reducirlos, es por ello que los entornos pueden volverse estresantes donde las enfermeras tengan mayor susceptibilidad a la ocurrencia de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo; asimismo pueden desarrollar sus actividades de manera ineficiente, lo que sin duda tiene consecuencias negativas para el profesional de la salud y a la población atendida (11) (88).

De igual forma se determinó que existe relación entre las condiciones individuales y la calidad de vida en el trabajo, situación que puede atribuirse a que el trabajo es la actividad que le proporciona al individuo la posibilidad de alcanzar el desarrollo y el bienestar laboral, social y familiar, el cual se torna también en una condición propia del ser humano para su pleno desarrollo (106). Es por ello que cuando las condiciones de



trabajo y los factores humanos se encuentran en equidad, el personal concibe sentimientos de confianza en sí mismo, incrementa su motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud, lo que permite el aumento en la productividad (39). Coincidiendo con los argumentos de Marrau, Luquez y Gogoy (107), quienes indican que el trabajo está estrechamente relacionado con el hombre individualmente, debido a que es el principal componente de una actividad, es por ello que el recurso humano se constituye una variable muy estratégica, lo que resalta la importancia en las organizaciones de desarrollar y promover en sus trabajadores la capacidad de innovación, responsabilidad, autonomía y un grado elevado de autoestima, dado que, el trabajador es el principal objeto y sujeto de carácter activo que transforma y se transforma en el desarrollo de dicha actividad; debido a ello Alles (107), señala que en la actualidad nos encontramos en la era del conocimiento y la información, donde se resalta las competencias y habilidades humanas, puesto que, las características subyacentes de un individuo o persona están relacionados vigorosamente a un estándar de efectividad y desempeño superior en un trabajo o situación.

Por otra parte también se determinó que: existe relación entre las condiciones intralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras, esta situación puede atribuirse, a que el propósito básico de la calidad de vida en el trabajo es concebir un ambiente excelente para los trabajadores, el cual contribuya a la productividad de la organización (119). Por el contrario un ambiente laboral insalubre, con condiciones que afectan la salud y la comodidad de la enfermera, con temperaturas extremas, inadecuada iluminación y permanente riesgo de contaminación, conducen a la fatiga; en vista de que los ambientes laborales de tensión y conflicto interpersonal también inducen a la incomodidad en el trabajo (39).

Al respecto Moreno (12), sostiene que la calidad de vida laboral alberga todas aquellas condiciones vinculadas con el trabajo, los cuales son los turnos, el salario, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las oportunidades de carrera profesional, las relaciones humanas entre otros, que pueden ser destacables para la motivación y el rendimiento en el trabajo. Del mismo modo Guízar (105), indica que la calidad de vida en el Trabajo se vincula con las condiciones laborales positiva o negativamente en un medio laboral, considerando que su objetivo es brindar un entorno



adecuado para los trabajadores, el cual contribuya a la salud económica de la organización.

De igual modo se determinó que: existe relación entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras, situación que puede atribuirse, a que las relaciones del entorno familiar influyen en la calidad de vida en el trabajo del profesional, debido a que la familia es el núcleo de la sociedad y está relacionada al éxito o fracaso de cada individuo que la compone, es por ello que al estudiar las condiciones laborales, no sólo se deben estudiar las condiciones particulares de un trabajador en su situación específica al interior de la empresa, taller o fábrica, sino que es necesario enmarcar este análisis en un entorno macro social y económico en el cual se circunscribe el empleo, indudablemente ello afecta directamente los procesos vinculados a él; respecto a ello la Organización Panamericana de Salud (109), indica que el trabajo no solo se debe considerar como una fuente de ingresos económicos, sino también un aspecto fundamental, en razón de que, incide en el estatus, las relaciones sociales, salud y oportunidades de vida del trabajador. Asimismo cabe resaltar que Casas, Repullo y Cañas (108), sostienen que los aspectos familiares y laborales del empleado se relacionan con la calidad de vida en el trabajo, debido a que la familia constituye la red social primaria y está influye en la formación integral de cada uno de sus integrantes ocupados laboralmente (16).



V. CONCLUSIONES

PRIMERA:

Existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, corroborado con la prueba estadística de Pearson con un valor de 0.652 y nivel de significancia de 0.0001**.

SEGUNDA:

Las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron en su mayoría presentan un nivel regular de condiciones laborales, en la cual tienen regulares condiciones individuales e intralaborales y buenas condiciones extralaborales.

TERCERA:

Las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron en su mayoría presentan un nivel bueno de calidad de vida en el trabajo, en la cual tienen buen apoyo directivo, alta carga de trabajo y buena motivación intrínseca.

CUARTA

Existe relación entre las condiciones individuales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, corroborado a través de la prueba estadística de Pearson con un valor de 0.610 y nivel de significancia de 0.0001**.

QUINTA

Existe relación entre las condiciones intralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, corroborado a través de la prueba estadística de Pearson con un valor de 0,60 y nivel de significancia de 0.0001**.

SEXTA

Existe relación entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, corroborado a través de la prueba estadística de Pearson con un valor de 0,24 y nivel de significancia de 0,025.



VI. RECOMENDACIONES

A LA DIRECCIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN – PUNO

- Continuar gestionando y exigir la ejecución del proyecto “Fortalecimiento de la Capacidad Resolutiva del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón – Puno” para iniciar la construcción de la nueva infraestructura en coordinación con el gobierno local, regional y nacional.
- Establecer programas que tengan como objetivo mejorar las condiciones laborales del personal de salud, haciendo hincapié en mejorar las condiciones ambientales, de seguridad y organización; disminuir la carga física y mental por cantidad de trabajo, además de ocuparse de garantizar la dotación periódica de adecuadas medidas de protección.

A LA JEFATURA DE ENFERMERÍA

- Impulsar políticas que incrementen el reconocimiento del esfuerzo del personal de enfermería, que impulse el apoyo entre compañeros y jefes, mejore la comunicación jerárquica mediante la información de los resultados del trabajo que se realiza.
- Fomentar la investigación sobre el déficit de recursos humanos en enfermería de acuerdo a la demanda de pacientes para gestionar el incremento del número de personal y así disminuir la carga laboral en el personal de enfermería.

A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

- Gestionar y exigir la dotación completa de insumos, materiales y equipos a través de un requerimiento, sustentando las necesidades de cada servicio para brindar una atención de calidad.



- Participar activamente en las acciones del Comité de seguridad y salud de los trabajadores del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, asistiendo a sus reuniones, exponiendo situaciones que se presentan y aportando soluciones.

A LOS BACHILLERES DE ENFERMERÍA

- Continuar realizando trabajos de investigación en relación a las condiciones laborales en distintos nosocomios, asimismo investigar sobre la influencia del reconocimiento en el desempeño laboral del personal de enfermería.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sanchez N. Calidad de Vida Laboral de las Enfermeras [Internet]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2017. Disponible en: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence
2. Grados I. Condiciones de trabajo y la Calidad de Vida Laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016 [Internet]. [Lima - Peru]: Universidad Cesar Vallejo , Escuela de Posgrado; 2018. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
3. Departamento de Relaciones Publicas del Hospital Manuel Nuñez Butrón. Historia Del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón - Puno. 2009;32. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/?lang=pt&q=au:%22Perú. Ministerio de Salud. Hospital Regional Manuel Núñez Butrón%22>
4. Cogollo Z, Gomez E. Condiciones Laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. Av Enferm [Internet]. 2010;(1):31-8. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v28n1/v28n1a04.pdf>
5. Cisneros C. Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería y su relación con las Condiciones de Trabajo Hospitalario [Internet]. Universidad Autonoma de San Luis Potosi; 2011. Disponible en: http://www.lareferencia.info/vufind/Record/MX_776b62fce5c4d807e8f6c035f969dfc6
6. Quintana, M. Calidad de Vida en el Trabajo , Personal de Enfermería , Secretaria de Salud Pública , Hermosillo -México [Internet]. Universidad de Concepcion; 2014. Disponible en: http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/1603/Tesis_Calidad_de_Vida_en_el_Trabajo.Image.Marked.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Organización Mundial de la Salud. El personal sanitario es imprescindible para lograr los objetivos de desarrollo del milenio relacionados con la salud [Internet]. WHO. World Health Organization; 2018 [citado 31 de agosto de 2020]. Disponible en: http://www.who.int/hrh/workforce_mdgs/es/
8. Ministerio de Salud del Perú. Información de Recursos Humanos en el Sector Salud, Perú 2017. 2017;40-5.
9. Diario el Correo. Huancayo: Una enfermera atiende a 20 pacientes, lo que evidencia un déficit de Personal de Salud. 2017 [citado 9 de agosto de 2020]; Disponible en: <https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/una-enfermera-atiende-a-20-pacientes-evidenciando-un-deficit-de-personal-en-essalud-748289/>
10. Cubas E. Relación entre las Condiciones Laborales e Identidad Profesional de las Enfermeras y Enfermeros del Hospital de Apoyo Santiago Apostol ,Utcubamba ,Amazonas - 2013 [Internet]. Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza de Amazonas; 2014. Disponible en:



- http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/231/FE_151.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Berrospi F, Martinez K. Condiciones de Trabajo y Fatiga en enfermeras del Hospital Regional Ramiro Priale ESSALUD- Huancayo -2017 [Internet]. [Huancayo,Peru]: Universidad Peruana los Andes, Facultad de Ciencias de la Salud; 2018. Disponible en: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/359>
 12. Arana Y, Yucra F. Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida Laboral en Enfermeras , Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, Arequipa -2015 [Internet]. [Arequipa - Peru]: Universidad San Agustin; 2016. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1818>
 13. Unión General de Trabajadores. Prevención de Riesgos Laborales. En: Condiciones de Trabajo [Internet]. Disponible en: http://www.ugt.es/sites/default/files/folletojovenes_web.pdf
 14. Universidad Nacional de Colombia. La Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo y Promoción de la Salud. Universidad Nacional de Colombia; 2014.
 15. Universidad Interamericana para el Desarrollo. Condiciones Laborales en Derecho del Trabajo. 2012;10. Disponible en: https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdj/ejec/DE/CT/S02/CT02_Lectura.pdf
 16. Duran S. Condiciones Laborales y Calidad de Vida en el Trabajo : Un Desafío para la Gestión de Talento Humano en Venezuela. ResearchGate [Internet]. 2016;(March 2018):29. Disponible en: <file:///C:/Users/COREI3/Downloads/CONDICIONESLABORALESYCALIDADDEVIDA.pdf>
 17. Parodi S, Carpio L, Malaga R. Estudio sobre los Recursos Humanos en Salud en Perú: Gestión, Distribución, Normatividad, Regulación, Condiciones laborales y salariales y Formación [Internet]. 2006. Disponible en: [http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/carrera_sanitaria/documentos/MANUALES E INFORMES/Informe Final Estudio sobre los Recursos Humanos en Salud en Perú Gestión, Distribución, Normatividad, Regulación, Condiciones Laborales y Salariales y Formación. GRADE PE.pdf](http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/carrera_sanitaria/documentos/MANUALES_E INFORMES/Informe Final Estudio sobre los Recursos Humanos en Salud en Perú Gestión, Distribución, Normatividad, Regulación, Condiciones Laborales y Salariales y Formación. GRADE PE.pdf)
 18. Bardales J, Albornoz V. Condiciones Laborales y Habilidad en el enfermero /a del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima 2018 [Internet]. [Lima - Peru]: Universidad Privada Norbert Wiener , Facultad de Ciencias de la Salud; 2018. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2155/TITULO - Virginia Albornoz Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 19. Colegio de Enfermeros del Peru. Ley del Trabajo de la Enfermera N° 27669 [Internet]. Colegio de Enfermeros del Perú. 2002. 30 p. Disponible en: http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
 20. Castillo O. Salud y Condiciones de Trabajo en Trabajadores Mayores. 2015;61(240):314-24. Disponible en:



<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n240/original1.pdf>

21. García J, Beltrán A, Daza M. Autoevaluación de Condiciones de Trabajo de Enfermería en Alta Complejidad. *Av Enferm Oct 2* [Internet]. 2011;(2):331-41. Disponible en: Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad%0ASelf-evaluation
22. Valenzuela L. La Salud desde una Perspectiva Integral. *Rev Univ la Educ Física y el Deport* [Internet]. 2016;(9):50-9. Disponible en: <http://www.revistasiuacj.edu.uy/index.php/rev1/article/view/103>
23. Vidarte J, Velez C, Gomez D. Condición Física Saludable en mujeres mayores de 45 años Manizales 2009. *Rev Hacia la Promoc la Salud* [Internet]. 2009 [citado 5 de septiembre de 2019];14(2):14. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309126692007>
24. Rondón M. Salud Mental: Un problema de Salud Publica en el Perú [Internet]. Vol. 23, *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2006 [citado 5 de septiembre de 2019]. Disponible en: [www.who](http://www.who.int).
25. Caballero K. El concepto de Satisfacción en el Trabajo y su Proyección en la Enseñanza. *Profesorado, Rev Currículum y Form del Profr* [Internet]. 2002;6:1-10. Disponible en: http://web.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/Vol4/DESEMPENO_ORAL_DEL_PERSONAL.pdf
26. Lopez R. La Selección de Personal basada en Competencias y su relación con la Eficacia Organizacional. *J Physiol* [Internet]. 1963;166(3):514-29. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
27. Torres J, Urbina O. Perfiles profesionales, Funciones y Competencias del Personal de Enfermería en Cuba. *Rev Cuba Educ Medica Super* [Internet]. 2010;20(1):0-0. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412006000100002&lng=es&nrm=iso&tlng=%0Ahttp://scielo.sld.cu/pdf/ems/v20n1/ems02106.pdf
28. Rioseco M, Romero R. La Contextualización de la Enseñanza como Elemento del Aprendizaje Significativo. *Actas Encuentro Int sobre el Aprendiz Significativo* [Internet]. 1997;253-62. Disponible en: <http://cmapspublic3.ihmc.us/rid=1GLSV900J-1SDW54M-GZ9/Contextualización de la Enseñanza como elemento facilitador del Aprendizaje Significativo.pdf>
29. Canalejas C, Martínez L, Pineda C, Vera M, Soto M, Martín Á. Estilos de Aprendizaje en los Estudiantes de Enfermería. *Rev la Fund Educ Médica*. 2005;8(2):83.
30. Jiménez I. El Concepto de Imagen. *Comun Interpers* [Internet]. 2013;1-23. Disponible en: <http://coem.uprrp.edu/wp-content/uploads/2014/04/El-concepto-de-imagen.pdf>



31. Sanchez J. Desarrollo del Autoconcepto en el niño de Educación Primaria a través de un Plan de Acción Tutorial [Internet]. Universidad de Valladolid; 2015. Disponible en: <file:///C:/Users/CORE i3/Downloads/991-3283-1-SM.pdf>
32. Cazalla N. Revisión Teórica sobre el Autoconcepto y su importancia en la Adolescencia. Rev Electrónica Investig y Docencia (REID) [Internet]. 2013;0(10):43-64. Disponible en: <file:///C:/Users/CORE i3/Downloads/991-3283-1-SM.pdf>
33. Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid. Manual de Comunicación para Investigadores [Internet]. Madrid; 2005. 11 p. Disponible en: <http://fuam.es/wp-content/uploads/2012/10/INTRODUCCION.-La-Comunicacion.-Principios-y-procesos.pdf>
34. Roman C. Técnicas de Comunicación para Profesionales de Enfermería [Internet]. Vol. 112, The British Journal of Psychiatry. Valencia: Generalitat Valenciana; 1966. 211-212 p. Disponible en: <http://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2014/11/Tecnicas-de-comunicacion-en-Enfermeria.pdf>
35. Alvarado A. La Ética del Cuidado. Scand J Psychol [Internet]. 2003;44:47-54. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Reza_Kormi-Nouri/publication/5499409_The_effect_of_childhood_bilingualism_on_episodic_and_semantic_memory_tasks_Cognition_and_Neurosciences/links/59f97c48458515547c26c3c9/The-effect-of-childhood-bilingualism-on-episodi
36. Sibrián L. Expectativas de la Formación Universitaria desde la Perspectiva de los Estudiantes. Diá-logos [Internet]. 2017;(19):25-37. Disponible en: <file:///C:/Users/CORE i3/Downloads/5481-Texto del artículo-18990-1-10-20171214.pdf>
37. Gutierrez A. Toma de Decisiones. En Centro Cultural Itaca; 2015. p. 1-15. Disponible en: <http://cursos.aiu.edu/Toma de Decisiones/PDF/Tema 1.pdf>
38. Morales C. Toma de Decisiones y Productividad Laboral [Internet]. Universidad Rafael Landivar; 2014. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>
39. Ureta R. Condiciones de Trabajo Hospitalario y Riesgos Laborales en Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional «Zacarias Correa Valdivia» - Huancavelica [Internet]. [Huancavelica , Peru]: Universidad Nacional de Huancavelica, Escuela de Posgrado; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2060>
40. Noriega P. La Iluminación en Centros de Trabajo de Salud. En: La Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo [Internet]. 2016. p. 13. Disponible en: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/gverde/ILUMINACION.pdf>
41. Mutua Intercomarcal. Manual de Buenas Prácticas Preventivas. Prevención De La Exposición Laboral Al Frío : Trabajo a Bajas Temperaturas. En: Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social 2015 [Internet]. 2015. p. 8.



- Disponible en:
https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/1031a1042/NTP_1036.pdf
42. EsSalud. Exposición de Trabajadores a Sustancias Químicas. Cent Prev Riesgos del Trab [Internet]. 2014;5:6. Disponible en:
http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR05_2014.pdf
43. Gonzales J, Ravello Y, Regalado T. Exposición a Sustancias Químicas Relacionadas a Nivel de Conocimiento por Exposición a Agentes Químicos en las Enfermeras que Laboran en Centro Quirúrgico de una Clínica Particular durante el período octubre 2017 a diciembre 2017 [Internet]. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. Disponible en:
<http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/918>
44. Jove A. Protocolos Chua [Internet]. Disponible en:
http://www.chospab.es/enfermeria/protocolos/Protocolos_Definitivos/normas_para_PROTOCOLOS_CHUA.pdf
45. Álvarez C, Ronda J. Protocolos de Enfermería [Internet]. 2011. p. 2. Disponible en: https://www.revistasden.org/files/art616_1.pdf
46. Constanza N. Manual de Conductas Basicas en Bioseguridad Manejo Integral. En: Protocolo Basico para el Equipo de Salud [Internet]. Bogota; 1997. p. 56. Disponible en:
https://www.minsalud.gov.co/salud/Documents/observatorio_vih/documentos/prevenccion/promocion_prevenccion/riesgo_biol%C3%B3gico-bioseguridad/b_bioseguridad/BIOSEGURIDAD.pdf
47. Ministerio de Salud. Vacunación del Personal de salud [Internet]. Peru; 12 p. Disponible en:
<http://www.msal.gob.ar/images/stories/epidemiologia/inmunizaciones/normas-vacunacion-personal-salud.pdf>
48. Cardenas L, Velasco C, Fabela M. Desempeño Laboral del Personal de Enfermería: Una Vision de Genero. Br J Psychiatry [Internet]. 1965;111(479):1009-10. Disponible en:
http://web.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/Vol4/DESEMPENO_ORAL_DEL_PERSONAL.pdf
49. Moya P. Riesgos Ergonomicos en el Personal de Enfermería que Labora en los Servicios de Medicina Interna, Emergencia, Cirugia/Traumatologia y Quirofano en el Hospital San Luis de Otavalo en el Periodo de Enero y Octubre del año 2012 [Internet]. Univeridad Tecnica del Norte; 2013. Disponible en:
http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/2834/1/06_ENF_583_TESIS.pdf
http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/2834/1/06_ENF_583_TESIS.pdf
50. Yuly K, Asesor JT, Elena J, Barreto D. El Personal de Enfermería y su Exposición a Riesgos Laborales en Sala de Operaciones del Hospital III Emergencias Grau



2017. 2017;91. Disponible en:
<https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=590fa5b2-5f61-2fef-67a4-d7f2756587cf&documentId=f5bc2592-4b21-3202-a69e-f8c1adfb2c50>
51. Ministerio de Salud. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Resoluc Minist [Internet]. 2017;24-38. Disponible en:
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4185.pdf>
52. Ayvar G. Condiciones de Trabajo y Nivel de Estrés Laboral de las enfermeras del Servicio de Emergencias del Instituto Peruano de Seguridad Social Guillermo Almenara Irigoyen [Internet]. Universidad Mayor de San Marcos; 1989 [citado 20 de agosto de 2019]. Disponible en:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2690/Ayvar_pg.pdf?squence=1&isAllowed=y
53. Manjarrés J. Manual de Bioseguridad. 2012;1-24. Disponible en:
<https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/talento humano/SALUD OCUPACIONAL/MANUALES/MTH.02.pdf>
54. Pique T. NTP 481: Orden y limpieza de lugares de trabajo. Minist Trab y Asuntos Soc España [Internet]. 1997;6. Disponible en:
https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_481.pdf
55. Real Academia Española. Diccionario Web de la Real Academia Española [Internet]. 2014 [citado 9 de septiembre de 2019]. Disponible en:
<https://dle.rae.es/?id=R9ScnIe>
56. Ministerio de Salud de Argentina. Guía para el Fortalecimiento de la Vigilancia de la Salud en el Nivel Local [Internet]. Argentina; 2013 [citado 9 de septiembre de 2019]. Disponible en:
http://www.msal.gov.ar/images/stories/epidemiologia/pdf/guia-c2_vigilancia.pdf
57. Juárez A, Hernández E. Intervenciones de Enfermería en la Salud en el Trabajo. Rev Enferm [Internet]. 2010 [citado 9 de septiembre de 2019];(1):8. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2010/eim101e.pdf>
58. Westlander G. Factores Psicosociales y de Organización. En: Organizaciones, Salud y Seguridad [Internet]. 2011. p. 10. Disponible en:
<https://clea.edu.mx/biblioteca/Enciclop de Salud y Seguridad Vol II.pdf>
59. Cepeda S, Salguero O, Sánchez Y. Reconocimiento : Herramienta que Refuerza el Desempeño de los Trabajadores de TNM Limited. Universidad Piloto de Colombia; 2015.
60. Espinosa L, Marín A. Vinculación y Retención de los nuevos Trabajadores del siglo XXI [Internet]. Universidad de Medellín; 2014. Disponible en:
<https://core.ac.uk/download/pdf/51195581.pdf>
61. Ureste C. El Salario. Rev del Minist Trab y Asuntos Soc [Internet]. :95-121.



