



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN EN ENFERMERÍA

**PROYECTO DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN CENTRAL
DE ESTERILIZACIÓN**

TÍTULO

**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
CENTRO DE ESTERILIZACION DE LA CLÍNICA RICARDO PALMA EN EL
2017**

PRESENTADO POR:

BARBARÁN SILVA, PATRICIA REGINA

ASESOR:

DR. CAMPOS MARTINEZ HERNANDO MARTIN

LIMA

2017

ÍNDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

1.1.1 Identificación del problema

1.1.2 Descripción del problema

1.1.3 Formulación del problema

1.2 DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Delimitación Espacial

1.2.2 Delimitación Social

1.2.3 Delimitación Temporal

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema Principal

1.3.2 Problemas Específicos

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General o Principal

1.4.2 Objetivos Específicos

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Justificación

1.5.2 Importancia

1.5.3 Limitaciones

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

- 2.1 Antecedentes del Problema (Nacionales-Internacionales)
- 2.2 Bases Teóricas
- 2.3 Definición de Términos Básicos
- 2.4 Hipótesis general o principal
- 2.5 Hipótesis secundarias
- 2.6 Variables e Indicadores (Definición Conceptual y Operacional)
- 2.7 Operacionalización de Variables

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y Nivel de la Investigación

- 3.1.1 Tipo de Investigación
- 3.1.2 Nivel de Investigación

3.2 Método y Diseño de la Investigación

- 3.2.1 Método de la Investigación
- 3.2.2 Diseño de la Investigación

3.3 Población y Muestra de la Investigación

- 3.3.1 Población
- 3.3.2 Muestra

3.4 Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Información

- 3.4.1 Técnicas
- 3.4.2 Instrumentos

3.5 Matriz de consistencia

CAPÍTULO IV: ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

- 4.1 Recursos (Humanos, Materiales)
- 4.2 Presupuesto
- 4.3 Cronograma de Actividades – GANTT
- 4.4 Referencias Bibliográficas – Vancouver

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Operacionalización de variables
3. Instrumentos: Encuestas-Cuestionarios-Entrevistas-Otros.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral es muy importante en el personal que brinda atención en centros públicos o privados de salud, como resultado de las mejores condiciones laborales que incluyen recursos materiales y recursos humanos para el mejor desempeño de sus actividades diarias.

Este trabajo pretende describir las dimensiones: a) Soporte institucional b) Seguridad en el trabajo c) Integración para el puesto de trabajo d) Satisfacción por el trabajo e) Bienestar logrado a través del trabajo f) Desarrollo personal del trabajador g) Administración del tiempo libre.

Esta investigación aplicara como instrumento el CVT – GOHISALO el cual consta de 74 ítems.

Se propone que el clima laboral este conformado por diversos factores que aparecen en el ambiente de trabajo y son consecuencia de la respuesta adaptativa del colaborador en distintos planos..

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

1.1.1. Identificación del problema

Todos los trabajadores que conforma los centros laborales, son una parte importante de las empresas en el logro de metas, la producción depende de la eficiencia y eficacia del personal, utilizando al máximo su potencial.

Se denomina “calidad de vida laboral”. A la interacción de los recursos humanos de los centros laborales correspondiente al nivel de productividad, todo ello influenciado por el ambiente donde desarrollan sus tareas.

Hoy en día no solo instituciones públicas, sino también privadas como la Clínica Ricardo Palma, posee limitaciones para el desarrollo del buen servicio ofrecido por este centro de salud ya que, la inadecuada estructura en muchos casos, dificulta la realización de procedimientos por no ser accesibles para todo tipo de paciente como es en los casos de los que presentan algún tipo de discapacidad, por otro lado las condiciones salariales del personal de enfermería no es muy bien remunerado, por lo que eso también influye en el desempeño de sus labores.

