

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE ENFERMERIA**



**Título:**

Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023

**TESIS**

Para optar el título profesional de licenciada en enfermería

**Autor:**

Bach. Denin Del Pilar Perez Llacsahuanga

Tumbes, 2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE ENFERMERIA**



**TÍTULO:**

Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

Mg. José Miguel Silva Rodríguez

(presidente)

Mg. Edinson Alberto Aleman Madrid

(secretario)

Mg. Leydi Tatiana Ramírez Neira

(vocal)

Tumbes, 2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE ENFERMERIA**



**TÍTULO:**

Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma:

**Bach. Denin Del Pilar Perez Llacsahuanga (Autor)**

**Mg. Rodolfo Ferrold Arredondo Nontol (Asesor)**

**Tumbes, Perú**

**2023**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

Licenciada

Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

Tumbes – Perú

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS**

En Tumbes, a los 08 días de mayo del dos mil veinticuatro, siendo las 18 horas, en la modalidad presencial, en el pabellón de Medicina Humana se reunieron el jurado calificador de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, designado RESOLUCIÓN DECANAL N° 0169- Abril 2023/ UNTUMBES – FCS, Mg. José Miguel Silva Rodríguez (Presidente), Edinson Alberto Alemán Madrid (Secretario), Mg. Leydi Tatiana Ramírez Neira (Vocal) y Mg. Rodolfo Arredondo Nontol (Asesor) , se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS ENFERMEROS DE LOS CENTROS DE SALUD DE LA PROVINCIA DE TUMBES, 2023", para optar el Título Profesional de Licenciada en enfermería , presentado por la:

Bach. Denin del Pilar Perez LLacsahuanga

En consecuencia, queda APTA para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de Licenciada en Enfermería, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bach. Denin del Pilar Perez LLacsahuanga **APROBADA**, con calificativo: **BUENO**.

Siendo 19 horas y 04 minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 08 de mayo del 2024.

Mg. Jose Miguel Silva Rodriguez  
DNI N° 42474683  
ORCID N° 00000-0002 – 9629-0131  
(Presidente)

Mg. Edinson Alberto Aleman Madrid  
DNI N° 42404918  
ORCID N° 00000-0002- 9493-655X  
(Secretario)

Mg. Leydi Tatiana Ramirez Neira  
DNI N° 46532868  
ORCID N° 0000-0002-7698-2931  
(Vocal)

Mg. Rodolfo Arredondo Nontol  
DNI N° 18100082  
ORCID N° 0000-0003-3333-2741  
(Asesor)

cc.  
Jurado (03)  
Asesor  
Interesado  
Archivo (Decanato)  
MPMO/Decano

# Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023

por Denin Del Pilar Perez Haccabuanca



Mg. Rodolfo Felrrod Arredondo Nontol  
DNI N° 18100082  
ORCID N°0000-0003-3333-2741

---

**Fecha de entrega:** 02-may-2024 08:17p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2369365681

**Nombre del archivo:** INFORME\_CONOCIMEINTO\_JOSE\_MADRES\_ADOLESCENTES.docx (446.92K)

**Total de palabras:** 14111

**Total de caracteres:** 79877

# Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

**26%**

INDICE DE SIMILITUD

**27%**

FUENTES DE INTERNET

**8%**

PUBLICACIONES

**5%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>13%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>www.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.swissinfo.ch</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



9	<a href="http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080">bdigital.dgse.uaa.mx:8080</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 25 words



Mg. Rodolfo Felrrod Arredondo Nontol  
DNI N° 18100082  
ORCID N°0000-0003-3333-2741

## CERTIFICACIÓN DE ASESORÍA

Yo, Rodolfo Felrrod Arredondo Nontol, docente de la Universidad Nacional de Tumbes perteneciente a la Facultad de Ciencias de la Salud.

### **CERTIFICA:**

Que el presente proyecto de tesis titulado “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023”; **realizado** por la Bach. Denin Del Pilar Perez Llacsahuanga, he brindado orientación y asesoramiento, por tanto, cuenta con mi autorización para su presentación e inscripción a la Escuela Académica Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, sujeto a revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, setiembre del 2023



---

**Mg. Rodolfo Felrrod Arredondo Nontol**  
**Asesor del proyecto de tesis**

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

El suscrito Bach. Bach. Denin Del Pilar Perez Llacsahuanga con DNI N°75569375 bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, al amparo de la ley N° 27444, Ley de Procedimientos Administrativos Generales, declaro bajo juramento lo siguiente:

El proyecto de investigación titulado “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023”

El trabajo presentado cumple con las pautas establecidas para citar fuentes y referencias bibliográficas, garantizando que no se ha incurrido en plagio y que no ha sido previamente publicado como requisito para la obtención de algún título profesional.

En el plan de investigación, los datos y el contenido de la tesis no serán alterados, replicados o plagiados. Esto garantiza que los resultados puedan contribuir al avance de la comunidad científica.

Si se detecta cualquier forma de auto - plagio, fraude, plagio o piratería, acepto las consecuencias y sanciones correspondientes según las regulaciones actuales de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tumbes, diciembre del 2023.

## **DEDICATORIA**

Principalmente quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi madre, quien me ha dado la vida y ha sido mi principal fuente de motivación para seguir adelante. Agradezco su apoyo incondicional en los momentos más difíciles y por enseñarme a nunca rendirme ante las adversidades.

A mi padre, le agradezco su perseverancia, dedicación y los valores que me ha inculcado. Sus consejos y ejemplo como hombre me han sido de gran inspiración.

A mis hermanos, les doy gracias por su amor y complicidad. Ellos son el complemento de mi vida y sé que estarán a mi lado hasta el final de mis días.

Este tributo está dedicado a un ser querido que ya no está físicamente con nosotros, pero que siempre creyó en mí. Sé que estará orgulloso de cada uno de mis logros, los cuales son el resultado de sus esfuerzos y sacrificios.

.

**Denin Del pilar**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios por concederme la vida y brindarme una segunda oportunidad. Agradezco por mi salud y por haberme guiado y dado la fuerza necesaria para seguir adelante en los momentos más difíciles.

Al equipo de trabajo para culminar mi proyecto de investigación.

Quiero agradecer sinceramente a mi jurado por su dedicación y el tiempo que han invertido en mi proceso. A pesar de los desafíos encontrados en el camino, gracias a sus valiosas contribuciones y su generosidad, el camino hacia el logro de esta meta ha sido menos arduo.

A los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes que fueron partícipes de este proyecto por sus aportes y su sinceridad.

Quiero expresar un agradecimiento especial a mi hijo menor, quien ha sido mi principal motivación y razón para seguir adelante. Él ha sido mi compañero de vida y mi pilar fundamental en este camino, y le agradezco por su apoyo incondicional, reconozco que, sin su esfuerzo, no habría alcanzado esta meta tan anhelada.

Mi admiración y cariño están dirigidos a todos ustedes, y les agradezco sinceramente por su consideración y apoyo en su totalidad.

**Denin Del Pilar**

## INDICE

RESUMEN.....	xv
ABSTRACT .....	xvi
I. INTRODUCCIÓN.....	17
II. REVISIÓN DE LITERATURA .....	22
2.1. Antecedentes.....	22
2.2. Bases teóricas científicas.....	26
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	34
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	34
3.1.1. Hipótesis y Variables.....	34
3.2. Población, muestra y muestreo.....	35
3.4. Métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	36
3.6. Consideraciones Éticas.....	36
IV. RESULTADOS .....	38
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES .....	43
VII. RECOMENDACIÓN .....	44
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	45
<b>Anexo 1 ENCUESTA.....</b>	<b>55</b>
<b>Anexo 5. Instrumento de recolección de datos .....</b>	<b>60</b>
<b>Anexo 2. Fiabilidad de los instrumentos .....</b>	<b>63</b>
<b>ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....</b>	<b>65</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Condiciones laborales de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023	43
Tabla 2. Calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023	44
Tabla 3. Relación entre las condiciones laborales y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023	45

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1: Cuestionario	61
ANEXO 2: Consentimiento Informado	72
ANEXO 3: Análisis de confiabilidad	74

## RESUMEN

La presente investigación cuyo objetivo fue; Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023 Estudio cuantitativo no experimental, descriptivo correlacional prospectivo de corte transversal. La población estuvo constituida por 65 profesionales de enfermería. Los resultados muestran que las Condiciones laborales de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes es buena en un 49.23%, regular en un 29.23% y mala en un 21.54% y la calidad de vida laboral de es regular en 60.0%, buena en 23.08% y mala en 16.92%. Al establecer la relación entre condiciones laborales y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, se obtuvo un  $p= 0.000$ ; significativo para la prueba chi cuadrado de Pearson.

**Palabras claves:** calidad de vida laboral, condiciones de trabajo, enfermería

## **ABSTRACT**

The present investigation whose objective was; Determine the relationship that exists between the working conditions and quality of work life of nurses in health centers in the Province of Tumbes, 2023 Non-experimental quantitative study, prospective cross-sectional correlational descriptive study. The population consisted of 65 nursing professionals. The results show that the working conditions of the nurses in the health centers of the Province of Tumbes are good in 49.23%, regular in 29.23% and bad in 21.54% and the quality of work life is regular in 60.0% , good in 23.08% and bad in 16.92%. When establishing the relationship between working conditions and quality of work life of the nurses in the health centers of the Province of Tumbes, a  $p= 0.000$  was obtained; significant for Pearson's chi square test.

Keywords: quality of work life, working conditions, nursing

## I. INTRODUCCIÓN

La labor de los enfermeros en los centros de salud es fundamental para garantizar la atención de calidad a la población (1). Sin embargo, para que puedan desempeñar su papel de manera efectiva, es importante analizar las indole de trabajo y así mismo la manera de vida laboral a la cual se enfrentan día a día (2).

Las condiciones de trabajo son un componente crucial para el bienestar y rendimiento de los enfermeros (3). Esto abarca aspectos como la carga horaria, la disponibilidad de recursos médicos y la infraestructura de los centros de salud (4). Es fundamental evaluar si cuentan con el equipo necesario, el espacio adecuado y las condiciones óptimas para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente y segura (5)

La calidad de vida laboral de los enfermeros también incluye factores psicosociales (6). El estrés, la presión laboral y la falta de reconocimiento pueden afectar significativamente su bienestar (7). Es esencial analizar si existen mecanismos de apoyo emocional, oportunidades de capacitación y programas que promuevan un ambiente laboral saludable (8)

Además, la pandemia de COVID-19 ha resaltado aún más la importancia de garantizar condiciones seguras y saludables para los profesionales de la salud. La provisión adecuada de equipos de protección personal, protocolos de seguridad y medidas de prevención son elementos cruciales para la seguridad tanto de los enfermeros como de los pacientes (9).

