



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

**TESIS**

“CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD  
ATAHUALPA DEPARTAMENTO CAJAMARCA, 2024.”

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

SALUD PÚBLICA, SALUD AMBIENTAL Y SATISFACCIÓN CON LOS  
SERVICIOS DE SALUD

**PRESENTADO POR:**

Ortiz Jambo Roxana Gladys

Gaona Gonzales Hormecinda del Carmen

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**DOCENTE ASESOR:**

DANIELA MILAGROS ANTICONA VALDERRAMA  
CÓDIGO ORCID N.º 0000-0002-1189-4789

CHINCHA, 2024

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra.

SUSANA MARLENI ATUNCAR DEZA

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que el/la estudiante: Ortiz Jambo Roxana Gladys Gaona Gonzales Hormecinda del Carmen de la Facultad de ciencias de la salud, del programa académico de ENFERMERÍA, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE  
TESIS

TESIS

Titulado: “**CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD ATAHUALPA DEPARTAMENTO CAJAMARCA, 2024.**”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



-----  
Dra. Daniela Milagros Anticona Valderrama  
DNI N° 47152075

Código ORCID N.º <https://orcid.org/0000-0002-1189-4789>

- ESTA CONSTANCIA DEBE DE SER EMITIDA POR EL ASESOR, CON FECHA DENTRO DEL TALLER.

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Roxana Gladys Ortiz Jambo, identificado(a) con DNI N°75997288 y Hormecinda del Carmen Gaona Gonzales, identificado(a) con DNI N° 40737248, en mi condición de Bachiller del programa de estudios de taller de titulación, de la Facultad de Enfermería, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Condiciones de trabajo y calidad de vida del profesional de enfermería en el centro de salud Atahualpa departamento Cajamarca, 2024", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

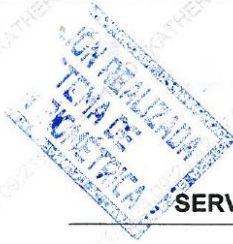
23%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 22 de noviembre de 2024

 ----- BACHILER 1 Roxana Gladys Ortiz Jambo DNI N.º 75997288		 ----- BACHILER 2 Hormecinda del Carmen Gaona Gonzales DNI N° 40737248	
---	---	---	---

\*Las firmas y huellas dactilares corresponden al/los responsables(s) de la investigación.



0107788558



**NOTARIA  
GAMARRA VIGO YURY RICHARD  
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



**INFORMACIÓN PERSONAL**

**DNI** 75997288  
**Primer Apellido** ORTIZ  
**Segundo Apellido** JAMBO  
**Nombres** ROXANA GLADYS

**INFORMACIÓN DE DOMICILIO**

**Provincia** CELENDIN

**CORRESPONDE**

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



**ORTIZ JAMBO, ROXANA GLADYS  
DNI 75997288**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR**

**Operador:** 74861360 - Katherine Melissa Díaz Gonzales  
**Fecha de Transacción:** 04-11-2024 09:21:40  
**Entidad:** 10267306287 - GAMARRA VIGO YURY RICHARD

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en:  
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>  
**Número de Consulta:** 0107788558





0107792530



**NOTARIA  
GAMARRA VIGO YURY RICHARD  
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



**INFORMACIÓN PERSONAL**

**DNI** 40737248  
**Primer Apellido** GAONA  
**Segundo Apellido** GONZALES  
**Nombres** HORMECINDA DEL CARMEN

**INFORMACIÓN DE DOMICILIO**

**Provincia** CAJAMARCA

**CORRESPONDE**

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



**GAONA GONZALES, HORMECINDA DEL CARMEN  
DNI 40737248**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR**

**Operador:** 74861360 - Katherine Melissa Diaz Gonzales  
**Fecha de Transacción:** 04-11-2024 10:12:29  
**Entidad:** 10267306287 - GAMARRA VIGO YURY RICHARD

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en:  
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>  
**Número de Consulta:** 0107792530



## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo primeramente a Dios por darme las fuerzas necesarias para esforzarme día a día y seguir avanzando, a mi familia, a quienes estuvieron presentes en este proceso brindándome su apoyo incondicional, a mi hermano, a mis padres por sus lecciones de vida que me han impartido y por el cariño que siempre me han brindado, y por haber sido mi mayor fortaleza.

A la Dra. Daniela Anticono, por su paciencia y capacidad por ser un guía importante en este proceso, ya que sin ella esto no hubiera sido posible.

Con todo cariño y gratitud.

Roxana Gladys Ortiz Jambo

Agradecer primeramente Dios, dedico este trabajo a toda mi familia que me apoyaron en todo este proceso, y ser motivo para seguir adelante con este trabajo de investigación.

A nuestra asesora Dra. Daniela Anticono, por su enseñanza y orientación en todo este proceso.

Hormecinda del Carmen Gaona Gonzales

## **Agradecimiento**

A la Universidad Autónoma de Ica, por permitir desarrollar mi trabajo de investigación.

Agradezco a mi asesora Daniela Milagros Anticona Valderrama, por compartir sus conocimientos y apoyo en mi trabajo de investigación.

Agradezco a los profesionales de enfermería del Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca por su apoyo incondicional en la validación de mis encuestas.

Agradezco al director del Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, por cederme el permiso para desarrollar mi trabajo de investigación

Agradezco cada uno de los participantes que formaron parte de este estudio.

Agradezco a mis maestros de la Universidad por su generosidad con la que han ofrecido sus experiencias y conocimientos ha permitido que esta investigación no solo fuera posible, sino que alcanzara su meta, y por ello, gracias.

## Resumen

**Objetivo:** Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024. **Material y método:** El trabajo es tipo básica, nivel descriptivo correlacional con un corte transversal trabajando con una muestra de 75 profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024, esto a través del uso de dos cuestionarios, con un 30 ítem para la primera Condiciones laborales y 35 ítems para la calidad de vida del profesional de enfermería. **Resultados:** podemos observar que el 14,7% de los encuestados presentan una condición de trabajo en un nivel malo, el 53,3% un nivel regular y el 32,0% un nivel bueno. Por otro lado, el 16,0% de los encuestados presentan una calidad de vida en un nivel bajo, el 50,7% un nivel medio y el 33,3% un nivel alto. **Conclusiones:** Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024, según la correlación de Rho de Spearman de 0.582 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.

**Palabras clave:** Condiciones de trabajo, calidad de vida, profesional de enfermería.



## Abstract

**Objective:** To determine the relationship between working conditions and the quality of life of nursing professionals at the Atahualpa Health Center in the Department of Cajamarca, 2024. **Material and method:** The work is basic, descriptive level correlational with a cross-sectional working with a sample of 75 nursing professionals at the Atahualpa Health Center Department of Cajamarca, 2024, this through the use of two questionnaires, with a 30 item for the first Working conditions and 35 items for the quality of life of the nursing professional. **Results:** We can observe that 14.7% of the respondents have a working condition at a bad level, 53.3% a regular level and 32.0% a good level. On the other hand, 16.0% of the respondents had a low quality of life, 50.7% a medium level and 33.3% a high level. **Conclusions:** There is a direct relationship between working conditions and the quality of life of nursing professionals at the Atahualpa Health Center in the Department of Cajamarca, 2024, according to Spearman's Rho correlation of 0.582, representing this result as moderate with a statistical significance of  $p=0.000$ , being less than 0.01.

**Keywords:** Working conditions, quality of life, nursing professional.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Caratula	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general / Índice de tablas académicas y de figuras	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	12
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	14
2.1 Descripción del Problema	14
2.2.Pregunta de investigación general	16
2.3Preguntas de investigación específicas	16
2.4Objetivo general	16
2.5Objetivos específicos	16
2.6Justificación e importancia	17
2.7Alcances y limitaciones	18
<b>III. MARCO TEÓRICO</b>	19
3.1Antecedentes	19
3.2Bases Teóricas	23
3.3Marco conceptual	28
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	30
4.1Tipo y Nivel de la investigación	30
4.2Diseño de la investigación	30
4.3 Hipótesis general y específicas	31
4.4Identificación de las variables	31
4.5Matriz de operacionalización de variables	33
4.6Población-muestra	35
4.7Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
4.8Técnicas de análisis y procesamiento de datos	36

<b>V. RESULTADOS</b>	38
5.1 Presentación de Resultados	38
5.2 Interpretación de los Resultados	50
<b>VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	52
6.1 Análisis inferencial	52
<b>VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	57
7.1 Comparación de los resultados	57
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	60
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	62
<b>ANEXOS</b>	69
Anexo 1: Matriz de consistencia	70
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	72
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	76
Anexo 4: Base de datos	84
Anexo 5: Evidencia fotográfica	92
Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud	94

### Índice de tablas académicas

Tabla 1.	Distribución de datos según la variable condiciones de trabajo.	38
Tabla 2.	Condiciones de trabajo según dimensión individuales.	39
Tabla 3.	Condiciones de trabajo según dimensión intralaborales.	40
Tabla 4.	Condiciones de trabajo según dimensión extralaborales.	41
Tabla 5.	Distribución de datos según la variable calidad de vida del profesional de enfermería.	42
Tabla 6.	Calidad de vida del profesional de enfermería según dimensión carga laboral.	43
Tabla 7.	Calidad de vida del profesional de enfermería según dimensión motivación intrínseca.	44
Tabla 8.	Calidad de vida del profesional de enfermería según dimensión apoyo directivo.	45
Tabla 9.	Condiciones de trabajo según calidad de vida del profesional de enfermería.	46
Tabla 10.	Condiciones de trabajo individuales según calidad de vida del profesional de enfermería.	47
Tabla 11.	Condiciones de trabajo intralaborales según calidad de vida del profesional de enfermería.	48
Tabla 12.	Condiciones de trabajo extralaborales según calidad de vida del profesional de enfermería.	49
Tabla 13.	Prueba de Normalidad.	52
Tabla 14.	Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería.	53
Tabla 15.	Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida del profesional de enfermería.	54
Tabla 16.	Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería.	55
Tabla 17.	Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería.	56

## Índice de figuras

Tabla 1.	Distribución de datos según la variable condiciones de trabajo.	38
Tabla 2.	Condiciones de trabajo según dimensión individuales.	39
Tabla 3.	Condiciones de trabajo según dimensión intralaborales.	40
Tabla 4.	Condiciones de trabajo según dimensión extralaborales.	41
Tabla 5.	Distribución de datos según la variable calidad de vida del profesional de enfermería.	42
Tabla 6.	Calidad de vida del profesional de enfermería según dimensión carga laboral.	43
Tabla 7.	Calidad de vida del profesional de enfermería según dimensión motivación intrínseca.	44
Tabla 8.	Calidad de vida del profesional de enfermería según dimensión apoyo directivo.	45
Tabla 9.	Condiciones de trabajo según calidad de vida del profesional de enfermería.	46
Tabla 10.	Condiciones de trabajo individuales según calidad de vida del profesional de enfermería.	47
Tabla 11.	Condiciones de trabajo intralaborales según calidad de vida del profesional de enfermería.	48
Tabla 12.	Condiciones de trabajo extralaborales según calidad de vida del profesional de enfermería.	49

## I. INTRODUCCIÓN

Las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los profesionales de enfermería, son elementos esenciales en el desarrollo del desempeño de sus funciones y son parte primordial de su bienestar general, asimismo es crucial referir que los profesionales de enfermería se enfrentan a condiciones de trabajo exigentes y estresantes durante todas sus jornadas diarias, la mayoría en turnos rotativos, lo que a largo plazo puede causar agotamiento emocional y estrés, esto debido a las malas condiciones laborales que el sistema de salud no logra cubrir en su totalidad, lo que afecta negativamente la calidad de atención. Como sucede en Perú, donde las condiciones laborales de enfermería no son las adecuadas para el desarrollo de sus funciones, esto sumando a la escasez del personal que agrava aún más las pésimas condiciones mencionadas <sup>1</sup>.

En este contexto se observa que las investigaciones muestran que en su mayoría las condiciones laborales son desfavorables y precarias para este profesional, caracterizadas por una alta carga laboral, bajas remuneraciones y contrataciones poco favorables, lo que tiene un impacto negativo en su calidad de vida laboral. Es importante destacar que a los profesionales de la salud se les debe brindar condiciones que logren una buena calidad de vida laboral al considerar la importancia de sus servicios en favor de la humanidad, pero esto no se toma en cuenta en el ámbito profesional de la salud, lo que pone en peligro el bienestar de este profesional no solo afectándolo a él sino también a su servicio <sup>2</sup>.

Es por ello que se plantea como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024, para ello el estudio siguió el siguiente esquema establecido por la Universidad Autónoma de Ica: Capítulo I introducción donde se presenta un resumen del estudio con el detalle de los capítulos.

Capítulo II en este punto se presentó la problemática de estudio además de formular las preguntas y objetivos generales y específicos, finalizando con la justificación e importancia del estudio, así como los alcances y limitaciones.

El capítulo III Marco Teórico presentó antecedentes, y desarrollo teórico de las variables para las bases teóricas y un marco conceptual.

En el capítulo IV Metodología, se detalla el tipo y nivel de la investigación, así como su diseño, asimismo se hizo la formulación de las hipótesis, también se presentó las

variables conceptualmente y operacionalmente; se realizó la presentación de la población muestra; además se presentó la técnica utilizada, así como los instrumentos de recolección de datos y los procedimientos de recolección y análisis de los datos obtenidos.

Capítulo V Resultados, es donde se presentó los resultados descriptivos con su respectiva interpretación.

En el capítulo VI se desarrolla el análisis de los resultados inferenciales.

y el capítulo VII Se desarrolló la discusión de los resultados.

Finalmente se presentaron las conclusiones, recomendaciones y los anexos utilizados en el estudio.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

A nivel mundial, aproximadamente el 40% de las enfermeras expresa insatisfacción laboral debido a las condiciones de trabajo ofrecidas en los sistemas de salud, particularmente la sobrecarga de tareas administrativas y otras responsabilidades ajenas a sus labores clínicas. Estas exigencias, sumadas a la falta de personal, la presión por cumplir con tiempos reducidos y la escasez de recursos adecuados, desvían a las enfermeras de su atención directa al paciente, lo cual es central a su rol. Esta situación no solo perjudica la calidad de los cuidados que pueden ofrecer, sino que también impacta negativamente en su bienestar físico y emocional, elevando los niveles de agotamiento profesional y disminuyendo su calidad de vida laboral. Esta problemática destaca la necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales y reducir las cargas que afectan su desempeño y satisfacción en el trabajo <sup>3</sup>.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud las condiciones de trabajo peligrosas que causan enfermedades laborales, accidentes de trabajo y absentismo suponen un costo financiero considerable para el sector de la salud (que se estima llega hasta el 2% del gasto en salud) lo que afecta de manera significativa en la calidad de vida laboral del trabajador <sup>4</sup>. En el mismo contexto en Estados Unidos según la University of Pennsylvania School of Nursing's Center for Health Outcomes and Policy Research (CHOPR) entre 2018 y 2021, se realizó una encuesta a 7.887 enfermeras registradas en Nueva York e Illinois que dejaron su trabajo, dentro de las razones para ello fueron la falta de personal, el agotamiento emocional y un mal equilibrio entre la vida laboral y personal en un 41% lo que se asoció a condiciones laborales pocas adecuadas <sup>5</sup>.