1.1.2. Descripción del problema

El clima laboral en cualquier empresa es importante para el logro de objetivos, y los centros de salud no son ajenos a ello , en la actualidad se sabe que buenas condiciones de trabajo que incluyen desde la estructura de la empresa, la comodidad, la remuneración salarial ,los incentivos y sobre todo el trato entre los trabajadores generan un buen ambiente laboral y esto influirá en los resultados de la calidad de atención .

Buenas condiciones y buena calidad del ambiente donde desempeñan funciones no solo beneficia a la empresa, sino también al trabajador y al usuario.

1.1.3. Formulación del problema

¿Cuál es la percepción del clima laboral en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017?

1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación espacial

El estudio se realizara en el distrito de San Isidro, Lima- Perú

1.2.2. Delimitación social

El estudio tendrá como objeto de estudio a 7 enfermeros profesionales y 29 técnicos de enfermería que desempeñan labores en el servicio de Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma.

1.2.3. Delimitación temporal

La ejecución de la investigación se ejecutará en el periodo del 2017

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema principal

¿Cuál es la calidad de vida laboral en el área de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es el clima laboral en la dimensión soporte institucional del área de enfermería del centro de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017?
2. ¿Cuál es el clima laboral en la dimensión seguridad en el area de enfermería del centro de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017?
3. ¿Cuál es clima laboral en la dimensión integración en el área de enfermería del centro de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017?
4. ¿Cuál es el clima laboral en la dimensión satisfacción en área de enfermería del Centro de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017?

5. ¿Cuál es clima laboral en la dimensión en el personal de enfermería del Centro de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017?
6. ¿Cuál es clima laboral en la dimensión del área de enfermería del Centro de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017?
7. ¿Cuál es clima laboral en la dimensión administración del tiempo libre en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general o principal

- Identificar la calidad de vida laboral en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017.

1.4.2. Objetivos específicos

- identificar el clima laboral en la dimensión soporte institucional en el área de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017.
- Identificar el clima laboral concerniente a seguridad en el trabajo en el área de enfermería del centro de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017.
- Identificar el clima laboral en cuanto a la integración para el puesto de trabajo en el área de enfermería del centro de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017.

- Identificar el clima laboral en la dimensión satisfacción por el trabajo en el área de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017.
- Identificar el clima laboral en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017.
- Identificar el clima laboral en la dimensión desarrollo personal del trabajador en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017.
- Identificar el clima laboral en la dimensión administración del tiempo libre en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017.

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Justificación

En los últimos tiempos se ha demostrado un gran interés por los riesgos, a que, como trabajadores de la salud, estamos expuestos.

Los posibles riesgos para la salud en este sector, son muchos y muy diversos.

La Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma, es un ambiente rodeado de agentes y de condiciones propicias para el desarrollo de accidentes y transmisión de enfermedades.

Los riesgos son consecuencias de los utensilios empleados así como de las particularidades de cada servicio, se clasifican en riesgos físicos, riesgos químicos y riesgos biológicos.

Deberíamos hacer un uso correcto de los medios de protección, una continua capacitación, cumplimiento del Manual de procedimientos, vacunación antitetánica y anti hepatitis “B”, entre otras medidas.

Si conociéramos mejor el ámbito laboral donde desarrollamos nuestras actividades, los riesgos a los que día a día nos exponemos, y sobre todo estuviéramos preparadas para manejar y mantener las condiciones adecuadas para evitar e inclusive eliminar los riesgos que representa cumplir con calidad en todos los aspectos.

Por lo anterior mencionado, esta investigación busca identificar la calidad de vida en siete dimensiones en el personal de enfermería que labora en la Central de esterilización de la Clínica Ricardo Palma e identificar factores que puedan tener repercusiones sobre la salud y la calidad de vida en el trabajo de enfermeras y auxiliares de la Central de esterilización.

Además, a través de esta investigación el grupo beneficiado es el área de enfermería, la Clínica Ricardo Palma, al promover la salud laboral y mejorar el clima donde se desarrollen las actividades de salud tanto para el personal q labora en los centros de salud como para los usuarios que acuden a ellos.