Un personal de enfermería satisfecho y motivado no solo beneficia a los profesionales, sino que también repercute positivamente en la calidad de la atención médica brindada a la comunidad (10); por ello, un análisis integral de las condiciones laborales y por ende la calidad de vida en su trabajo de estos profesionales en los centros de salud de la Provincia de Tumbes permitirá identificar áreas de mejora y proponer iniciativas que contribuyan a optimizar su desempeño y bienestar.

Si algo es de ciencia cierta es que en todo el mundo lo más importante y asu vez lo más preocupante para un ser humano es su familia y su trabajo (11); en el ambito de la atención medica los enfermeros constituyen entre un 60% a un 70% de la

fuerza laboral de todo un centro de salud, estos son responsables de brindar cuidados que abarcan desde la prevención hasta la curación y la rehabilitación de las personas en general, con ello podemos decir que su labor se caracteriza por su enfoque ético y humanista, y así mismo se distingue por la alta calidad y calidez en la atención que proporcionan (7).

Las condiciones laborales del personal de enfermería se refieren al conjunto de elementos y circunstancias en las que los enfermeros llevan a cabo sus funciones dentro de un entorno de trabajo; estas condiciones abarcan diversos aspectos que afectan directa o indirectamente la vida laboral y el bienestar de los profesionales de enfermería (12).

La calidad de vida laboral hace referencia al grado de satisfacción, bienestar y equilibrio que experimentan los enfermeros en su entorno de trabajo; este concepto abarca diversos aspectos que impactan directamente en la vida profesional y personal de los enfermeros, contribuyendo a su felicidad y realización en el ámbito laboral (13).

Sin embargo, debido al aumento de enfermedades crónicas y degenerativas, así como la falta de personal, el trabajo en las instituciones de salud han ido en alza de una manera considerable; esto junto con el ausentismo laboral, los bajos salarios, la necesidad de tener varios empleos y la competencia en el ámbito laboral han sido los principales motivos que han generado niveles elevados de estrés, por otro lado la insatisfacción laboral, disminución en el rendimiento y sentimientos de frustración entre los profesionales de la salud no solo afectan la salud física y mental de los trabajadores, sino que también crean un desequilibrio significativo entre el trabajo y la vida familiar, lo que, sin duda alguna, deteriora la calidad de vida de estos (14).

A nivel global, el 63% de los profesionales de la salud informan haber experimentado algún tipo de violencia en sus lugares de trabajo, durante la pandemia de COVID-19, un aproximado del 23% de los trabajadores de la salud de primera línea a nivel mundial experimentaron depresión y ansiedad, mientras que el 39% tuvo insomnio. Además, las profesiones médicas enfrentan un mayor riesgo de suicidio a nivel mundial; las condiciones laborales peligrosas que provocan enfermedades ocupacionales, accidentes laborales y ausentismo

representan un costo financiero significativo para el sector de la salud, estimado en hasta el 2% del gasto total (15).

En el mismo contexto, el 65.2% de los enfermeros reportan condiciones laborales deficientes, principalmente debido a una carga de trabajo excesiva 85.2%, largas horas laborales 92.5%, turnos rotativos 65.3%, horarios agotadores 56.7% y entornos estresantes 85.1%; en ocasiones, estas condiciones se ven exacerbadas por la falta de equipos médicos y la inseguridad en el lugar de trabajo, es decir existe una notable insatisfacción con la calidad de vida laboral entre el 70.2% de los enfermeros, lo que afecta negativamente el liderazgo, la colaboración, la prestación de cuidados y la comunicación en su entorno laboral (16).

En Suiza, casi 300 enfermeros abandonan su puesto de trabajo cada mes, principalmente debido a las difíciles condiciones laborales; en países de ingresos bajos y medianos, aproximadamente el 54% de los trabajadores de la salud tienen tuberculosis latente, una tasa que es 25 veces mayor a lo normal. En África, los profesionales de enfermería que oscilan entre el 44% y el 83% experimenta dolor lumbar crónico, en contraste con el 18% de los profesionales que trabajan en oficina (17)

La elevada carga de trabajo, baja remuneración, dificultad para conciliar la vida privada y profesional: las condiciones de trabajo de los enfermeros les llevan cada vez más a dejar su empleo. Según el último informe del Observatoire de la santé, el 36% de los jóvenes enfermeros de entre 20 y 24 años abandonan la profesión durante sus primeros años de trabajo (18).

El personal de enfermería representa casi el 60% del personal de salud en los servicios de atención médica, y enfrenta condiciones de trabajo únicas, como la responsabilidad de mantener servicios operativos las 24 horas del día, de manera continua. En la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, los enfermeros experimentan condiciones laborales deficientes, caracterizadas por salarios bajos, largas jornadas laborales, carga de trabajo excesiva, entornos laborales inadecuados y limitaciones en su participación en la toma de decisiones y acceso a roles de liderazgo, estas condiciones generan agotamiento físico y mental, lo que afecta su desempeño y la calidad de atención que brindan (19).

En América Latina, el 71.3% de los enfermeros expresan insatisfacción con su calidad de vida laboral debido a diversas razones, incluyendo malas condiciones

de trabajo 66.5%, horarios inadecuados 56.3%, falta de personal suficiente 65.8%, limitaciones en el desarrollo profesional 67.2% y un ambiente laboral inadecuado 58.2%, estas condiciones incluyen preocupaciones sobre la seguridad, suministros y equipamiento para el cuidado de los pacientes, así como la falta de instalaciones recreativas y salarios considerados como insuficientes (20).

América Latina responde a la complejidad del entorno laboral en el sector sanitario que se ha visto profundamente influenciada por procesos globalizadores y políticas neoliberales, lo que ha llevado a una precarización del trabajo en este ámbito lo cual incluye a los enfermeros (21); esto se refleja en jornadas laborales más largas, una reducción en el personal disponible y una escasez de recursos materiales, todo ello mientras la demanda de atención médica aumenta debido a poblaciones que presentan mayores niveles de enfermedad y requerimientos de servicios de salud. (22)

Según un estudio realizado en México, se encontró que los profesionales de enfermería experimentaban niveles de estrés significativamente más altos que los médicos (23); otro estudio, también en México, reveló que el 36.4% de los enfermeros presentaba síntomas como dolor de cabeza, malestar estomacal, disminución del deseo sexual, fatiga y debilidad (24).

En el Perú, las investigaciones sobre las condiciones laborales de los enfermeros son escasas, un estudio señaló que la calidad de trabajo para el personal de enfermería son decaídas, con más del 40% reportando sentirse agotados en su tiempo laboral, observándose que cuando se ven afectadas las condiciones laborales generales de los enfermeros, aumenta la incidencia de fatiga entre ellos. Además, en cuanto a la calidad de vida laboral de los enfermeros en un hospital de segundo nivel, más del 70% expresaron tener un nivel bajo de calidad de vida laboral (25). Además, otro estudio en Lima, evidenció que la calidad de vida de los enfermeros fue 41,9% mala, 45,3% regular y solo el 12,8% mencionó experimentar una buena calidad de vida (26).

A nivel nacional, el 66% de los enfermeros se encuentran trabajando en condiciones desfavorables, que abarcan diversas problemáticas como cargas de trabajo excesivas 75.6%, escasez de personal 55.2%, falta de apoyo adecuado por parte de los supervisores 57.3%, salarios considerados injustos 78.1%, recursos limitados 62.8%, escasas oportunidades profesionales 58.3% y entornos laborales

inestables 66.9%. Esto puede tener un impacto cotidiano en la calidad de vida laboral de los enfermeros y en su capacidad para brindar atención de calidad (27).

Asimismo, en Tumbes, se evidenció que, respecto a las índoles de trabajo, sueldo y beneficios, como así mismo la supervisión, las relaciones humanas, el desarrollo, la comunicación y su puesto de trabajo, el personal de enfermería está insatisfecho en su totalidad; sin embargo, a pesar de esta situación, ellos continúan laborando para brindarles una atención de calidad a los pacientes (28).

Debido a todo lo mencionado con anterioridad, en la presente investigación se plantea la pregunta por la cual se resumirá la problemática principal:

¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023?

Para poder obtener una respuesta a la pregunta planteada líneas arriba se estableció como objetivo general lo siguiente: Determinar el lazo que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del cuerpo profesional de enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023 y como objetivos específicos: Describir las condiciones de trabajo de los profesionales en enfermería de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023; de otro lado valorar la calidad de vida de trabajo de estos profesionales de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023.

La presente investigación posee un valor de carácter teórico para la Universidad Nacional de Tumbes, debido a que no existen muchas investigaciones específicas en Tumbes que comprendan la gestión de calidad de los recursos humanos, así mismo los resultados que se obtengan le permitirán a esta casa de estudios agregar aportes científicos actualizados para ayudar a esta problemática.

Los resultados que se obtengan de la presente investigación servirán para futuras investigaciones, debido a que se está siguiendo la totalidad de las rigurosidades metodológicas que este tipo de investigaciones representa.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1. Antecedentes

El presente informe se fundamenta en los siguientes antecedentes a nivel internacional, nacional y local.

Arikan Dönmez et al (29), en 2023, tuvieron como objetivo examinar la calidad de vida laboral (CVL) y las condiciones laborales de las enfermeras de oncología en Turquía. El estudio utilizó un diseño transversal descriptivo y los datos se recopilaron a través del formulario de información introductoria y la encuesta de calidad de vida laboral de enfermería de Brooks; contaron con una muestra de 138 enfermeras. En sus resultados manifiestan que, las enfermeras oncológicas turcas tenían una calidad de vida laboral moderada. Edad, duración del trabajo en la enfermería, el número de enfermeras en la unidad y el estilo de trabajo se vincularon con la calidad de vida relacionada con el trabajo en las enfermeras de oncología. Por lo cual, concluyeron que, se deben desarrollar políticas institucionales bien diseñadas para mejorar las condiciones de trabajo y aumentar la calidad de vida relacionada con el trabajo en enfermeras de oncología.

En Irán, Babamohamadi et al (30), en el 2023, tuvieron como objetivo, determinar las condiciones de trabajo de las enfermeras y su asociación con la calidad de vida laboral (CVL); con una metodología de corte transversal, tuvieron una muestra de 250 participantes, que fueron evaluados mediante el Índice de carga de tareas de la NASA (TLX) y el cuestionario QWL de Walton; sus resultados indicaron que, las puntuaciones medias de carga de trabajo y CVL de las enfermeras fueron  $71,43 \pm 14,15$  y  $88,26 \pm 19,5$ , respectivamente; además se evidenció una relación inversa significativa entre las condiciones laborales y la calidad de vida ( $r=-0,308$ ,  $p < 0,001$ ). Por lo cual, concluyeron que, una puntuación más alta en las condiciones laborales se asocia con una menor percepción de la calidad de vida de las enfermeras.