Según la Organización Mundial de la Salud, Las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral del personal de enfermería enfrentan serios desafíos. Más del 80% de las enfermeras operan en entornos sobrecargados, donde la



demanda de servicios supera su capacidad, lo que genera un alto nivel de estrés y agotamiento. Además, un 12.5% trabaja en países diferentes a su origen, complicando aún más la situación. La inminente jubilación del 16.6% de la fuerza laboral en los próximos diez años reduce aún más la disponibilidad de profesionales. Estas circunstancias afectan no solo su bienestar emocional y físico, sino que también impactan la calidad de atención al paciente. Es imperativo que los sistemas de salud implementen políticas que mejoren el ambiente laboral y apoyen la retención de enfermeras, promoviendo la seguridad y el desarrollo profesional para elevar la calidad de vida laboral en el sector <sup>6</sup>.

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud la enfermería en la región representa 56% de todas las profesiones de salud, 82% de los profesionales están en Brasil, Canadá y Estados Unidos, países que engloban alrededor de 57% de la población regional y 43% de los países de la región tiene menos de 30 profesionales de enfermería por cada 10.000 habitantes, lo cual es una diferencia abismal, condiciones que genera carga de trabajo, presión laboral, estrés lo que afecta a la salud de estos profesionales y su calidad de vida <sup>7</sup>.

En un estudio realizado en Latinoamérica Uruguay, se encontró que la calidad de vida en el lugar de trabajo de las enfermeras es limitada y generalmente baja, lo que se debe a factores sociodemográficos y laborales que afectan su salud. Por lo tanto, es necesario investigar el tema porque la insatisfacción con la calidad de vida en el trabajo de estos empleados puede afectar su propia salud y la calidad del cuidado <sup>8</sup>.

En una investigación realizada por el Ministerio de Salud (Minsa) de Perú en 2021, se señala que el tipo de vínculo laboral es muy variado, lo que no asegura estabilidad y revela una situación de inequidad. En cuanto al SERUMS, se observa una distribución desequilibrada de las plazas disponibles. Además, las condiciones laborales y la movilidad hacia áreas de difícil acceso conllevan riesgos para la vida y la salud, los cuales no son adecuadamente considerados <sup>9</sup>. Un estudio nacional realizado con 550 enfermeras en Lima reveló que más del 40% de los profesionales

experimentaban estrés de manera frecuente. Este estrés estaba mayormente vinculado a las condiciones laborales y sociales, afectando el desempeño de las actividades de las enfermeras en un 40% <sup>10</sup>.

En el Centro de Salud Atahualpa, ubicado en el Departamento de Cajamarca, se han identificado preocupaciones críticas entre los trabajadores que impactan su calidad de vida laboral. La falta de personal es un problema recurrente, lo que genera una sobrecarga de trabajo que agota tanto física como emocionalmente a los empleados. Este agotamiento no solo afecta su bienestar individual, sino que también puede tener repercusiones en la calidad de la atención brindada a los pacientes, ya que el estrés y la fatiga pueden reducir la efectividad y la concentración en sus tareas. Además, la carencia de materiales de protección personal (EPP) agrava la situación, incrementando el riesgo de infecciones y otros problemas de salud. Este tipo de condiciones laborales adversas está relacionado con altos índices de rotación de personal y ausentismo, lo que a su vez crea un ciclo vicioso de escasez de recursos humanos y deterioro en la atención sanitaria. Es esencial considerar que estas problemáticas no son exclusivas del Centro de Salud Atahualpa, sino que reflejan una tendencia más amplia en el sector salud en muchas regiones de Latinoamérica, donde los trabajadores enfrentan condiciones desafiantes y una falta de apoyo adecuado. Por ello, se plantean preguntas cruciales sobre cómo mejorar estas condiciones, qué estrategias podrían implementarse para reducir la sobrecarga de trabajo y cómo garantizar que el personal disponga del EPP necesario para realizar sus tareas de manera segura y eficaz. La respuesta a estas interrogantes puede ser clave para fomentar un ambiente laboral más saludable y sostenible, beneficiando tanto a los trabajadores como a los pacientes que dependen de su atención.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024?

### **2.3. Preguntas de investigación específicas**

PE1. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024?

PE2. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024?

PE3. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024?

### **2.4. Objetivo General**

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

### **2.5. Objetivos específicos.**

OE1. Establecer la relación entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

OE2. Analizar la relación entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

OE3. Explicar la relación entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

## **2.6. Justificación e Importancia**

### **Justificación**

A nivel teórico, el trabajo aporta información relevante de las investigaciones y teorías respectivas a las condiciones de trabajo y calidad de vida del profesional de enfermería, elementos esenciales para el desarrollo de un buen sistema de salud, con lo cual se podrá cubrir algunas dudas o brechas de conocimiento acerca de estas variables, con el fin de seguir mejorando los saberes respecto a esta problemática en donde las condiciones laborales son esenciales para un buen nivel de calidad de vida en el profesional de enfermería. Esto fundamentado con teorías como las de Carl Marx teoría de las condiciones laborales y la teoría de Adaptación de Callista Roy.

A nivel metodológico, el estudio brindará un forma práctica de medir las variables a través de una metodología cuantitativa de diseño no experimental de nivel básica y el uso de dos cuestionarios validados y confiables en la evaluación de las variables presentes, con el fin de brindar un modelo que pueda ser utilizados en otros estudios con la misma línea de investigación.

En cuanto a la justificación práctica, el estudio presentará resultados de cómo se está desarrollando las condiciones de trabajo en el sitio de estudio y como ello se relaciona con la calidad de vida de los profesionales de enfermería, con lo cual se podrá mejorar el servicio y principalmente mejorar la labor del personal de enfermería a través de una mejora de las condiciones de trabajo. Además de ello el estudio aportará información con datos reales y actuales, que brindaran una mayor fundamentación a la relación que se podría presentar entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del personal de enfermería.

### **Importancia**

El estudio es importante porque mostrará una realidad presente en Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, respecto a las condiciones de trabajo de la enfermeras y la calidad de vida, los cuales son elementos cruciales en la calidad de un servicio, es decir al mejorar estos elementos no solo abarca al profesional de enfermería sino también a la calidad del servicio que se le brinda a la población en cuanto a su salud, y para ello se necesita profesionales de enfermería que se desarrollan en condiciones laborales adecuadas y con una buena calidad de vida, lo que genera mejores reacciones y desempeño en estos profesionales.

## **2.7. Alcances y limitaciones**

### **Alcances**

**Alcance social:** Profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

**Alcance espacial o geográfico:** La investigación se realizó en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

**Alcance temporal.** La investigación se efectuó en el año 2024.

**Alcance metodológico:** La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica de corte transversal, con un nivel correlacional y diseño no experimental, descriptivo.

### **Limitaciones**

Dentro de las limitaciones del estudio está el tiempo el cual se refiere en el aspecto de la aplicación de las encuestas por lo que se tuvo que realizar en pequeños grupos de estudio para no obstaculizar las labores del profesional de enfermería en la institución y del mismo desarrollo del servicio, por lo que la encuesta tomó varias semanas pero se logró encuestar a toda la muestra planificada.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### **Internacionales**

Pozos et al. (2021) en México, presentó su estudio con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción laboral y calidad de vida profesional de enfermería. El estudio es de carácter correlacional, observacional y transversal con una muestra de 151 profesionales y dos cuestionarios. La investigación encontró que el 35% de las personas no percibe salud en su trabajo. En el caso de las dimensiones de la satisfacción laboral presentaron un nivel regular en la motivación 26%, jerarquía 22%. En el caso de las dimensiones de la calidad de vida profesional presentaron un nivel regular en el apoyo del líder 13%, carga de trabajo 32%. De manera inferencial se presentó un p valor de 0.001, por lo que se concluyó que existe una baja satisfacción laboral asociada con una calidad de vida regular <sup>11</sup>.

Luengo et.(2022), en Chile presentó su estudio con el objetivo de determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la calidad del cuidado. Es una investigación cuantitativa, de diseño explicativo y transversal. Se encuestó a 290 enfermeras, para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios. Resultados: La percepción del cuidado de enfermería regular en un 45% está influenciada por un entorno social favorable ( $p=0.000$ ). en el caos de las condiciones de trabajo se encontraron en un nivel regular con un porcentaje del 38%. Conclusión: La percepción de la calidad del cuidado brindado por las enfermeras mejora con una mayor valoración de las condiciones sociales de trabajo con una significancia de 0.0015 <sup>12</sup>.

Ojeda et al. (2021), en México, presentaron su estudio que tuvo como objetivo analizar la calidad de vida laboral. La investigación fue cuantitativa, no experimental, correlacional, con una muestra de 84 profesionales. Se les

aplicó el método de evaluación de la calidad de vida en el trabajo conocido como ProQOL 5. Resultados: Con base en las respuestas de algunos ítems específicos del instrumento, se puede observar que el 56,0% de los participantes expresó que casi siempre sienten satisfacción laboral; el 50,0% orgullo; el 60,7% disfrutan ayudar y el 72,6% están felices por su profesión. Por lo tanto de acuerdo al valor p de 0.001, se concluye que aunque existe muy baja calidad de vida laboral, tiene una relación directa con el estrés por trauma secundario <sup>13</sup>.

Parra et al. (2020), presentaron su estudio con el objetivo de identificar los factores laborales que actúan en la calidad de vida laboral. Estudio descriptivo, con enfoque de epidemiología crítica. Los sujetos de la investigación eran 17 enfermeras. Resultados: se halló que el 48% presentó relaciones humanas favorables, el 36% refirió tener un ambiente laboral favorable, siendo subcategorías de la categoría de calidad de vida asimismo entre las variables de estudio se encontró una correlación de 0.542 con un valor p de 0.001. Conclusión: Los factores laborales afectan la calidad de vida de la muestra eran el estrés y los protectores el ambiente laboral y la relaciones humanas <sup>14</sup>.

Montero et al. (2020), presentaron su estudio con el objetivo de realizar un análisis de factores involucrados en la calidad de vida laboral. Estudio descriptivo documental. Con una muestra de 25 artículos. Resultados: Los factores de riesgo psicosocial asociados con el trabajo de enfermería en un incluyeron una organización inadecuada del trabajo ( $p=0.001$ ), un horario nocturno( $p=0.000$ ), una pérdida de identidad ( $p=0.012$ ) y autonomía y una carga laboral ( $p=0.001$ ). Conclusión: Se descubrió que la calidad de vida de los enfermeros estaba influenciada por variables individuales relacionadas con la autoestima y la vulnerabilidad, relaciones interpersonales relacionadas con el riesgo físico y el entorno laboral <sup>15</sup>.

## **Nacionales**

Cruzado (2022), presentó su estudio con el objetivo de determinar la relación

entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral. Estudio no experimental, correlacional, la muestra fueron 134 usuarios, se usaron dos cuestionarios para la recolección de datos. Resultados: Se observó que las condiciones de trabajo eran de nivel medio (86.6%) y que la calidad de vida laboral era regular (74.6%). La dimensión de carga física total ( $p < 0.001$ ,  $Rho = -0.182$ ) y la dimensión de decisión ( $p < 0.001$ ,  $Rho = 0.322$ ) tuvieron una relación significativa inversa con la calidad de vida laboral. Finalmente, se encontró una correlación directa significativa entre la calidad de vida laboral y las condiciones laborales ( $p < 0,001$ ). La conclusión es que existe una correlación directa significativa entre los fenómenos estudiados <sup>16</sup>.

Millones (2022), presentó su estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral. El diseño fue cuantitativo, descriptivo, corte transversal y correlacional. Se encuestaron a 331 enfermeros a través de dos cuestionarios. Resultados: El 41,1% tiene más de 50 años, el 36,6% tiene entre 25 y 39 años y el 22,4% entre 40 y 49. El 12,1% eran hombres, mientras que el 87,9% eran mujeres. Entre las variables se encontró un valor de correlación de 0.421 con una significancia de 0.000. Conclusión: Las condiciones laborales se asociaron de manera positiva con la satisfacción extrínseca <sup>17</sup>.

Veramendi (2022), presentó su estudio con el objetivo de determinar la relación entre la calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras. Estudio observacional, prospectivo, transversal y relacional. La muestra fue de 129 profesionales de enfermería, quienes respondieron a dos cuestionarios. Resultados: La calidad de vida laboral regular fue observada por el 52,7% de los participantes, así como por el 48,8% de los participantes en términos de bienestar físico, social y psicológico. El 80,6% posee competencia profesional intermedia. Sus dimensiones de bienestar físico, social y psicológico y competencias profesionales se correlacionaron significativamente ( $p = 0,000$ ) con la calidad de vida laboral. Conclusión: existe una relación entre la competencia en enfermería y la calidad de vida laboral <sup>18</sup>.



Adanaqué y Reynoso (2020), en Lima presentaron su estudio con el objetivo de determinar los factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo. Es un estudio de corte transversal, cuantitativo y correlacional, donde 109 enfermeros formaron la muestra. Los datos se recopilaron a través de dos cuestionarios. De acuerdo con los hallazgos, el 76,1% de los enfermeros presenta una calidad de vida media en el trabajo, el 16,5% tiene una calidad de vida alta, y el 7,3% reporta una calidad de vida baja. Se ha concluido que existe una correlación significativa entre la calidad de vida en el trabajo de los enfermeros y los factores sociolaborales ( $r_s$  0.521;  $p= 0.001$ ) <sup>19</sup>.

Machaca (2020), presentó su estudio con el objetivo de determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras; la investigación fue cuantitativa, descriptiva-correlacional; la muestra fue de 84 enfermeras. Los datos se recopilaron mediante una técnica de encuesta y dos cuestionarios como herramienta. Los resultados muestran que el 77,38% tienen una calidad de vida laboral buena, el 39,28% tiene condiciones laborales regulares, el 25% buenas y el 11,90% muy buenas. Se concluyó que existe una correlación entre la calidad de vida en el trabajo y las condiciones laborales ( $r_s$  0.398;  $p= 0.001$ ) <sup>20</sup>.

### **Locales o regionales**

Tanta (2023) presentó su estudio con el objetivo de determinar en qué medida influye la calidad de vida laboral en el compromiso organizacional. Estudio de tipo aplicada, cuantitativa, no experimental, correlacional causal. Se utilizó una muestra de 155 profesionales de la salud y el uso de dos cuestionarios. Se halló que el 31.0% lograron un nivel regular de calidad de vida laboral y un clima organizacional, mientras que el 23.2% un nivel malo de calidad de vida y regular de clima organizacional. La prueba estadística de regresión logística binaria se utilizó para confirmar la conexión entre ambas variables, lo que resultó en un coeficiente de razón cruzada de 0.808 con un nivel de significancia menor al 0.05. Concluyendo que la calidad de vida laboral influye significativamente en el compromiso organizacional <sup>21</sup>.

Quispe et al. (2023), presentaron su estudio con el objetivo de determinar la relación entre los riesgos laborales y calidad de vida del personal de enfermería. Estudio cuantitativo, no experimental– correlacional, la muestra fue de 73 profesionales de enfermería, se utilizó un cuestionario. Resultados: El 78,1% tiene una calidad de vida buena y el 94,5% tiene un riesgo laboral medio. El 58,9% de las personas con riesgo psicosocial medio tienen una calidad de vida buena, mientras que el 64,4% con riesgo ergonómico medio tienen una calidad de vida buena. Se ha llegado a la conclusión de que no hay relación entre las variables ( $p= 0.570$ ) <sup>22</sup>.