1.5.2. Importancia

Dentro de un centro de salud es importante establecer medidas y normas para lograr un buen clima laboral donde participen los trabajadores que brindan salud y los usuarios que acuden en búsqueda de soluciones a sus problemas de salud.

La existencia de estas normas van desde los niveles mas bajos hasta los Hospitales que son centros de salud con alta capacidad resolutive

la importancia de promover el cumplimiento de estas normas, ya hechas protocolos internacionales es de asegurar la calidad en los servicios brindados, el disminuir las transmisión de enfermedades dentro del ambiente hospitalario y sobre todo el de disminuir los riesgos de accidentes, contagios que pueden perjudicar y atentar directamente con la integridad de la persona.

1.5.3. Limitaciones:

- Uno de los inconvenientes para la realización del presente trabajo, es que el instrumento es muy largo de desarrollar y el encuestado no dispone de mucho tiempo para desarrollarlo.
- El cuestionario es anónimo, no pudiendo conocer causal de no respuesta y que podría ser porque no entendieron la pregunta o no la quieren responder.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Linda L. Olson, las percepciones de las enfermeras del hospital sobre el entorno ético de su trabajo

Propósito: Desarrollar un instrumento para medir cómo las enfermeras del hospital perciben el clima ético de su entorno de trabajo y para evaluar sus propiedades psicométricas. Una forma de medir el clima ético puede ayudar a las enfermeras a comprender el trabajo que establece las influencias en su práctica y puede usarse para diagnosticar áreas para el cambio organizacional así como para evaluar la efectividad de las intervenciones organizacionales.

Diseño: descriptivo. El instrumento desarrollado fue la Encuesta de clima ético del hospital (HECS). Se tomaron muestras de 360 RN (índice de respuesta del 48%) empleadas en la práctica clínica en dos hospitales de cuidados agudos en una ciudad del medio oeste de Estados Unidos.

Las enfermeras completaron un cuestionario en 1993-1994 que consta de elementos desarrollados para evaluar sus percepciones sobre el clima ético, junto con la Auditoría de Integridad de 43 elementos, una escala de deseabilidad social y un inventario demográfico.

Métodos: La validez de constructo se evaluó mediante análisis factorial confirmatorio (CFA) utilizando el programa LISREL®7 statistical.

Resultados: el modelo final de AFC consistió en 26 variables en cinco factores, que se organizaron de acuerdo con las relaciones de las enfermeras con sus pares, pacientes, gerentes, hospital y médicos. La confiabilidad de consistencia interna, usando alfa de Cron Bach, para el

instrumento final de 26 ítems fue de 0,91 (rango 0,68 a 0,92) para las sub escalas.

Conclusiones: la Encuesta de clima ético del hospital tiene una confiabilidad y validez inicial aceptable.

STINA FRANSSON SELLGREN comportamiento de liderazgo de los gerentes de enfermería en relación con la satisfacción laboral y el clima de trabajo

Objetivo.-

Este estudio examina cómo el comportamiento de liderazgo de los gerentes de enfermería se relaciona con la satisfacción laboral y un clima de trabajo creativo.

La escasez de enfermeras es un desafío para los gerentes de todo el mundo. El liderazgo es un elemento central de la gestión y es importante dilucidar el comportamiento del liderazgo a fin de aumentar el conocimiento sobre cómo atraer y retener al personal talentoso.

Se estudió 770 subordinados en un gran hospital universitario. Se utilizaron tres cuestionarios para evaluar el comportamiento de liderazgo percibido, el clima de trabajo creativo y la satisfacción laboral.

Resultados Los subordinados con un gerente percibido como 'súper' tienen las tasas más altas de satisfacción en el trabajo. La correlación entre el liderazgo y el clima de trabajo creativo es más fuerte que entre el liderazgo y la satisfacción laboral. Entre la satisfacción laboral y el clima laboral, la correlación es fuerte.

