

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



T E S I S

**Factores relacionados con la calidad de vida laboral del personal de
enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Enfermería

Autor:

Bach. Rosa Nathaly PAUCAR AQUINO

Asesor:

Dr. Cesar Ivan ROJAS JARA

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



T E S I S

**Factores relacionados con la calidad de vida laboral del personal de
enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Isaias Fausto MEDINA ESPINOZA **Mg. Cesar Ivón TARAZONA MEJORADA**
PRESIDENTE **MIEMBRO**

Mg. Yessenia Karina ROSELL GARAY
MIEMBRO



**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias de la Salud
Unidad de Investigación**

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 048-2025

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

PAUCAR AQUINO, Rosa Nathaly
Escuela de Formación Profesional
ENFERMERIA
Tesis

“Factores relacionados con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024”

Asesor:
Dr. César Iván ROJAS JARA

Índice de Similitud: 18 %

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 26 de setiembre del 2025



Firmado digitalmente por PAITA
HUATA Elsa Lourdes FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26.09.2025 01:39:08 -05:00

Dra. Elsa Lourdes PAITA HUATA
Directora de la Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias de la Salud

DEDICATORIA

Me gustaría dedicar esta Tesis a mis queridos padres Dina y Richard, quienes han sido mi pilar para seguir adelante, por su comprensión y ayuda en los momentos buenos y malos. Me han enseñado a nunca rendirme a pesar de haber obstáculos en el camino.

Es para mí una gran satisfacción poder dedicarles a ellos, que con mucho esmero, esfuerzo y trabajo lo hemos logrado.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y guía a lo largo de mi camino profesional y así poder obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos e logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy hoy en día. Ha sido un orgullo y privilegio ser su hija.

A todas las personas que me apoyaron e hicieron que este trabajo se realice con éxito, de manera especial, al asesor de mi proyecto de investigación quien me ha guiado con sus conocimientos, orientaciones y paciencia.

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo: Determinar los factores personales e laborales relacionados con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. El estudio de investigación fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación observacional, nivel relacional, los métodos aplicados en el estudio fueron el hipotético deductivo, analítico y sintético. Para la recolección de datos se utilizó como técnica; Encuesta y la observación directa; los instrumentos fueron: Cuestionario estructurado sobre Calidad de Vida Laboral en Hospitales Públicos (CVL-HP) y el Cuestionario Ad hoc para la variable Factores. La muestra estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería. Se obtuvo como resultado: El bienestar individual es medio en el personal de enfermería que tiene entre 41 a 50 años de edad; 33,3% son de sexo femenino el 61,7%, de estado civil casado; 66,7%, tienen más de dos hijos el 46,7%, tienen familia unida el 58,3%, y son de religión católica el 63,3% Y El bienestar individual es medio en el personal de enfermería que labora 36 horas semanales; 68,3%, el tipo de contrato es según ley 728; 31,7%, con tiempo de servicio entre 1-5 años: 68,3%, reciben capacitación; 41,7%, y no realizan trabajo adicional el 58,3%.

Palabras Clave: Calidad de vida laboral, Factores personales asociado a calidad de vida laboral.

ABSTRACT

The present work had as objective: To determine the personal and work factors related to the quality of working life of the nursing staff at the Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. The research study was of a quantitative approach, the type of observational research, relational level, the methods applied in the study were the hypothetical deductive, analytical and synthetic. For data collection it was used as a technique; Survey and direct observation; The instruments were: Structured Questionnaire on Quality of Work Life in Public Hospitals (CVL-HP) and the Ad hoc Questionnaire for the Factors variable. The sample consisted of 60 nursing professionals. It was obtained as a result: Individual well-being is average in nursing staff who are between 41 and 50 years of age; 33.3% are female, 61.7% are married; 66.7%, 46.7% have more than two children, 58.3% have a united family, and 63.3% are Catholic Y Individual well-being is average in nursing staff who work 36 hours weekly; 68.3%, the type of contract is according to law 728; 31.7%, with service time between 1-5 years: 68.3%, receive training; 41.7%, and 58.3% do not do additional work.

Keywords: Quality of work life, Personal factors associated with quality of work life.

INTRODUCCIÓN

Las nuevas tendencias económicas han conducido a horas de trabajo cada vez más diversas, descentralizadas e individualizadas, esta nueva realidad ha levantado nuevas inquietudes, como; la capacidad de los trabajadores de equilibrar su trabajo remunerado y su vida personal; e incluso la relación entre las horas de trabajo y el tiempo de socializar (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2007, p. 1).