- Disponible en:
http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/38/est04.pdf
62. Benito B. La Relaciones Interpersonales de los Profesores en los Centros Educativos como fuente de Satisfaccion [Internet]. Universidad de Salamanca; Disponible en: [file:///C:/Users/CORE i3/Downloads/Dialnet-LasRelacionesInterpersonalesDeLosProfesoresEnLosCe-2377185.pdf](file:///C:/Users/CORE%20i3/Downloads/Dialnet-LasRelacionesInterpersonalesDeLosProfesoresEnLosCe-2377185.pdf)
 63. Verdugo M, Rodriguez A, Sainz F. Manual de Aplicación: Escala de Calidad de Vida Familiar [Internet]. Publicacio. Salamanca; 2012. 49 p. Disponible en: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26164/herramientas_6.pdf
 64. El Contrato de Arrendamiento [Internet]. 2012. p. 2. Disponible en: http://www.rodriuezvelarde.com.pe/pdf/libro2_parte2_cap7.pdf
 65. Secretaría de Desarrollo Social en México. Medicion de la Pobreza: Servicios Básicos de la Vivienda [Internet]. Publicación Informativa de la Subsecretaría de Prospectiva, Planeación y Evaluación. 2011. p. 2011. Disponible en: http://www.2006-2012.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Resource/2004/1/images/boletin_servicios_basicos.pdf
 66. Costa G, Romero C. Lima : ¿ Cómo hacerla más Segura ? Ciudad Nuestra [Internet]. 2015;(1):144. Disponible en: http://www.congreso.gob.pe/Docs/congresistas2016/GinoCosta/files/1_ciudad_nuestra_lima_como_hacerla_mas_segura.pdf
 67. Ballen A. El 53% de los Colombianos gasta entre 45 minutos y 1 hora para ir a su Trabajo [Internet]. 20/05/2013. Trabajando.com, Inc.; 2013 [citado 10 de septiembre de 2019]. Disponible en: <http://co.trabajando.com/contenido/noticia/9320/c/empresa/53-de-los-colombianos-gasta-entre-45-minutos-y-1-hora-para-ir-a-su-trabajo.html>
 68. Glejberman D. Conceptos y Definiciones: Desempleo y Personas fuera de la fuerza de trabajo. Dep Estadística la OIT [Internet]. 2012;1-47. Disponible en: <http://recap.itcilo.org/es/documentos/files-imt2/es/dg6>
 69. Galindo M, Rios V. Informalidad en Serie de Estudios Económicos. Mex ¿Como vamos? [Internet]. 2015;1:1-11. Disponible en: http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoinformality.pdf?m=1453513195
 70. Egea C, Sarabia A. Clasificaciones de la Organizacion Mundial de la Salud sobre Discapacidad. 2001;16. Disponible en: https://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf
 71. Instituto Nacional de Defensa Civil. Plan Familiar de Emergencia : La Seguridad empieza en Casa [Internet]. Lima - Peru; 2017. 40 p. Disponible en: http://bvpad.indeci.gob.pe/doc/folletos/2017/2_PLAN_FAMILIAR_DE



EMERGENCIA La Seguridad empieza en casa.pdf

72. Pérez J, Martín F. NTP 439: El Apoyo Social. Inst Nac Secur e Hig en el Trab [Internet]. 1995;1-7. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_439.pdf
73. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores [Internet]. [citado 20 de noviembre de 2019]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
74. Instituto Sindical de Trabajo A y S. Condiciones de Trabajo y Salud [Internet]. 2017 [citado 22 de junio de 2020]. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
75. Cazana Z. Factores Asociados a la Calidad de Vida Profesional en Enfermeros de un Hospital Publico de Lima Norte ,2017 [Internet]. [Lima - Peru]: Universidad Catolica Sedes Sapientiae, Facultad de Ciencias de la Salud; 2017. Disponible en: http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/395/Cazanan_Zully_tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
76. Morocco E. Calidad de Atención de Enfermería de la Percepción del paciente adulto y adulto mayor , Hospital Regional Manuel Nuñez Butron [Internet]. [Puno]: Universidad Nacional del Altiplano; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7883>
77. Quintana M, Sáez K, Figueroa C. Calidad de Vida Laboral de Enfermeras de un Hospital Privado. Biotecnología [Internet]. 2016;18(1):34. Disponible en: [file:///C:/Users/CORE i3/Downloads/226-477-1-SM \(1\).pdf](file:///C:/Users/CORE%20i3/Downloads/226-477-1-SM%20(1).pdf)
78. Rodríguez J. Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. Rev Calid Asist [Internet]. 2010;25(6):318-20. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-salud-S1134282X10001168>
79. Urgiles C. Factores Asociados a la Calidad de Vida Laboral en el Personal Asistencial de Enfermería del Hospital Jose Carrasco Artega , Cuenca 2016 [Internet]. Universidad Cuenca; 2017. Disponible en: [http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28320/1/PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.pdf](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28320/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION.pdf)
80. Fuentes S. Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad : Estudio Realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzal Tenango [Internet]. Universidad Rafael Landívar; 2012. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
81. ¿Qué es la Promoción de la Salud? [Internet]. Organización Mundial de la Salud. World Health Organization; 2016 [citado 10 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://www.who.int/features/qa/health-promotion/es/>



82. Gonzales W. Clima, Reconocimiento y Compromiso Laboral de los Empleados de Vizcarra y Asociados. J Chem Inf Model [Internet]. 2015;180. Disponible en: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/111/Tesis Willie Enrique Gonzales Regalado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
83. Incubadora de Empresas de Base Tecnológica de Antioquia. Proyecto Formación de Directivos. Seduca - Funlam. 3006;1-11.
84. Carlson J. La Comunicación en el Ambito Laboral [Internet]. [citado 10 de septiembre de 2019]. Disponible en: http://www.cca.org.mx/lideres/cursos/redaccion/comunicacion/cont_amblab.htm
85. Andrade J. Libertad de Expresión : Un estudio Jurídico comparado con la Doctrina CIDH y la Jurisprudencia Nacional. [Internet]. Vol. 111, The British Journal of Psychiatry. Universidad Catolica de Colombia; 1965. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/13770/4/Artículo de grado-Javier Andrade.pdf>
86. Angulo P, Avila L. La Creatividad [Internet]. Universidad de Cuenca; 2018. Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29987/1/Trabajo de titulación.pdf>
87. Factores de Organización [Internet]. Evaluación de las Condiciones de Trabajo en Pequeñas y Medianas Empresas. 2000. p. 1-4. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/13770/4/Artículo de grado-Javier Andrade.pdf>
88. Seguel F, Valenzuela S, Sanhueza O. El Trabajo del Profesional de Enfermería: Revisión de la Literatura. Cienc y Enferm [Internet]. 2015;21(2):11-20. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n2/art_02.pdf
89. Instituto Navarro de Salud Laboral. Riesgos por Carga, Física o Mental, de Trabajo. Inst Navarro Salud Labor [Internet]. :1-12. Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
90. Cardenas R, Cobeñas C. Calidad del Cuidado de Enfermeria en Pacientes del Servicio de Emergencia del Hospital Hipolito Unanue Lima 2017 [Internet]. Universidad Peruana Cayetana Heredia; 2017. Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1405/Calidad_CardenasMato_Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
91. Barreiro G. Las Enfermedades del Trabajo: Nuevos Riesgos Psicosociales y su Valoración en el Derecho de la Protección Social. Minist Trab y Asuntos Soc [Internet]. 2006;388. Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1405/Calidad_CardenasMato_Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
92. Morales J. Conflictos De Trabajo. En: Conferencia Pronunciada en el Aula Mario



- de la Cueva [Internet]. Mexico; 1997. p. 11. Disponible en: www.juridicas.unam.mxhttps://biblio.juridicas.unam.mx/bjvLibrocompletoen:https://goo.gl/yQqW1p
93. Equilibrio entre la Vida Personal y Laboral [Internet]. International Dynamic Advisors. [citado 10 de septiembre de 2019]. Disponible en: <http://www.intedya.com/internacional/1586/noticia--equilibrio-entre-vida-personal-y-laboral.html>
 94. Monteiro C, Ferreira A, Gonçalves M. Interrupciones de Actividades de Enfermeros y la Seguridad del Paciente:Revision Integradora de la Literatura. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2015;23(1):169-79. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n1/es_0104-1169-rlae-23-01-00169.pdf
 95. Reguero A. ¿Que es el Estres y como nos Afecta? [Internet]. Vol. 112, The British Journal of Psychiatry. 1966. p. 211-2. Disponible en: <https://www.uma.es/media/files/tallerestrés.pdf>
 96. Ucha F. Definición de Consecuencia [Internet]. 2012 [citado 11 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/general/consecuencia.php>
 97. Monsalve M, Fuentes C. Calidad de Vida Profesional y Satisfaccion Laboral en el Profesional de Enfermeria de Centro Quirurgico del Hospital Regional Lambayeque , Chiclayo , 2017 [Internet]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/2920>
 98. Benavides M. Sobre Superación Personal: Autoestima, Motivación y Actitud. Editor lex Nova [Internet]. 2008; Disponible en: http://www.lexnova.es/pub_In/indices_In/SUPERACION.pdf
 99. Escudero I. Creatividad Elemento Indispensable en Enfermería . Rev Científica Enfermería [Internet]. 2010;VII(2):11. Disponible en: http://www.sibiup.up.ac.pa/otros-enlaces/enfoque/enero - junio 2010/enero_junio 2010_PDF/creatividad.pdf
 100. Atalaya M. Satisfaccion Laboral y Productividad [Internet]. Revista de Psicologia. 1999 [citado 11 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
 101. Roque Hernández R. Concientización y Capacitación para Incrementar la Seguridad Informática en Estudiantes Universitarios. Tecnol y Soc. 2018;8(14):5.
 102. Prieto L. La Imagen Social de la Enfermería [Internet]. Universidad Autonoma de Madrid; 2016. Disponible en: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/675302/encinas_prieto_lauratfg.pdf
 103. Carmen A, Suarez Z. Rol de los Profesionales de Enfermeria en el Sistema de Salud Colombiano. Univ y Salud [Internet]. 2018;2:171-82. Disponible en:



<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>

104. Fuentes Cañi N. Calidad de vida laboral del Profesional de enfermería en los Hospitales Manuel Nuñez Butrón de Puno e Hipólito Unanue de Tacna [Internet]. Repositorio Universidad Nacional del Altiplano. Universidad Nacional del Altiplano, Puno; 2019. Disponible en: http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10870/Fuentes_Cañi_Nelida.pdf?sequence=1&isAllowed=y
105. Urrego P. Entorno Laboral Saludable Direccion de Desarrollo y Talento Humano en Salud. 2016.
106. Unión General de Trabajadores. Prevencion de Riesgos Laborales, Condiciones de trabajo. Unión Gen Trab [Internet]. 2010;1-21. Disponible en: <http://portal.ugt.org/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>
107. Marrau M, Archiva T, Lúquez S, Godoy Ponce P. El hombre en relación con su trabajo: incumbencias del proceso de selección. Fundam en humanidades. 2007;(15):119-31.
108. Garcés A. Calidad de Vida en el Trabajo del Profesional Medico en una empresa Social del Estado (E.S.E.) III Nivel , Bogota [Internet]. Universidad Nacional de Colombia; 2014. Disponible en: <http://bdigital.unal.edu.co/40120/1/539516.2014.pdf>
109. Organizacion Panamericana de la Salud; Organización Mundial de la Salud. Salud de los Trabajadores: Recursos Humanos [Internet]. 2016 [citado 6 de agosto de 2020]. Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es
110. Metodología de Investigación, Pautas para hacer Tesis: Definicion del Marco Conceptual [Internet]. lunes 26 de junio. 2017 [citado 23 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/definicion-del-marco-conceptual.html>
111. Real Academia Española. Definicion de Condición [Internet]. 2005. [citado 10 de diciembre de 2019]. Disponible en: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?id=C5SpbWdsQD6AdwtMBZ>
112. Hernandez R. Metodologia de la Investigacion [Internet]. 6ta ed. Méndez, Sergio ; Mendoza P, editor. Colombia: Mc Graw Hill; 2014. 634 p. Disponible en: www.elosopanda.com%7Cjamespoetrodriguez.com
113. Marroquin R. Metodologia de la Investigacion [Internet]. 2012. p. 26. Disponible en: http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
114. Herrera M. Formula para Cálculo de la Muestra Poblaciones Finitas [Internet]. Disponible en: <http://www.berrie.dds.nl/calcss.htm> Referencia: <http://www.bioestadistico.com/>



115. Muestreo [Internet]. p. 5. Disponible en:
<http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elmuestreo.pdf>
116. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int J Morphol.* 2017;35(1):227-32.
117. Cazana-Vásquez Z. Factores asociados a la calidad de vida profesional en enfermeras de un hospital público. *CASUS Rev Investig y Casos en Salud.* 2017;2(2):89-99.
118. Blanco G. Calidad de Vida Laboral y Autocuidado en personal de Enfermería Asistencial con Alta Demanda Emocional [Internet]. Universidad de Valencia; 2017. Disponible en: <http://roderic.uv.es/handle/10550/59557>
119. Blandon C. Sentido y Calidad de Vida Laboral en Empresas de Familia del Sector Hotelero [Internet]. Universidad de Manizales; 2016. Disponible en: [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2752/Calidad de Vida laboral - Claudia Patricia Blandón G..pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2752/Calidad%20de%20Vida%20laboral%20-%20Claudia%20Patricia%20Bland%C3%B3n%20G..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TÍTULO: Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno 2019.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | TEMS | ÍNDICES | METODOLOGÍA |
|---|---|--|--|-----------------------------------|--|--|--|
| GENERAL ¿Existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno-2019? | GENERAL Determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno-2019. | GENERAL Existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno-2019. | INDEPENDIENTE: Condiciones laborales | Condiciones Individuales | 1-10 ✓ Muy Buenas (de 33 a 40) ✓ Buenas (de 25 a 32) ✓ Regular (de 17 a 24) ✓ Mala (de 9 a 16) ✓ Muy malas (de 0 a 8) | EN TOTAL: Muy buenas (de 147.3 a 184) Buenas (de 110.5 a 147.2) | Tipo: Descriptivo-Correlacional Diseño de investigación: No experimental de corte transversal Población: 107 profesionales de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butron de Puno. Muestra: 84 profesionales de enfermería La selección de la |
| | | | | Condiciones Intralaborales | 11-36 ✓ Muy Buenas (de 83.3 a 104) ✓ Buenas (de 62.5 a 83.2) ✓ Regular (de 41.7 a 62.4) ✓ Mala (de 20.9 a 41.6) ✓ Muy malas (de 0 a 20.8) | | |



Anexo 2. Instrumentos de Recolección de Datos:



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
FACULTAD DE ENFERMERÍA**



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buenos días (tardes) Licenciado(a), soy la Srta. Milagros del Pilar ,Machaca Idme, Bachiller de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano, estoy realizando el estudio “Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno 2019” con el objetivo de determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno 2019.

Se solicita su consentimiento para participar de forma voluntaria en el estudio, con la seguridad de que no se afectará en absoluto su integridad física ni moral. Le informo, que, si usted opta por participar en el estudio, toda la información obtenida será manejada de forma confidencial o privada, anónima, de uso exclusivo por la investigadora y destruidas posteriormente. La aplicación de los instrumentos dura en promedio 30 minutos, y si tuviera alguna duda pida aclaración, que gustosa la contestare.

FIRMA DEL CONSENTIMIENTO: He leído la información arriba. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y todas las preguntas han sido contestadas satisfactoriamente y/o no fue necesario hacer preguntas. Estoy de acuerdo en todos los puntos indicados en la copia del consentimiento que se me ha entregado y firmo en señal de conformidad de que participo en forma voluntaria en la investigación que aquí se describe

.....
Firma del participante
DNI :.....



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
FACULTAD DE ENFERMERÍA



AUTOEVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DE
ENFERMERÍA

A. PRESENTACIÓN:

Estimada (o) Licenciada (o) el presente cuestionario tiene por objetivo identificar las condiciones laborales de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno-2019, es por ello que pido su colaboración solicitando que responda a las preguntas con total sinceridad.

B. DATOS GENERALES:

- Cuestionario N °: _____ Fecha: _____
- Servicio donde Trabaja:

C. INSTRUCCIONES:

Marque con una “X” aquella casilla la respuesta que considere adecuada que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo.

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



| | | | | | | |
|---|--|-------------------|---------------|--------------------------------|------------|----------------|
| 8 | Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 9 | Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 10 | Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en qué orden debe proceder y la forma de actuar | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| CONDICIONES INTRALABORALES | | | | | | |
| A. Condiciones ambientales | | | | | | |
| 11 | ¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es? | Muy mala | Mala | Regular | Buena | Muy buena |
| 12 | ¿La iluminación de su lugar de trabajo es? | Muy mala | Mala | Regular | Buena | Muy buena |
| 13 | Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 14 | Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 15 | La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 16 | Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 17 | Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 18 | Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 19 | Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 20 | Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 21 | Se encuentra vacunado (a) contra el VHB y tétano | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| B. Condiciones de la carga física y mental | | | | | | |
| 22 | Considera que su trabajo es monótono y repetitivo | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 23 | Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 24 | Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 25 | Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| C. Condiciones de seguridad | | | | | | |
| 26 | Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 27 | Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |



| | | | | | | |
|---------------------------------------|--|-------------------|---------------|--------------------------------|------------|----------------|
| 28 | Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 29 | El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 30. | Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| D. Condiciones de organización | | | | | | |
| 31. | Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 32 | Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 33 | Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 34 | Califica como buena su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 35 | Califica su ingreso laboral actual como bueno | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 36 | Las relaciones con compañeros y superiores los considera como buenas | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| CONDICIONES EXTRALABORALES. | | | | | | |
| 37 | Cree que la calidad de vida de su familia es buena | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 38 | Vive usted en arriendo | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 39 | El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras) | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 40 | La Zona donde usted vive es segura | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 41 | Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 42 | Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado o se encuentra en la informalidad | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 43 | Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 44 | Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 45 | Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
| 46 | Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad | Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
FACULTAD DE ENFERMERÍA**



CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP)

A. PRESENTACIÓN:

Estimada (o) Licenciada (o) el presente cuestionario tiene por objetivo identificar la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno -2019, es por ello que pido su colaboración solicitando que responda a las preguntas con total sinceridad.

B. INSTRUCCIONES:

Marque con una “X” aquella casilla la respuesta que considere adecuada en donde se tiene una escala de 1 al 10 tomando el numero 1 como el valor mínimo y 10 como el valor máximo.

| N° | Preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| APOYO DIRECTIVO | | | | | | | | | | | |
| 1 | Satisfacción con el tipo de trabajo | | | | | | | | | | |
| 2 | Satisfacción con el sueldo | | | | | | | | | | |
| 3 | Posibilidad de promoción | | | | | | | | | | |
| 4. | Reconocimiento de mi esfuerzo | | | | | | | | | | |
| 5 | Apoyo de mis jefes | | | | | | | | | | |
| 6 | La institución donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto | | | | | | | | | | |
| 7 | Recibo información de los resultados de mi trabajo. | | | | | | | | | | |
| 8 | Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito. | | | | | | | | | | |
| 9 | Posibilidad de ser creativo | | | | | | | | | | |
| 10 | Tengo autonomía o libertad de decisión | | | | | | | | | | |
| 11 | Variedad en mi trabajo. | | | | | | | | | | |
| 12 | Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas | | | | | | | | | | |
| CARGA DE TRABAJO | | | | | | | | | | | |
| 13. | Cantidad de trabajo que tengo. | | | | | | | | | | |
| 14 | Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo. | | | | | | | | | | |
| 15 | Presión que recibida para mantener la calidad de mi trabajo. | | | | | | | | | | |
| 16 | Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo. | | | | | | | | | | |
| 17 | Conflicto con otras personas de mi trabajo | | | | | | | | | | |
| 18 | Falta de tiempo para mi vida personal | | | | | | | | | | |
| 19 | Incomodidad física en el trabajo | | | | | | | | | | |
| 20 | Carga de responsabilidad | | | | | | | | | | |
| 21 | Interrupciones molestas | | | | | | | | | | |



Anexo 3. Tramite documentario



Universidad Nacional del Altiplano - Puno

FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA
ACREDITADA CON RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA N° 210-2017- SINEACE
Ciudad Universitaria Telefax (051) 363862 - Casilla 291



"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Puno, 10 de junio de 2019.

OFICIO N° 417-2019-D-FE-UNA.

Señor
Dr. Stalin Ramos Ramos
Director del Hospital Regional Manuel
Núñez Butrón de Puno

Ciudad.

**ASUNTO: SOLICITO BRINDAR FACILIDADES PARA EJECUCION DE
PROYECTO DE TESIS.**

Es grato dirigirme a vuestro despacho, para expresarle un cordial saludo a nombre de la Facultad de Enfermería - Universidad Nacional del Altiplano Puno y el mío propio; asimismo, solicito a su despacho se brinde las facilidades del caso a la egresada **Milagros del Pilar Machaca Idme**, quien ejecutará el proyecto de investigación titulado "CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO 2019", en su prestigiosa institución.

Agradeciendo su amable atención, expreso los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



[Firma manuscrita]
Dra. Mercedes Flores de Quispe
DECANA
FACULTAD DE ENFERMERIA



PERÚ Ministerio de Salud

HOSPITAL REGIONAL
"MANUEL NUÑEZ BUTRON" PUNO
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION
AV. El Sol 1021-Puno Teléfonos 351021-369696

"Año de la lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Puno, 03 de julio del 2019

| | |
|-------------------------------|--------------------|
| SECRETARIA DE OPTO ENFERMERIA | |
| RECEPCION | |
| FECHA | 05/07/2019 |
| HORA | |
| FIRMA | <i>[Signature]</i> |
| PASAR A | |

OFICIO N° 170 -19-UAID-HR "MNB" - PUNO

Señora Lic.:
Guadalupe SERRUTO DE SOTOMAYOR.
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

Presente.-

ASUNTO: *Presentación de Tesista.*

Por medio del presente es grato dirigirme a usted para, presentar a la egresada **Milagros del Pilar MACHACA IDME**, Bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería - Facultad de de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, quien realizará el Proyecto de Investigación Titulado "**CONDICIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NUÑEZ BUTRON PUNO DE 2019**, a partir de la fecha en el Departamento de Enfermería. Se solicita brindar las facilidades del caso hasta la culminación de dicho trabajo y estando con la aprobación de su Jefatura.