Conclusiones

El estudio muestra que la relación entre un clima de trabajo creativo y la satisfacción laboral es fuerte. La capacidad de los gerentes de liderar tiene un efecto importante en el clima de trabajo.

Implicación para la administración de enfermería Los gerentes de enfermería deben trabajar en desarrollar su comportamiento de liderazgo para ser un líder integral que se preocupa por las personas, se preocupa por la productividad y puede manejar los cambios.

El apoyo de ideas e iniciativas es importante para permitir que los subordinados perciban su trabajo como un desafío.

Jl. Hwang, percepción del clima de trabajo e intención de rotación entre el personal del hospital coreano

Examinar el impacto de la percepción climática laboral (WCP) sobre la intención de rotación entre el personal de hospitales públicos en Corea.

Con una mayor competencia y una alta rotación de personal en los hospitales, los gerentes se enfocan en la gestión de recursos humanos.

El clima laboral positivo se considera como una estrategia para retener al personal valioso, pero estudios previos han mostrado relaciones ocupacionales diferentes entre la intención de recambio y las características del entorno de trabajo según lo percibido por el personal.

Métodos:

Se realizó una encuesta transversal a los empleados (n = 852) en cuatro hospitales públicos de Corea para recabar información sobre el WCP, la intención de irse y la demografía. El clima laboral se midió por 32 ítems categorizados en 13 factores en cinco dimensiones.

Para cada ocupación, se realizaron análisis de regresión logística para determinar los factores significativos de WCP que influyeron en la intención de rotación.

Hallazgos:

WCP positivo influyó inversamente en la intención de rotación. Para todas las ocupaciones, el factor más significativo fue la "amabilidad y calidez del grupo de trabajo" (OR = 0.01-0.21).

Para el grupo de enfermería, un factor adicional significativo fue 'adherencia al estándar de trabajo' (OR = 0,63).

Por el contrario, hubo otros factores importantes para el personal del hospital: "grupo de trabajo esprit de corps" (OR = 0,16) y "claridad de rol" (OR = 0,19) para los médicos, "adhesión al estándar de trabajo" (OR = 3,08) y "adaptación de roles" (OR = 2.23) para paramédicos, y "flexibilidad e innovación" (OR = 0.14) y "cooperación interdepartamental" (OR = 0.19) para los administradores.

Conclusiones:

Las enfermeras con percepciones del clima de trabajo que enfatizaban la "cordialidad y calidez del grupo de trabajo" y la "adherencia al estándar de trabajo" tenían una menor intención de recambio.

Los médicos, paramédicos y administradores tienen diferentes WCP.

Para retener al personal calificado, los hospitales deben enfocarse en las relaciones humanas, manteniendo una consideración para las características específicas de la ocupación.

2.2 Bases Teóricas

Concepto de calidad de vida

Se refiere a la medida del bienestar percibido por la persona en todos los aspectos que conciernen a su ritmo de vida, como la salud, trabajo, familia, etc.

Calidad de vida laboral

Es el desarrollo de las actividades concernientes a la labor de los trabajadores de una empresa que consiste en buena estructura para el desarrollo de sus actividades, buena remuneración salarial y sobre todo buena calidad en cuanto al trato entre el personal que en consecuencia traerá beneficios para la empresa en cuanto a los resultados del cumplimiento de sus objetivos.

2.3 Definición de términos básicos

Calidad de vida en el trabajo

la calidad de vida laboral, es el entorno positivo o negativo de un ambiente laboral cuyo fin es fomentar un lugar cómodo para los empleados y así mejorar la producción de la empresa

Central de esterilización

La central de esterilización es el servicio que recibe, mantiene, procesa, controla y distribuye el material estéril así como también material médico, a todos los servicios asistenciales del hospital, con el fin de proveer un material de calidad para ser empleado en el paciente.