Desde el 2007, el tiempo de trabajo continúa siendo una de las preocupaciones principales de la (OIT), quien ha adoptado normas internacionales con respecto a una variedad de temas relacionados con el tiempo de trabajo, incluyendo no solamente normas que establezcan límites en las horas de trabajo, sino que también provean un mínimo de periodo de descanso semanal, vacaciones anuales pagadas, protección para los trabajadores nocturnos e igualdad de trato para los trabajadores a tiempo parcial (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2007, p. 2).

Por ello, se considera que en el ámbito laboral hospitalario las responsabilidades pocas veces se dejan en poder del otro, es por eso que la persona que cumple doble jornada laboral en salud, debe pensar que su cansancio, mal humor, estrés, etc., repercute directamente en el paciente, con riesgo para el usuario y también para él cometiendo errores a veces irreparables, en el personal estudiado se destaca que la sobre carga laboral influye en el comportamiento, no intencional del enfermero, en relación al paciente y sus pares (Donaire, 2011)

(De Cassia de Marchi, 2014, p 904), manifiesta que la mayoría de los enfermeros ejercen sus actividades por más de 36 horas/semana. Sin embargo, fisiológicamente, no presentaron reacciones elevadas de respuesta al estrés. No se constató, por lo tanto, evidencias estadísticas que comprueben la existencia de correlaciones entre la carga horaria de trabajo semanal y las reacciones fisiológicas del estrés entre esos sujetos (De Cassia de Marchi, 2014, p 904). También (Pérez, 2014, p.178) menciona que el incremento de las necesidades emergentes de la población no es atendido de forma inmediata y oportuna lo que genera insatisfacción por falta de recursos físicos y

humanos, creándose una deficiencia de personal para cubrir los horarios correspondientes en todos los niveles de atención en desmedro del personal de salud afectando la calidad de vida laboral. (Pérez, 2014, p.178). añade (Tayde, 2019) que existe un nivel de calidad de vida laboral baja ESTA relacionado a la integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre; concluyendo que conforme aumenta la antigüedad laboral, el personal de enfermería refiere mayor insatisfacción con el soporte institucional, debido a la identificación de carencias y de bajo apoyo por parte de la institución (Tayde, 2019).

En el país, (vilca, 2018) expresa que existe una baja calidad de vida laboral en la dimensión administración del tiempo libre CON una media calidad de vida laboral en la dimensión soporte institucional para el trabajo (Vilca, 2018). en ese sentido el Colegio de Enfermeras en su Reglamentación de Ley del Trabajo del Enfermero Peruano Ley Nº 27669 Decreto Supremo Nº 004 - 2002 – SA considera la jornada laboral de la enfermera (o) una duración máxima de treinta y seis (36) horas semanales o su equivalente a ciento cincuenta (150) horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna, según el régimen laboral correspondiente. El tiempo de trabajo que exceda la jornada laboral establecida será considerado como horas extraordinarias, las mismas que deberán ser remuneradas en la forma correspondiente.

En el contexto de lo explicitado, la problemática descrita representa una preocupación de los directivos y trabajadores, porque a mediano plazo se pueden producir consecuencias como el agotamiento físico y mental, ansiedad, estrés, accidentes de trabajo y disminución del rendimiento profesional, repercutiendo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería, por tanto, se hace necesario el abordaje de esta situación, evidenciando la relación existente entre los factores personales e institucionales con la calidad de vida laboral del personal de enfermería a fin de proponer alternativas que posibiliten mejorar la vida laboral del personal de enfermería en el establecimiento de salud y su estancia y atención al paciente pueda

ser de calidad.