Es propicia la oportunidad para expresarle mis consideraciones más distinguidas.

Atentamente,

[Signature]
Dra. **MARITA BEJAR ARGNI**
JEFE DE UAID
C.M.P. 14530 RNE. 12129

MBA
CC. Arch.

[Signature]
[Signature]
Dra. **N. Guadalupe Serruto de Sotomayor**
JEFE DE DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
HOSPITAL REGIONAL "MNB" - PUNO
CEFP 4435 - CEP 10377

Anexo 4. Tablas y Gráficos:

TABLA 7: PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA VERIFICAR 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.

| | ESTADÍSTICOS | CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO |
|----------------------------------|----------------------------|--|
| CONDICIONES LABORALES | Correlación de Pearson (r) | 0.652 |
| | Sig.(p) | 0.0001** |
| | N | 84 |

✓ Planteamiento de hipótesis estadísticas

- Ho: No existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno-2019.
- Ha: Existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno-2019

✓ Regla de Decisión

El nivel de significancia fue 0.0001** y correspondientemente el nivel de confianza del 95%.

- Rechazar Ho si: $p \text{ valor} < 0.05$
- Aceptar Ho si: $p \text{ valor} > 0.05$

✓ Interpretación de los resultados:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación entre las variables: condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo con un coeficiente de correlación Pearson de $r=0.652$ y una significancia de $p = 0.0001^{**}$ valor que es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

TABLA 8: PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA VERIFICAR LA RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019.

| | ESTADÍSTICOS | CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO |
|---------------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| CONDICIONES INDIVIDUALES | Correlación de Pearson(r) | 0.610 |
| | Sig.(p) | 0.0001** |
| | N | 84 |

✓ **Planteamiento de hipótesis estadísticas**

- Ho: No existe relación entre las condiciones individuales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno-2019.
- Ha: Existe relación entre las condiciones individuales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno-2019

✓ **Regla de Decisión**

El nivel de significancia fue 0.0001** y correspondientemente el nivel de confianza del 95%.

-Rechazar Ho si: $p \text{ valor} < 0.05$

-Aceptar Ho si: $p \text{ valor} > 0.05$

✓ **Interpretación de los resultados:**

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación entre las condiciones individuales y calidad de vida en el trabajo con un coeficiente de correlación Pearson de $r=0.610$ y una significancia de $p = 0.0001^{**}$ valor que es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

TABLA 9: PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA VERIFICAR LA RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES INTRALABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019

| | ESTADÍSTICOS | CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO |
|---------------------------------------|----------------------------|--|
| CONDICIONES INTRALABORALES | Correlación de Pearson (r) | 0,60 |
| | Sig.(p) | 0.0001** |
| | N | 84 |

✓ **Planteamiento de hipótesis estadísticas**

- Ho: No existe relación entre las condiciones intralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno-2019.
- Ha: Existe relación entre las condiciones intralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno-2019

✓ **Regla de Decisión**

El nivel de significancia fue 0.0001**y correspondientemente el nivel de confianza es del 95%.

-Rechazar Ho si: $p \text{ valor} < 0.05$

-Aceptar Ho si: $p \text{ valor} > 0.05$

✓ **Interpretación de los resultados:**

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación entre las condiciones intralaborales y calidad de vida en el trabajo con un coeficiente de correlación Pearson de $r=0,60$ y una significancia de $p = 0.0001^{**}$ valor que es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

TABLA 10: PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA VERIFICAR LA RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES EXTRALABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019.

| | ESTADÍSTICOS | CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO |
|-----------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| CONDICIONES EXTRALABORALES | Correlación de Pearson (r) | 0,24 |
| | Sig.(p) | 0,025 |
| | N | 84 |

✓ **Planteamiento de hipótesis estadísticas**

- Ho: No existe relación entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno-2019.
- Ha: Existe relación entre las condiciones extralaborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron, Puno-2019

✓ **Regla de Decisión**

El nivel de significancia fue 0,025 y correspondientemente el nivel de confianza es del 95%.

-Rechazar Ho si: $p \text{ valor} < 0.05$

-Aceptar Ho si: $p \text{ valor} > 0.05$

✓ **Interpretación de los resultados:**

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación entre las condiciones extralaborales y calidad de vida en el trabajo con un coeficiente de correlación Pearson de $r=0,24$ y una significancia de $p = 0,025$ valor que es menor a 0,05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

TABLA 11: RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LAS DIMENSIONES DE LAS CONDICIONES LABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019.

| Condiciones Laborales | Calidad de Vida en el Trabajo | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|----------|-------------------------|----------|------------------------------|----------|
| | Apoyo directivo | | Carga de trabajo | | Motivación intrínseca | |
| | r | p | r | p | r | p |
| Condiciones Individuales | 1.000 | 0.000 | 0.849 | 0.000 | 0.361 | 0.001 |
| Condiciones Intralaborales | 0.849 | 0.0001 | 1.000 | 0.0001 | 0.431 | 0.0001 |
| Condiciones Extralaborales | 0.361 | 0.001 | 0.431 | 0.0001 | 1.000 | 0.0001 |

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2019

La tabla 11 muestra la relación que existe entre las dimensiones de las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019, donde se observa la existencia de correlación estadística ($p < 0.05$) entre las tres dimensiones de la variable condiciones laborales y las tres dimensiones de la calidad de vida, los coeficientes en todos los casos fueron positivos, señalando que cuando incrementa las dimensiones de las condiciones laborales, se espera que las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras también mejoren.

TABLA 12: CONDICIONES INTRALABORALES SEGÚN REACTIVOS DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019

| REACTIVOS | MUY EN DESACUERDO | | EN DESACUERDO | | NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO (REGULAR) | | DE ACUERDO | | MUY DE ACUERDO | | TOTAL | | |
|---|--|----|---------------|----|--|----|------------|----|----------------|----|-------|----|-----|
| | (MUY MALA) | | (MALA) | | | | (BUENA) | | (MUY BUENA) | | | | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | |
| Condiciones ambientales | ¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es? | 39 | 46.43 | 8 | 9.52 | 36 | 42.86 | 1 | 1.19 | 0 | 0.00 | 84 | 100 |
| | ¿La iluminación de su lugar de trabajo es? | 22 | 26.19 | 23 | 27.38 | 31 | 36.90 | 7 | 8.33 | 1 | 1.19 | 84 | 100 |
| | Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras | 20 | 23.81 | 36 | 42.86 | 10 | 11.90 | 17 | 20.24 | 1 | 1.19 | 84 | 100 |
| | Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura | 19 | 22.62 | 20 | 23.81 | 1 | 1.19 | 33 | 39.29 | 11 | 13.10 | 84 | 100 |
| | La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo | 25 | 29.76 | 24 | 28.57 | 10 | 11.90 | 14 | 16.67 | 11 | 13.10 | 84 | 100 |
| | Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados | 23 | 27.38 | 12 | 14.29 | 12 | 14.29 | 29 | 34.52 | 8 | 9.52 | 84 | 100 |
| | Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio | 2 | 2.38 | 16 | 19.05 | 20 | 23.81 | 39 | 46.43 | 7 | 8.33 | 84 | 100 |
| | Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo | 2 | 2.38 | 10 | 11.90 | 20 | 23.81 | 38 | 45.24 | 14 | 16.67 | 84 | 100 |
| | Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo | 3 | 3.57 | 20 | 23.81 | 13 | 15.48 | 45 | 53.57 | 3 | 3.57 | 84 | 100 |
| | Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno | 5 | 5.95 | 24 | 28.57 | 28 | 33.33 | 19 | 22.62 | 8 | 9.52 | 84 | 100 |
| Condiciones de la carga física y mental | Considera que su trabajo es monótono y repetitivo | 19 | 22.62 | 30 | 35.71 | 0 | 0.00 | 24 | 28.57 | 11 | 13.10 | 84 | 100 |
| | Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo | 12 | 14.29 | 35 | 41.67 | 7 | 8.33 | 29 | 34.52 | 1 | 1.19 | 84 | 100 |
| | Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas | 11 | 13.10 | 20 | 23.81 | 12 | 14.29 | 33 | 39.29 | 8 | 9.52 | 84 | 100 |
| | Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades | 15 | 17.86 | 24 | 28.57 | 10 | 11.90 | 27 | 32.14 | 8 | 9.52 | 84 | 100 |
| Condición es de | Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo | 5 | 5.95 | 29 | 34.52 | 18 | 21.43 | 26 | 30.95 | 6 | 7.14 | 84 | 100 |
| | Conoce e implementa las medidas estándares en la | 10 | 11.90 | 19 | 22.62 | 3 | 3.57 | 52 | 61.90 | 0 | 0.00 | 84 | 100 |



| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-----|-----|
| ejecución de los procedimientos de enfermería | | | | | | | | | | | | |
| Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades | | | | | | | | | | | | |
| | 15 | 17.86 | 18 | 21.43 | 20 | 23.81 | 26 | 30.95 | 5 | 5.95 | 84 | 100 |
| El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario | | | | | | | | | | | | |
| | 19 | 22.62 | 21 | 25.00 | 10 | 11.90 | 23 | 27.38 | 11 | 13.10 | 84 | 100 |
| Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo | | | | | | | | | | | | |
| | 24 | 28.57 | 12 | 14.29 | 16 | 19.05 | 29 | 34.52 | 3 | 3.57 | 84 | 100 |
| Condiciones de organización | Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad | | | | | | | | | | | |
| | 24 | 28.57 | 8 | 9.52 | 13 | 15.48 | 36 | 42.86 | 3 | 3.57 | 84 | 100 |
| | Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas | | | | | | | | | | | |
| | 8 | 9.52 | 27 | 32.14 | 5 | 5.95 | 40 | 47.62 | 4 | 4.76 | 84 | 100 |
| | Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud | | | | | | | | | | | |
| | 16 | 19.05 | 35 | 41.67 | 10 | 11.90 | 20 | 23.81 | 3 | 3.57 | 84 | 100 |
| | Califica como buena su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud | | | | | | | | | | | |
| 29 | 34.62 | 10 | 11.90 | 39 | 46.43 | 6 | 7.14 | 0 | 0.00 | 84 | 100 | |
| Califica su ingreso laboral actual como bueno | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 19.05 | 29 | 34.52 | 24 | 28.57 | 12 | 14.29 | 3 | 3.57 | 84 | 100 | |
| Las relaciones con compañeros y superiores los considera como buenas | | | | | | | | | | | | |
| | 47 | 55.95 | 16 | 19.05 | 9 | 10.71 | 9 | 10.71 | 3 | 3.57 | 84 | 100 |

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras de Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno -2019.

TABLA 13: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO SEGÚN REACTIVOS DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019.