.

Trabajadores de la salud

Son todas aquellas personas que contribuyen a la atención de servicios de salud y están expuestos a riesgos desde los menos dañinos hasta los que pueden involucrar discapacidad entre ellos.

Clínica

Centro de salud que presta servicios particularmente y posee moderna infraestructura para tratar la salud de las personas.

Hipótesis general o principal

La calidad de vida identificada en el personal que labora en la Central de Esterilización es buena.

2.4 Hipótesis secundarias

H1. Existen diferencias entre la CVT global del personal de enfermería según el género.

H2. Existen diferencias entre la CVT del personal de enfermería según los turnos que ejecutan.

H3. Existen diferencias entre la CVT del personal de enfermería según edad.

H4. El personal de enfermería que es estable tiene mayor CVT global que el personal de enfermería que tiene contrato.

H5. La condición de pareja se relaciona de forma estadísticamente significativa con la CVT.

H6. El personal de enfermería que realiza otra actividad remunerada tiene una mejor CVT que el que no realiza otra actividad remunerada.

2.5 Variables de estudio

Clima laboral en el personal de enfermería.

Dimensiones:

- Soporte institucional para el trabajo
- Seguridad en el trabajo
- Administración del tiempo libre ¹⁰

Variables biosociodemográficas:

Factores de trabajo:

2.6 Operacionalización de variables.-

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO	ESCALA DE MEDICIÓN	VALORES
Edad	Tiempo cronológico transcurrido desde el nacimiento hasta la muerte de una persona.	Tiempo vivido por el encuestado.	Cuantitativa continua.	Razón	Años
Sexo	Género de la persona	Género masculino o femenino del encuestado.	Cualitativa	Nominal	Masculino o femenino.
Grupo ocupacional	Clase que describe el puesto o actividad de trabajo.	Grupo profesional de enfermería técnico al que pertenece el encuestado en los últimos treinta días.	Cualitativa	Nominal	Enfermería o Técnico de enfermería

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Tipo y nivel de investigación

5.1.1 Tipo de Investigación

Es un estudio cuantitativo. De corte transversal (en un determinado tiempo).

5.1.2 Nivel de Investigación

Es un estudio descriptivo observacional (permite conocer situaciones)

5.2 Método y Diseño de Investigación

5.2.1 Método de la Investigación

Método Hipotético-Deductivo porque mediante la observación y la creación de una hipótesis se buscara deducir el fenómeno propuesto para su posterior comprobación.

5.2.2 Diseño de la Investigación

Investigación de tipo transversal-analítico para identificar el clima laboral en el trabajo y las condiciones de trabajo del personal profesional y técnico de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma. Se aplicará el instrumento CVT-GOHISALO, constituido por 74 ítems.

5.3 Población y muestra de la Investigación

5.3.1 Población

La población sujeta al estudio estará conformada por los profesionales de enfermería y auxiliares con 3 meses o más de vinculación a la entidad y que realizan actividades en la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma. En total se contabilizaron 30 trabajadores.

5.3.2 Muestra

La muestra será igual a la población

5.4 Técnicas e instrumentos de la recolección de información

5.4.1 Técnicas

Se empleará una ficha compuesta por 74 ítems que posteriormente serán recolectadas según la metodología ya planteada, finalmente serán evaluadas y clasificadas para ser mostradas en los resultados.

5.4.2 Instrumentos

Se realizará la investigación apoyándose en el instrumento CVT-GOHISALO publicado años atrás por el Instituto de Investigación en Salud Ocupacional de México, el cual se encuentra publicado y disponible para la venta al público y su utilización.

5.5 Análisis de datos

Se diseñará una base de datos para analizar la información recopilada en los diferentes cuestionarios entregados.