En Chile, Parra-Giordano et al (31), en 2022, se plantearon como objetivo analizar el Proceso de Trabajo y la calidad de vida laboral del enfermero asistencial en salud pública; su metodología fue de paradigma crítico, descriptivo, exploratorio con enfoque cualitativo. La población corresponde a enfermeras que se desempeñan en labores

de cuidado, a las que se les aplicaron preguntas orientadoras semiestructuradas y se analizaron con análisis de contenido. En sus resultados se evidenció que, el proceso de trabajo tiene tres subcategorías: objeto de trabajo, instrumento, organización y condiciones de trabajo; la categoría QWL tiene seis subcategorías: definición y percepción de QWL, factores potenciadores de QWL, factores agotadores de QWL, estrategias de mejora de QWL, carga emocional asociada con QWL y problemas de salud; concluyéndose que, el estilo de vida construido por la asistencia en el área de la salud repercute en la calidad de vida y la salud en general.

En Nigeria, Ogbuabor et al (32), en 2022, tuvieron como objetivo explorar las percepciones de las enfermeras sobre la calidad de vida y las condiciones de trabajo. El estudio fue de diseño cualitativo, mediante discusión de grupos focales, teniendo una muestra de 66 participantes, en sus resultados descubrieron que las condiciones laborales son regulares con un 58.6% y son evaluadas como buenas con un 41.4%, y la CVL fue baja con un 57.3% y alta con un 42.7%; A partir de esto, concluyeron que un entorno laboral saludable contribuye a mejorar la calidad de vida laboral ( $r=0.599$ ;  $p=0.001$ ).

En China, Zou et al (33) en el año 2022, se plantearon explorar los factores que impactan la calidad de vida y el desempeño laboral de los enfermeros, con una metodología cuantitativa, de diseño prospectivo correlacional, tuvieron una muestra de 786 participantes, evaluados mediante dos cuestionarios; sus resultados indicaron que los enfermeros varones mostraban una mayor intensidad de trabajo en áreas críticas en comparación con las enfermeras, quienes tendían a laborar en salas con una carga laboral menor. Esta diferencia en el tipo de trabajo entre enfermeros y enfermeras fue significativa. Sin embargo, se encontró que los enfermeros experimentaban una carga y estrés laboral mayores en comparación con las enfermeras. Además, se observó que los enfermeros tenían una calidad de vida laboral inferior en comparación con sus colegas femeninas.

A nivel nacional, Ayala (25) en 2023, tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de la ciudad de Lima. Esta investigación se realizó bajo una manera cuantitativa, además es de tipo básico, correlacional y diseño no experimental, contó con una muestra de 87

participantes, evaluados con el instrumento de autoevaluación de las condiciones de trabajo de los enfermeros en los servicios de alta complejidad y el cuestionario de CVT-GOHISALO. Los resultados indicaron que el 56% de los trabajadores evaluaron sus condiciones laborales como buenas, el 43% las consideraron regulares y solo el 1% las calificaron como malas. En lo que respecta a la calidad de vida laboral de los enfermeros, el 64% mostró un nivel medio, el 1% tuvo un nivel bajo y el 35% reportó un nivel alto. Se llegó a la conclusión de que ambas variables están significativamente correlacionadas de manera directa y moderada, lo que sugiere que mejores condiciones laborales se relacionan con una mayor calidad de vida laboral.

En Lima, Carbajal (34), en 2023, se planteó analizar la conexión entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería., su metodología fue de tipo básico, método cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental, transversal y correlacional; contó con una muestra de 90 participantes, que fueron puestos a prueba mediante el Cuestionario de condiciones de trabajo y un cuestionario de Calidad de vida laboral. Sus resultados indicaron que las indoles de laborales en el cuerpo de enfermeros son buenas 37.8%, regulares 35.6% y malas 26.6%; la CVL entre los profesionales de enfermería se encuentra en un nivel medio para el 56.7%, bajo para el 22.2% y alto para el 21.1%.y se evidenció  $Rho = 0.662$ , una correlación positiva moderada, con un  $p$  valor = 0.013 ( $< 0.005$ ); Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que hay una correlación significativa entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral en los enfermeros.

En Lima, Chung Fernández (35), en 2022, se planteó determinar cómo las condiciones laborales se relacionan con la calidad de vida laboral de las enfermeras que trabajan en el área de hospitalización del Servicio de Medicina Interna. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional y un enfoque observacional y transversal. La muestra consistió en 150 participantes, quienes completaron dos cuestionarios. Los resultados revelaron una correlación de Spearman ( $Rho$ ) de 0.813 entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral, con un valor de  $p = 0.001$ , indicando una relación estadísticamente significativa entre estas variables. En conclusión, se encontró que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral de las enfermeras en este contexto.

Por su parte Laura (36), en el 2022, llevó a cabo un estudio en el 2022 para investigar la conexión entre los factores de riesgo psicológicos y sociales, así como la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un Instituto de Salud. Utilizó un enfoque cuantitativo correlacional, con una muestra de 70 participantes, quienes fueron evaluados mediante el cuestionario FPSICO 4.0 para evaluar riesgos psicosociales y el cuestionario CVT-GOHISALO para medir la calidad de vida laboral. Sus hallazgos revelaron que la mayoría de los enfermeros tenían una calidad de vida laboral baja, con un 25% reportando un nivel medio y solo un 4% mostrando un nivel alto. Se identificaron componentes específicos, como la participación, supervisión, desempeño de rol, relaciones y soporte social, sobrecarga laboral y problemas psicológicos, donde las enfermeras experimentaban una exposición significativa, representando entre el 40% y el 60% del total en la muestra. Laura concluyó que existe una correlación negativa de magnitud media entre los factores de riesgo psicosociales y la calidad de vida laboral. ( $r = - 0.465$ ,  $p = 0.000$ ).

Montoya (37), en el 2021, se planteó investigar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral del personal de enfermería, por lo cual utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo sección transversal correlacional, dicho estudio contó con una muestra de 72 participantes, los resultados mostraron que el 76% de las enfermeras evaluaron sus condiciones laborales como buenas, el 19% como regulares, el 2% como muy buenas y solo el 1% las consideró malas. En cuanto a la calidad de vida laboral, el 91% de las enfermeras la calificaron como buena, el 5% como excelente y solo el 2% como regular. Además, el 69% de las enfermeras presentaron tanto buenas condiciones de trabajo como una buena calidad de vida. A partir de estos hallazgos, Montoya concluyó que no existe una relación estadísticamente significativa entre la situación laboral y la calidad de vida del personal de enfermería.

En la búsqueda bibliográfica realizada, no se encontraron antecedentes locales que hayan investigado las variables en estudio.

## **2.2. Bases teóricas científicas**

Las bases teóricas de la primera variable, Condiciones de Trabajo, se refieren al entorno en el cual un trabajador lleva a cabo sus tareas laborales, esto engloba todas las características que definen la relación entre los empleados y la entidad donde trabajan, también se puede entender como el conjunto de normas diseñadas para proteger la salud de los trabajadores. Este concepto abarca las condiciones en las que los empleados desempeñan sus funciones durante su jornada laboral en un establecimiento, además, implica la percepción que los trabajadores tienen sobre si estas condiciones son malas, regulares o buenas, especialmente en el contexto de instituciones de salud (38).

En este contexto, las condiciones laborales se refieren al conjunto de elementos presentes en el lugar de trabajo que influyen en las decisiones y las repercusiones tanto para el individuo como para la empresa (39). Además, estas condiciones están influenciadas por tres aspectos principales: el entorno laboral, el factor tiempo y el entorno social. Así, las condiciones laborales engloban cualquier aspecto relacionado con el ámbito laboral, desde factores del entorno físico donde se llevan a cabo las actividades hasta situaciones eventuales que puedan surgir (40).

Según la Organización Internacional del Trabajo (41), las condiciones de trabajo se refieren al conjunto de factores que pueden impactar tanto la salud física como mental de los trabajadores, estos factores incluyen los entornos físicos, sociales y laborales, los cuales pueden influir en la salud y el bienestar de los empleados. Una de las principales preocupaciones en el ámbito laboral es la presencia de trabajos de baja calidad, ya que muchas personas se ven obligadas a enfrentar condiciones laborales deficientes.

Las condiciones de trabajo se refieren a los compromisos establecidos entre la empresa o institución y el trabajador, los cuales están vinculados a regulaciones y políticas estatales que todas las entidades deben cumplir y respetar, estas condiciones tienen como objetivo proporcionar al trabajador un entorno seguro para llevar a cabo sus labores y protegerlo en caso de que suceda algún tipo de accidente, responsabilizándose por los gastos relacionados con la atención del trabajador

accidentado. Por lo tanto, el bienestar y la reputación de una institución no solo dependen de la calidad de los servicios que ofrece, sino también de las condiciones en las que sus empleados desempeñan su trabajo (42).

Por otra parte, para Restrepo et al (43), las condiciones de trabajo, abarcan diversos aspectos, como el entorno físico, los recursos técnicos, los servicios de apoyo, el horario laboral, la estructura organizacional, la carga de trabajo, los tipos de contratos, las oportunidades de crecimiento profesional, la conciliación entre el trabajo, la vida personal y familiar, así como la participación en la toma de decisiones dentro de la organización. En este mismo contexto Carrillo-García et al (44), señalan que numerosos estudios confirman que la principal motivación de los empleados, junto con las buenas condiciones laborales, es contar con un ambiente de trabajo favorable. Esto se debe a que los trabajadores requieren un entorno tranquilo para que se puedan desempeñar adecuadamente, ya que un ambiente laboral tóxico puede tener efectos negativos en su productividad y en su salud, tanto mental como física, llegando incluso a afectar su vida personal (45).

En cuanto a las condiciones laborales de los enfermeros, se observa que trabajar en el entorno hospitalario puede tener repercusiones negativas tanto en la salud física como en la salud mental, esta situación puede afectar la seguridad tanto de los empleados como de los pacientes; específicamente, se considera que el trabajo por turnos es una de las principales causas de la disminución de la satisfacción laboral y del agotamiento entre el personal. El entorno laboral de los enfermeros se caracteriza, en muchas ocasiones, por ser estresante y con una carga de trabajo significativa, debido a diversos factores negativos derivados de las condiciones laborales en los hospitales (46).

El personal de enfermería enfrenta una serie de factores estresantes, que incluyen conflictos con la administración, ambigüedad en sus roles, una carga laboral abrumadora, estrés emocional asociado con sus responsabilidades, atención a pacientes en estado crítico, conflictos con los propios pacientes y la fatiga causada por trabajar en turnos extenuantes (47).