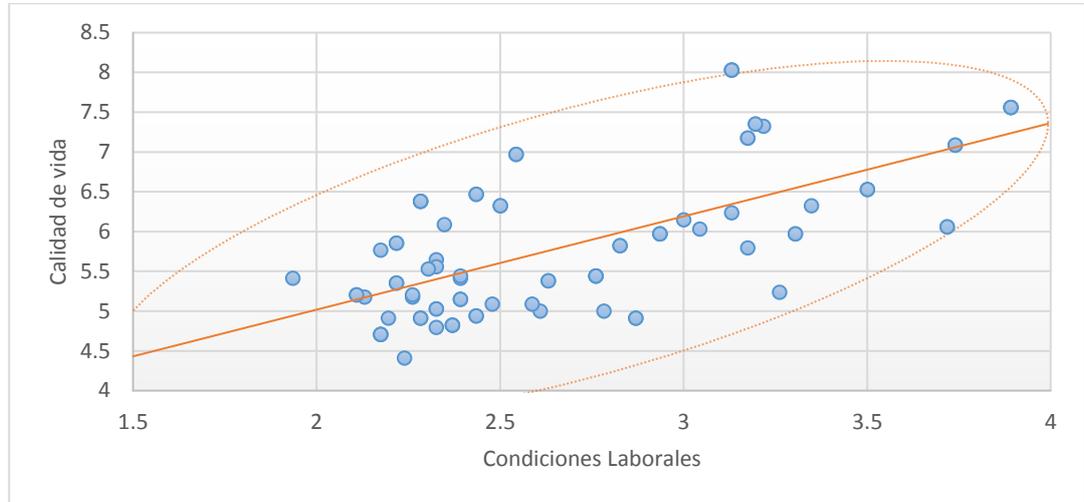
| REACTIVOS | DEFICIENTE | | REGULAR | | BUENO | | EXCELENT E | | TOTAL | | |
|------------------|---|----|---------|----|-------|----|------------|----|-------|----|-----|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | |
| Apoyo Directivo | 1. Satisfacción con el tipo de trabajo | 0 | 0.00 | 4 | 4.76 | 37 | 44.05 | 43 | 51.19 | 84 | 100 |
| | 2. Satisfacción con el sueldo | 5 | 5.95 | 52 | 61.90 | 3 | 3.57 | 24 | 28.57 | 84 | 100 |
| | 3. Posibilidad de promoción | 8 | 9.52 | 32 | 38.10 | 44 | 52.38 | 0 | 0.00 | 84 | 100 |
| | 4. Reconocimiento de mi esfuerzo. | 37 | 44.05 | 3 | 3.57 | 40 | 47.62 | 4 | 4.76 | 84 | 100 |
| | 5. Apoyo de mis jefes | 10 | 11.90 | 41 | 48.81 | 30 | 35.71 | 3 | 3.57 | 84 | 100 |
| | 6. La institución donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto. | 0 | 0.00 | 27 | 32.14 | 38 | 45.24 | 19 | 22.62 | 84 | 100 |
| | 7. Recibo información de los resultados de mi trabajo. | 0 | 0.00 | 24 | 28.57 | 39 | 46.43 | 21 | 25.00 | 84 | 100 |
| | 8. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito. | 4 | 4.76 | 24 | 28.57 | 35 | 41.67 | 21 | 25.00 | 84 | 100 |
| | 9. Posibilidad de ser creativo | 2 | 2.38 | 27 | 32.14 | 37 | 44.05 | 18 | 21.43 | 84 | 100 |
| | 10. Tengo autonomía o libertad de decisión | 4 | 4.76 | 36 | 42.86 | 35 | 41.67 | 9 | 10.71 | 84 | 100 |
| | 11. Variedad en mi trabajo. | 4 | 4.76 | 42 | 50.00 | 28 | 33.33 | 10 | 11.90 | 84 | 100 |
| Carga de trabajo | 12. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas | 0 | 0.00 | 28 | 33.33 | 27 | 32.14 | 29 | 34.52 | 84 | 100 |
| | 13. Cantidad de trabajo que tengo. | 0 | 0.00 | 19 | 22.62 | 37 | 44.05 | 28 | 33.33 | 84 | 100 |
| | 14. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo. | 6 | 7.14 | 23 | 27.38 | 29 | 34.52 | 26 | 30.95 | 84 | 100 |
| | 15. Presión que recibida para mantener la calidad de mi trabajo. | 27 | 32.14 | 40 | 47.62 | 11 | 13.10 | 6 | 7.14 | 84 | 100 |
| | 16. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo. | 3 | 3.57 | 39 | 46.43 | 41 | 48.81 | 1 | 1.19 | 84 | 100 |
| | 17. Conflicto con otras personas de mi trabajo. | 24 | 28.57 | 46 | 54.76 | 13 | 15.48 | 1 | 1.19 | 84 | 100 |
| | 18. Falta de tiempo para mi vida personal. | 8 | 9.52 | 46 | 54.76 | 19 | 22.62 | 11 | 13.10 | 84 | 100 |
| | 19. Incomodidad física en el trabajo. | 6 | 7.14 | 58 | 69.05 | 15 | 17.85 | 5 | 5.95 | 84 | 100 |
| | 20. Carga de responsabilidad. | 7 | 8.33 | 19 | 22.62 | 46 | 54.76 | 12 | 14.29 | 84 | 100 |
| | 21. Interrupciones molestas. | 1 | 1.19 | 43 | 51.19 | 17 | 20.24 | 23 | 27.38 | 84 | 100 |
| | 22. Estrés esfuerzo emocional. | 12 | 14.29 | 51 | 60.71 | 15 | 17.86 | 6 | 7.14 | 84 | 100 |
| | 23. Mi trabajo tiene consecuencias negativas | 46 | 54.76 | 2 | 2.38 | 30 | 35.71 | 6 | 7.14 | 84 | 100 |
| Motivación | 24. Motivación (ganas de esforzarme) | 3 | 3.57 | 41 | 48.81 | 36 | 42.86 | 4 | 4.76 | 84 | 100 |
| | 25. Apoyo de mi familia. | 4 | 4.76 | 27 | 32.14 | 36 | 42.86 | 17 | 20.24 | 84 | 100 |
| | 26. Ganas de ser creativo. | 5 | 5.95 | 33 | 39.29 | 34 | 40.48 | 12 | 14.29 | 84 | 100 |



| | | | | | | | | | | |
|--|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-----|
| 27. Descontento al acabar la jornada laboral. | 26 | 30.95 | 2 | 2.38 | 34 | 40.48 | 22 | 26.19 | 84 | 100 |
| 28. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo. | 5 | 5.95 | 27 | 32.14 | 28 | 33.33 | 24 | 28.57 | 84 | 100 |
| 29. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual. | 0 | 0.00 | 17 | 20.24 | 30 | 35.71 | 37 | 44.05 | 84 | 100 |
| 30. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas. | 7 | 8.33 | 38 | 45.24 | 20 | 23.81 | 19 | 22.62 | 84 | 100 |
| 31. Lo que tengo que hacer queda claro. | 0 | 0.00 | 33 | 39.29 | 30 | 35.71 | 21 | 25.00 | 84 | 100 |
| 32. Me siento orgulloso de mi trabajo. | 10 | 11.90 | 21 | 25.00 | 20 | 23.81 | 33 | 39.29 | 84 | 100 |
| 33. Apoyo de los compañeros | 50 | 59.52 | 21 | 25.00 | 8 | 9.52 | 5 | 5.95 | 84 | 100 |
| 34. Calidad de vida de mi trabajo. | 4 | 4.76 | 30 | 35.71 | 38 | 45.24 | 12 | 14.29 | 84 | 100 |

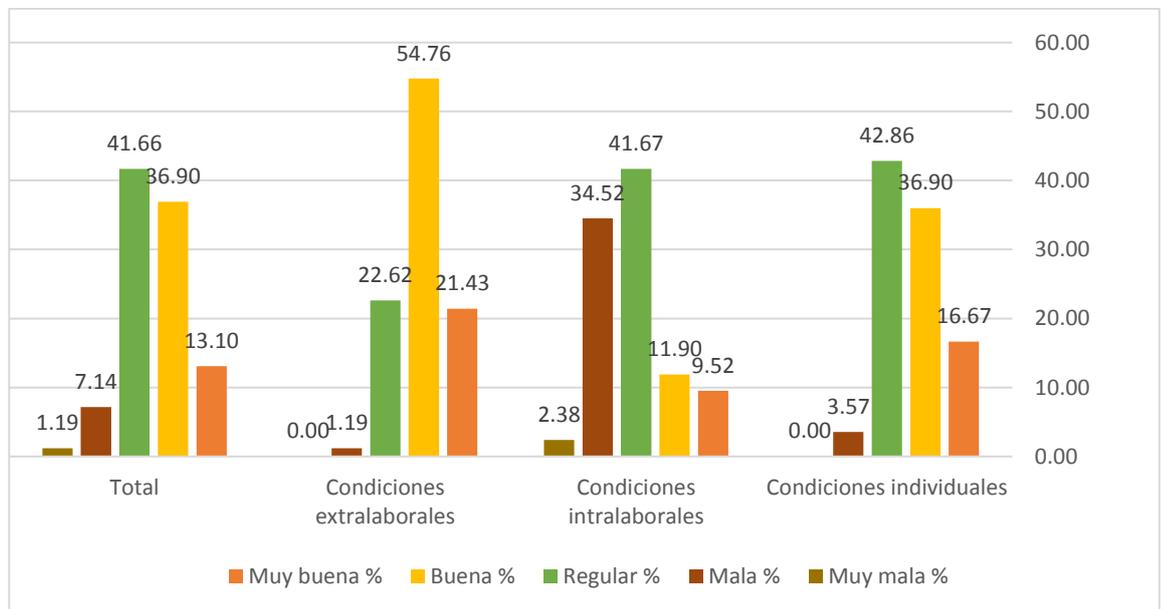
*Fuente: Encuesta aplicada a profesionales de enfermería en el Hospital Regional Manuel Núñez
Butrón, Puno -2019*

GRAFICO 1: RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES LABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019



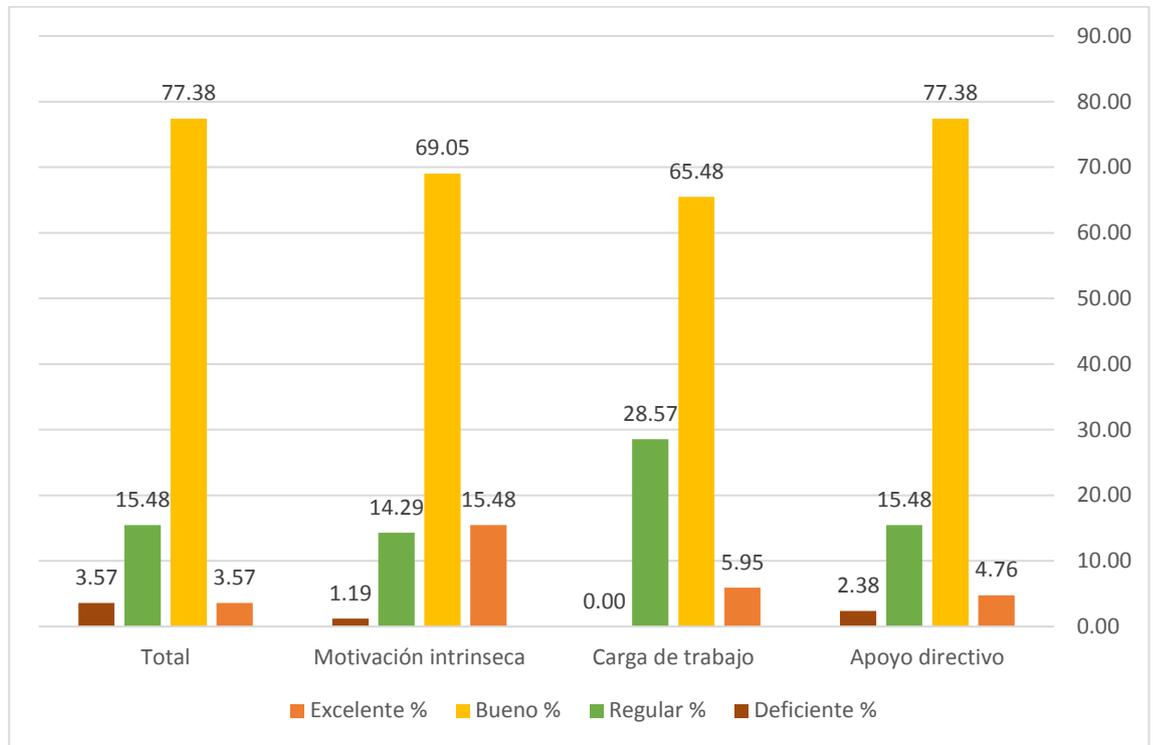
Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno -2019.