5.6 Aspectos técnicos

Para la realización de esta investigación se solicitará autorización a la Gerencia de Salud de la Clínica Ricardo Palma y al Departamento de Enfermería. Una vez recibida la pertinente autorización, se procederá a la entrega individual de los cuestionarios a cada uno de los participantes con el correspondiente consentimiento informado y una pertinente nota explicativa del estudio, haciéndose mención acerca de la garantía de la confidencialidad de las respuestas.

CAPITULO IV

ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

4.1 Recursos (Humanos, Materiales)

4.1.1 Humanos:

- 4.1.1.1 Encuestadores
- 4.1.1.2 Programador de computadoras
- 4.1.1.3 Estadista

4.1.2 Materiales

- 4.1.2.1 Material bibliográfico
- 4.1.2.2 Material de escritorio
- 4.1.2.3 Material impreso

4.2 Presupuesto

4.2.1 Recursos Humanos

- 4.2.1.1 Encuestadores = 500 Soles
- 4.2.1.2 Programador de computadoras = 500 Soles
- 4.2.1.3 Estadista = 500 Soles
- 4.2.1.4 Subtotal = 1500 Soles

4.2.2 Materiales

- 4.2.2.1 Material bibliográfico = 1000 Soles
- 4.2.2.2 Material de escritorio = 300 Soles
- 4.2.2.3 Material impreso = 300 Soles
- 4.2.2.4 Total = 1600 Soles

4.2.3 Servicios

- 4.2.3.1 Servicio de computación = 1000 Soles
- 4.2.3.2 Servicio de Internet = 800 Soles
- 4.2.3.3 Viáticos y movilidad = 1000 Soles
- 4.2.3.4 Subtotal = 2800 Soles
- 4.2.3.5 Total=5900Soles

4.3 Cronograma de Actividades

Actividades	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre
Elaborar el proyecto	x	x					
Revisión de proyecto			x				
Recolección de datos				x	x		
Elaboración de informe						x	
Difusión							x

BIBLIOGRAFÍA

1. Peiró JM. Desencadenantes del estrés laboral. Salamanca. Endema, 1993.
2. Organización Mundial de la Salud. Objetivo de la salud laboral por la OMS. Ginebra. INHARI, 2010.
3. Organización Mundial de la Salud. Definición de los riesgos laborales por la OMS. Ginebra. INHARI, 2010.
4. Varo J. La calidad de la atención médica. Medicina clínica 1995; 104: 538-40.
5. Jiménez ML. Formación de pie y postgrado de enfermería en esterilización. Rev. Enfermería C y L. 2013; 5(1):50-57
6. Manero A, Soto L, Rodríguez T. Un modelo simple para la evaluación integral del riesgo a lesiones músculo-esqueléticas (MODSI) Mapfre Medicina. 2005; 16(2):12-20
7. Rivero E, Piñero S, Gonzáles S, Briceño A, De Souza L, Bello M. Frecuencia de uso de óxido de etileno en áreas de esterilización de centros asistenciales de Valencia y sus efectos en la salud. Rev. Facultad de Ciencia de la Salud. Universidad de Carabobo. 2006.
8. Donabedian A. Evaluating the quality of medical care. 1966.
9. [Http://es.wiki/Condiciones_de_trabajo](http://es.wiki/Condiciones_de_trabajo)
10. Gonzáles R, Hidalgo G, Salazar JG, Preciado ML. Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo (CVT-GOMISALO): Manual para su aplicación y su interpretación, México: Ed de la noche; 2009.
11. Guélaud F, Beauchesne MN, Gautrat J, Routan G. Pour. Une analyse des conditions de travail ouvrier dans l'enterprice. París; A. Colin; 1975.
12. Martínez de Acosta, Carmen. Riesgos ocupacionales en la Central de Esterilización. Avances en enfermería Volumen 10 N°1 Enero-Julio 1992
13. https://es.wikipedia.org/wiki/Método_hipotético-deductivo.