La tesis está conformada por las partes siguientes: Dedicatoria, el reconocimiento, resumen e introducción. El Capítulo I, que tiene como título Problema de Investigación y subtítulos como identificación y determinación del problema, delimitación de la investigación, formulación del problema, problema principal, problemas específicos, formulación de objetivos, objetivo general, objetivos específicos, justificación de la investigación, limitaciones de la investigación. Capítulo II: cuyo título es Marco Teórico y contiene los siguientes subtítulos: antecedentes del estudio, bases teóricas científicas, definición de términos básicos, formulación de hipótesis, hipótesis general, hipótesis específica, identificación de variables, operacionalización de variables e indicadores. Capítulo III que tiene por título Metodología y Técnicas de Investigación, a la vez tiene los subtítulos: tipo de investigación, método de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamientos y recolección de datos, tratamiento estadístico, selección y validación de los instrumentos de investigación. Capítulo IV tiene como título Resultados y Discusión donde los subtítulos son: Descripción del trabajo de campo, Presentación análisis e interpretación de resultados que se obtuvo en el trabajo de campo, prueba de hipótesis, discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, Bibliografía y Anexos.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	2
1.3.	Formulación del problema	3
1.3.1.	Problema general	3
1.3.2.	Problemas específicos.....	3
1.4.	Formulación de objetivos.....	4
1.4.1.	Objetivo general.....	4
1.4.2.	Objetivos específicos	4
1.5.	Justificación de la investigación.....	5
1.5.1.	Justificación Teórica.	5
1.5.2.	Justificación Práctica.	5
1.5.3.	Justificación Metodológica.	6
1.6.	Limitaciones de la investigación	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	7
2.2.	Bases teóricas – científicas	9
2.3.	Definición de términos básicos	22
2.4.	Formulación de hipótesis.....	24
2.4.1.	Hipótesis general	24
2.4.2.	Hipótesis específicas	24
2.5.	Identificación de variables	26
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	27

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	30
3.2.	Nivel de investigación.....	30
3.3.	Métodos de investigación	30
3.4.	Diseño de investigación.....	30
3.5.	Población y muestra.....	31
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.6.1.	Técnicas de investigación.....	32
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	33
3.8.	Tratamiento estadístico	34
3.9.	Orientación ética filosófica y epistémica	34

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	35
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	36
4.3.	Prueba de hipótesis.....	48
4.4.	Discusión de resultados.	56

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Factores personales relacionados con la dimensión bienestar individual en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	36
Tabla 2 Factores personales relacionados con la dimensión condiciones y medio ambiente en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	37
Tabla 3 Factores personales relacionados con la dimensión organización en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	39
Tabla 4 Factores personales relacionados con la dimensión bienestar logrado en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	40
Tabla 5 Factores laborales relacionados con el bienestar individual del personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	42
Tabla 6 Factores laborales relacionados con las condiciones y medio ambiente en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	43
Tabla 7 Factores laborales relacionados con la Organización en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	45
Tabla 8 Factores laborales relacionados con el bienestar logrado en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	46
Tabla 9 Correlaciones	48
Tabla 10 Correlaciones.....	49
Tabla 11 Correlaciones.....	50
Tabla 12 Correlaciones.....	51
Tabla 13 Correlaciones.....	52
Tabla 14 Correlaciones.....	53
Tabla 15 Correlaciones.....	54
Tabla 16 Correlaciones.....	55

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Factores personales relacionados con la dimensión bienestar individual en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	36
Gráfico 2 Factores personales relacionados con la dimensión condiciones y medio ambiente en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	38
Gráfico 3 Factores personales relacionados con la dimensión organización en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	39
Gráfico 4 Factores personales relacionados con la dimensión bienestar logrado en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	41
Gráfico 5 Factores laborales relacionados con el bienestar individual del personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	42
Gráfico 6 Factores laborales relacionados con las condiciones y medio ambiente en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	44
Gráfico 7 Factores laborales relacionados con la Organización en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	45
Gráfico 8 Factores laborales relacionados con el bienestar logrado en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.....	47

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Hoy en día, la mayoría de las organizaciones se enfocan en mejorar la atención que brindan a sus usuarios, analizando la calidad de los servicios prestados en términos de eficiencia, efectividad, eficacia y productividad. De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud, la Calidad de Atención busca maximizar los beneficios en salud y reducir los posibles riesgos mediante el uso de la ciencia y la tecnología.

Es fundamental implementar sistemas de control de calidad para asegurar una atención sanitaria de calidad, mejorar el desempeño de los profesionales de la salud, satisfacer las necesidades de los usuarios y brindarles seguridad. Por lo tanto, la calidad se entiende como un proceso que implica realizar las cosas correctamente y buscar siempre la mejora continua. (1)

El Sistema de Gestión de la Calidad (SGC), implementado por el Ministerio de Salud del Perú, indica que la atención de salud debe contar con características técnico-científicas, humanas y materiales específicas para cumplir con las expectativas de los usuarios, sobre todo en el contexto actual de la pandemia por COVID-19. Esta crisis está teniendo un impacto significativo en la salud mental, que se define como un estado de bienestar en el cual la persona

tiene conciencia de sus capacidades, puede hacer frente a las situaciones estresantes de la vida, trabajar de manera efectiva, y contribuir a su comunidad.