GRAFICO 2: CONDICIONES LABORALES DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019.



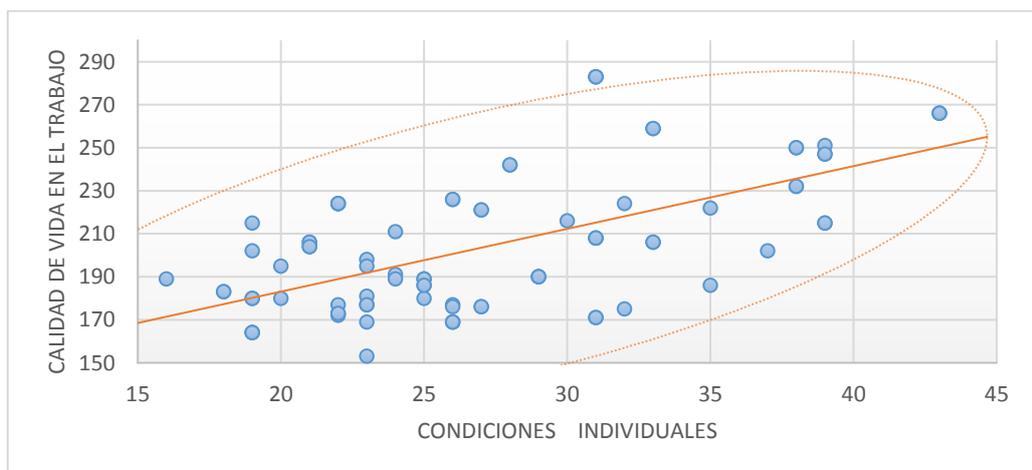
Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno -2019

GRAFICO 3: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019



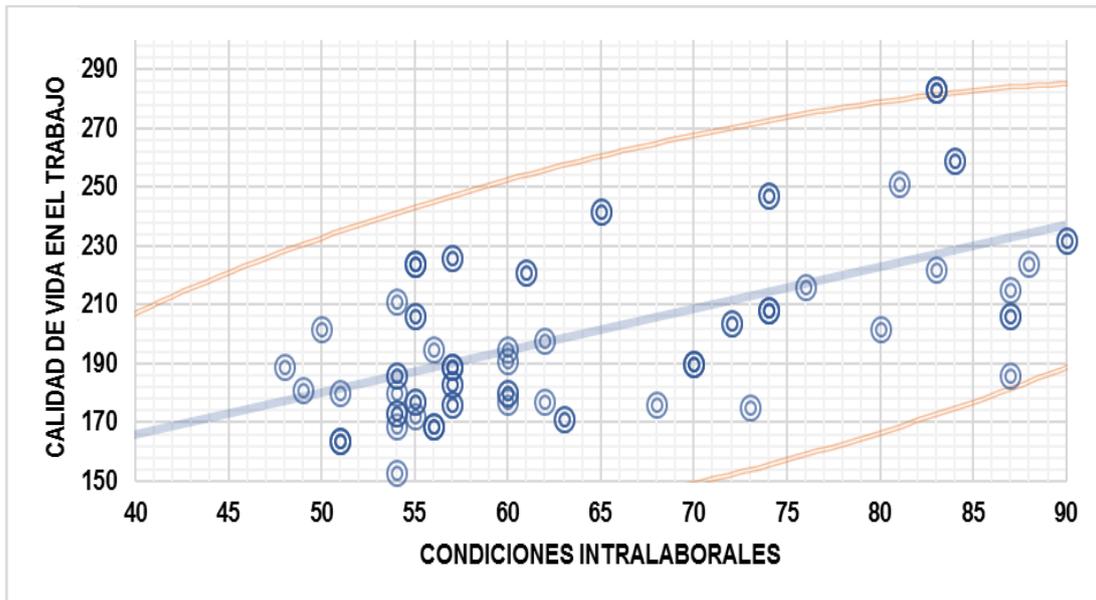
Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras dell Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno -2019

GRAFICO 4: RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES INDIVIDUALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019



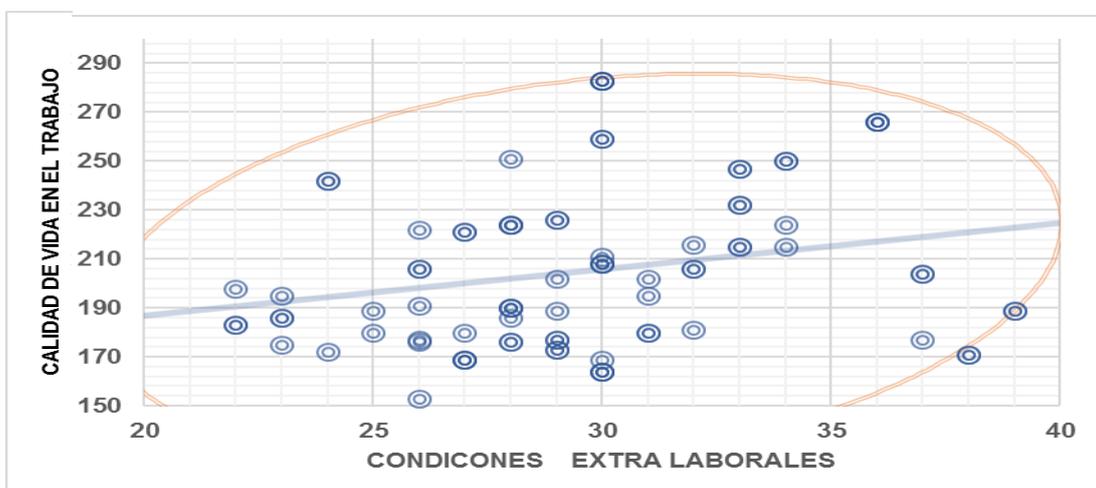
Fuente: Encuesta aplicada a profesionales de enfermería en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno -2019.

GRAFICO 5: RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES INTRALABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019



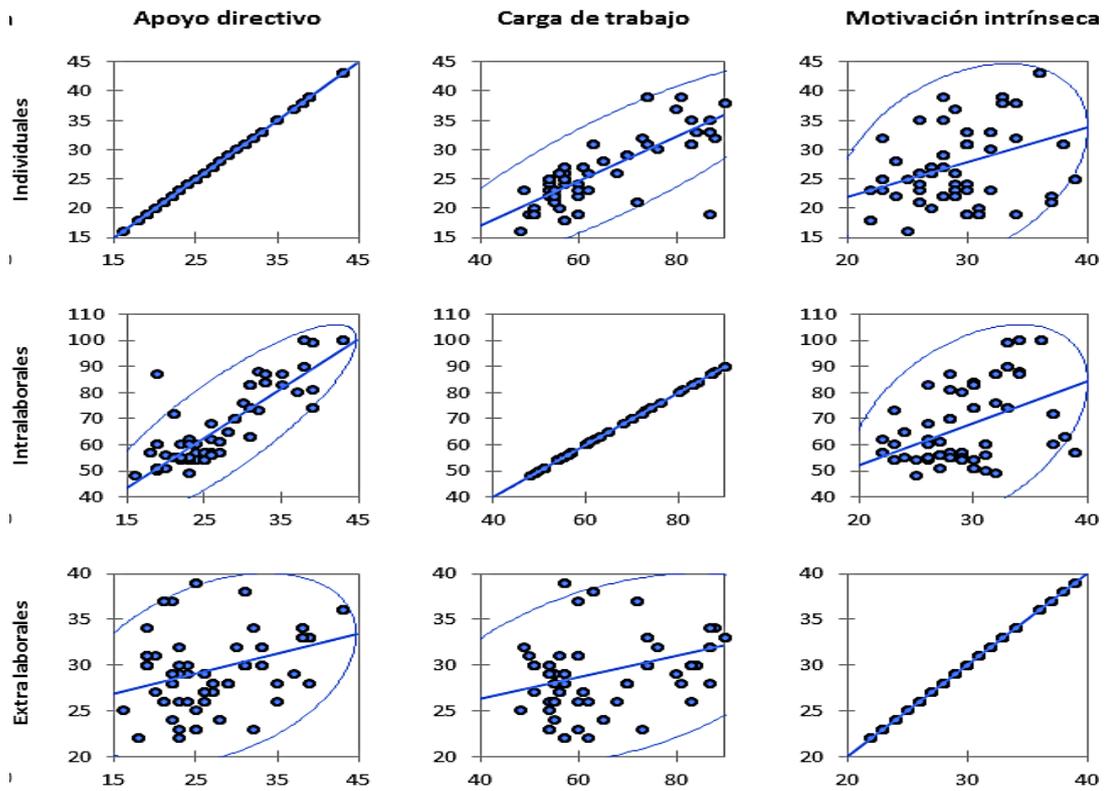
Fuente: Encuesta aplicada a profesionales de enfermería en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno -2019.

GRAFICO 6: RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES EXTRALABORALES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019



Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno -2019.

GRAFICO 7: RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LAS DIMENSIONES DE LAS CONDICIONES LABORALES Y DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO-2019:



Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno -2019.



Anexo 5. Validez y Confiabilidad de los instrumentos

CONFIABILIDAD REALIZADA EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

Confiabilidad del instrumento: “Cuestionario de Autoevaluación de Condiciones de Trabajo de Enfermería”

1. A TRAVÉS DE ALFA DE CRONBACH

| Ítems | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 | I16 | I17 | I18 | I19 | I20 | I21 | I22 | I23 | I24 | I25 | I26 | I27 | I28 | I29 | I30 | I31 | I32 | I33 | I34 | I35 | I36 | I37 | I38 | I39 | I40 | I41 | I42 | I43 | I44 | I45 | I46 | | |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|---|
| 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | | |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | | |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | | |
| 6 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | | |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | | |
| 11 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | | |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |



Estadístico de prueba:

Alfa de Cronbach: El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

Fórmula de cálculo:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza del total

Evaluación de los coeficientes de alfa de Cronbach:

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Resultados:

Se analizó la información, utilizando la opción de análisis de fiabilidad del software estadístico SPSS ver. 22, los resultados para este instrumento fueron:

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,756 | 46 |

El estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, señala un valor de 0.756 para un total de 46 Ítems o elementos formulados, contrastando con la escala de valoración se tiene que el coeficiente es **aceptable**, por lo cual se considera que el instrumento presenta buena fiabilidad y puede ser utilizado para los fines de la investigación.