Las condiciones laborales también conllevan a que el personal de enfermería se

enfrente a decisiones sobre el cumplimiento o incumplimiento de los estándares de atención, lo que puede resultar en el respeto o la infracción de otros principios, con posibles consecuencias como la terminación del contrato laboral. La falta de seguimiento por parte del enfermero puede ocasionar daño al paciente o la omisión de prácticas beneficiosas para su cuidado, lo cual podría incumplir las condiciones laborales. Además, esto puede dar lugar a una violación del principio de justicia al no proporcionar la atención necesaria para el paciente (48).

La definición propuesta por Guerrero (49), describe el estado de trabajo como un conjunto de variables o características presentes en la ejecución de las labores, que abarcan aspectos como las tareas específicas del individuo (entorno y estructura laboral), así como variables individuales y factores psicosociales que influyen en su desarrollo. Según este concepto, el trabajo tiene un papel fundamental en la vida humana, y la salud se concibe como un estado de equilibrio del organismo que puede ser fácilmente modificado por diversos estímulos, incluidas las condiciones laborales.

Bajo este marco teórico, se consideran las dos proposiciones del autor: por un lado, las condiciones laborales favorables pueden tener un impacto positivo en la salud, facilitando una buena adaptación al trabajo y promoviendo mejoras en el desarrollo personal y profesional. Por otro lado, si la adaptación de las personas y los componentes de su labor resultan en desequilibrios o condiciones desfavorables, esto puede influir negativamente, creando obstáculos en la adaptación, generando factores estresantes y dando lugar a problemas de salud y una menor productividad (50). Este modelo teórico se fundamenta en tres dimensiones (46):

- 1.- La dimensión de las condiciones individuales, que abarca una variedad de características laborales y personales, se refiere a los aspectos internos que las personas experimentan y desarrollan de manera única, generando así una conexión emocional positiva con su organización cuando interactúan de manera efectiva. Esto implica que las condiciones laborales deben adaptarse a las necesidades individuales y contribuir al mantenimiento de la salud física y mental. Dentro de estas condiciones, se incluyen las competencias de ambas partes, lo que implica la responsabilidad de preservar la integridad física y mental del personal de enfermería. Estas competencias se cumplen cuando la institución hospitalaria proporciona una dotación adecuada de

personal, satisface las necesidades de equipos de protección personal, garantiza el suministro oportuno de medicamentos para la atención de los pacientes, y ofrece apoyo psicológico para prevenir el estrés y el agotamiento emocional (48).

El conocimiento en el campo de la enfermería es de suma importancia, y las instituciones reconocen y fomentan el crecimiento de los enfermeros que demuestran destacarse en su desempeño. Sin embargo, es fundamental que todos los enfermeros tengan la oportunidad de recibir capacitación específica según sus áreas de especialización, esta capacitación puede contribuir a fortalecer la imagen personal y el autoconcepto profesional, así como a encontrar un sentido más profundo en su labor. Es crucial que las políticas institucionales fomenten el desarrollo de habilidades de comunicación, tanto verbales como no verbales, y promuevan la comunicación asertiva entre el equipo multidisciplinario, los pacientes, el personal directivo y el público en general (51).

Durante la estancia hospitalaria, se manifiestan los valores y creencias tanto de los individuos como de la institución. La fuerza de enfermería se compromete a asegurar el respeto mutuo, incluso en situaciones donde pueda no existir total concordancia entre ellos, esto se vuelve aún más relevante cuando los pacientes presentan una diversidad de creencias y valores. Se reconoce que la toma de decisiones es un proceso compartido, aunque las políticas establecidas por la administración suelen ser las guías principales, estas políticas deben estar alineadas con las responsabilidades específicas de enfermería, lo que a veces implica enfrentar decisiones difíciles (52).

2.- La dimensión de las condiciones intralaborales se refiere a las condiciones ambientales en el lugar de trabajo, las cuales están compuestas por una variedad de factores, como las condiciones ambientales, el estrés físico y mental, la seguridad y la organización. El entorno físico donde los enfermeros llevan a cabo sus tareas está relacionado con aspectos como la ventilación adecuada, la iluminación correcta y la ausencia de sombras o brillos que puedan afectar la visibilidad, estas condiciones deben mantenerse estables y no ser manipulables. Actualmente, existen estándares establecidos para la luminosidad, la calefacción y la higiene del área, los cuales están debidamente protocolizados (53).

Las condiciones ambientales abarcan una amplia gama de aspectos que afectan la prestación de cuidados, terapias y administración de medicamentos, los cuales deben cumplir ciertos estándares y condiciones aceptables, cuando estos factores no están adecuadamente cubiertos, las condiciones laborales se vuelven precarias y propensas a todo tipo de eventos adversos. Por esta razón, los protocolos establecidos por la institución proporcionan un marco de referencia para un comportamiento profesional ético y moral, en el cual se aplican los deberes y derechos laborales (54).

Un aspecto crucial son las demandas físicas y mentales inherentes a las labores de enfermería, una asignación adecuada del personal puede aumentar la productividad y reducir la monotonía y la repetitividad en las tareas, es esencial que el jefe de personal de enfermería asigne las tareas considerando las habilidades individuales del personal, con el fin de evitar lesiones, estrés y el síndrome de burnout. En lo que respecta a las condiciones laborales, los hospitales tienen la responsabilidad de proteger a sus empleados contra posibles accidentes. Esto incluye medidas preventivas para evitar eventos adversos, así como la planificación y ejecución de planes de contingencia en caso de desastres (55).

3.- La dimensión de condiciones extralaborales se centra en el entorno externo al trabajo y abarca aspectos como la situación económica, el entorno educativo, las relaciones familiares y el contexto social.

Las condiciones laborales resultantes pueden impactar significativamente la vida cotidiana de los enfermeros. Por ejemplo, la calidad de vida en el ámbito familiar es una de estas condiciones, en la mayoría de los casos, la estabilidad personal y familiar se ve favorecida por la seguridad laboral y un salario adecuado. Estas condiciones tienen un efecto directo en el estilo de vida del enfermero, ya que las exigencias y responsabilidades laborales pueden influir en su rendimiento en el trabajo. Las condiciones sociales o familiares que podrían afectar el desempeño laboral incluyen la capacidad del enfermero para manejar las emociones y las respuestas fisiológicas, como el estrés en el trabajo esto puede estar relacionado con aspectos económicos, como una remuneración insuficiente, o con el entorno en el que vive y las condiciones sociales que enfrenta (56).

La teoría de Florence Nightingale, a menudo denominada teoría ambiental, se basa en sus observaciones y experiencias durante la Guerra de Crimea en el siglo XIX; aunque no formuló una teoría en el sentido moderno, sus escritos y prácticas sentaron las bases para el desarrollo de la teoría del entorno en la enfermería; esta teoría se centra en la influencia del entorno en la salud y el proceso de curación, ha influido en el desarrollo de la enfermería y ha destacado la importancia crítica del entorno en el proceso de curación y el bienestar del paciente. Sus principios siguen siendo relevantes en la práctica de la enfermería y la atención médica contemporáneas (57).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS)(15) se hace mención de la definición de calidad de vida laboral, que implica la percepción individual de cada persona sobre sí misma en relación con sus metas, perspectivas e inquietudes. Posteriormente, se considera la calidad de vida laboral como un estado de bienestar, satisfacción o felicidad, términos que pueden interpretarse como un conjunto de necesidades humanas fundamentales relacionadas con la salud y el trabajo (58).

En la actualidad, la economía global y el impulso hacia la universalización han llevado a que las organizaciones busquen constantemente innovar, ser exitosas y eficientes. Sin embargo, estas demandas significativas pueden generar presión en los trabajadores, el aumento en la productividad puede resultar en una manifestación de insatisfacción laboral por parte de estos. Por esta razón, a nivel mundial, se han llevado a cabo diversos estudios y se han propuesto teorías con el objetivo de evaluar la calidad de vida laboral (59).

Por otro lado, Tabassum et al (60), En su estudio, se planteó que la noción de calidad de vida laboral comenzó a emerger a principios del siglo XX, en un contexto donde predominaban las empresas capitalistas con un modelo administrativo fordista. Este modelo se caracterizaba por un riguroso control para asegurar la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de las tareas. En este enfoque, el énfasis estaba en la productividad, los recursos y el tiempo, sin considerar necesariamente el impacto que esto pudiera tener en los trabajadores, esto llevaba a una notable desmotivación, así como al abandono del trabajo y al ausentismo laboral por parte de los empleados (61).

Posteriormente, Rodríguez (63), destacó la importancia de evaluar la calidad de vida laboral de los enfermeros, dado que este grupo de profesionales se identificó como uno con un alto riesgo de experimentar una mala calidad de vida y una carga laboral excesiva. En este sentido, los enfermeros se enfrentan a un trabajo exigente y extenuante, donde los pacientes son el centro de su atención y cuidado. A menudo se ven confrontados con situaciones de comorbilidad, sufrimiento y pérdida, lo que agrava aún más la naturaleza desafiante de su labor (64).

Por otro lado, Rodríguez también presenta la teoría de la motivación humana de Abraham Maslow, la cual se fundamenta en el funcionalismo propuesto por John Dewey. Esta teoría destaca la importancia de satisfacer las necesidades básicas y construir una motivación personal para alcanzar una satisfacción laboral constante. Además, resalta la relevancia del sentido de pertenencia, la autoestima y la autorrealización, aspectos claramente identificables en el entorno laboral, y que son fundamentales para garantizar una vida laboral de calidad (65).

En lo que respecta a la calidad de vida laboral de los enfermeros, se esperaría que fuera óptima, dado que cuentan con los conocimientos y recursos necesarios para prevenir riesgos y llevar a cabo acciones de autocuidado en todos los ámbitos del entorno laboral. Sin embargo, esta aspiración teórica se enfrenta a una realidad diferente. Entre los enfermeros, se observan patologías derivadas de la angustia y la carga laboral, como el síndrome de burnout, síndrome depresivo y otras enfermedades relacionadas con el trabajo. Esta situación se agrava con índices de satisfacción laboral bajos, lo que impacta tanto en la calidad de vida laboral como en la calidad de vida familiar, afectando la capacidad para brindar una atención de calidad al paciente (66).

La definición de calidad de vida laboral (CVL) se emplea para desarrollar herramientas destinadas a mejorar las condiciones laborales, según varios autores. Estas herramientas se basan en las percepciones de los trabajadores, que están influidas por sus responsabilidades laborales, necesidades individuales, apoyo institucional, seguridad en el trabajo e integración en el entorno laboral, así como por su nivel de satisfacción laboral. Estos factores influyen en su bienestar y desarrollo personal tanto durante el trabajo como en su tiempo libre. Se considera una evaluación tanto objetiva

como subjetiva de siete dimensiones según Gonzales et al (67):

1.- La dimensión del apoyo institucional en el trabajo se refiere a las herramientas y recursos proporcionados por la organización para llevar a cabo las tareas laborales.