(2)

En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024, el departamento de enfermería cuenta con enfermeras que realizan sus labores conforme a las normativas vigentes para garantizar la atención adecuada a los pacientes. Sin embargo, debido a la crisis sanitaria y al aumento de la demanda, se ha decidido programar horas adicionales para el personal, lo cual podría tener efectos negativos en su bienestar laboral al no poder separar sus aspectos biológicos, psicológicos, sociales y emocionales.

Por lo tanto, es probable que la calidad de vida laboral de los enfermeros esté relacionada con varios factores personales como la edad y el estado civil, así como con factores laborales como la carga de trabajo y el tipo de contrato. Por ende, es necesario llevar a cabo una investigación para determinar la relación entre los factores personales y laborales y la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

1.2. Delimitación de la investigación

a. Delimitación conceptual.

En este estudio se desarrolló el contenido teórico de estas dos variables:

- Factores.
- Calidad de vida laboral.

b. Delimitación espacial.

El estudio se efectuó en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024, dirigido al personal de enfermería.

c. Delimitación temporal.

El tiempo estimado para este estudio fue de 6 meses.

d. Delimitación social.

Esta investigación favoreció a la investigadora porque le permitirá obtener su Tesis y al personal de **enfermería** del establecimiento en mención.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuáles son los factores relacionados con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a.** ¿Cuáles son los factores personales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar Individual, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024?
- b.** ¿Cuáles son los factores personales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Condiciones y Medio Ambiente, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024?
- c.** ¿Cuáles son los factores personales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Organización, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024?
- d.** ¿Cuáles son los factores personales y laborales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024?
- e.** ¿Cuáles son los factores laborales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar Individual en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024?
- f.** ¿Cuáles son los factores laborales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Condiciones y Medio Ambiente en

el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024?

- g.** ¿Cuáles son los factores laborales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Organización en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024?
- h.** ¿Cuáles son los factores laborales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar los factores personales e laborales relacionados con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma

1.4.2. Objetivos específicos

- a.** Identificar factores personales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar Individual, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma
- b.** Establecer los factores personales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Condiciones y Medio Ambiente, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma
- c.** Determinar los factores personales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Organización, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma
- d.** Definir los factores personales y laborales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma

- e. Identificar los factores laborales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar Individual, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma
- f. Identificar los factores laborales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Condiciones y Medio Ambiente, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma
- g. Establecer los factores laborales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Organización, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma
- h. Establecer los factores laborales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Teórica.

Esta investigación se realizó con el propósito de aportar al conocimiento existente en relación a la calidad de vida laboral del personal de enfermería, cuyos resultados sistematizados son una propuesta para implementar mejoras en las condiciones de trabajo buscando el bienestar, de manera que no se vulnere la salud física y psicosocial del personal de enfermería que directamente redundan en la calidad de atención de salud al usuario.

1.5.2. Justificación Práctica.

Esta investigación se realizó porque existía la necesidad de mejorar el ambiente laboral con el uso de horarios acorde a las necesidades laborales en el marco de los derechos legales vigentes del personal de enfermería. Con estos resultados se tuvo la posibilidad de proponer nuevos estudios en otras instituciones para comparar los factores que inciden en la calidad de vida laboral.

El aspecto práctico, proporciona información de los factores que generan un deterioro de las condiciones de trabajo el cual sirvió para proponer estrategias de intervención para mejorar las condiciones actuales de trabajo que vienen generando problemas de salud en el personal de enfermería.

1.5.3. Justificación Metodológica.

La elaboración y aplicación del método de investigación que se empleó es de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental cuyos datos pueden ser utilizados en otros estudios de investigación.

Finalmente, aporta instrumentos de recolección de datos como el cuestionario para medir los factores que deterioran la calidad de vida.

1.6. Limitaciones de la investigación

Limitante teórica:

Para esta investigación no se han encontrado estudios a nivel local.

Limitante temporal:

Esta investigación no tuvo limitaciones temporales debido a que se hizo un estudio previo de análisis de viabilidad y factibilidad y no tener contratiempos en su aplicación.