VALIDEZ Y CONFIABILIDAD REALIZADA POR BERROSPI Y MARTÍNEZ

VALIDEZ DE CONSTRUCTO DE LA “AUTOEVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA”

PRUEBA DE KMO Y BARTLETT

| | |
|---|----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestra. | 0.882 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett Aprox. Chi-cuadrado | 7524.023 |
| gl | 990 |
| Sig. | 0.000 |

MATRIZ DE COMPONENTE ROTADO^A

| | | Componente | | |
|-----|--|------------|------|---|
| | | 1 | 2 | 3 |
| 1 | ¿Su salud física es? 2. | .545 | | |
| 2 | ¿Su salud mental es? | .451 | | |
| 3 | Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas | .698 | | |
| 4. | Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente | .523 | | |
| 5. | Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas | .403 | | |
| 6. | Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo | .468 | | |
| 7. | Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias | .511 | | |
| 8. | Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores | .686 | | |
| 9. | Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación | .612 | | |
| 10 | Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en qué orden debe proceder y la forma de actuar | .702 | | |
| 11 | ¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es? | | .488 | |
| 12 | ¿La iluminación de su lugar de trabajo es? | | .477 | |
| 13 | Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras | | .606 | |
| 14. | Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura | | .491 | |
| 15 | La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo | | .678 | |
| 16 | Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados | | .626 | |
| 17 | Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio | | .513 | |
| 18 | Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo | | .518 | |
| 19 | Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo | | .531 | |
| 20. | Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno | | .459 | |
| 21. | Se encuentra vacunado (a) contra el VHB y tétano | | .480 | |
| 22. | Considera que su trabajo es monótono y repetitivo | | .574 | |
| 23 | Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo | | .536 | |
| 24 | Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas | | .403 | |
| 25 | Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades | | .564 | |
| 26 | Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo | | .525 | |
| 27 | Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería | | .432 | |
| 28 | Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades | | .419 | |
| 29 | El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario | | .548 | |
| 30 | Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo | | .682 | |
| 31 | Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad | | .561 | |
| 32 | Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas | | .442 | |
| 33. | Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud | | .460 | |
| 34. | Califica como buena su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud | | .790 | |



| | | |
|-----|--|------|
| 35 | Califica su ingreso laboral actual como bueno | .712 |
| 36 | Las relaciones con compañeros y superiores los considera como buenas | .422 |
| 37 | Cree que la calidad de vida de su familia es buena | .708 |
| 38 | Vive usted en arriendo | .544 |
| 39 | El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras) | .435 |
| 40 | La Zona donde usted vive es segura | .683 |
| 41 | Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa | .470 |
| 42 | Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado o se encuentra en la informalidad | .622 |
| 43. | Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente | .614 |
| 44. | Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia | .560 |
| 45. | Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social | .683 |
| 46. | Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad | .732 |

Fuente: Cuestionario “Autoevaluación de Condiciones de Trabajo de Enfermería” adaptado por Berrospi y K. Martínez



CONFIABILIDAD DE LA “AUTOEVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA”

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

| | |
|------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
| .868 | 46 |

| ESTADÍSTICA TOTAL DE ELEMENTO | | Alfa de Cronbach |
|-------------------------------|--|------------------|
| 1 | ¿Su salud física es? | 0.867 |
| 2 | ¿Su salud mental es? | 0.868 |
| 3 | Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas | 0.867 |
| 4. | Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente | 0.867 |
| 5. | Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas | 0.867 |
| 6. | Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo | 0.868 |
| 7. | Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias | 0.868 |
| 8. | Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores | 0.868 |
| 9. | Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación | 0.867 |
| 10 | Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en qué orden debe proceder y la forma de actuar | 0.868 |
| 11 | ¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es? | 0.867 |
| 12 | ¿La iluminación de su lugar de trabajo es? | 0.867 |
| 13 | Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras | 0.867 |
| 14. | Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura | 0.867 |
| 15 | La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo | 0.867 |
| 16 | Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados | 0.867 |
| 17 | Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio | 0.868 |
| 18 | Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo | 0.868 |
| 19 | Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo | 0.867 |
| 20. | Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno | 0.868 |
| 21. | Se encuentra vacunado (a) contra el VHB y tétano | 0.868 |
| 22. | Considera que su trabajo es monótono y repetitivo | 0.868 |
| 23 | Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo | 0.867 |
| 24 | Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas | 0.868 |
| 25 | Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades | 0.871 |
| 26 | Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo | 0.868 |
| 27 | Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería | 0.868 |
| 28 | Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades | 0.868 |
| 29 | El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario | 0.868 |
| 30 | Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo | 0.868 |
| 31 | Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad | 0.867 |
| 32 | Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas | 0.868 |
| 33. | Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud | 0.868 |
| 34. | Califica como buena su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud | 0.867 |



| | | |
|-----|--|--------------|
| 35 | Califica su ingreso laboral actual como bueno | 0.867 |
| 36 | Las relaciones con compañeros y superiores los considera como buenas | 0.867 |
| 37 | Cree que la calidad de vida de su familia es buena | 0.867 |
| 38 | Vive usted en arriendo | 0.867 |
| 39 | El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras) | 0.868 |
| 40 | La Zona donde usted vive es segura | 0.867 |
| 41 | Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa | 0.867 |
| 42 | Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado o se encuentra en la informalidad | 0.867 |
| 43. | Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente | 0.868 |
| 44. | Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia | 0.867 |
| 45. | Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social | 0.867 |
| 46. | Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad | 0.867 |

Fuente: Cuestionario “Autoevaluación de Condiciones de Trabajo de Enfermería” adaptado por F.Berrospi y K. Martinez

CONFIABILIDAD REALIZADA EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

Confiabilidad del instrumento: “Cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP)”

1. A TRAVÉS DE ALFA DE CRONBACH

| N | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 | C6 | C7 | C8 | C9 | C10 | C11 | C12 | C13 | C14 | C15 | C16 | C17 | C18 | C19 | C20 | C21 | C22 | C23 | C24 | C25 | C26 | C27 | C28 | C29 | C30 | C31 | C32 | C33 | C34 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 8 | 7 | 7 | 8 | 8 | 8 | 9 | 9 | 7 | 7 | 5 | 3 | 9 | 4 | 8 | 8 | 2 | 5 | 8 | 10 | 8 | 8 | 6 | 10 | 6 | 5 | 8 | 3 | 6 |
| 2 | 10 | 8 | 2 | 5 | 8 | 8 | 9 | 10 | 4 | 9 | 10 | 10 | 10 | 9 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 8 | 8 | 4 | 8 | 5 | 4 | 8 | 10 | 9 | 9 | 7 | 9 | 10 | 1 | 9 |
| 3 | 8 | 8 | 6 | 6 | 4 | 7 | 7 | 7 | 9 | 4 | 9 | 9 | 7 | 7 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 6 | 9 | 4 | 4 | 8 | 8 | 6 | 8 | 8 | 9 | 8 | 9 | 9 | 2 | 7 |
| 4 | 8 | 8 | 8 | 8 | 7 | 8 | 7 | 3 | 6 | 8 | 8 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 8 | 8 | 8 | 7 | 8 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 2 | 8 | 3 | 8 | |
| 5 | 7 | 10 | 1 | 5 | 5 | 6 | 5 | 8 | 10 | 3 | 6 | 10 | 3 | 7 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 7 | 9 | 7 | 8 | 1 | 4 | 7 | 7 | 9 | 7 | 8 | 10 | 1 | 8 | 7 |
| 6 | 4 | 10 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 6 | 6 | 1 | 8 | 3 | 5 | 1 | 1 | 4 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 10 | 1 | 4 | 6 | 6 | 1 |
| 7 | 9 | 8 | 7 | 2 | 8 | 2 | 3 | 8 | 8 | 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 9 | 3 | 2 | 8 | 4 | 3 | 9 | 2 | 8 | 8 | 8 | 8 | 9 | 8 | 9 | 2 | 8 | |
| 8 | 8 | 9 | 5 | 7 | 4 | 8 | 5 | 7 | 8 | 7 | 7 | 9 | 9 | 6 | 8 | 4 | 4 | 8 | 8 | 6 | 8 | 5 | 7 | 6 | 6 | 5 | 8 | 8 | 9 | 6 | 7 | 9 | 7 | 8 |
| 9 | 10 | 10 | 5 | 8 | 4 | 10 | 10 | 9 | 8 | 3 | 5 | 9 | 9 | 9 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 7 | 9 | 9 | 7 | 5 | 9 | 5 | 9 | 7 | 9 | 8 | 9 | 3 | 6 | |
| 10 | 7 | 7 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 4 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 5 | 6 | 6 | 7 | 4 | 7 | |
| 11 | 10 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 10 | 5 | 6 | 9 | 9 | 9 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 8 | 9 | 2 | 8 | 7 | 4 | 6 | 9 | 1 | 6 |
| 12 | 6 | 7 | 4 | 6 | 3 | 6 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 6 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 8 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 6 | 4 | 5 | 7 | 2 | 8 |
| 13 | 9 | 3 | 3 | 6 | 4 | 9 | 9 | 9 | 6 | 5 | 5 | 9 | 6 | 5 | 3 | 5 | 9 | 9 | 5 | 5 | 9 | 7 | 7 | 8 | 8 | 8 | 8 | 7 | 8 | 7 | 7 | 7 | 8 | 2 |



Estadístico de prueba:

Alfa de Cronbach: El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

Fórmula de cálculo:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza del total

Evaluación de los coeficientes de alfa de Cronbach:

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Resultados:

Se analizó la información, utilizando la opción de análisis de fiabilidad del software estadístico SPSS ver. 22, los resultados para este instrumento fueron:

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,906 | 34 |

El estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, señala un valor de 0.906 para un total de 34 Ítems o elementos formulados, contrastando con la escala de valoración se tiene que el coeficiente es **excelente**, por lo cual se considera que el instrumento presenta buena fiabilidad y puede ser utilizado para los fines de la investigación.

Anexo 6. Registro Fotográfico

EVIDENCIAS DE LA PRUEBA PILOTO EN EL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO



EVIDENCIAS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS EN EL HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRON, PUNO

FOTO 1: Egresada recolectando información en el servicio de Neonatología.



FOTO 2: Egresada recolectando información en el servicio de Medicina General.



FOTO 3: Egresada recolectando información en el servicio de Cirugía Especialidades.

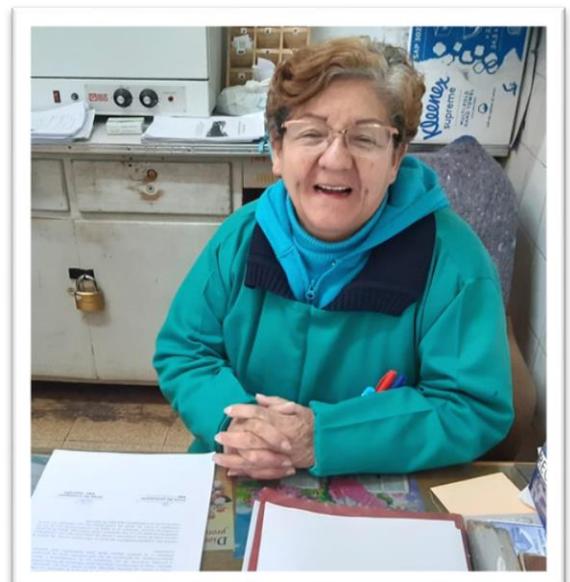




FOTO 4: Egresada recolectando información en Consultorios Externos.

FOTO 5: Egresada recolectando información en el servicio de Medicina Especialidades.



FOTO 6: Egresada recolectando información en el servicio de Emergencia.