2.- La dimensión de seguridad laboral se refiere a las condiciones proporcionadas por la organización que los empleados consideran aceptables.

3.- La dimensión de integración al puesto de trabajo se refiere a la inclusión de los trabajadores en la organización, lo cual se percibe como un reconocimiento laboral.

4.- La dimensión de satisfacción laboral se refiere al sentimiento de satisfacción o alegría experimentado por el empleado en relación con su trabajo y su empleador.

5.- La dimensión de bienestar alcanzado mediante el trabajo se refiere a la satisfacción de las necesidades individuales, como la adquisición de riqueza y bienes a través del esfuerzo laboral.

6.- La dimensión de desarrollo personal del trabajador se relaciona con el crecimiento individual en relación con sus responsabilidades laborales.

7.- La dimensión de gestión del tiempo libre implica disfrutar y aprovechar la vida fuera del trabajo (66).

### **Definición de términos**

**Condiciones de Trabajo:** Las condiciones laborales comprenden una serie de elementos que pueden tener un impacto adverso en la salud de los trabajadores, esto incluye el ambiente laboral, el horario de trabajo, la remuneración, los períodos de descanso y la armonía entre el trabajo y la vida personal, entre otros aspectos (68).

**Calidad de Vida Laboral:** Se describe como el grado de satisfacción del empleado respecto a diversas necesidades que se satisfacen a través de los recursos, actividades y resultados derivados de su participación en el lugar de trabajo (69).

### III. MATERIAL Y MÉTODOS.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

Investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal.

##### Esquema



Dónde:

M = Muestra

O1 = Medición condiciones de trabajo

O2 = Calidad de vida

R = Relación

##### 3.1.1. Hipótesis y Variables.

Ho = No se ha encontrado correlación entre las condiciones laborales y la calidad de vida profesional de los enfermeros que trabajan en los centros de salud de la Provincia de Tumbes en el año 2023.

Hi = Se ha establecido una correlación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de los enfermeros que laboran en los centros de salud de la Provincia de Tumbes durante el año 2023.

### **3.2. Población, muestra y muestreo.**

La muestra del estudio incluyó a una representación de la población de 65 enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes

**Muestreo:** Se utilizó un método de selección de unidades muestrales basado en conveniencia para incluir a toda la población en el estudio.

#### **Criterios de selección.**

#### **Criterios de inclusión.**

- Licenciados de enfermería que laboran más de 6 meses en los establecimientos de salud asignados en el estudio
- Enfermeros (as) que de manera voluntaria quieran ser partícipe de la investigación

#### **Criterios de exclusión**

- Licenciados de enfermería que laboran menos de 06 meses en el ámbito de la intervención
- Enfermeros suspendidos en sus labores por procesos administrativos

### **3.4. Métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La técnica fue la entrevista que permitió la recopilación de datos precisos en la medición de las variables. Para obtener datos se utilizó como herramienta dos cuestionarios, según el autor Sa et al. (2021) es una herramienta esencial para obtener datos en investigaciones cuantitativas. Los cuestionarios proporciona acceso a datos cuantitativos compilados de manera estandarizada para los datos internamente consistentes y coherentes para facilitar el análisis. En este trabajo de investigación se utilizó cuestionarios ya validados a nivel internacional y adaptados a nivel nacional aplicados en el ámbito de la salud. El presente trabajo de investigación no se realizó la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados, ya que están sustentados por autores internacionales.

### **3.5. Procesamiento y análisis de datos.**

El desarrollo del cuestionario tuvo lugar en los servicios de salud de los establecimientos asignados al estudio, asegurando de esa manera la confidencialidad de dicha información. Se contó con un registro nominal de madres adolescentes con su respectivo ID (identificador) correspondiente al marco muestral, previa autorización del sujeto de investigación.

Una vez recopilados los datos, se sometieron al proceso de revisión y se codificaron a través de una base preparada en la hoja de cálculo del programa estadístico SPSS statistic 23. Luego se organizaron y presentaron en forma de cuadros y gráficos estadísticos, por medición. el tamaño de la variable. El análisis de datos se realizó utilizando procedimientos y métodos estadísticos descriptivos e inferenciales, el análisis utilizó procedimientos estadísticos o pruebas de independencia por medio de las pruebas no paramétricas para determinar la relación entre las variables

### **3.6. Consideraciones Éticas**

Este estudio se adhiere a los principios éticos establecidos por la Ley N° 011-2011-JUS, publicada en el diario oficial El Peruano, que rige las investigaciones en el ámbito de la salud. Estos principios se aplicarán durante todo el desarrollo de la investigación, considerando especialmente la protección de los derechos y el bienestar de las personas involucradas (44)

1. "Principio de defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad. La que se constituye en el fin supremo de la sociedad y del estado, fundamentalmente para el ejercicio de los derechos que le son propios. El ser humano en este estudio será considerado siempre como sujeto y no como objeto, siempre será valorado como persona y conforme a su pertenencia a la familia humana, sin permitir que nada trascienda el principio de su dignidad humana".

2. "Principio de primacía del ser humano y de defensa de la vida física. En la presente investigación se tuvo como sujetos de estudio a los internos, que por ser personas tienen derecho a que se considere siempre para ellos lo más favorable, buscando siempre su bien y evitando el mal".

3. “El principio de autonomía y responsabilidad personal. En la presente investigación se respetará el consentimiento previo, libre, expreso y con la información de lo que se investigó como persona interesada. Consentimiento que realizarán en forma de personas libres y con capacidad de tomar decisiones, incluso se considerará, su decisión de revocarlo en cualquier momento, sin que represente desventajas o perjuicio alguno para ellos”.

4. “Principio de beneficencia y ausencia de daño. Al investigar se tuvo como objetivo; fomentar y aplicar el conocimiento científico, considerando tener a la persona que abarca la integridad y la concreta situación familiar y social”.

En este estudio se han tomado en consideración los principios éticos de la científicidad:

Autorización: Consentimiento para emplear los datos del estudio (Anexo 2)

Confidencialidad: Los datos recolectados en esta encuesta se utilizaron con el propósito previamente especificado y no se compartieron con terceros ajenos a la investigación.

Credibilidad: Hace referencia a mantener la integridad y veracidad de los resultados y datos obtenidos, sin manipularlos en ningún caso, y se está dispuesto a demostrarlo si es necesario.

conformabilidad: Los resultados pueden ser verificados por cualquier persona utilizando los mismos métodos y herramientas empleados en la investigación.

Auditabilidad: Los hallazgos de este estudio son susceptibles de ser empleados en otras investigaciones y pueden ser corroborados mediante verificación.

Justicia: Durante la realización de investigaciones, se garantiza un trato justo y se demuestra respeto hacia todos los involucrados.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.** Condiciones laborales de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023

<b>Escala</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Mala	14	21.54
Regular	19	29.23
Buena	32	49.23
Fuente: Base de datos Spss V. 23		n=65 100%

Los resultados muestran que las Condiciones laborales de los profesionales en enfermería de los establecimientos de salud de la Provincia de Tumbes es buena con un 49.23%, regular con un 29.23% y mala en un 21.54%

**Tabla 2.** Calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023

<b>Escala</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Mala	11	16.92
Regular	39	60.0
Buena	15	23.08

Fuente: Base de datos Spss V. 23

Los resultados muestran que la calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes es regular en 60.0%, buena en 23.08% y mala en 16.92%

**Tabla 3.** Relación entre condiciones laborales y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023

Condiciones laborales	Calidad de vida laboral					
	Malo		Regular		Bueno	
	n	%	n	%	n	%
Malo	2	3.08	11	16.92	1	1.54
Regular	3	4.61	8	12.30	8	12.30
Bueno	6	9.23	20	30.78	6	9.24
Total	11	16.92	39	60.0	15	23.08

Fuente: Base de datos Spss V. 23

n= 65

100%

Condiciones y calidad de vida laboral	
Prueba chicuadrado	5,638 <sup>c</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

Los resultados muestran que condiciones laborales son buenas en un 30.78% y regular en su calidad de vida, así mismo; solo el 16.92% precisa una calidad de vida regular con una mala condición laboral. Al establecer la relación entre condiciones laborales y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, se obtuvo un  $p= 0.000$ ; significativo para la prueba chi cuadrado de Pearson.

## V. DISCUSIÓN

En la tabla 1; los resultados muestran que las Condiciones laborales de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes es buena en un 49.23%, regular en un 29.23% y mala en un 21.54%; estudios contrarios reporta, Ogbuabor et al (32), en la exploración de las percepciones de las enfermeras sobre la calidad de vida y las condiciones de trabajo, los resultados revelaron que el 58.6% de las condiciones laborales fueron calificadas como regulares, mientras que el 41.4% fueron consideradas como buenas.

Las condiciones de trabajo abarcan los compromisos establecidos entre la empresa o institución y están vinculadas a regulaciones estatales que todas las entidades deben cumplir y respetar. Estas condiciones proporcionan al trabajador un entorno seguro para realizar sus tareas y cubrir posibles riesgos de accidentes, implicando que la institución sea responsable de los gastos en caso de accidentes laborales. Por lo tanto, la reputación y el bienestar de una institución no solo dependen de la calidad de los servicios que ofrece (42).

En la tabla 2; la calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes es regular en 60.0%, buena en 23.08% y mala en 16.92%. en ese orden de ideas; Arikan Dönmez et al (29), quien aplicó la encuesta de calidad de vida laboral de enfermería de Brooks; contaron con una muestra de 138 enfermeras. En los resultados obtenidos manifiestan que, las enfermeras oncológicas turcas tenían una calidad de vida laboral moderada.

Posteriormente, Rodríguez (63), enfatizó la importancia de evaluar la vida laboral de los enfermeros, dado que este grupo profesional ha sido identificado como especialmente propenso a experimentar una baja calidad de vida y una sobrecarga laboral significativa. De esta manera, estos profesionales, en particular los enfermeros, se enfrentan a un trabajo desafiante, exigente y prolongado, donde los pacientes son el centro de su atención y se encuentran constantemente lidiando con la comorbilidad, el sufrimiento y la mortalidad (64).

Además, en torno a la relación de variables; las condiciones laborales son buenas en

un 30.78% y regular en su calidad de vida, así mismo; solo el 16.92% precisa una calidad de vida regular con una mala condición laboral. Al establecer la relación entre condiciones laborales y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, se obtuvo un  $p= 0.000$ ; significativo para la prueba chi cuadrado de Pearson. Datos similares propone Babamohamadi et al (30), quien determino las condiciones de trabajo de las enfermeras y su asociación con la calidad de vida laboral (CVL); sus resultados indicaron que, las puntuaciones medias de carga de trabajo y CVL de las enfermeras fueron  $71,43 \pm 14,15$  y  $88,26 \pm 19,5$ , respectivamente; además se evidenció una relación inversa significativa entre las condiciones laborales y la calidad de vida ( $r=-0,308$ ,  $p < 0,001$ ). Por lo cual, concluyeron que, una puntuación más alta en las condiciones laborales se asocia con una menor percepción de la calidad de vida de las enfermeras.