Limitante espacial:

No se ha encontrado limitaciones de carácter espacial, ya que por ser estudiantes tenemos la posibilidad abierta de realizar esta investigación en el establecimiento de salud mencionado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Montero, Y. et. al. (2020), en Cuba. Un estudio se realizó con el propósito de determinar si el personal de enfermería desempeña un papel fundamental en el funcionamiento de un centro de salud, especialmente en la atención hospitalaria. Los hallazgos revelaron que los riesgos psicosociales asociados con el trabajo de enfermería incluyen la mala organización laboral, la pérdida de identidad y autonomía, la necesidad de tener varios trabajos, la flexibilidad laboral, los turnos nocturnos y la sobrecarga de trabajo. Se concluyó que factores individuales como la autoestima y la vulnerabilidad, así como relaciones interpersonales relacionadas con riesgos físicos y el entorno organizacional, influyen en la calidad de vida en la práctica de la enfermería. (3)

Granero Lázaro A. (2017), España. El propósito de la investigación fue analizar la calidad de vida laboral de las enfermeras y proponer mejoras. Los resultados revelaron que la mayoría de las participantes eran enfermeras generalistas empleadas en centros mixtos o públicos, con contratos estables y jornadas laborales completas. Se encontró que las medidas de contención del gasto afectaron principalmente a las pérdidas salariales y al aumento de la presión asistencial, mientras que otros aspectos como la rotación laboral o la

pérdida de empleo tuvieron un impacto menor. Las enfermeras consideraron que la mejora de las condiciones de trabajo, incluyendo aspectos como el entorno laboral, la prevención de riesgos, el respeto, el reconocimiento y la conciliación, contribuirían a una mayor calidad de vida laboral. (4)

Parra D, et. al. (2020), en Chile, El objetivo de este estudio es analizar la calidad de vida laboral y proponer estrategias para mejorar el trabajo de los enfermeros que ejercen la docencia. En su investigación, Science y Enfermería identificaron diversas subcategorías dentro de la categoría de Calidad de vida, tales como Relaciones humanas favorables, Ambiente favorable, Bienestar - Satisfacción y Estrés. En cuanto a las Estrategias de mejora, se consideraron subcategorías que involucran tanto a la empresa como al trabajador. Los resultados indicaron que los enfermeros y enfermeras que enseñan ven comprometida su calidad de vida laboral debido a ciertos factores del entorno laboral, lo cual sugiere la necesidad de implementar medidas de mejora por parte de la empresa y del individuo. (5)

Nacional.

Yupanqui C. (2019), Lima. Objetivo: Se busca evaluar la calidad de vida laboral de los enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia del INEN. Según los resultados obtenidos, la mayoría de los profesionales de enfermería (71,7%) consideran que tienen una calidad de vida laboral aceptable. En cuanto a las distintas dimensiones de la calidad de vida laboral, se destaca que el 78,3% perciben una carga de trabajo media, el 73,3% sienten un apoyo directivo adecuado y el 56,7% experimentan una alta motivación intrínseca en su trabajo. (6)

Ávila L. (2021), Lima. El objetivo de este estudio fue identificar el nivel de satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral en enfermeras. Los resultados mostraron que la mayoría de las enfermeras encuestadas reportaron

tener una alta calidad de vida laboral, seguido de un porcentaje menor con calidad de vida media y baja. (7)

2.2. Bases teóricas – científicas

Factores laborales.

1. Factores personales.

Las características de la enfermería profesional están reflejadas en aspectos de su personalidad en relación con su entorno, incluyendo todas las condiciones que experimenta en relación con su entorno y la sociedad. De acuerdo con la teoría organizacional, los factores personales no representan un riesgo, sino que pueden volverse nocivos para el bienestar del individuo si se produce un desequilibrio en la relación con el trabajo o el entorno. Sin embargo, cuando hay equilibrio, estos factores pueden actuar como un agente mitigador del estrés y tener un impacto positivo en la calidad de vida laboral. Algunos de estos factores personales incluyen:

1.1. La edad:

Según la teoría organizacional, las personas mayores son más propensas a experimentar síndrome de Burnout debido a sus responsabilidades adicionales, aunque Atance (2007) sugiere que la edad no parece ser un factor determinante en su desarrollo. En cambio, señala que existe un período de sensibilización durante los primeros años de carrera profesional, donde el profesional es especialmente vulnerable al síndrome al enfrentar la transición de expectativas idealistas a la realidad de la práctica laboral, descubriendo que las recompensas no son tan satisfactorias como se esperaba inicialmente.