Núñez (2021), presentó su estudio con el objetivo de describir la calidad de vida profesional global, determinar la motivación intrínseca. Investigación cuantitativa, descriptiva; se encuestaron a 103 participantes. Los datos fueron recolectados con dos cuestionario. Como resultado, el 60,1% tiene CVP global regular; el 61.2% y el 64.1% calificaron de bueno el apoyo directivo; y el 60,2% estimó que la dimensión de motivación intrínseca era regular. Se concluye que lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral requiere el desarrollo de competencias <sup>23</sup>.

### **III.1. Bases Teóricas**

#### **3.2.1. Variable condiciones de trabajo**

Es la prestación que el trabajador desempeña de acuerdo a su jornada, horarios, salario, clasificación profesional, vacaciones y permisos <sup>24</sup>.

También se describe como un conjunto de elementos internos, externos y personales que influyen en el desarrollo de las actividades laborales, estableciendo la conexión entre la salud y la enfermedad de los trabajadores, así como su motivación en el trabajo. Este proceso abarca aspectos como el salario, la duración de la jornada, los horarios de trabajo, los días de descanso semanal, las vacaciones anuales, la movilidad, y la atención médica, entre otros <sup>25</sup>.

De manera similar, las condiciones laborales de los empleados incluyen la creación de un ambiente de trabajo seguro y saludable, incluidas medidas preventivas y protectoras para la seguridad y la salud de las partes interesadas (empleados, empleadores e instituciones), la promoción de la salud física y mental para garantizar una buena calidad de trabajo <sup>26</sup>.

En la mayoría de las organizaciones, los trabajadores se encuentran poco valorados debido a la falta de un espacio adecuado para trabajar, la falta de recursos o vestimenta adecuada, o la violación de sus derechos. Esto hace que los trabajadores desistan de su trabajo o permanezcan en él, pero realizando una mala praxis <sup>27</sup>.

#### **3.2.1.1. Teoría de interrelación de Martha Rogers**

Roger cree que las personas son un campo de energía que interactúa con el medio ambiente, esto basado en la teoría de la termodinámica. Las actividades de enfermería se basan en la interacción entre humanos y el medio ambiente <sup>28</sup>. La capacidad de hacer la descripción de cómo las criaturas interactúan con el entorno para actualizar el potencial para que puedan crecer y participar en la creación de personas y la realidad del medio ambiente es necesario para lograr un buen estado de salud. Asimismo, la salud es mantener un equilibrio constante entre las personas y el medio ambiente <sup>29</sup>.

Esta teoría se relaciona con las condiciones de trabajo porque nos refiere la importancia que tiene el entorno para los individuos, siendo condiciones buenas las que permiten un mejor desarrollo en este caso de los profesionales de enfermería, con un mejor desempeño y calidad de vida en el trabajo.

#### **3.2.1.2. Dimensiones.**

##### **Dimensión 1: Individuales**

Las condiciones individuales se refieren a una variedad de características personales o sociodemográficas de cada empleado, como el sexo, la edad, el

estado civil y el nivel educativo. Estas características pueden modular la percepción y el impacto de los factores de riesgo tanto dentro como fuera del lugar de trabajo <sup>30</sup>.

La experiencia laboral personal también depende de cuánto se fomenta las relaciones con otros compañeros, empleadores, empleados y la sociedad en general. En realidad, el trabajo proporciona una gran cantidad de conexiones entre la persona y la sociedad, incluidas las conexiones formales con las leyes y los pactos; los materiales y la imagen que definen la jerarquía y el estatus; y las formas en que se definen el equilibrio y el desequilibrio entre la vida privada <sup>31</sup>.

### **Dimensión 2: Intralaborales**

Estos son los aspectos del trabajo y de la organización que tienen un impacto en la salud y el bienestar de una persona. Evalúan la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, las características del grupo social del trabajo, las condiciones de la tarea y la carga física, entre otras cosas. Estas condiciones pueden incluir aspectos del entorno laboral físicos, ambientales, sociales y organizacionales <sup>32</sup>.

Estas condiciones incluyen estrés, características organizacionales, carga laboral, retribución económica, características de la tarea, autonomía y estabilidad económica. Mejorar las condiciones intralaborales es fundamental para fomentar un entorno de trabajo saludable, aumentar la satisfacción laboral, reducir el ausentismo y aumentar la productividad general de la organización <sup>33</sup>.

### **Dimensión 3: Extralaborales**

Son los aspectos que son comunes a los trabajadores fuera del trabajo, como su entorno familiar, social y económico, uso del tiempo libre, redes de apoyo social y condiciones de vivienda, entre otros. Las condiciones laborales fuera del trabajo se refieren a los factores y circunstancias que pueden afectar el bienestar y la productividad de los empleados <sup>34</sup>.

Estas condiciones incluyen aspectos de la vida personal y social de los empleados que, aunque no están directamente controlados por la organización, pueden ser influenciados por las políticas y beneficios ofrecidos

por el empleador. Las organizaciones pueden mejorar significativamente la calidad de vida de sus empleados al abordar las condiciones extralaborales, lo que puede resultar en una mayor satisfacción laboral, mejor rendimiento y mayor lealtad a la organización <sup>35</sup>.

### **3.2.2. Variable calidad de vida del profesional de enfermería**

La calidad de vida en el entorno laboral hace referencia a la percepción que los empleados tienen sobre sus condiciones de trabajo y el bienestar que experimentan en función de sus objetivos y aspiraciones tanto profesionales como personales. Este aspecto influye de manera importante en su estado psicológico y en su desempeño profesional. La motivación laboral, la creatividad, la capacidad de adaptarse al cambio y la disposición a innovar o aceptar el cambio organizacional están todos influenciados por la calidad de vida laboral <sup>36</sup>.

Además, la calidad de vida laboral (CVL), también conocida como calidad de vida laboral (CVT), es un índice de bienestar que se basa en el grado de satisfacción o insatisfacción de los empleados de una organización con su entorno laboral. La existencia y el desarrollo de estas condiciones en los recursos humanos, así como circunstancias desfavorables, generalmente tienen un impacto en el desempeño óptimo de la empresa. <sup>37</sup>.

La satisfacción a nivel físico, psicológico e intelectual es necesaria para la calidad de vida laboral, y los factores psicológicos internos y externos del entorno laboral tienen un impacto significativo. <sup>38</sup> Del mismo modo, la satisfacción de los empleados con su trabajo y vida personal se denomina calidad de vida en el ámbito laboral. Es una perspectiva distinta para analizar y valorar la vida dentro de una organización, ya que se enfoca en el desarrollo y bienestar de los trabajadores, dejando en segundo plano la eficiencia de la empresa <sup>39</sup>.

#### **3.2.2.1. Modelo de Adaptación de Callista Roy.**

El modelo de adaptación propuesto por Roy plantea que las personas funcionan como un sistema abierto que interactúa de manera continua con su

entorno, lo cual provoca cambios tanto internos como externos. Los individuos están expuestos a diversos estímulos y deben reaccionar ante ellos. Estas respuestas pueden ser beneficiosas y promover la integridad del ser humano, o bien ser ineficaces y perjudiciales. El autor convierte el concepto de estímulo en la idea de estimulación generada por las respuestas, enfocándose en las interacciones entre el ser humano y su entorno. Estos estímulos provienen tanto del ambiente externo (estímulos externos) como del interno (estímulos internos), y se clasifican en tres tipos relacionados con la interacción humana: estimulación en el lugar de trabajo, incentivos situacionales y estímulos residuales <sup>40</sup>. El estímulo de detención es el incentivo más directo en el sistema humano. Entrar en el sistema humano e influir en los factores ambientales internos o externos para la reacción al estímulo de la agencia se llama estímulo contextual <sup>41</sup>.

Esta teoría se relaciona con la calidad de vida laboral porque considera que es importante las habilidades del individuo para poder adaptarse a cualquier medio como el caso de los profesionales de enfermería que tiene que adaptarse a entorno de alta presión y demanda para lograr una calidad de vida laboral en condiciones poco adecuadas con bajos recursos, pero aun así sigue brindando una calidad en su atención y cuidado.

### **3.2.2.2. Dimensiones.**

#### **Dimensión 1: Carga laboral**

Esto ocurre cuando las tareas van más allá de las capacidades de los empleados y los protocolos establecidos lo que, si no se controla, puede resultar en problemas de salud. De manera similar, las personas que obtienen puntuaciones más bajas en las pruebas de capacidad cognitiva tienen mayor probabilidad de morir por mala salud mental cuando tienen mayores exigencias laborales <sup>42</sup>.

La presión continua para alcanzar metas que superan las capacidades del empleado se denomina carga de trabajo, y es la principal causa de problemas de salud. No obstante, cuando el trabajador no cuenta con el apoyo adecuado de sus colegas o superiores y tiene poco control sobre su

labor y cómo manejar las demandas laborales, esto puede generar estrés y agravar aún más la situación <sup>43</sup>.

### **Dimensión 2: Motivación intrínseca**

Los impulsos, anhelos y metas internas son lo que impulsa a las personas a realizar acciones concretas. Este tipo de motivación incrementa la productividad cuando el individuo se compromete personalmente con su trabajo y elige dedicar una parte significativa de su vida a ello, en lugar de limitarse a cumplir con los requisitos básicos para obtener una recompensa mínima <sup>44</sup>.

Simplemente por el hecho de que realizar dicha acción conlleva la misma recompensa, esta motivación nos impulsa a hacer cosas. La motivación intrínseca se refiere a la inclinación de una persona para realizar una tarea o actividad por el placer y la satisfacción que surge directamente de la propia actividad en lugar de por presiones o recompensas externas <sup>45</sup>.

### **Dimensión 3: Apoyo directivo**

Se menciona que el apoyo y la apreciación del jefe por el trabajo y los buenos resultados laborales son uno de los factores que mayor impacto tienen en la productividad profesional. Los gerentes no solo supervisan el trabajo; también brindan orientación, recursos y fomentan la creatividad y la asunción de riesgos. Además, los gerentes también son responsables de crear un entorno de trabajo positivo, centrándose en motivar a los empleados a hacer bien su trabajo <sup>46</sup>.

La motivación y el reconocimiento del jefe de los logros de los empleados se conocen como apoyo a la dirección. Por lo tanto, aplicar estrategias apropiadas para maximizar el rendimiento del personal en función del logro de objetivos es crucial. El objetivo de este apoyo es crear un entorno de trabajo positivo, fomentar el desarrollo profesional y personal y asegurarse de que los empleados se sientan valorados y respaldados en sus roles <sup>47</sup>.

## **III.2. Marco conceptual**

**Autonomía:** es un concepto moderno que proviene de la filosofía y, más recientemente, de la psicología. En general, se refiere a la capacidad de cada persona para establecer sus propias reglas o tomar decisiones sin la intervención de nadie. Es contrario a la heteronomía <sup>23</sup>.

**Capacitación:** conjunto de actividades didácticas que están orientadas a ampliar los conocimientos, o las aptitudes y habilidades <sup>35</sup>.

**Carga de responsabilidad:** es un seguro cuya función es la de compensar por los daños ocasionados a terceros por nuestra carga <sup>31</sup>.

**Comunicación organizacional:** es el acto deliberado de intercambiar información entre dos o más personas con el fin de transmitir o recibir opiniones u información diferentes dentro de una organización <sup>33</sup>.

**Condiciones ambientales:** las condiciones que se dan en una habitación o recinto cerrado y que determinan si es adecuada para ser ocupada por personas durante largas estancias sin menoscabo de su salud y con un nivel de confort adecuado <sup>30</sup>.

**Carga física y mental:** Cuando el trabajo se centra principalmente en el esfuerzo físico, se refiere a "carga física". Por el contrario, si el trabajo requiere un mayor esfuerzo cognitivo, se habla de "carga mental" <sup>32</sup>.

**Conflictos laborales:** problemas que surgen al interior de una organización, entre dos o más personas que la integran <sup>28</sup>.

**Experiencia:** Conocimiento que se obtiene a través de la práctica. Enseñanza adquirida gracias a los acontecimientos vividos <sup>33</sup>.

**Presión laboral:** habilidad o competencia que se refiere a mantener la productividad y eficiencia bajo condiciones laborales adversas, como un gran volumen de tareas, entregas en plazos muy cortos o la combinación de ambas <sup>28</sup>.

**Proactividad:** Ser proactivo significa anticiparse a los acontecimientos, asumir responsabilidad y tener iniciativa <sup>25</sup>.

**Satisfacción laboral:** ocurre cuando un empleado experimenta estabilidad laboral, progreso profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida personal. <sup>32</sup>.

**Seguridad laboral:** capacidad de dar respuesta efectiva a riesgos, amenazas o vulnerabilidades y estar preparados para prevenirlos, contenerlos y enfrentarlos <sup>32</sup>.



## IV. METODOLOGÍA

### IV.1. Tipo y nivel de investigación.

#### Enfoque.

El enfoque del estudio fue cuantitativo el cual se desarrolla a través de la medición ordinal y la estadística, para poder evaluar a las variables de estudio <sup>48</sup>.

#### Tipo.

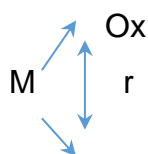
El tipo del estudio fue básica, el cual busca aportar en el desarrollo del conocimiento, mediante la observación de fenómenos y la comprensión y comprobación del problema estudiado <sup>49</sup>.

#### Nivel.

En el caso del nivel de estudio se usó el correlacional el cual tiene el propósito de poder encontrar el nivel de relación entre los aspectos investigados <sup>49</sup>.

### IV.2. Diseño de Investigación

El diseño de estudio fue el no experimental de corte transversal, el cual se desarrolla sin la manipulación intencional de los fenómenos estudiados, solo se basa en la observación en un contexto real, para poder brindar una conclusión de ello, asimismo, el corte es transversal, que indica que el estudio fue realizado en un solo momento y lugar <sup>50</sup>.



Oy

Donde:

M = muestra

Ox = Condiciones de trabajo

Oy = Calidad de vida del profesional

r = Relación entre variables

### **IV.3. Hipótesis general y específicas.**

#### **IV.3.1. Hipótesis general**

**H<sub>a</sub>:** Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

#### **IV.3.2. Hipótesis específicas.**

HE1. Existe relación directa entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

HE2. Existe relación directa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

HE3. Existe relación directa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

### **IV.4. Identificación de las variables.**

**Variable 1:**

Condiciones de trabajo: Las condiciones laborales de un trabajador abarcan diversos aspectos que influyen en su bienestar y productividad en el entorno de trabajo. Estas condiciones están reguladas por leyes laborales y acuerdos colectivos y pueden variar según el país <sup>24</sup>.

**Dimensiones:**

Individuales

Intralaborales

Extralaborales

**Variable 2:**

Calidad de vida del profesional de enfermería: Se refiere a cómo los empleados perciben sus condiciones laborales y el bienestar que estas generan en relación con sus objetivos y aspiraciones tanto profesionales como personales <sup>36</sup>.