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA									
TÍTULO: CAUSAS DE VIOLACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DE LA CLÍNICA RICARDO PALMA EN EL 2017									
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADOR	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis Principales							
¿Cuál es la calidad de vida laboral en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017?	Determinar la calidad de vida laboral en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017	La calidad de vida identificada en el personal que labora en la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma es satisfactoria							
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis secundaria							
¿Cuál es la calidad de vida laboral en la dimensión soporte institucional en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017?	Identificar la calidad de vida laboral en la dimensión soporte institucional en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma.	La calidad de vida laboral en la dimensión soporte institucional es satisfactoria.	Soporte institucional	Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporte al empleo e incluye las subdimensiones de procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores para la realización del trabajo, oportunidades de promoción y autonomía.	Proceso de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores para la realización del trabajo, realización del trabajo, oportunidades de promoción y autonomía.	Cualitativa	Ordinal	Puntaje de 0 a 4 (0 corresponde a nada satisfactorio y 4 al máximo de satisfacción)	Cuantitativo Descriptivo Observacional
¿Cuál es la calidad de vida laboral en la dimensión seguridad en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017?	Identificar la calidad de vida laboral en la dimensión seguridad en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017.	La calidad de vida laboral en la dimensión seguridad en el trabajo es satisfactoria.	Seguridad en el trabajo	Características del empleo que se relaciona con las condiciones que brindan al trabajador formas en su relación con la institución e incluye las subdimensiones de satisfacción por la forma en que están diseñados los puestos de trabajo, ingresos o salarios, los ingresos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación.	Procedimientos en el trabajo, ingresos o salarios, ingresos para el trabajo, derechos contractuales de los trabajadores, capacitación en el trabajo.	Cualitativa	Ordinal	Puntaje de 0 a 4 (0 corresponde a nada satisfactorio y 4 al máximo de satisfacción)	Cuantitativo Descriptivo Observacional
¿Cuál es la calidad de vida laboral en la dimensión integrada para el puesto de trabajo en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017?	Identificar la calidad de vida laboral en la dimensión integrada para el puesto de trabajo en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017.	La calidad de vida laboral en la dimensión integrada es satisfactoria.	Integración al puesto de trabajo	Intención del trabajador en el trabajo como una más de sus partes, en total corresponden e incluye las subdimensiones de pertenencia, motivación y ambiente de trabajo.	Pertenencia, motivación y ambiente de trabajo	Cualitativa	Ordinal	Puntaje de 0 a 4 (0 corresponde a nada satisfactorio y 4 al máximo de satisfacción)	Cuantitativo Descriptivo Observacional
¿Cuál es la calidad de vida laboral en la dimensión satisfacción por el trabajo en el personal de enfermería de la Clínica Ricardo Palma en el 2017?	Identificar la calidad de vida laboral en la dimensión satisfacción por el trabajo en el personal de enfermería de la Clínica Ricardo Palma en el 2017.	La calidad de vida laboral en la dimensión satisfacción por el trabajo es satisfactoria.	Satisfacción por el trabajo	La sensación global de agrado o gusto que el trabajador tiene con relación a su empleo e incluye las subdimensiones de dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo y autonomía reconocida por el trabajo y una valoración.	Dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento del trabajo y autovaloración.	Cualitativa	Ordinal	Puntaje de 0 a 4 (0 corresponde a nada satisfactorio y 4 al máximo de satisfacción)	Cuantitativo Descriptivo Observacional
¿Cuál es la calidad de vida laboral en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017?	Identificar la calidad de vida laboral en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017.	La calidad de vida laboral en la dimensión bienestar logrado es satisfactoria.	Bienestar logrado a través del trabajo.	Estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, el disfrute de bienes y servicios logrados gracias al trabajo. Incluye las subdimensiones de identificación con la institución, beneficios del trabajo de otros, disfrute de la actividad laboral, satisfacción por la vida, evaluación de la salud en general y evaluación de la nutrición.	Identificación de la institución, beneficios del trabajo para otros, disfrute de la actividad laboral, satisfacción por la vida, evaluación de la salud en general y evaluación de la nutrición.	Cualitativa	Ordinal	Puntaje de 0 a 4 (0 corresponde a nada satisfactorio y 4 al máximo de satisfacción)	Cuantitativo Descriptivo Observacional
¿Cuál es la calidad de vida laboral en la dimensión desarrollo personal del trabajador en el personal de enfermería de la Clínica Ricardo Palma 2017?	Identificar la calidad de vida laboral en la dimensión desarrollo personal del trabajador en el personal de enfermería de la Clínica Ricardo Palma en el 2017.	La calidad de vida laboral en la dimensión desarrollo personal es satisfactoria.	Desarrollo personal	Proceso de crecimiento de aspiraciones personales del trabajador que incluye las subdimensiones de logros y oportunidades de mejora y seguridad personal.	Logros, expectativas de mejora y seguridad personal.	Cualitativa	Ordinal	Puntaje de 0 a 4 (0 corresponde a nada satisfactorio y 4 al máximo de satisfacción)	Cuantitativo Descriptivo Observacional
¿Cuál es la calidad de vida laboral en la dimensión administración del tiempo libre en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma 2017?	Identificar la calidad de vida laboral en la dimensión administración del tiempo libre en el personal de enfermería de la Central de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017.	La calidad de vida laboral en la dimensión administración del tiempo libre es satisfactoria.	Administración del tiempo libre	Forma en la que se distribuye la vida en el hogar e que no se realicen actividades laborales que incluya las subdimensiones de planificación del tiempo libre y equilibrio entre trabajo y vida familiar.	Planificación del tiempo libre, equilibrio entre trabajo y vida familiar.	Cualitativa	Ordinal	Puntaje de 0 a 4 (0 corresponde a nada satisfactorio y 4 al máximo de satisfacción)	Cuantitativo Descriptivo Observacional