Según el Ministerio de Salud (2009), la adultez es la etapa de la vida humana que se conoce como la segunda, dividida en tres períodos: adulto joven (18-29 años), adulto de mediana edad (30-59 años) y adulto mayor (60 años en adelante). Durante la adultez, las personas

inician su carrera profesional y se adaptan al ambiente laboral, al mismo tiempo que sienten el deseo de formar una familia.

De esta manera, la edad, junto con otros factores como la pertenencia a grupos de género en el ámbito laboral, pueden influir en decisiones cruciales que impactan en la vida y en el desarrollo de relaciones más profundas, las cuales podrían desencadenar desequilibrios emocionales o dificultades en la adaptación a ciertas circunstancias.

En términos generales, estos estudios sugieren que a medida que una persona envejece, la tensión laboral tiende a disminuir, aunque solo la fatiga emocional parece aumentar con la edad. (10)

1.2. Sexo.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el término género se refiere a las características sociales de hombres y mujeres, mientras que el sexo se refiere a las características biológicas. Las personas nacen con un sexo determinado, pero aprenden a ser hombres y mujeres a través de la socialización.

La investigación sobre salud y género revela cómo las desigualdades impactan negativamente en la salud de las mujeres, las barreras que enfrentan para mantenerse saludables y cómo superar estos obstáculos. Según Albino, los hombres tienden a mostrar mayores niveles de agotamiento emocional y menores en realización personal en comparación con las mujeres.

Dentro de la teoría organizacional, se señala que las mujeres, especialmente aquellas que ejercen la enfermería y brindan atención directa, son consideradas el grupo más vulnerable debido a diversas razones, como la sobrecarga de trabajo que implica combinar la práctica profesional con las responsabilidades familiares, además de la

elección de ciertas especialidades que refuerzan el rol tradicional de la mujer.

Además, varios estudios han señalado que, en cuanto al género, las mujeres suelen obtener mayores puntuaciones en cansancio emocional y realización personal, mientras que los hombres se perciben más quemados por su trabajo. Por otro lado, algunos investigadores apuntan que los hombres suelen tener puntuaciones altas en despersonalización.

1.3. El Estado Civil.

Según el modelo de Leiter, se ha relacionado el Síndrome con mayor frecuencia en personas que no tienen una relación estable, sin embargo, se cree que las personas solteras experimentan más agotamiento emocional, tienen menos satisfacción personal y tienden a despersonalizarse más que aquellas que están casadas o en una relación estable.

Según la teoría organizacional, tener hijos puede hacer que las personas sean más resilientes ante el síndrome, ya que en general los padres suelen ser más maduros y estables. La implicación con la familia y los hijos les proporciona una mayor capacidad para enfrentar problemas personales y conflictos emocionales, además de brindarles apoyo familiar para ser más realistas.

Factores laborales.

1. Definición.

El concepto de trabajo se asemeja a la idea de "realizar" una actividad; además, se define como una actividad que modifica un objeto o una situación, beneficiando y transformando al trabajador en el proceso. Desde el enfoque sociológico, el trabajo se considera como una parte inherente de la condición humana.

2. La teoría del valor del trabajo.

En toda sociedad, se puede establecer que la producción genera bienes y servicios que son útiles para la sociedad, tales como alimentos, vestimenta, vivienda, así como servicios educativos, de salud y otros de carácter personal que son esenciales para la vida en comunidad. Estas actividades, junto con la división del trabajo, se consideran como aspectos fundamentales en la organización de la sociedad humana. Se destaca que el intercambio de diferentes tipos de trabajo se lleva a cabo a través del intercambio de mercancías.

El autor explica que el trabajo se refiere a la utilización de la fuerza laboral con habilidad, y destaca que el trabajador es dueño de su propia capacidad laboral.

3. Psicología del trabajo.

Según Alcover y sus colegas, la psicología laboral se centra en los aspectos individuales del empleado que influyen en su conducta en el trabajo. No obstante, como el trabajo es una actividad social, también se tienen en cuenta los factores del entorno laboral, como las interacciones con otras personas, la dinámica de los grupos de trabajo, la organización del trabajo, las decisiones de la dirección, y las influencias externas como los factores políticos, económicos, culturales, sociales y tecnológicos. Además, se consideran las normativas laborales que regulan todos los aspectos relacionados con el trabajo, los cuales están sujetos a cambios frecuentes.