**Dimensiones:**

Carga laboral

Motivación intrínseca

Apoyo directivo

#### IV.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
<b>Condiciones de trabajo</b>	Individuales	Salud física, mental Experiencia Comunicación Creencias y valores.	1-10	Ordinal  Si (1) No (5)	Buenas (7 - 10) Regulares 4 - 6) Malas (0 - 3)	Cuantitativa
	Intralaborales	Condiciones ambientales Condiciones de la carga física y mental Condiciones de seguridad Condiciones de la organización	11-20		Buenas (7 - 10) Regulares 4 - 6) Malas (0 - 3)	
	Extralaborales	Calidad de vida Familiar. Seguridad	21-30		Buenas (7 - 10) Regulares 4 - 6) Malas (0 - 3)	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE	NIVEL Y	TIPO DE
----------	-------------	-------------	------	-----------	---------	---------

			<b>S</b>	<b>VALORES</b>	<b>RANGOS</b>	<b>VARIABLE ESTADÍSTICA</b>
<b>Calidad de vida del profesional de enfermería</b>	Carga laboral	Cantidad de trabajo Presión laboral Conflictos laborales Falta de tiempo Enfermedades laborales Interrupciones Carga de responsabilidad	1-12	Ordinal  Mucho [4] Bastante [3] Algo [2] Nada [1]	Alta (36-48) Media (24 - 35) Baja (12 – 23)	Cuantitativa
	Motivación intrínseca	Satisfacción laboral y personal Capacitaciones Apoyo familiar y de los compañeros Proactividad	13-23		Alta (33-44) Media (22 - 32) Baja (11 – 21)	
	Apoyo directivo	Comunicación Reconocimiento y promoción Apoyo de superiores y compañeros Autonomía Variedad en el trabajo	24-35		Alta (36-48) Media (24 - 35) Baja (12 – 23)	

#### **IV.6. Población – Muestra**

##### **Población.**

La población es un conjunto de personas que cumplen con ciertas condiciones naturales para el estudio de un fenómeno <sup>51</sup>, en este caso fue conformada por 75 profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

$$N = 75$$

##### **Muestra**

En cuanto a la muestra, se recolectó a toda la población debido al pequeño número, en este caso 75 profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024. También se hace referencia a la muestra como una fracción representativa de la población, necesaria para examinar un fenómeno común y cuantificable experimentado por los individuos <sup>52</sup>.

$$n 75$$

##### **Criterios de Inclusión**

- Profesional de enfermería que firmó el consentimiento informado.
- Profesional de enfermería que estaba laborando en la institución más de tres meses en el hospital

##### **Criterios Exclusión.**

- Profesional de enfermería que no desee participar
- Profesional de enfermería de reciente ingreso en la instituciones menor a tres meses.

##### **Muestreo**

En el caso del muestreo fue el no probabilístico censal porque todos los elementos estudiados o considerados como población fue la muestra <sup>52</sup>.

#### **IV.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

##### **Técnica**

Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos; es una técnica implementada para obtener información mediante la administración de un cuestionario a una muestra <sup>48</sup>.

## **Instrumentos**

Para medir el “Condiciones laborales”, se usó el cuestionario desarrollado por Alfaro <sup>53</sup>, en Perú en el año 2022. Constituido por 30 ítems que considera las dimensiones de; Individuales (10 ítems), Intralaborales (10 ítems) y Extralaborales (10 ítems). Para la calificación de la respuestas se empleó la escala dicotómica, Si (1), y No (0). Para la categorización de la variable, se utilizó las siguientes escalas de evaluación:

Buenas (20 - 30)

Regulares (10 - 19)

Malas (0 – 9)

Para medir la “Calidad de vida del profesional de enfermería”, se usó el cuestionario desarrollado por Zegarra M. y Arapa L. <sup>54</sup>, en Perú en el año 2022. Constituido por 35 ítems que considera las dimensiones de; Carga laboral (12 ítems), Motivación intrínseca (11 ítems) y Apoyo directivo (12 ítems). Para la calificación de la respuestas se empleó la escala Likert, Mucho [4], Bastante [3], Algo [2], Nada [1]. Para la categorización de la variable, se utilizó las siguientes escalas de evaluación:

Alta (105-140)

Media (70 - 104)

Baja (35 – 69)

## **IV.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.**

Técnicas de análisis

Se elaboró meticulosamente la base de datos utilizando el programa SPSS 25.0 tras aplicar el instrumento, y posteriormente se crearon las tablas y gráficos pertinentes en Microsoft Office Word y Excel 2013. El análisis estadístico se realizó empleando tablas de frecuencias y porcentajes, así como gráficos de barras, lo que facilita la visualización de las descripciones e indaga sobre posibles relaciones entre variables. Dado que las variables eran ordinales, se llevó a cabo una prueba de normalidad para establecer si los datos eran paramétricos o no paramétricos para la prueba de hipótesis.

## Procesamiento de datos

Análisis estadístico descriptivo: Para describir las variables y dimensiones del estudio, se analizaron cada una de ellas mediante cuadro de frecuencia y porcentajes además de gráficos de barra..

Análisis Estadístico Inferencial: Se aplicó una prueba de normalidad para establecer si los datos eran paramétricos o no paramétricos, lo que permitiría seleccionar la prueba de correlación más adecuada, considerando un nivel de significancia inferior o superior a 0.05.



## V. RESULTADOS

### V.1. Presentación de Resultados

Tabla 1.

*Distribución de datos según la variable condiciones de trabajo.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
<b>Mala</b>	<b>11</b>	<b>14,7</b>
<b>Regular</b>	<b>40</b>	<b>53,3</b>
<b>Buena</b>	<b>24</b>	<b>32,0</b>
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Figura 1.

*Distribución de datos según la variable condiciones de trabajo.*

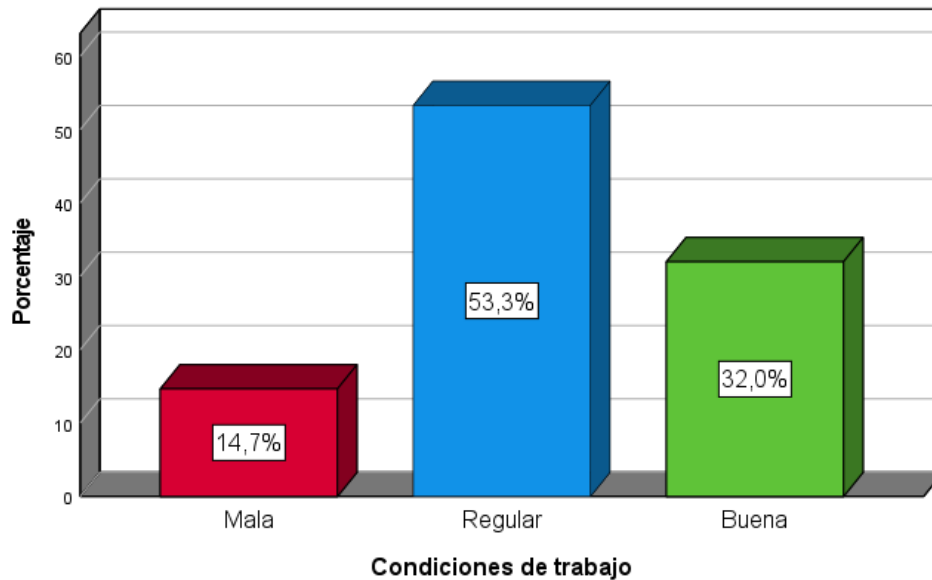


Tabla 2.

*Condiciones de trabajo según dimensión individuales.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	9	12,0
Regular	39	52,0
Buena	27	36,0
Total	75	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Figura 2.

*Condiciones de trabajo según dimensión individuales.*

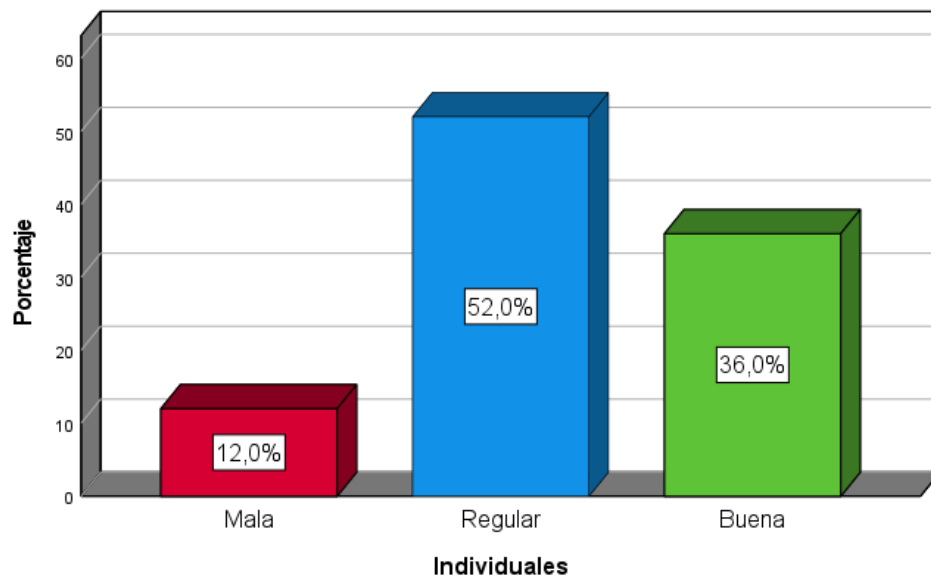


Tabla 3.

*Condiciones de trabajo según dimensión intralaborales.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	12	16,0
Regular	42	56,0
Buena	21	28,0
Total	75	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Figura 3.

*Condiciones de trabajo según dimensión intralaborales.*

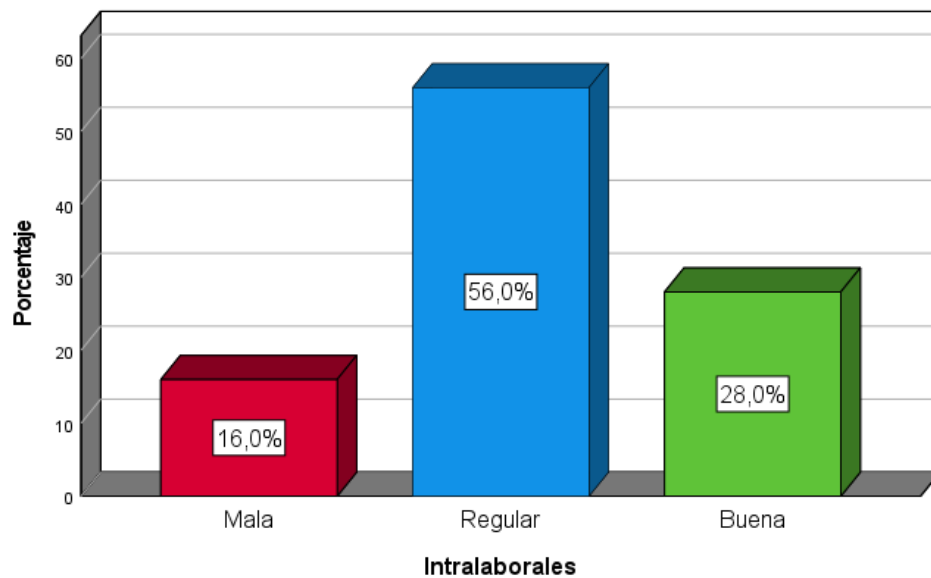


Tabla 4.

*Condiciones de trabajo según dimensión extralaborales.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	13	17,3
Regular	40	53,3
Buena	22	29,3
Total	75	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Figura 4.

*Condiciones de trabajo según dimensión extralaborales.*

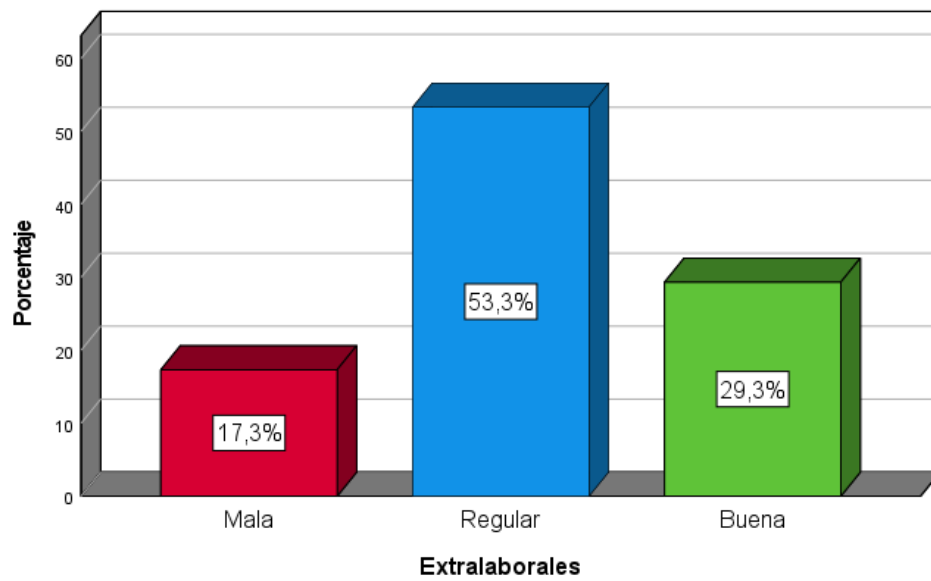


Tabla 5.

*Distribución de datos según la variable calidad de vida del profesional de enfermería.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	12	16,0
Media	38	50,7
Alta	25	33,3
Total	75	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 5.

*Distribución de datos según la variable calidad de vida del profesional de enfermería.*

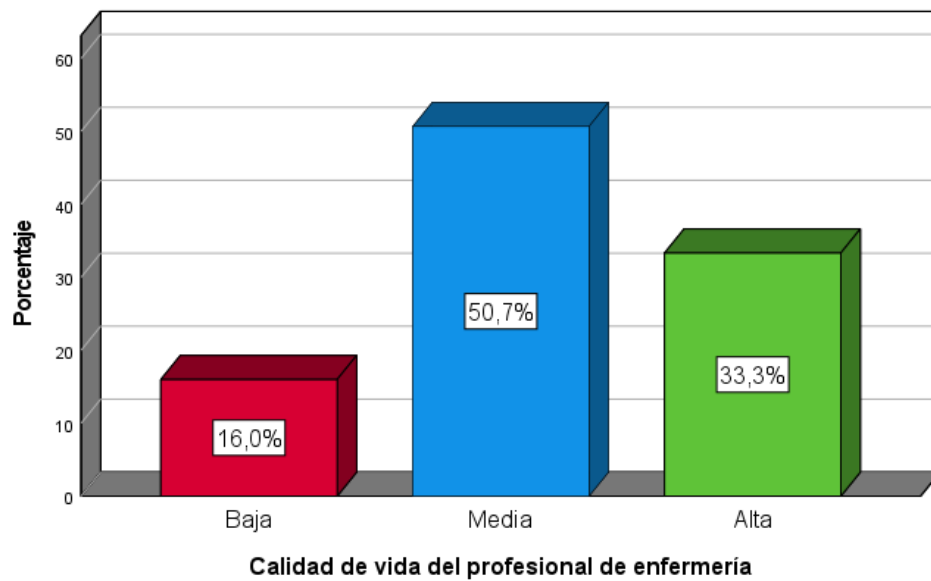


Tabla 6.

*Calidad de vida del profesional de enfermería según dimensión carga laboral.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	13	17,3
Media	42	56,0
Alta	20	26,7
Total	75	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Figura 6.