CUESTIONARIO CVT-GOHISALO

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4: 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

#		0	1	2	3
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	0	1	2	3
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	0	1	2	3
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	0	1	2	3
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	0	1	2	3
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	0	1	2	3
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	0	1	2	3
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	0	1	2	3
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	0	1	2	3
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	0	1	2	3
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	0	1	2	3
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	0	1	2	3
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	0	1	2	3
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	0	1	2	3
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	0	1	2	3
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	0	1	2	3
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	0	1	2	3
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	0	1	2	3

18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	0	1	2	3
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	0	1	2	3
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	0	1	2	3
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	0	1	2	3
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	0	1	2	3
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	0	1	2	3

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: 0 corresponde a nunca y 4 corresponde a siempre

25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	0	1	2	3
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	0	1	2	3
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	0	1	2	3
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	0	1	2	3
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	0	1	2	3
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	0	1	2	3
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	0	1	2	3
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	0	1	2	3
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	0	1	2	3
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución	0	1	2	3
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	0	1	2	3
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3

37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	0	1	2	3
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	0	1	2	3
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	0	1	2	3
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	0	1	2	3
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	0	1	2	3
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	0	1	2	3
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	0	1	2	3
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	0	1	2	3
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	0	1	2	3
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	0	1	2	3
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	0	1	2	3
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	0	1	2	3
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	0	1	2	3
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	0	1	2	3
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	0	1	2	3
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	0	1	2	3
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	0	1	2	3
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	0	1	2	3

55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	0	1	2	3
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	0	1	2	3
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	0	1	2	3
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	0	1	2	3
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	0	1	2	3
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	0	1	2	3
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	0	1	2	3
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	0	1	2	3

En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo.

63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	0	1	2	3
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	0	1	2	3
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	0	1	2	3
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	0	1	2	3
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución	0	1	2	3
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	0	1	2	3
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	0	1	2	3
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	0	1	2	3
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	0	1	2	3
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	0	1	2	3

Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso

73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	0	1	2	3
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	0	1	2	3