En ese orden de ideas; Carbajal (34), utilizando un Cuestionario de Condiciones de Trabajo y otro de Calidad de Vida Laboral, se encontró que, entre los profesionales de enfermería, el 37.8% consideró que las condiciones laborales eran buenas, el 35.6% las calificó como regulares y el 26.6% las percibió como malas. Respecto a la calidad de vida laboral, el 56.7% la valoró como media, el 22.2% como baja y el 21.1% como alta. Se observó una correlación positiva moderada, representada por  $Rho = 0.662$ , con un valor de  $p$  igual a  $0.013 (< 0.005)$ ; Se determinó que hay una conexión importante entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral en los enfermeros.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Las condiciones laborales de los enfermeros de los establecimientos de salud de la Provincia de Tumbes son buenas.
2. La calidad de vida laboral de los enfermeros de los establecimientos de salud de la Provincia de Tumbes es regular.
3. Las puntuaciones más altas en las condiciones laborales se relacionan con una menor percepción de la calidad de vida de las profesionales féminas en enfermería.

## **VII. RECOMENDACIÓN**

1. El lugar de servicio enfermería, deber ser un área organizada a fin de establecer un ambiente laboral adecuado
2. La oficina de recursos humanos debe establecer un programa de calidad en gestión integral del adulto mayor.
3. Los profesionales de enfermería en su representación colegiada deben establecer un mecanismo de participación social recreativa para mejorar las condiciones labores de los trabajadores de salud.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Moradi T, Maghaminejad F, Azizi-Fini I. Calidad de vida laboral de las enfermeras y sus factores relacionados. *Estud Enferm Obstet* [Internet]. 2014 [citado 1 de enero de 2024];3(2):e19450. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4228533/>
2. Ramoo V, Abdullah KL, Piaw CY. La relación entre la satisfacción laboral y la intención de dejar el empleo actual entre enfermeras registradas en un hospital universitario. *Rev Enferm Clínica* [Internet]. 2013 [citado 1 de enero de 2024];22(21-22):3141-52. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24118518/>
3. Viselita F, Handiyani H, Pujasari H. Nivel de calidad de la vida laboral de enfermería e intervenciones de mejora: revisión sistemática. *Enferm Clínica* [Internet]. 2019 [citado 1 de enero de 2024];29:223-8. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-quality-level-nursing-work-life-S1130862119301226>
4. Raeissi P, Reza Rajabi M, Ahmadizadeh E, Rajabkhah K, Kakemam E. Calidad de vida laboral y factores asociados a ella entre enfermeras de hospitales públicos, Irán. *Rev Asoc Egipcia Salud Pública* [Internet]. 2019 [citado 1 de enero de 2024];94(1):25. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s42506-019-0029-2>
5. Kelbiso L, Belay A, Woldie M. Determinantes de la calidad de vida laboral entre las enfermeras que trabajan en los centros de salud públicos de la ciudad de Hawassa, sur de Etiopía: un estudio transversal. *Investig Práctica Enferm* [Internet]. 2017 [citado 1 de enero de 2024];2017:e5181676. Disponible en: <https://www.hindawi.com/journals/nrp/2017/5181676/>
6. Naglaa Ali O, Sahar Ahmed A, Awatef Abdel RM. Relación entre la calidad de vida laboral y el estrés laboral entre enfermeras de unidades de cuidados críticos. *Rev Científica Enferm Minia* [Internet]. 2018 [citado 1 de enero de 2024];003(1):64-9. Disponible en: [https://msnj.journals.ekb.eg/article\\_187733.html](https://msnj.journals.ekb.eg/article_187733.html)
7. Yu R, Lian Z, Ling H, Sun X, Gan Q, Feng L, et al. Asociación entre la percepción de la gestión de la atención y la calidad de vida profesional entre enfermeras de unidades de cuidados intensivos: un estudio transversal. *Perspect En Aten Psiquiátrica* [Internet]. 2023 [citado 1 de enero de 2024];2023:e4036014. Disponible en: <https://www.hindawi.com/journals/ppc/2023/4036014/>
8. Jin Hong K, Chung H, Mi Jo Y. Relaciones entre las mediciones del nivel de dotación de personal de enfermería alternativo y las percepciones de las enfermeras

sobre la adecuación del nivel de dotación de personal de enfermería, la fatiga y la calidad de la atención. Rev Gest Enferm [Internet]. 2023 [citado 1 de enero de 2024];2023:e6060536. Disponible en:

<https://www.hindawi.com/journals/jonm/2023/6060536/>

9. Montero Vizcaíno YY, Vizcaíno Alonso M del C, Montero Vizcaíno Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para la práctica de enfermería. Rev Cuba Med Mil [Internet]. 2020 [citado 1 de enero de 2024];49(2):364-74. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=101938>

10. Akter N, Akkadechanunt T, Chontawan R, Klunklin A. Factores relacionados con la calidad de vida laboral entre enfermeras, hospitales de nivel terciario, República Popular de Bangladesh. Implementación Evid JBI [Internet]. 2016 [citado 1 de enero de 2024];14:S3. Disponible en:

[https://journals.lww.com/ijebh/fulltext/2016/12001/factors\\_related\\_to\\_quality\\_of\\_work\\_life\\_among.5.aspx](https://journals.lww.com/ijebh/fulltext/2016/12001/factors_related_to_quality_of_work_life_among.5.aspx)

11. Rodarte Cuevas L, Araujo Espino R, Trejo Ortiz PM, González Tovar J. Calidad de vida laboral en personal de enfermería: una revisión sistemática en la literatura actual. Rev Enferm Neurológica [Internet]. 2016 [citado 1 de enero de 2024];15(1):48-53. Disponible en:

<https://revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/217>

12. Saltos-Llerena IJ. Condiciones de trabajo del personal de salud que enfrenta la pandemia en Latinoamérica: revisión integrativa. Sanus [Internet]. 2022 [citado 1 de enero de 2024];7:1-20. Disponible en:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2448-60942022000100111&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-60942022000100111&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

13. Cueva-Pila GC, Valenzuela Suazo SV, Hidalgo Ortiz JP. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. Rev San Gregor [Internet]. 2023 [citado 1 de enero de 2024];1(55):46-64. Disponible en: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/2292>

14. Durán MM. Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Rev Nac Adm [Internet]. 2010 [citado 1 de enero de 2024];1(1):71-84.

Disponible en: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285>

15. Organización Mundial de la Salud [OMS]. OMS. 2022 [citado 1 de enero de 2024]. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

16. Organización Mundial de la Salud [OMS]. OMS. 2020 [citado 1 de enero de 2024]. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

17. de Bienassis K, Slawomirski L, Klazinga NS. La economía de la seguridad del paciente Parte IV: Seguridad en el lugar de trabajo: La seguridad ocupacional como base de sistemas de salud resilientes [Internet]. OECD Publishing; 2021 [citado 1 de enero de 2024]. Report No.: 130. Disponible en: <https://econpapers.repec.org/paper/oecelsaad/130-en.htm>

18. SWI swissinfo.ch. SWI swissinfo.ch. 2023 [citado 1 de enero de 2024]. Cientos de enfermeros agotados renuncian cada mes a su trabajo en los hospitales suizos. Disponible en: <https://www.swissinfo.ch/spa/economia/cientos-de-enfermeros-agotados-renuncian-cada-mes-a-su-trabajo-en-los-hospitales-suizos/49014198>

19. Alvarado Camones DL, Huaman Sanchez LE, Palacios Bobadilla KP. Condiciones de trabajo relacionado con el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de enfermería de una clínica [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Lima]: Universidad Peruana Cayetana Heredia; 2018 [citado 1 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/6362>

20. Organización Panamericana de la Salud [OPS]. OPS. 2022 [citado 1 de enero de 2024]. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/9-5-2019-personal-enfermeria-es-esencial-para-avanzar-hacia-salud-universal>

21. Marquez Coca LJ. Gestión de los recursos humanos y rendimiento laboral del personal de enfermería de una clínica de Lima – 2023 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 1 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126891>

22. Vera Carpio R de J. Gestión del recurso humano y desempeño laboral en el

personal de enfermería de una clínica de Guayaquil, 2023 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Piura]: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 1 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122446>

23. Rodríguez Torres G, Herrera Martínez JL, García Zamora P. Factores psicosociales laborales y estrés en profesionales médicos y de enfermería del Hospital General Fresnillo, Zacatecas. IBN SINA [Internet]. 2018 [citado 1 de enero de 2024];9(1):1-9. Disponible en: <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/ibnsina/article/view/90>

24. Aldrete Rodríguez MG, González Baltazar R, Navarro Meza C, León Cortés SG, Pérez Aldrete J. Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. Rev Salud Pública Nutr [Internet]. 2017 [citado 1 de enero de 2024];15(3):8-15. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=71150>

25. Ayala Ortiz VE. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2. Lima, 2022 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 1 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108382>

26. Rubio Aguilar V. Sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 1 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120998>

27. Garcia Castañeda MY. Gestión de seguridad y riesgos laborales en las enfermeras quirúrgicas de un hospital de Lima, 2022 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 1 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95610>

28. Mendoza Carrasco CM. Satisfacción laboral y calidad de atención en los enfermeros(as) del servicio de medicina en el Hospital Regional II-2 Tumbes, 2020 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Piura]: Universidad César Vallejo; 2020 [citado 1 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60991>

29. Arıkan Dönmez A, Ovayolu Ö, Ovayolu N, Yılmaz S, Karayurt Ö, Çürük GN, et al. Calidad de vida laboral y condiciones laborales entre enfermeras de oncología: un estudio transversal descriptivo nacional en línea. Arch Salud Ambient Ocupacional

[Internet]. 2023 [citado 1 de enero de 2024];78(3):131-41. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/19338244.2022.2063240>