*Calidad de vida del profesional de enfermería según dimensión carga laboral.*

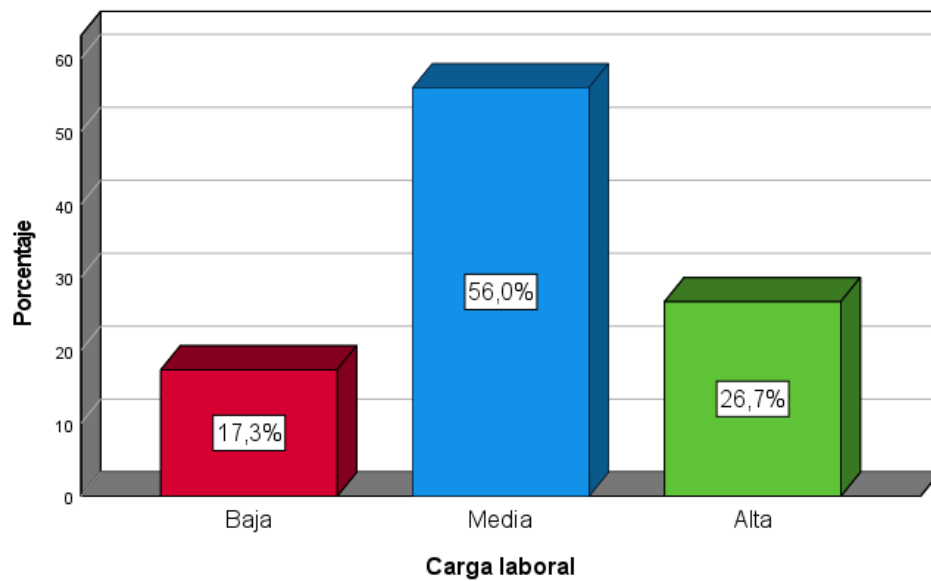


Tabla 7.

*Calidad de vida del profesional de enfermería según dimensión motivación intrínseca.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	10	13,3
Media	37	49,3
Alta	28	37,3
Total	75	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Figura 7.

*Calidad de vida del profesional de enfermería según dimensión motivación intrínseca.*

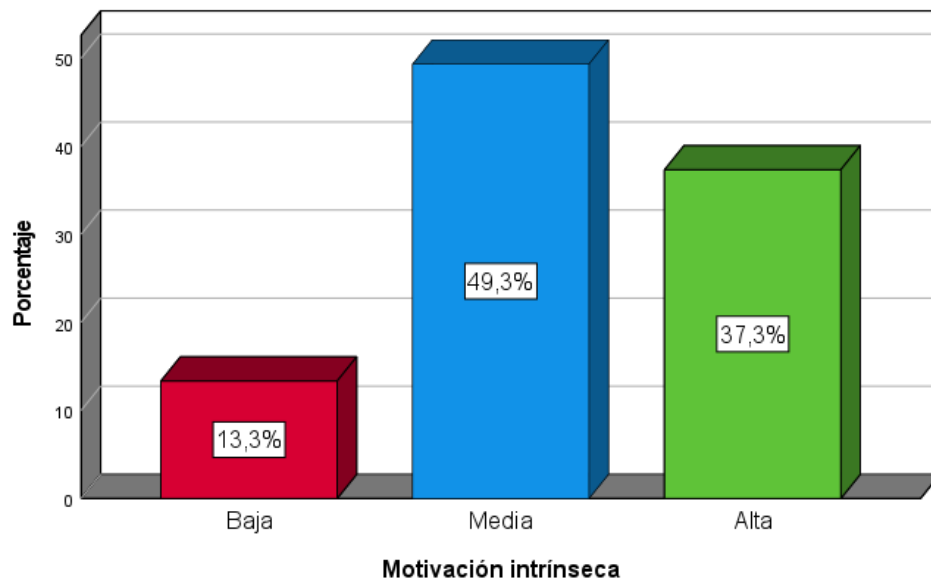


Tabla 8.

*Calidad de vida del profesional de enfermería según dimensión apoyo directivo.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	14	18,7
Media	35	46,7
Alta	26	34,7
Total	75	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Figura 8.

*Calidad de vida del profesional de enfermería según dimensión apoyo directivo.*

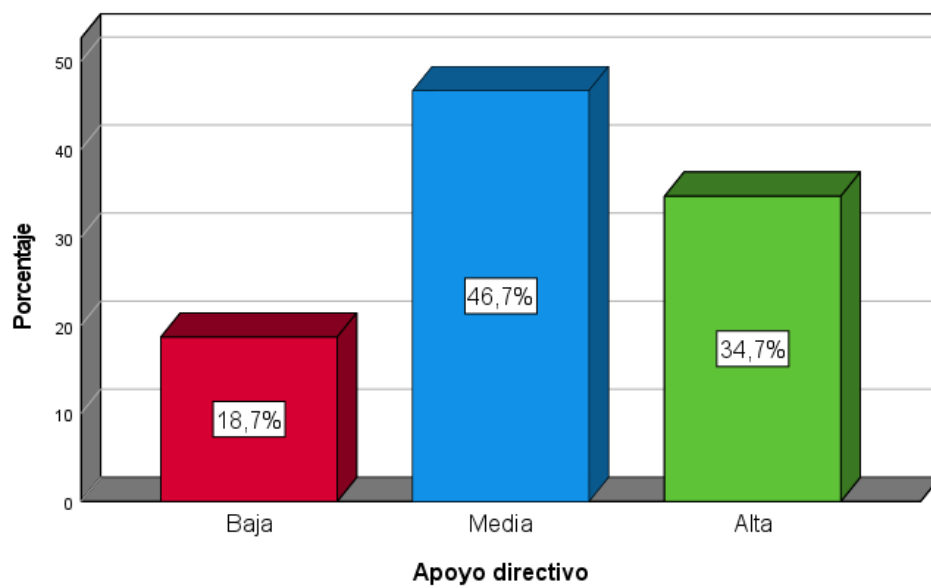




Tabla 9.

*Condiciones de trabajo según calidad de vida del profesional de enfermería.*

		Calidad de vida del profesional de enfermería				Total
		Baja	Media	Alta		
Condiciones de trabajo	Mala	Recuento	6	5	0	11
		% del total	8,0%	6,7%	0,0%	14,7%
	Regular	Recuento	6	25	9	40
		% del total	8,0%	33,3%	12,0%	53,3%
	Buena	Recuento	0	8	16	24
		% del total	0,0%	10,7%	21,3%	32,0%
Total	Recuento	12	38	25	75	
	% del total	16,0%	50,7%	33,3%	100,0%	

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 9. Condiciones de trabajo según calidad de vida del profesional de enfermería.

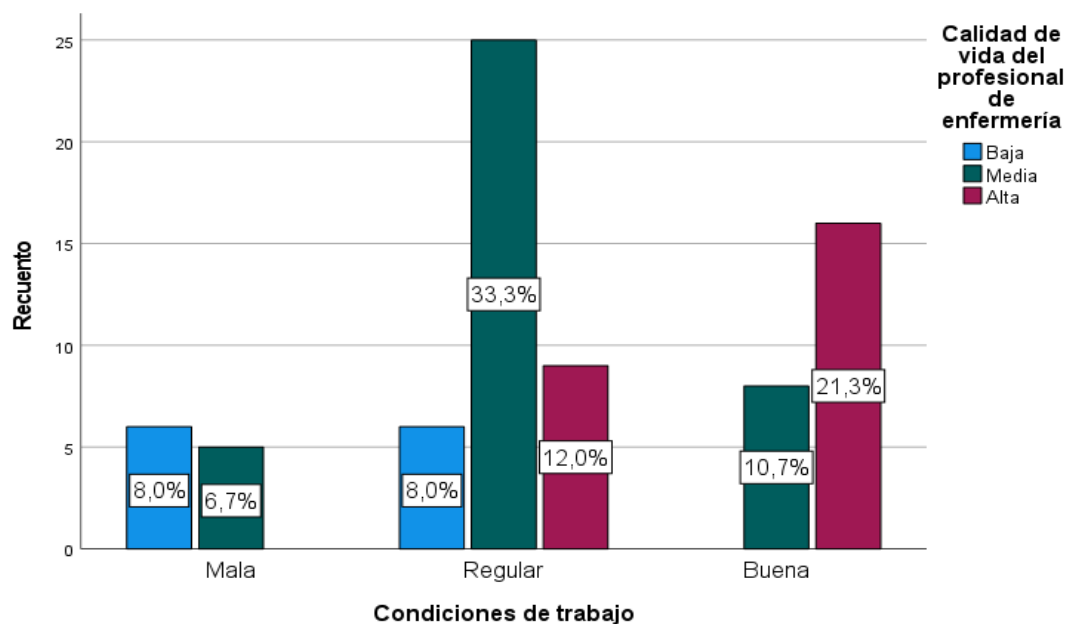


Tabla 10.

*Condiciones de trabajo individuales según calidad de vida del profesional de enfermería.*

		Calidad de vida del profesional de enfermería				
		Baja	Media	Alta	Total	
Individuales	Mala	Recuento	4	5	0	9
		% del total	5,3%	6,7%	0,0%	12,0%
	Regular	Recuento	8	19	12	39
		% del total	10,7%	25,3%	16,0%	52,0%
	Buena	Recuento	0	14	13	27
		% del total	0,0%	18,7%	17,3%	36,0%
Total		Recuento	12	38	25	75
		% del total	16,0%	50,7%	33,3%	100,0%

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

Figura 10. Condiciones de trabajo individuales según calidad de vida del profesional de enfermería.

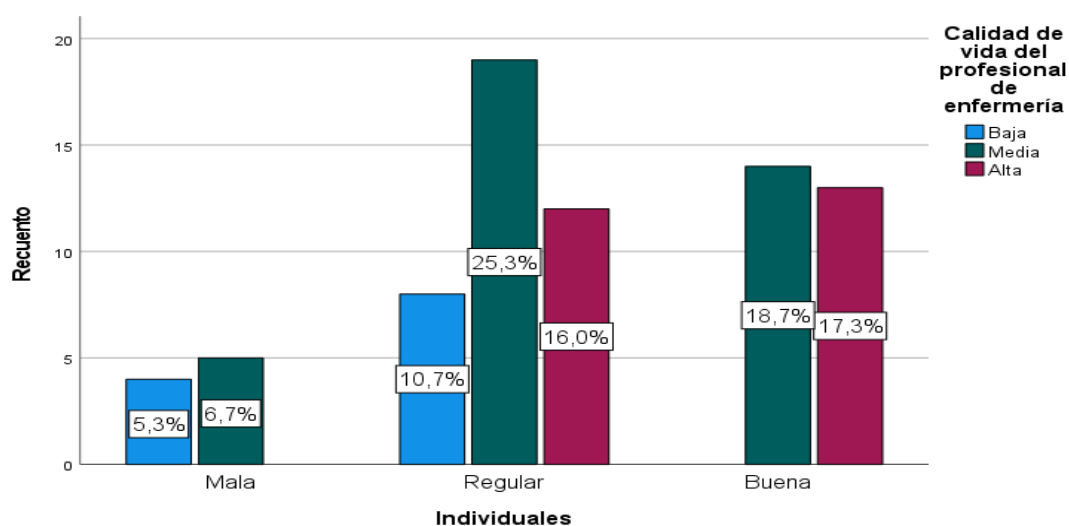


Tabla 11.

Condiciones de trabajo intralaborales según calidad de vida del profesional de enfermería.

		Calidad de vida del profesional de enfermería				
			Baja	Media	Alta	Total
Intralaborales	Mala	Recuento	6	6	0	12
		% del total	8,0%	8,0%	0,0%	16,0%
	Regular	Recuento	6	23	13	42
		% del total	8,0%	30,7%	17,3%	56,0%
	Buena	Recuento	0	9	12	21
		% del total	0,0%	12,0%	16,0%	28,0%
Total		Recuento	12	38	25	75
		% del total	16,0%	50,7%	33,3%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 11. Condiciones de trabajo intralaborales según calidad de vida del profesional de enfermería.

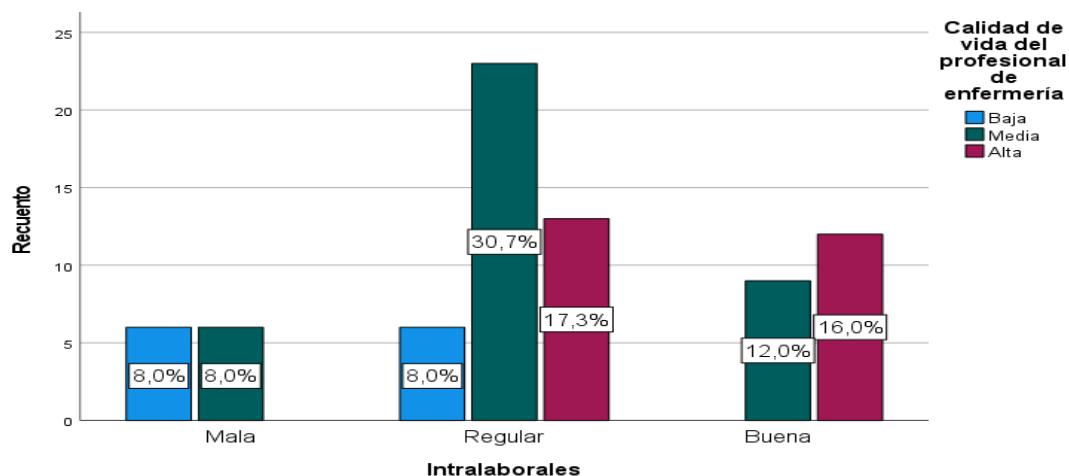


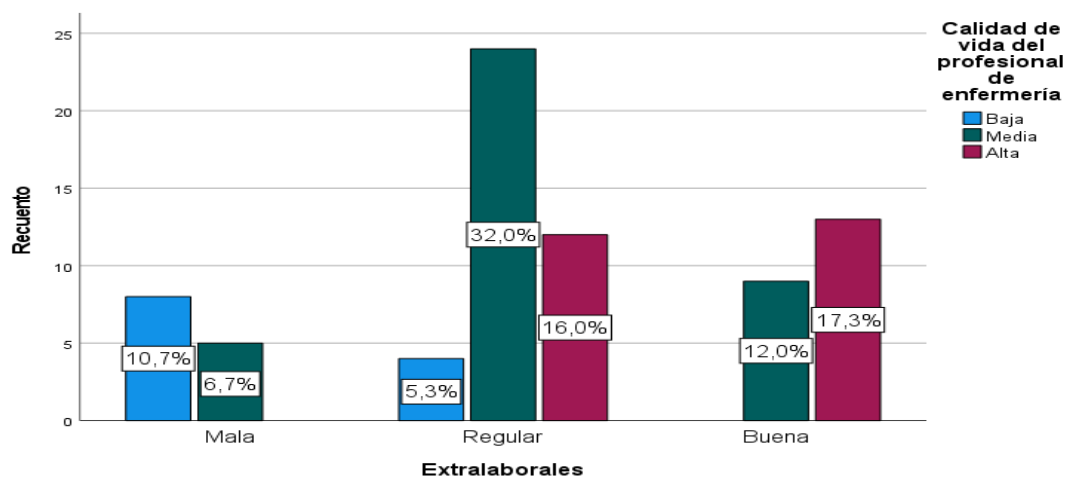
Tabla 12.

Condiciones de trabajo extralaborales según calidad de vida del profesional de enfermería.