30. Babamohamadi H, Davari H, Abbas-Ali S, Alaei S, Rahimi Pordanjani S. La asociación entre carga de trabajo y calidad de vida laboral de enfermeras que atienden a pacientes con COVID-19. *BMC Enferm* [Internet]. 2023 [citado 1 de enero de 2024];22(1):234. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01395-6>
31. Parra-Giordano D, Quijada Sánchez D, Grau Mascayano P, Pinto-Galleguillos D. Calidad de Vida Laboral y Proceso de Trabajo de las Enfermeras Asistenciales. *Rev Int Investig Ambient Salud Pública*. 2022;19(11):6415.
32. Ogbuabor D, Ghasi N, Eneh R. Percepciones de las enfermeras sobre la calidad de vida laboral en hospitales privados en Enugu, Nigeria: un estudio cualitativo. *AIMS Salud Pública*. 2022;9(4):718-33.
33. Zou Y, Wang H, Chen Y, Xie H, Chen Y, Wang G. Factores que influyen en la calidad de vida y el trabajo de los enfermeros en la provincia de Hainan: análisis de regresión logística. *Rev Estadounidense Investig Traslacional* [Internet]. 2022 [citado 1 de enero de 2024];14(4):2367-75. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9091086/>
34. Carbajal Huamán SC. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima - 2023 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 1 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121395>
35. Chung Fernandez LL. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad de vida laboral de la enfermera en el complejo hospitalario policia nacional del Perú "Luis Nicasio Sáenz" 2019 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2022 [citado 1 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7554>
36. Laura Obregón RM. Factores de riesgo psicosociales y calidad de vida en el trabajo en enfermeras de un instituto de salud, Lima 2021 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 1 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83902>
37. Montoya Candia MM. Condiciones laborales y calidad de vida profesional en enfermeras de unidad de cuidados intensivos, HNCASE Essalud - Arequipa 2021

[Internet] [Tesis de Posgrado]. [Arequipa]: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2021 [citado 1 de enero de 2024]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14191>

38. Alkorashy H, Alanazi M. Factores personales y laborales que influyen en el trabajo Compromiso de las enfermeras hospitalarias: un estudio transversal de Arabia Saudita. *Aten Sanit Basilea Suiza*. 2023;11(4):572.

39. Acosta R. Bases conceptuales y organizacion de la salud ocupacional en el ISS: Modulo 2. Asociación Colombiana de Facultades de Medicina; 1991. 78 p.

40. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill Education; 2017. 425 p.

41. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. OIT. 2020 [citado 2 de enero de 2024]. Seguridad y salud en el trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

42. Perruchoud E, Weissbrodt R, Verloo H, Fournier CA, Genolet A, Rosselet Amoussou J, et al. El impacto de las condiciones laborales del personal de enfermería en la calidad de la atención que reciben los adultos mayores en centros de atención residencial a largo plazo: una revisión sistemática de estudios intervencionistas y observacionales. *Geriatría Basilea Suiza* [Internet]. 2021 [citado 2 de enero de 2024];7(1):6. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35076476/>

43. Restrepo Escobar FE, López Velásquez AM. Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuad Adm* [Internet]. 2013 [citado 2 de enero de 2024];29(49):55-63. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225028225007>

44. Carrillo-García C, Ríos-Rísquez MI, Escudero-Fernández L, Martínez-Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm Glob* [Internet]. 2018 [citado 28 de octubre de 2023];17(50):304-24. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1695-61412018000200304&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412018000200304&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

45. Cervera A. Empresas Saludables: la clave para trabajadores felices y bienestar laboral [Internet]. SIMBIOTIA. 2019 [citado 2 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.simbiotia.com/empresas-saludables/>

46. Bujacz A, Rudman A, Gustavsson P, Dahlgren A, Tucker P. Condiciones de trabajo psicosociales de las enfermeras que trabajan por turnos: un análisis de transición latente a largo plazo. *Rev Gest Enferm*. 2021;29(8):2603-10.
47. Think Tank European Parliament [Internet]. 2022 [citado 2 de enero de 2024]. Revalorización de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores esenciales. Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL\\_STU\(2021\)695491](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2021)695491)
48. Woretaw Azagew A, Mekonnen C. Satisfacción laboral de las enfermeras practicantes y Factores asociados entre las enfermeras que trabajan en el Hospital especializado de la Universidad de Gondar: un estudio de encuesta transversal. *Res Sq* [Internet]. 2020 [citado 2 de enero de 2024]; Disponible en: <https://assets.researchsquare.com/files/rs21796/v1/75aad7c2-a3cb-40e0-8fb1-02eb70c0ff8e.pdf?c=1631833206>
49. Guerrero J, Puerto Barrios YI. Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Rev Colomb Psicol* [Internet]. 2007 [citado 2 de enero de 2024];16:203-34. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1015>
50. Grisales Rodríguez MJ, Gallego Echeverri LA. Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira [Internet] [Tesis de Pregrado]. [Pereira]: Universidad Católica de Pereira; 2020 [citado 2 de enero de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/6228>
51. Millones Trinidad ML. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Rev Cient* [Internet]. 2022 [citado 2 de enero de 2024];1(3):39-50. Disponible en: <https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21>
52. Orcasita Almarales AP, Ovalle Yaguna L. Condiciones laborales del personal de Enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar. *Biociencias* [Internet]. 2019 [citado 2 de enero de 2024];14(1):83-99. Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/biociencias/article/view/5334>
53. Montes Revatta MC, Ortiz Jaimes D. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina interna del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - 2018 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Callao]:

Universidad Nacional del Callao; 2019 [citado 2 de enero de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3815>

54. Delgado Orellano DL. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral del enfermero en el servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2022 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2023 [citado 2 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8183>

55. Trujillo Pardave N. Sobrecarga laboral del profesional de enfermería en unidad cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora, 2021 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Lima]: Universidad María Auxiliadora; 2022 [citado 2 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/994>

56. Saavedra Vera GI. Riesgos laborales y calidad de vida del personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos, emergencia y centro quirúrgico. Hospital local. Chiclayo – 2018 [Internet] [Tesis de Pregrado]. [Chiclayo]: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019 [citado 2 de enero de 2024]. Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1914>

57. Ordóñez Mancera JD. Diseño e implementación del plan de mejoramiento de la división de enfermería [Internet] [Tesis de Pregrado]. [Floridablanca]: Universidad Autónoma de Bucaramanga; 2020 [citado 2 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/12229>

58. Sánchez Alzate LY. Programa de Calidad de Vida Laboral para los Colaboradores de la Empresa Quimincol S.A.S., Rionegro, Antioquia [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Medellín]: Universidad de Antioquia; 2022 [citado 3 de enero de 2024]. Disponible en: <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/27660>

59. Cauti Ccanto RM, Zelada Fernández R. Estrés, bienestar psicológico y calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa de transporte de Lima, 2021 [Internet] [Tesis de Pregrado]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 3 de enero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84746>

60. Tabassum A, Rahman, Jahan K. Calidad de vida laboral entre empleados y empleadas de bancos comerciales privados en Bangladesh. Rev Econ Gest [Internet]. 2011 [citado 3 de enero de 2024];5(1):266-82. Disponible en: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2060736>

61. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Rev Investig En Psicol [Internet]. 2011 [citado 5 de septiembre de 2023];14(2):209-21.

Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176385>

62. Montoya-Cáceres P, Bello-Escamilla N, Neira J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Med Segur Trab [Internet]*. 2020 [citado 3 de enero de 2024];66(261):220-9. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0465-546X2020000400004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2020000400004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
63. Rodríguez-Marín J. Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Rev Calid Asist [Internet]*. 2010 [citado 3 de enero de 2024];25(6):318-20. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-salud-S1134282X10001168>
64. Urgiles Barahona CE. Factores asociados a la calidad de vida laboral en el personal asistencial de enfermería del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca 2016 [Internet] [Tesis de Posgrado]. [Cuenca]: Universidad de Cuenca; 2017 [citado 3 de enero de 2024]. Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/27279>
65. Maslow A. El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del Ser [Internet]. Editorial Kairós; 2016 [citado 3 de enero de 2024]. 321 p. Disponible en: [https://www.google.com.pe/books/edition/El\\_hombre\\_autorrealizado/8O2bDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/El_hombre_autorrealizado/8O2bDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
66. Loli P AE, R JD, Navarro V V, V F. La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Rev Investig En Psicol [Internet]*. 2018 [citado 3 de enero de 2024];21(1):27-50. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/15111>
67. González Baltazar R, Hidalgo Santacruz G, Salazar Estrada JG, Preciado Serrano M de L. Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. *Cienc Trab [Internet]*. 2010 [citado 3 de enero de 2024];332-40. Disponible en: <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/36/pagina332.pdf>
68. Sabastizagal-Vela I, Astete-Cornejo J, Benavides FG. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas

del Perú. Rev Peru Med Exp Salud Publica [Internet]. 2020 [citado 3 de enero de 2024];37(1):32-41. Disponible en:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1726-46342020000100032&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1726-46342020000100032&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

69. López-Martínez BE, Aragón-Castillo J, Muñoz-Palomeque M, Madrid-Tovilla S, Tornell-Castillo I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Rev Fac Med Humana [Internet]. 2021 [citado 4 de septiembre de 2023];21(2):316-25. Disponible en:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2308-05312021000200316&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-05312021000200316&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

## Anexo 1 ENCUESTA

**INTRODUCCIÓN:** Estimada (o) enfermera (o): estoy realizando un estudio titulado “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital nivel II-2. Tumbes, 2022”, Por esta razón, le pido que complete de manera anónima el siguiente instrumento. Le solicito que responda de manera honesta y objetiva. Agradezco de antemano su participación.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará una lista de afirmaciones. Marque con una (X) la opción que considere apropiada. Por favor, tenga en cuenta que el tiempo estimado para completar esta actividad es de 20 minutos.