		Calidad de vida del profesional de enfermería				
			Baja	Media	Alta	Total
Extralaborales	Mala	Recuento	8	5	0	13
		% del total	10,7%	6,7%	0,0%	17,3%
	Regular	Recuento	4	24	12	40
		% del total	5,3%	32,0%	16,0%	53,3%
	Buena	Recuento	0	9	13	22
		% del total	0,0%	12,0%	17,3%	29,3%
Total		Recuento	12	38	25	75
		% del total	16,0%	50,7%	33,3%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 12. Condiciones de trabajo extralaborales según calidad de vida del profesional de enfermería.



## V.2. Interpretación de resultados

- En la tabla y figura 1, podemos observar que el 14,7% de los encuestados presentan una condición de trabajo en un nivel malo, el 53,3% un nivel regular y el 32,0% un nivel bueno.
- En la tabla y figura 2, podemos observar que el 12,0% de los encuestados presentan una condición de trabajo individual en un nivel malo, el 52,0% un nivel regular y el 36,0% un nivel bueno.
- En la tabla y figura 3, podemos observar que el 16,0% de los encuestados presentan una condición de trabajo intralaboral en un nivel malo, el 56,0% un nivel regular y el 28,0% un nivel bueno.
- En la tabla y figura 4, podemos observar que el 17,3% de los encuestados presentan una condición de trabajo extralaboral en un nivel malo, el 53,3% un nivel regular y el 29,3% un nivel bueno.
- En la tabla y figura 5, podemos observar que el 16,0% de los encuestados presentan una calidad de vida en un nivel bajo, el 50,7% un nivel medio y el 33,3% un nivel alto.
- En la tabla y figura 6, podemos observar que el 17,3% de los encuestados presentan una calidad de vida en su dimensión carga laboral en un nivel bajo, el 56,0% un nivel medio y el 26,7% un nivel alto.
- En la tabla y figura 7, podemos observar que el 13,3% de los encuestados presentan una calidad de vida en su dimensión motivación intrínseca en un nivel bajo, el 49,3% un nivel medio y el 37,3% un nivel alto.
- En la tabla y figura 8, podemos observar que el 18,7% de los encuestados presentan una calidad de vida en su dimensión apoyo directivo en un nivel bajo, el 46,7% un nivel medio y el 34,7% un nivel alto.
- En la tabla y figura 9 al correlacionar las condiciones de trabajo con la calidad de vida del profesional de enfermería, se encontró que del grupo que presenta una mala condición de trabajo, el 8,0% presenta una calidad de vida media del profesional de enfermería. En el grupo que presenta una condición de trabajo regular, el 33,3% presenta una calidad de vida alta del profesional de

enfermería. En el grupo que presenta una condición de trabajo buena, el 21,3% presenta una calidad de vida media del profesional de enfermería.

- En la tabla y figura 10 al correlacionar las condiciones de trabajo individuales con la calidad de vida del profesional de enfermería, se encontró que del grupo que presenta una mala condición de trabajo individuales, el 6,7% presenta una calidad de vida media del profesional de enfermería. En el grupo que presenta una condición de trabajo individuales regular, el 25,3% presenta una calidad de vida alta del profesional de enfermería. En el grupo que presenta una condición de trabajo individuales buena, el 18,7% presenta una calidad de vida media del profesional de enfermería.
- En la tabla y figura 11 al correlacionar las condiciones de trabajo intralaborales con la calidad de vida del profesional de enfermería, se encontró que del grupo que presenta una mala condición de trabajo intralaborales, el 8,0% presenta una calidad de vida media del profesional de enfermería. En el grupo que presenta una condición de trabajo intralaborales regular, el 30,7% presenta una calidad de vida alta del profesional de enfermería. En el grupo que presenta una condición de trabajo intralaborales buena, el 16,0% presenta una calidad de vida alta del profesional de enfermería.
- En la tabla y figura 12 al correlacionar las condiciones de trabajo extralaborales con la calidad de vida del profesional de enfermería, se encontró que del grupo que presenta una mala condición de trabajo extralaboral, el 10,7% presenta una calidad de vida baja del profesional de enfermería. En el grupo que presenta una condición de trabajo extralaboral regular, el 32,0% presenta una calidad de vida alta del profesional de enfermería. En el grupo que presenta una condición de trabajo extralaboral buena, el 17,3% presenta una calidad de vida alta del profesional de enfermería.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### VI.1. Análisis inferencial.

Tabla 13

*Prueba de Normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,283	75	,000	,790	75	,000
Individuales	,283	75	,000	,781	75	,000
Intralaborales	,292	75	,000	,790	75	,000
Extralaborales	,277	75	,000	,797	75	,000
Calidad de vida del profesional de enfermería	,267	75	,000	,795	75	,000
Carga laboral	,289	75	,000	,793	75	,000
Motivación intrínseca	,266	75	,000	,786	75	,000
Apoyo directivo	,242	75	,000	,800	75	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:** En la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> para muestra mayores a 50 individuos, se observa que las variables y dimensiones presentan una significancia menor al 0.05 por lo que indica que los datos son no paramétricos es por ello que se decide para comprobar las hipótesis de estudio utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

## Contrastación de las hipótesis

### Hipótesis principal

Ha: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

Ho: No existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

Tabla 14

*Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería.*

			Condiciones de trabajo	Calidad de vida del profesional de enfermería
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,582**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Calidad de vida del profesional de enfermería	Coeficiente de correlación	,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 14 la variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa con la variable calidad de vida del profesional de enfermería según la correlación de Spearman de 0.582 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.



### Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

Ho: No existe relación directa entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

Tabla 15

*Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida del profesional de enfermería.*

			Individuales	Calidad de vida del profesional de enfermería
Rho de Spearman	Individuales	Coeficiente de correlación	1,000	,400**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Calidad de vida del profesional de enfermería	Coeficiente de correlación	,400**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 15 la dimensión individuales está relacionada de manera directa con la variable calidad de vida del profesional de enfermería según la correlación de Spearman de 0.400 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

Ho: No existe relación directa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

Tabla 16

*Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería.*

			Intralaborales	Calidad de vida del profesional de enfermería
Rho de Spearman	Intralaborales	Coeficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Calidad de vida del profesional de enfermería	Coeficiente de correlación	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 16 la dimensión intralaborales está relacionada de manera directa con la variable calidad de vida del profesional de enfermería según la correlación de Spearman de 0.481 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación directa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

Ho: No existe relación directa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

Tabla 17

*Prueba de correlación según Spearman entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería.*

			Extralaborales	Calidad de vida del profesional de enfermería
Rho de Spearman	Extralaborales	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Calidad de vida del profesional de enfermería	Coeficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 17 la dimensión extralaborales está relacionada de manera directa con la variable calidad de vida del profesional de enfermería según la correlación de Spearman de 0.546 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

## VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### VII.1. Comparación de resultados.

De acuerdo a los resultados en razón del objetivo general se encontró que existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024., lo que concuerda con el estudio de Cruzado <sup>16</sup> en el 2022, donde se encontró una correlación directa significativa entre la calidad de vida laboral y las condiciones laborales. Al igual que Millones<sup>17</sup> en el 2022, donde las condiciones físicas y psicológicas de trabajo se relacionaron negativamente con la satisfacción intrínseca, mientras que las condiciones sociales se relacionaron positivamente con la satisfacción extrínseca. Esto fue similar a Machaca <sup>20</sup>, en el 2020, donde sus resultados muestran que el 77,38% tienen una calidad de vida laboral buena, el 39,28% tiene condiciones laborales regulares, el 25% buenas y el 11,90% muy buenas, evidenciándose que existe una correlación entre la calidad de vida en el trabajo y las condiciones laborales.

Cabe mencionar que las condiciones laborales de un trabajador son factores de su entorno extrínseco que determinan si está motivado, satisfecho o insatisfecho con su trabajo. <sup>24</sup>. Asimismo, la calidad de vida en el lugar de trabajo se refiere a cómo los empleados ven sus condiciones de trabajo y el bienestar que perciben en relación con sus metas y aspiraciones profesionales y personales <sup>36</sup>.

Se puede decir que las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería tienen un impacto directo en su calidad de vida. Es fundamental que se tomen medidas para mejorar estas condiciones, como la implementación de una carga laboral adecuada, horarios flexibles y la provisión de recursos suficientes. De esta manera, se contribuirá al bienestar y la satisfacción de los enfermeros, lo cual se traducirá en una mejor atención para los pacientes.

En relación del objetivo específico 1 se halló que existe relación directa entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida del profesional de enfermería

en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024. Lo que concuerda con el estudio de Luengo et al., en el 2022, en Chile donde se concluye que la percepción de la calidad del cuidado brindado por las enfermeras mejora con una mayor valoración de las condiciones sociales de trabajo tanto a nivel individual como grupal <sup>12</sup>, ello pudiendo afectar la calidad de vida del profesional de enfermería dentro del trabajo, como es el caso de Ojeda et al. <sup>13</sup>, en el 2021, en México concluye que aunque existe muy baja calidad de vida laboral lo que tiene una relación directa con el estrés por trauma secundario que se ve asociado con las condiciones individuales del trabajador, cabe mencionar que las condiciones individuales se refieren a una variedad de características personales o sociodemográficas de cada empleado, como el sexo, la edad, el estado civil y el nivel educativo. Estas características pueden modular la percepción y el impacto de los factores de riesgo tanto dentro como fuera del lugar de trabajo <sup>30</sup>.

De acuerdo al objetivo específico 2 se encontró que existe relación directa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024, lo que concuerda con el estudio de Veramendi <sup>18</sup> en el 2022, donde se concluyó que existe una relación entre la competencia en enfermería que se vieron asociada con las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida laboral, cabe mencionar que estas condiciones son los aspectos del trabajo y de la organización que tienen un impacto en la salud y el bienestar de una persona. Evalúan la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, las características del grupo social del trabajo, las condiciones de la tarea y la carga física, entre otras cosas. Estas condiciones pueden incluir aspectos del entorno laboral físicos, ambientales, sociales y organizacionales <sup>32</sup>.

Se puede decir que las condiciones laborales intralaborales tienen un impacto considerable en la calidad de vida del profesional de enfermería. Para mejorar el bienestar del personal, es esencial que las instituciones de salud adopten medidas que favorezcan un entorno laboral saludable. Al hacerlo, no solo se beneficia a los profesionales, sino que también se garantiza una atención de mejor calidad para los pacientes, lo que es fundamental para un sistema de salud efectivo.

Por otro lado, en razón del objetivo específico 3 se encontró que existe relación directa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024. Esto concuerda con Machaca, en el 2020, donde concluyó que existe una correlación entre la calidad de vida en el trabajo y las condiciones laborales tanto extralaborales como intralaborales <sup>20</sup>. Cabe mencionar que las condiciones extralaborales son los aspectos que son comunes a los trabajadores fuera del trabajo, como su entorno familiar, social y económico, uso del tiempo libre, redes de apoyo social y condiciones de vivienda, entre otros. Las condiciones laborales fuera del trabajo se refieren a los factores y circunstancias que pueden afectar el bienestar y la productividad de los empleados <sup>34</sup>.

De acuerdo a lo que se observa se puede decir que existe una estrecha relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería. La labor de los enfermeros y enfermeras es crucial en el sistema de salud, ya que son quienes brindan atención directa a los pacientes, colaboran en la recuperación de los mismos y garantizan su bienestar. Por lo tanto, es fundamental que cuenten con un ambiente laboral adecuado que les permita desempeñar su trabajo de manera eficiente y satisfactoria. En conclusión, la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería es evidente. Un ambiente laboral favorable favorece no solo la salud y bienestar de los enfermeros, sino que también mejora la calidad de la atención que prestan a los pacientes. Es necesario priorizar la mejora de las condiciones laborales en el ámbito sanitario, reconociendo la importancia del trabajo de los enfermeros y garantizando un entorno favorable para su desarrollo profesional y personal.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

- Primera** Se determinó que la variable condiciones de trabajo está relacionada de manera directa con la variable calidad de vida del profesional de enfermería según la correlación de Spearman de 0.582 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.
- Segunda** Se identificó que la dimensión individuales está relacionada de manera directa con la variable calidad de vida del profesional de enfermería según la correlación de Spearman de 0.400 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.
- Tercera** Se identificó que la dimensión intralaborales está relacionada de manera directa con la variable calidad de vida del profesional de enfermería según la correlación de Spearman de 0.481 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.
- Cuarta** Se identificó que la dimensión extralaborales está relacionada de manera directa con la variable calidad de vida del profesional de enfermería según la correlación de Spearman de 0.546 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de  $p=0.000$  siendo menor que el 0.01.

## RECOMENDACIONES

- Primera** A la dirección del Hospital, realizar un diagnóstico de las condiciones actuales de trabajo, incluyendo turnos, carga laboral, ambientes físicos, recursos disponibles y apoyo institucional, implementando encuestas periódicas para que el personal de enfermería pueda expresar sus percepciones sobre sus condiciones y sugerencias de mejora y de esta forma mejorar su calidad de vida laboral.
- Segunda** A la dirección del hospital, implementar un plan que aborde las condiciones de trabajo individuales tales como; asegurar que no haya una carga excesiva en los turnos, la rotación de tareas y la flexibilidad en la distribución de turnos para prevenir el desgaste físico y emocional, así mismo mejorar las instalaciones físicas, incluyendo la creación de espacios de descanso adecuados, la mejora de la iluminación y ventilación, y la garantía de suministros necesarios para realizar el trabajo de manera eficaz y segura con el fin de mejorar la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa, Departamento de Cajamarca.
- Tercera** A la jefatura de enfermería, realizar un diagnóstico inicial sobre las condiciones intralaborales mediante encuestas y grupos focales que permitan identificar áreas de mejora, y también fomentar un ambiente de trabajo colaborativo mediante talleres de comunicación y resolución de conflictos, así como actividades de integración que promuevan el trabajo en equipo.
- Cuarta** Se recomienda fomentar la creación de grupos de apoyo dentro del Centro de Salud, donde los profesionales puedan compartir experiencias, ofrecerse apoyo emocional y establecer lazos de amistad. Asimismo, organizar actividades recreativas y culturales, promoviendo el uso del tiempo libre en actividades que favorezcan la socialización y el bienestar físico y emocional, como



deportes, talleres y salidas grupales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Luengo C, Paravic T, Burgos M. Influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de profesionales de enfermería. *Index Enferm* [Internet]. 2021 [citado el 7 de mayo de 2024];30(1–2):29–33. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962021000100008&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962021000100008&script=sci_arttext&tlng=en)
2. Parra D, Felli VA, Saldías MA, Pinto D, Soto Malabrigo P. Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. *Cienc Enferm* (Impresa) [Internet]. 2020;26. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.29393/ce26-9cvdv50009>
3. Gaines K. 2,000 nurses reveal the realities of nursing in 2023 [Internet]. *Nurse*. 2023 [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://nurse.org/articles/state-of-nursing-2023/>
4. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud [Internet]. 2022 [citado el 30 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
5. UPENN. Nurses cite poor working conditions as their top reason for leaving [Internet] 2024 [citado el 23 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://almanac.upenn.edu/articles/nurses-cite-poor-working-conditions-as-their-top-reason-for-leaving>
6. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. 2020 [citado el 3 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
7. Organización Panamericana de la Salud. Reducir el déficit de profesionales de enfermería es fundamental para responder mejor a la próxima pandemia [Internet]. 2023 [citado el 3 de julio de 2024]. Disponible en:

<https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2023-reducir-deficit-profesionales-enfermeria-es-fundamental-para-responder-mejor>

8. Cueva G, Valenzuela S, Alvarado AL, Hidalgo J. Revisión integrativa de la calidad de vida en el trabajo de enfermeras latinoamericanas. *Enferm Cuid Humaniz* [Internet]. 2022 [citado el 23 de mayo de 2024];11(2):e2905. Disponible en: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2393-66062022000201210](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062022000201210)
9. Ministerio de Salud, Ysmelia P, Manuel G. Nursing situation in Peru: A look at pre-pandemic [Internet]. 2021 [citado el 3 de julio de 2024]. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5516.pdf>
10. Del Rosario F, Capcha S, Chasnamote D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. *Ágora Rev Cient* [Internet]. 2021 [citado el 7 de mayo de 2024];8(2):27–32. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>
11. Pozos B, Plascencia A, Preciado M, Rayas K, Acosta M. Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *NURE investigación: Revista Científica de enfermería* [Internet]. 2021 [cited 2024 May 7];(115):4. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>
12. Luengo C, Paravic T, Burgos M. Influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de profesionales de enfermería. *Index Enferm* [Internet]. 2021 [citado el 7 de mayo de 2024];30(1–2):29–33. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962021000100008&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962021000100008&script=sci_arttext&tlng=en)
13. Ojeda R, Mul J, Jiménez O. Calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán. *RICSH Rev Iberoam las Cienc Soc Humaníst* [Internet]. 2020 [citado el 7 de mayo de 2024];9(17):430–58. Disponible en: <https://ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/205>
14. Parra D, Felli V, Saldías M, Pinto- D, Soto P. Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. *Cienc Enferm (Impresa)* [Internet]. 2020 [citado el 7 de mayo de 2024];26. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532020000100212&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532020000100212&script=sci_arttext)

15. Alonso Y, Del Carmen A, Vizcaíno Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Rev Cuba Med Mil [Internet]. 2020 [citado el 7 de mayo de 2024];49(2):364–74. Disponible en: <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/369>
16. Cruzado M. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en usuarios internos de un hospital de Lima, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. 2020 [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83438>
17. Trinidad M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Revista Científica [Internet]. 2021 [citado el 7 de mayo de 2024];1(4):39–50. Disponible en: <https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21>
18. Veramendi R. Calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, Lima, 2020. Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/890>
19. Adanaqué J, Reynoso A. Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. Universidad Peruana Unión; 2020. [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3026>
20. Machaca M. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno - 2019. Universidad Nacional del Altiplano; 2020 [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13798>
21. Tanta L. Calidad de vida laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de salud de un hospital EsSalud Cajamarca-2023. Universidad César Vallejo; 2023. [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/127150>
22. Quispe R, Tenorio D, Tenorio E. Riesgos laborales y calidad de vida del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de Apoyo Felix Mayorca Soto de Tarma 2023. 2023 [citado el 7 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8690>

23. Nuñez W. Calidad de vida profesional de licenciados en enfermería en establecimientos de salud de la red Chota - Cajamarca 2018. USAT; 2021 [citado el 7 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4139>
24. Alfaro C. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 7 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86048>
25. Ibáñez M. Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020. Universidad César Vallejo; 2020. [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48317>
26. Echevarria MC, León Saldaña de Leiva E. Condiciones laborales y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91858>
27. Gil J. Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial Casagrande, 2022. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101729>
28. Parra B, Deysi L. Metasíntesis sobre el concepto de patrón de Martha Rogers y Margaret Newman. Universidad de La Sabana; 2021. [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/49882>
29. Cueto A. La necesidad empresarial de desarrollar un modelo práctico de valoración de la clientela. ADG [Internet]. 2020 [citado el 25 de mayo de 2024];(10). Disponible en: <https://revista.adenag.org.ar/index.php/ediciones/article/view/25>
30. Fajardo Á, Montejó F, Molano G, Hernández J, Quintero A. Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes Universitarios. Cienc Trab [Internet]. 2013 [citado el 7 de mayo de 2024];15(46):1–6. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492013000100002](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000100002)

31. Organización Internacional del Trabajo. nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo 15-17 de febrero de 2018. [Internet]. OIT 2018 [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618366.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf)
32. Rios A. Medición de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y nivel de estrés informe y resultados. [Internet]. Colombia: Municipio de Rionegro; 2021 [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://rionegro.gov.co/wp-content/uploads/2021/03/Informe-medicion-de-riesgo-psicosocial-intralaboral-extralaboral-y-nivel-de-estres.pdf>
33. Garzón M, Espinal M, Álvarez E, Guzmán K, Macayza M. Condiciones intralaborales y extralaborales relacionados con síntomas depresivos en médicos que laboran [Internet]. Iscii.es. [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://scielo.iscii.es/pdf/medtra/v29n4/1132-6255-medtra-29-04-306.pdf>
34. Quirón Prevención. Riesgos Psicosociales en la población Colombiana [Internet]. 2020. [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/riesgos-psicosociales-poblacion-colombiana>
35. Montaña N. Condiciones psicosociales extralaborales que influyen en el bienestar laboral en trabajadores de Gestionar Colombia S.A.S. Universidad Externado de Colombia; 2022 [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/13812>
36. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica san miguel arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019. [Tesis de titulación] Lima: Universidad San Martín de Porres; 2021 [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7419>
37. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Rev. Pensamiento & Gestión, [Internet] 2018 [citado el 7 de mayo de 2024] 45(1), pp. 58-81. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>

38. Castaño JJ, Páez ML. Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Inf Psicol* [Internet]. 2020 [citado el 7 de mayo de 2024];20(2):139–53. Disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/201>
39. Alalú L. La importancia de la calidad de vida en el trabajo. *Corresponsables fundación Colombia*. [Internet] 2016 [citado el 7 de mayo de 2024] Disponible en: <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>
40. Mesquita E, Lopes M de O, Carvalho A, Teixeira F, Barbosa I. Teorías de enfermería: importancia de la correcta aplicación de los conceptos. *Enferm Glob* [Internet]. 2009 [citado el 7 de mayo de 2024];(17):0–0. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412009000300017](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412009000300017)
41. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera Genís S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index Enferm* [Internet]. 2010 [citado el 7 de mayo de 2024];19(4):279–82. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010)
42. Alonso M. Alta exigencia laboral contribuye a una peor salud mental. *PSYCIENCIA*. [Internet] 2020 [citado el 7 de mayo de 2024] Disponible en: <https://www.psyciencia.com/el-nivel-de-entrenamiento-tendria-un-importante-impacto-en-la-atencion-y-concentracion-de-adolescentes/>
43. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, [Internet] 2019 [citado el 7 de mayo de 2024] 35(1), 156-184. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es).
44. Farías G. Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017. [Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en psicología] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017 [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1667/TRAB.SUF.PROF.%20GRECIA%20FIORELA%20FAR%c3%8dAS%20ESTRADA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

45. Sáez F. Productividad y GTD: Motivación intrínseca. FacileThings, España. [Internet] 2015 [citado el 7 de mayo de 2024] Disponible en: <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>
46. Vázquez F. La importancia de percibir el apoyo del jefe. Soluciones integrales en Workplace, Retail, Educación y Hospitality 3g office. [Internet] 2016 [citado el 7 de mayo de 2024] Disponible en: <https://www.3goffice.com/la-importancia-de-percibir-el-apoyo-del-jefe/>
47. Randstad La importancia de tener una buena relación con tu responsable. [Internet] 2017 [citado el 7 de mayo de 2024] Disponible en: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia-de-tener-una-buena-relacion-con-tu-responsable/>
48. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill Education, 2018.
49. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. Rev Medica Sanitas [Internet]. 2018;21(3):141–6. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>
50. Ñaupas H., Mejía E., Novoa E., Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 6ta edición. Perú, 2018.
51. López J. Muestra estadística. Economipedia. [Internet]. 2018 [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>
52. Muguira A. Tipos de muestreo: Cuáles son y en qué consisten. QuestionPro. [Internet]. 2018 [citado el 7 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-muestreo-para-investigaciones-sociales/>
53. Alfaro C. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 7 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86048>
54. Zegarra M, Arapa L. Calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores -2021. Universidad Señor de Sipán; 2022. [citado el 7 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9538>

## **ANEXOS**



**Anexo 1: Matriz de consistencia**

**TÍTULO:** Condiciones de trabajo y calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024

**Responsables:**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES (cuantitativo)</b>					
<b>Problema General:</b>	<b>Objetivo General:</b>	<b>Hipótesis General:</b>	<b>Variable independiente: Condiciones de trabajo</b>					
			<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rango</b>
¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024?	Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.	Existe relación directa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.		Las condiciones laborales serán medidas por un cuestionario de 30 ítems que considera 3 dimensiones para definir si existe buenas condiciones de trabajo, regulares o malas	Individuales	Salud física, mental Experiencia Comunicación Creencias y valores.	1-10	Buena (20 - 30) Regular (10 - 19) Mala (0 - 9)
					Intralaborales	Condiciones ambientales Condiciones de la carga física y mental Condiciones de seguridad Condiciones de la organización	11-20	
					Extralaborales	Calidad de vida Familiar. Seguridad	21-30	
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis Específicas:</b>	<b>Variable dependiente: calidad de vida del profesional de enfermería</b>					
PE1. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento	OE1. Establecer la relación entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa	HE1. Existe relación directa entre las condiciones de trabajo individuales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rango</b>
				La calidad de vida del profesional de enfermería será medido por un cuestionario de 35 ítems considerando tres dimensiones	Carga laboral	Cantidad de trabajo Presión laboral Conflictos laborales Falta de	1-12	Alta (105-140) Media

<p>Cajamarca, 2024?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024?</p>	<p>Departamento Cajamarca, 2024.</p> <p>OE2. Analizar la relación entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.</p> <p>OE3. Explicar la relación entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.</p>	<p>Departamento Cajamarca, 2024.</p> <p>HE2. Existe relación directa entre las condiciones de trabajo intralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.</p> <p>HE3. Existe relación directa entre las condiciones de trabajo extralaborales y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.</p>		<p>para definir si existe un calidad de vida alta, media o baja.</p>		<p>tiempo Enfermedades laborales Interrupciones Carga de responsabilidad</p>		<p>(70 - 104) Baja (35 – 69)</p>
<p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p>	<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA (cuantitativo)</b></p>				<p>Motivación intrínseca</p>	<p>Satisfacción laboral y personal Capacitaciones Apoyo familiar y de los compañeros Proactividad</p>	<p>13-23</p>	
<p><b>Tipo de investigación:</b> básica  <b>Enfoque:</b> cuantitativo  <b>Diseño:</b> no experimental de corte transversal  <b>Nivel:</b> correlacional</p>	<p><b>POBLACIÓN: 75 profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.</b></p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA: 75 profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento</b></p>				<p>Apoyo directivo</p>	<p>Comunicación Reconocimiento y promoción Apoyo de superiores y compañeros Autonomía Variedad en el trabajo</p>	<p>24-35</p>	

	Cajamarca, 2024.							
--	------------------	--	--	--	--	--	--	--

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIOS SOBRE CONDICIONES LABORALES

Marca con una (x) la respuesta correcta

**INSTRUCCIONES:** A continuación se le presenta una serie de interrogantes, marque con una X la respuesta que Ud. Considere correcta.

N°	Ítems	Si	No
<b>CONDICIONES DE TRABAJO INDIVIDUALES</b>			
1	Su salud física es buena		
2	Su salud mental es buena		
3	Su trabajo satisface sus requerimientos de estima y realización		
4	Su trabajo le exige más conocimientos, experiencia y habilidades		
5	Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas		
6	Usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo		
7	Se comunica con otros compañeros y aprende sus experiencias		
8	Siente que en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores		
9	Su trabajo cumple con las necesidades y expectativas laborales		
10	Sus superiores les dejan tomar decisiones en el lugar de trabajo		
<b>CONDICIONES DE TRABAJO INTRALABORALES</b>			
11	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada		
12	La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada		
13	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno		
14	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo		
15	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su trabajo		
16	Existen suficientes equipos de protección persona		
17	El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos		
18	Dispone de vigilancia suficiente en su lugar de trabajo		
19	Considera que su trabajo es reconocido por los directivos		
20	Existe buenas relaciones con sus compañeros y superiores		
<b>CONDICIONES DE TRABAJO EXTRALABORALES</b>			
21	Cree que la calidad de vida de su familia es buena		
22	El lugar donde vive usted es arrendado		
23	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos		

<b>24</b>	La zona donde usted vive es segura		
<b>25</b>	Gasta más de una hora en el desplazamiento del trabajo a la casa		
<b>26</b>	Algún miembro de su familia está desempleado		
<b>27</b>	Algún miembro familiar presenta enfermedad crónica o discapacidad		
<b>28</b>	Considera que su familia está protegida en caso de eventualidades		
<b>29</b>	Se encuentra su familia afiliada a sistemas de protección social		
<b>30</b>	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario		

Fuente: 53

## CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de la calidad de vida laboral. Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

Mucho [4]

Bastante [3]

Algo [2]

Nada [1]

N°		1	2	3	4
<b>Carga laboral</b>					
1	Cantidad de trabajo que tengo				
2	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
3	Existe una presión constante para cumplir con la cantidad de trabajo				
4	Hay constante presión para mantener la calidad del trabajo				
5	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
6	Falta de tiempo para mi vida personal				
7	Incomodidad física en el trabajo				
8	Carga de responsabilidad				
9	Interrupciones molestas				
10	Estrés (esfuerzo emocional)				
11	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
12	Me desconecto al acabar la jornada laboral				
<b>Motivación intrínseca</b>					
13	Satisfacción con el tipo de trabajo				
14	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)				
15	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
16	Apoyo de mi familia				
17	Ganas de ser creativo				
18	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
19	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
20	Me siento orgulloso de mi trabajo				
21	Lo que tengo que hacer queda claro				
22	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)				
23	Calidad de vida de mi trabajo				
<b>Apoyo directivo</b>					

<b>24</b>	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
<b>25</b>	Satisfacción con el sueldo				
<b>26</b>	Reconocimiento de mi esfuerzo				
<b>27</b>	Existe la posibilidad de promoción por los avances y logros del profesional				
<b>28</b>	Apoyo de mis jefes				
<b>29</b>	Apoyo de mis compañeros				
<b>30</b>	Recibió información de los avances y logros laborales				
<b>31</b>	El Centro de Salud trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto				
<b>32</b>	Tengo autonomía o libertad de decisión				
<b>33</b>	Variedad en mi trabajo				
<b>34</b>	Posibilidad de ser creativo				
<b>35</b>	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				

Fuente: 54

## Anexo 3: Ficha de Validación de instrumentos de medición



### **INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

#### **I. DATOS GENERALES**

**Título de la Investigación:**

**Condiciones de trabajo y calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024**

**Nombre del Experto:** Dra. Rojas Delgado Lucila

#### **II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

<b>Aspectos Para Evaluar</b>	<b>Descripción:</b>	<b>Evaluación Cumple/ No cumple</b>	<b>Preguntas por corregir</b>
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>



### III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna.



---

**Apellidos y Nombres del validador: Rojas Delgado Lucila**

**Grado académico: Dra. Salud Pública y Gobernabilidad**

**N°. DNI: 09235762**

**Adjuntar al formato:**

\*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

\*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

\*Instrumento(s) de recolección de datos



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

**Título de la Investigación:** Condiciones de trabajo y calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024

**Nombre del Experto:** Metodóloga Leslie Katerine Serna Landivar

**Instrumento:** CUESTIONARIOS SOBRE CONDICIONES LABORALES

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	
-----------------	--	-----------	--

**III. OBSERVACIONES GENERALES**



**Mg. Leslie Katherine Serna Landivar**  
**CIP 266030**  
**Metodóloga de Investigación**

Apellidos y Nombres del validador: Leslie Katherine Serna Landivar  
Grado académico: Maestro  
N°. DNI: 70065730

**Adjuntar al formato:**

\*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

\*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

\*Instrumento(s) de recolección de datos



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**IV. DATOS GENERALES**

**Título de la Investigación:** Condiciones de trabajo y calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024

**Nombre del Experto:** Metodóloga Leslie Katerine Serna Landivar

**Instrumento:** CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA

**V. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	

10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	
-----------------	--	-----------	--

**VI. OBSERVACIONES GENERALES**



**Mg. Leslie Katherine Serna Landivar**  
**CIP 266030**  
**Metodóloga de Investigación**

Apellidos y Nombres del validador: Leslie Katherine Serna Landivar  
Grado académico: Maestro  
N°. DNI: 70065730

**Adjuntar al formato:**

- \*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- \*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- \*Instrumento(s) de recolección de datos



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

**Título de la Investigación:** CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD ATAHUALPA DEPARTAMENTO CAJAMARCA, 2024.

**Nombre del Experto:** Dra. Rosales Armas, Maribel

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:**

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<b>Cumple</b>	<b>Ninguna</b>

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna.



*Maribel Rosales Armas*  
-----  
**Dra. Rosales Armas Maribel**  
**ENFERMERA ESPECIALISTA**  
**RND: 000149 RNM: 001654**  
**RNE: 018792 CEP: 66213**

---

Apellidos y Nombres del validador: Rosales Armas, Maribel  
Grado académico: Doctora  
N°. DNI: 40079232

**Adjuntar al formato:**

\*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

\*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

\*Instrumento(s) de recolección de datos

Anexo 4: Base de datos

Variable condiciones de trabajo

N°	CONDICIONES DE TRABAJO INDIVIDUALES										CONDICIONES DE TRABAJO INTRALABORALES										CONDICIONES DE TRABAJO EXTRALABORALES									
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	
3	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1
4	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	
5	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1
6	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	
9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
11	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0
12	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1
13	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0
16	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0
17	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1
18	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0
19	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1



21	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	
22	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	
23	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	
24	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1		
25	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	
26	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	
27	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	
28	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	
29	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
30	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	
31	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	
32	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1
33	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	
34	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
35	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	
36	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	
37	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	
38	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	
39	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	
40	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
41	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	
42	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1
43	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	
44	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	
45	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0
46	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
47	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	
48	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	
49	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0

50	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	
51	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	
52	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	
53	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	
54	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	
55	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	
56	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
57	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1
58	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
59	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	
60	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	
61	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0
62	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
63	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0
64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	
66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
68	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
69	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
71	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1
72	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
73	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
74	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1
75	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0

Variable calidad de vida

N°	CARGA LABORAL										MOTIVACION INTRINSECA										APOYO DIRECTIVO														
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35
1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	
5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
6	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4
7	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
8	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
9	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
10	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
11	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
12	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
13	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
14	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
16	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3

1 7	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
1 8	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3		
1 9	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3		
2 0	1	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	4	2	4	3	4	1	3	4	1	3	4	2	4	1	1	3	2	2	2	4	1	2	1	3	
2 1	2	1	3	4	2	1	2	4	3	2	3	3	2	3	4	2	4	1	2	1	4	3	4	4	1	1	4	3	4	4	3	1	1	3	1	
2 2	4	3	4	1	2	4	3	2	1	2	2	3	1	3	1	1	3	1	3	4	3	1	3	2	4	1	3	1	1	4	4	2	1	3	2	
2 3	1	1	4	4	1	4	1	2	1	2	2	4	2	4	4	3	3	2	2	4	3	3	1	4	3	4	2	3	2	4	2	1	2	1	1	
2 4	4	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	1	4	4	1	3	1	2	1	4	3	1	
2 5	4	4	2	1	3	3	2	1	1	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	1	3	2	3	1	3	2	1	4	1	2	
2 6	2	1	3	2	4	4	2	4	4	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	4	4	2	1	1	2	4	4	3	3	1	3	2	4	4	3	
2 7	1	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	1	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	4	4	
2 8	3	1	1	1	2	4	2	4	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	1	4	1	4	2	1	1	2	2	2	1	4	2	4	4	2	4	
2 9	2	2	4	3	1	2	1	1	3	4	3	2	2	4	1	1	2	4	1	1	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	
3 0	4	4	4	4	4	2	1	1	4	1	1	2	4	3	1	3	3	4	1	1	3	2	4	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	1	4	
3 1	3	2	2	4	2	2	2	3	4	1	3	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	3	4	1
3 2	1	4	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	4	3	3	1	3	2	4	3	1	4	2	4	1	3	3	4			

3 3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	4	3	3	2	3	1	2	1	4	2	3	3	4	1	3	3	4	2	4	2	2	3	2	3	4
3 4	4	2	4	3	2	1	3	3	4	2	2	4	1	1	1	1	4	1	2	4	2	3	1	1	4	2	4	1	3	1	2	4	4	1	4	
3 5	2	1	3	1	2	3	3	3	3	4	1	2	4	4	4	2	1	1	1	3	2	3	1	4	2	3	4	4	3	2	4	2	4	3	1	
3 6	4	2	3	4	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	1	4	3	1	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	4	3	1	1	
3 7	4	1	1	1	4	3	1	4	1	1	4	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	4	2	3	2	4	1	4	1	2	
3 8	2	2	3	2	3	3	1	3	1	2	4	4	1	2	2	3	4	3	2	2	1	2	2	3	4	3	4	2	3	1	3	3	3	3	1	
3 9	2	4	4	2	3	1	2	3	4	4	1	1	3	2	4	3	3	2	4	1	3	4	3	1	3	3	1	3	2	1	4	1	2	4	3	
4 0	3	2	2	4	2	4	3	1	4	1	3	1	1	3	1	3	4	1	4	1	2	4	4	3	2	2	1	1	4	1	3	1	3	3	3	
4 1	2	4	4	3	4	2	1	4	3	3	3	4	2	3	1	2	2	3	1	4	4	2	1	1	4	4	1	4	3	3	2	3	2	4	2	
4 2	3	1	3	2	2	4	4	4	2	2	1	3	1	3	4	3	2	2	4	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	4	1	4
4 3	3	4	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	4	4	2	1	2	3	2	1	4	3	1	1	3	4	1	4	2	3	3	
4 4	1	1	4	2	4	1	3	1	4	3	2	2	1	3	4	1	3	2	3	4	2	4	2	2	2	1	4	4	1	1	1	3	4	4	2	
4 5	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	2	4	3	4	2	1	2	1	4	1	3	2	3	4	3	3	1	1	1	4	4	4	4	3	4	
4 6	1	4	2	1	1	2	4	2	4	4	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	1	4	4	1	3	4	1	
4 7	3	2	1	2	1	4	1	2	4	2	1	2	3	3	3	1	1	1	3	4	1	2	1	4	3	2	1	3	1	3	1	2	4	4	3	
4 8	4	3	1	3	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	4	4	1	2	4	4	2	2	4	2	3	1	3	3	3	2	4	1	1	2	1	

4 9	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	1	1	2	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	1	4	2	2	3	3	1	2	
5 0	1	1	1	2	1	2	2	2	4	2	1	3	4	2	2	2	1	4	2	1	4	3	4	3	2	4	3	3	3	1	1	2	2	4	4	
5 1	1	3	1	4	4	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	1	4	4	1	4	1	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	1	1	
5 2	3	3	1	1	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	4	4	2	2	1	2	4	4	4	3	1	4	4	2	2	3	3	4	4	4	
5 3	2	3	4	1	3	2	1	1	1	2	2	1	4	3	4	2	1	3	4	2	3	2	4	4	1	1	3	3	3	2	2	3	4	1	4	
5 4	2	2	1	1	3	3	4	2	2	4	3	1	3	1	3	1	3	1	4	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	4	2	
5 5	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	2	1	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	4	1	3	3	1	2	3	4	1	1	1	
5 6	2	4	4	4	2	1	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	4	4	1	4	3	3	4	2	1	4	3	1	3	1	1	1	1	1	4	
5 7	3	1	4	1	2	2	3	2	1	4	2	3	3	1	2	3	3	4	3	2	1	1	4	4	4	1	4	3	4	1	3	3	1	3	2	
5 8	1	3	2	4	2	3	4	2	4	3	2	3	1	3	1	3	2	2	1	4	2	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	2	2	3	4	
5 9	1	1	4	2	2	1	2	2	4	4	4	1	2	1	3	1	2	2	3	4	3	4	4	3	2	4	3	1	2	4	2	2	1	2	4	
6 0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	
6 1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
6 2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	
6 3	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1
6 4	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1

6 5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1		
6 6	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	
6 7	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
6 8	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	
6 9	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1
7 0	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	
7 1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
7 2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
7 3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
7 4	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2
7 5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2

## Anexo 5: Evidencia fotográfica







## Anexo 6: informe de Turnitin al 28% de similitud

---

NOMBRE DEL TRABAJO

**08. ORTIZ\_GONZALES.docx**

---

RECuento DE PALABRAS

**20559 Words**

RECuento DE CARACTERES

**92189 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**104 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**8.9MB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 12, 2024 9:31 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 12, 2024 9:33 AM GMT-5**

---

### ● 23% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

---

Resumen

## ● 23% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

---

### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>repositorio.autonmadeica.edu.pe</b> Internet	15%
2	<b>hdl.handle.net</b> Internet	2%
3	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Internet	2%
4	<b>Universidad Católica de Santa María on 2023-06-22</b> Submitted works	<1%
5	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>Universidad Nacional de Cañete on 2024-11-05</b> Submitted works	<1%
7	<b>Universidad Nacional Federico Villarreal on 2024-09-30</b> Submitted works	<1%
8	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-07</b> Submitted works	<1%

---

Descripción general de fuentes

9	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
10	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-29</b> Submitted works	<1%
11	<b>"Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del C...</b> Crossref	<1%
12	<b>Guadalupe Cueva-Pila, Sandra Valenzuela Suazo, Ana Lucia Alvarado ...</b> Crossref	<1%
13	<b>Universidad Ricardo Palma on 2019-04-04</b> Submitted works	<1%
14	<b>Universidad Andina del Cusco on 2023-06-15</b> Submitted works	<1%
15	<b>Universidad de San Martín de Porres on 2021-03-18</b> Submitted works	<1%
16	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	<1%
17	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Internet	<1%

---

Descripción general de fuentes



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título:** “CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD ATAHUALPA DEPARTAMENTO CAJAMARCA, 2024.”

Estimados profesionales de enfermería, te invitamos a formar parte de la presente investigación, para la cual requerimos tú valiosa participación en la resolución de un cuestionario.

Objetivo del estudio: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024.

Procedimiento: Si aceptas participar de la investigación, te aplicaremos un cuestionario de 30 ítems de condiciones laborales y 35 ítems de la calidad de vida, el cual responderás en un lapso de 25 minutos. Esta evaluación trata sobre relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Centro de Salud Atahualpa Departamento Cajamarca, 2024, para lo cual solicitamos respuestas con sinceridad cada una de las preguntas que se te presentan, ten en cuenta que no es necesario identificarte al responder el cuestionario. Así mismo, es importante no dejar ítems en blanco, ya que cada respuesta es valiosa.

Confidencialidad: Los resultados del cuestionario aplicado solo lo sabrás tú con el fin de guardar la confidencialidad de los datos y no complicar nuestro trabajo profesional. Si firmas este documento quiere decir que lo leíste, o alguien te lo ha leído y aceptas participar en la investigación.

Si, acepto

No, acepto

Chincha, ..... de ....., de 2024

Firma: .....

Apellidos y nombres: .....

## Confiabilidad de instrumentos de Alfa de Cronbach

### CONDICIONES DE TRABAJO

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	30

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	73,80	389,011	,892	,941
Item02	73,40	412,674	,529	,945
Item03	74,10	415,253	,408	,946
Item04	73,30	385,274	,816	,942
Item05	73,10	406,411	,706	,943
Item06	73,30	424,221	,196	,948
Item07	73,70	418,537	,264	,948
Item08	73,40	404,674	,604	,944
Item09	73,10	416,726	,493	,945
Item10	73,70	445,063	-,317	,951
Item11	74,00	418,947	,302	,947
Item12	73,80	389,011	,892	,941
Item13	73,40	412,674	,529	,945
Item14	74,10	415,253	,408	,946
Item15	73,30	385,274	,816	,942
Item16	73,10	406,411	,706	,943
Item17	73,80	389,011	,892	,941
Item18	73,40	412,674	,529	,945
Item19	74,10	415,253	,408	,946
Item20	73,30	385,274	,816	,942
Item21	73,80	389,011	,892	,941
Item22	73,40	412,674	,529	,945
Item23	74,10	415,253	,408	,946
Item24	73,30	385,274	,816	,942
Item25	73,40	412,674	,529	,945
Item26	74,10	415,253	,408	,946
Item27	73,30	385,274	,816	,942
Item28	73,10	406,411	,706	,943
Item29	73,80	389,011	,892	,941
Item30	73,40	412,674	,529	,945

## CALIDAD DE VIDA

### Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido <sup>a</sup>	Total	
	20	0	20	100,0
				,0
	20		20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	35

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	87,60	521,726	,871	,948
Item02	87,20	551,116	,455	,951
Item03	87,90	548,095	,469	,951
Item04	87,10	517,568	,796	,948
Item05	86,90	539,674	,731	,949
Item06	87,10	555,884	,312	,952
Item07	87,50	555,632	,250	,953
Item08	87,20	540,589	,568	,950
Item09	86,90	552,305	,502	,951
Item10	87,50	583,211	-,273	,956
Item11	87,80	550,274	,403	,952
Item12	87,60	521,726	,871	,948
Item13	87,20	551,116	,455	,951
Item14	87,90	548,095	,469	,951
Item15	87,10	517,568	,796	,948
Item16	86,90	539,674	,731	,949
Item17	87,60	521,726	,871	,948
Item18	87,20	551,116	,455	,951
Item19	87,90	548,095	,469	,951
Item20	87,10	517,568	,796	,948
Item21	86,90	539,674	,731	,949
Item22	87,10	555,884	,312	,952
Item23	87,80	550,274	,403	,952
Item24	87,60	521,726	,871	,948
Item25	87,20	551,116	,455	,951
Item26	87,90	548,095	,469	,951
Item27	87,10	517,568	,796	,948
Item28	86,90	539,674	,731	,949
Item29	87,60	521,726	,871	,948
Item30	87,20	551,116	,455	,951
Item31	87,90	548,095	,469	,951
Item32	87,10	517,568	,796	,948
Item33	86,90	539,674	,731	,949
Item34	87,10	555,884	,312	,952
Item35	87,10	517,568	,796	,948