**Datos generales:**

**a. Edad:** .....años

**b. Sexo:** Femenino ( ) Masculino ( )

**c. Estado civil:**

Soltera(o) ( ) Casada(o) ( ) Conviviente ( ) Separada(o) ( )

**d. Condición laboral:** Contratado ( ) Nombrado ( )

**e. Área donde labora:** .....

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL CVT-GOHISALO

ESCALA				
NADA SATISFECHO	POCO SATISFECHO	REGULARMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
NS	PS	MDS	S	M Y S
0	1	2	3	4

N°	Ítems	CALIFICACIÓN				
		0	1	2	3	4
1	La manera del contrato con el que estoy laborando en la actualidad, me hace sentir:					
2	El tiempo que dura mi trabajo diariamente, me hace sentir:					
3	Con mis turnos asignados, me siento:					
4	Mi satisfacción acerca de la cantidad de trabajo realizado diariamente es:					
5	La manera en la que se encuentran diseñados los diferentes procedimientos para poder cumplir con mi trabajo, me hacen sentir:					
6	Con el procedimiento utilizado para supervisar mi trabajo realizado, me siento:					
7	Mi sueldo asignado por mis horas laborables, me hace sentir:					
8	Mi salario comparado con otros establecimientos de salud por realizar el mismo trabajo, me hace sentir:					
9	El sistema de seguridad social al cual me encuentro inscrito, me hace sentir:					

10	Los planes de jubilación con los que cuenta mi establecimiento de salud, me hacen sentir:					
----	---	--	--	--	--	--

NADA SATISFECHO	POCO SATISFECHO	REGULARMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
0	1	2	3	4

11	La manera en como me siento con las condiciones físicas de mi lugar de trabajo lo cual incluye el ruido, la higiene y la iluminación; es:					
12	Las diferentes actualizaciones que brinda el establecimiento de salud, me hacen sentir:					
13	Las capacitaciones de diferentes tipos que me brinda mi centro de trabajo, hacen que me sienta:					
14	La forma en como trabajo en este lugar a comparación otros diferentes lugares que conozco, hacen que me sienta:					
15	La satisfacción de mis funciones asignadas en este centro de trabajo es:					
16	La manera en la cual logro hacer uso de mis habilidades en mis áreas designadas, me hace sentir:					
17	El poder cumplir con todo el trabajo que se me asigna, es:					
18	La relación laboral que tengo con mis compañeros de trabajo, es:					
19	El trato recibido de mis jefes, me hace sentir:					
20	Las diferentes oportunidades que se me presentan para poder tener la iniciativa y así mismo el hacer uso de mi creatividad, es:					
21	El reconocimiento que me dan mis diferentes compañeros o superiores por el trabajo que realizo, hace que me sienta:					
22	El desempeño que realizo en este establecimiento como un profesional de la salud, me hace sentir:					
23	La calidad de los servicios básicos con los que cuenta mi hogar, hace que me sienta:					
24	La forma en la cual esta proporcionado mi hogar, teniendo en cuenta la cantidad de personas que somos, me hace sentir:					

Los ítems presentados a continuación se responden en escala de frecuencia, siendo esta la siguiente:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
0	1	2	3	4

25	Las ocasiones en las que suelo llevar el trabajo a mi hogar, es:					
26	Me brindan las indicaciones claras de la forma en la cual debo desarrollar mis actividades asignadas:					
27	Con que frecuencia me dan a conocer la evaluación de mis procedimientos que realizo para poder cumplir mis funciones:					
28	Obtengo una retroalimentación acerca de mis resultados de las evaluaciones que se me realizan:					
29	Mi sueldo mensual es suficiente para poder mantener las necesidades básicas de calidad de vida:					
30	Los materiales que se necesitan para poder realizar mis labores de manera satisfactoria se me brindan en su mayoría:					
31	Los materiales brindados para la realización de mi trabajo considero que son de la calidad requerida:					

32	En mi lugar de trabajo mis derechos son respetados:					
33	Considero que con relación a mis compañeros de trabajo tengo la misma oportunidad de tener cursos de capacitación:					
34	Los objetivos trazados por mi establecimiento de trabajo hacen que me sienta comprometido con ellos:					

35	Siento que mi trabajo realizado les sirve a otras personas:					
36	Mi labor ayuda a lograr los diferentes objetivos en común con mis compañeros:					
37	Siento que tengo energía para poder laburar:					
38	Me desarrollo como profesional al utilizar mis habilidades en diferentes actividades asignadas:					
39	Las discusiones que existen en el establecimiento donde laburo suelen ser resueltos:					
40	Suelo tener una solución para cualquier tipo de problemas que se me presente e impida que pueda lograr mis metas trazadas:					
41	Al tener algún percance en mis horas laborales mis compañeros muestran algún tipo de ayuda hacia mi persona:					
42	Mis compañeros de trabajo me brindan su apoyo cuando presento algún tipo de impedimento para poder realizar mis actividades:					
43	En el establecimiento de trabajo suele existir una buena relación entre los profesionales para solucionar inconvenientes:					
44	La calidad de vida de los trabajadores de este centro de salud es de interés de mi jefe:					
45	Es de interés por mi superior el que yo pueda satisfacer mis necesidades:					
46	Los problemas existentes en mi lugar de trabajo se involucra mi superior para poder tratar de resolverlos:					
47	Mi esfuerzo realizado día a día en mi lugar de trabajo es reconocido por mi jefe:					
48	La ayuda que me puede brindar mi jefe es útil para poder facilitar las actividades designadas:					
49	En algunas situaciones en las cuales tengo problemas que son fuera de mi trabajo, pero sin embargo afectan de una manera u otra mi desempeño laboral mi jefe está dispuesto a ayudarme:					
50	La retroalimentación de mis superiores después de haberme evaluado, la recibo:					
51	En este establecimiento los esfuerzos realizados con oportunidad de promoción, con qué frecuencia suelen ser reconocidos:					
52	El poder expresar cualquier tipo de opinión lo hago sin miedo de que tomen represalias en mi contra:					
53	El poder trabajar en este lugar me da la oportunidad de tener la valentía de enfrentar cualquier problema que tenga en mi vida:					
54	Mis compañeros suelen tener muestras de afecto hacia las tareas que realizo:					
55	La carga laboral que tengo asignada me permite con total libertad el poder tener otras actividades extras fuera de mi trabajo:					
57	Cumpliendo con mi horario laboral me queda tiempo para poder cumplir con actividades de mi hogar:					
58	Me queda tiempo para pasar en familia después de cumplir con mi trabajo asignado:					

59	Para poder desarrollarme diariamente cumplo con todas mis capacidades mentales, físicas y así mismo sociales en excelentes condiciones:					
60	Mis capacidades sociales, físicas y mentales son optimas para poder realizar mi jornada laboral:					
61	Los exámenes de salud que se realizan de manera periódica son realizados por mi establecimiento de trabajo:					
62	Mi sueldo me brinda la oportunidad de obtener una alimentación adecuada:					

En los siguientes enunciados tendrá que contestar con su grado de acuerdo, teniendo como referencia la siguiente escala:

NADA DE ACUERDO	EN DESACUERDO	MAS O MENOS DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
0	1	2	3	4

63	Creo yo que los ascensos se dan considerando el curriculum vitae y no por influencias:					
64	El poder mejorar en mi nivel de vida personal en base a este trabajo que tengo actualmente seria posible:					
65	Mi trabajo que realizo va de acorde a mis estudios superiores:					
66	Siento que soy parte de la imagen que quiere dar mi establecimiento laboral ante los usuarios:					
67	El poder cumplir con mis satisfacciones personales esta involucrado con las jornadas laborales en este establecimiento:					
68	El mejoramiento que he tenido a lo largo del tiempo se debe por el trabajo que realizo:					
69	El tener mi vivienda en las condiciones en las cuales se encuentra es a base de mi trabajo en esta institución:					
70	Los alimentos que consumo según mi punto de vista suelen ser los necesarios:					
71	Los trabajadores que presentan algún tipo de problema con su salud suelen ser solucionado con los propios servicios que se ofrecen en este centro de salud:					

En los siguientes elementos, deberás indicar tu nivel de compromiso utilizando la siguiente escala:

NULO COMPROMISO	POCO COMPROMISO	REGULARMENTE COMPROMETIDO	COMPROMETIDO	TOTAL COMPROMISO			
0	1	2	3	4			
72	El compromiso que tengo por cumplir mis objetivos en mi jornada laboral, es:						
73	El compromiso que presento para cumplir con los objetivos de este establecimiento, es:						

## Anexo 5. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO HECHO PARA MEDIR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se proporciona una lista de declaraciones. Por favor, marque con una (X) según lo que considere apropiado su respuesta. Tendrá 5 minutos para completarlo.

N°	ÍTEMS	NO	A VECES	SI
<b>CONDICIONES DE TRABAJO INDIVIDUALES</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
1	Considero que cuento con una salud física buena:			
2	Mi salud mental está en excelentes condiciones:			
3	El trabajo que realizo diariamente satisface mis requerimientos para realizarme como persona:			
4	Mi trabajo me exige ir mejorando mis diferentes habilidades:			
5	Tengo la capacidad para poder aprender con una mayor facilidad cosas nuevas:			
6	Tengo en consideración una buena imagen de mi persona:			
7	Suelo aprender de mis demás compañeros en base a sus experiencias:			
8	Tengo problemas porque siento que existen diferencias con mis propios principios:			
9	El trabajo que tengo cumple y satisface mis expectativas:			
10	Tengo la libertad de tomar mis propias decisiones en mis jornadas laborales:			
<b>CONDICIONES DE TRABAJO INTRALABORALES</b>		<b>NO</b>	<b>A VECES</b>	<b>SI</b>
11	La ventilación en este establecimiento se considera como adecuada:			
12	En este establecimiento la iluminación suele ser buena:			
13	La protección en la jornada laboral es una prioridad:			
14	La labor realizada se considera repetitiva:			
15	Las actividades asignadas me hacen sentir satisfecho:			
16	La protección personal es un pilar fundamental dentro de las labores realizadas:			
17	El lugar en donde se labura permanece higiénico:			
18	La seguridad en la vigilancia es considerada como buena:			
19	El trabajo que se realiza es considerado por los superiores:			
20	El compañerismo entre todos es considerado como bueno:			
<b>CONDICIONES DE TRABAJO EXTRALABORALES</b>		<b>NO</b>	<b>A VECES</b>	<b>SI</b>

21	Las condiciones en las que se encuentra mi hogar son buenas:			
----	--	--	--	--

22	El hogar donde se habita es alquilado:			
23	La casa cuenta con agua, luz, desagüe:			
24	El lugar en donde habita esta dentro de una zona segura:			
25	La lejanía de su hogar hasta su centro de trabajo es considerable:			
26	Dentro de sus familiares alguno de ellos sufre de discapacidad o enfermedad crónica:			
27	En su familia todos tienen un trabajo estable:			
28	En situación de emergencia su familia estaría protegida:			
29	Sus familiares cuentan con algún tipo de seguro:			
30	Considera que tiene apoyo del estado como así mismo de su comunidad:			

## Anexo 2. Fiabilidad de los instrumentos

---

	Alfa de Cronbach	N° de elements
Condiciones de Trabajo	.871	30
Calidad de Vida Laboral	.971	74

---

Fuente: Datos procesados de la encuesta

Los resultados revelaron que la variable "condiciones de trabajo" tiene una confiabilidad del 87.1%, mientras que la variable "calidad de vida laboral" tiene una confiabilidad del 97.1%. Estos valores indican que ambos instrumentos son considerados aceptables según la interpretación de la prueba realizada.



### **ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROYECTO DE TESIS:**

Yo..... Identificado (a) con DNI °.  
....., quiero participar del estudio: Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros en los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023 investigación hecha por la Bachiller Denin Del Pilar Perez Llacsahuanga.

Aunque esta información forme parte de una publicación científica, se mantendrá confidencial y no se divulgarán mis datos en ningún momento.

Este estudio de investigación requiere que complete una encuesta respondiendo a una serie de preguntas con total precisión y honestidad. Cualquier duda que tenga será atendida por la investigadora.

Firmo en señal de conformidad.