El propósito inmediato es analizar, interpretar y anticipar los sucesos psicosociales en entornos de trabajo, así como evitar o resolver las dificultades que puedan surgir, con el fin último de potenciar el bienestar laboral de los empleados, la eficiencia y el rendimiento en el trabajo. (11)

4. Estructuración del trabajo: organización material, temporal y social.

Según el autor, se han propuesto diferentes sistemas y modelos para distribuir y organizar el trabajo, utilizando el término diseño del trabajo para explicar cómo se estructuran, se relacionan y se modifican los puestos, tareas y roles, así como el efecto que esto tiene en los individuos, grupos y organizaciones. También señala que los aspectos fundamentales del diseño del trabajo incluyen la organización física del trabajo como el centro de la actividad laboral y la organización temporal del trabajo, en la que el tiempo juega un papel crucial.

La primera parte se refiere a las responsabilidades y funciones dentro de un trabajo, mientras que la segunda destaca la importancia del tiempo en la planificación y realización de las tareas laborales, resaltando su valor como un recurso escaso. Por último, la tercera parte se centra en el trabajador como un individuo que cumple una función específica dentro de la organización, ocupando un puesto profesional o laboral determinado. (11)

El autor destaca la importancia del tiempo en la forma en que los empleados llevan a cabo sus labores, teniendo en cuenta el número de horas trabajadas, la rapidez con la que se completan las tareas, los plazos establecidos, las demandas del trabajo y las influencias temporales que afectan la realización de las actividades laborales. También considera la importancia de los horarios de trabajo y la habilidad para organizar y gestionar el tiempo de manera efectiva para cumplir con las responsabilidades laborales. (11)

5. Horarios de trabajo.

En su obra Alcover (11), se resalta la importancia de los horarios laborales dentro de los sistemas de gestión del tiempo de trabajo. Los horarios, los turnos y otras formas de organización del trabajo influyen en el comportamiento de los trabajadores en relación con aspectos temporales.

El autor destaca que la motivación de los individuos para alcanzar metas personales o satisfacer expectativas de producción es uno de los aspectos principales de los horarios laborales, para lo cual es necesario contar con habilidades y rutinas que les permitan llevar a cabo sus tareas de manera efectiva.

6. Clasificaciones y modalidades de horarios de trabajo.

Siguiendo con Alcover (11), se refiere a la organización del tiempo laboral como horarios de trabajo, contemplando diferentes conceptos como turno partido, turno continuo o formas de trabajo adaptable, los cuales serán explicados más adelante.

Jornada partida, La jornada laboral se divide en dos partes separadas por un periodo de descanso, generalmente se organiza en seis días de trabajo o cinco días con un día libre.

Jornada continua, Con la excepción de un breve descanso permitido por la ley.

Semana de trabajo reducido, Horario laboral en el cual se trabaja menos horas a la semana de las que establece la ley o el convenio colectivo, también llamado trabajo a tiempo parcial.

Semana de trabajo comprimida, Las horas de trabajo son largas, excediendo las ocho horas al día, pero limitándose a 35 horas por semana.

Turnos de trabajo, Un sistema de horario regular que suele constar de alrededor de ocho horas al día, ya sea de forma consecutiva o interrumpida. Estos turnos pueden ser establecidos de manera fija o rotativa con el propósito de cubrir la actividad laboral a lo largo de todo el día. Se establecen jornadas de siete u ocho horas de duración a lo largo de la semana e incluso durante todo el año. Los turnos más comunes suelen ser los de mañana, tarde y noche.

Los impactos generados por los horarios de trabajo rotativos se dividen en tres categorías: perturbaciones del ciclo de sueño, afectaciones en el bienestar físico y mental, y obstáculos en el ámbito familiar y social.

Horarios flexibles, Se refiere a los horarios flexibles en los cuales el empleado tiene la libertad de elegir su horario de trabajo, determinando sus horas de entrada y salida, los días de la semana en los que desea laborar, la duración variable de cada jornada y otros acuerdos que pueden ser coordinados de manera conjunta entre el trabajador y la empresa. (11)

El propósito de este horario flexible puede surgir tanto de la solicitud de los empleados para tener más autonomía en la combinación de sus responsabilidades laborales con su vida personal, así como de la necesidad de las empresas de adaptar la jornada laboral a fluctuaciones en la demanda de sus productos o servicios. Este tipo de horario es más adecuado para ser implementado en empresas de gran tamaño y en el sector público.

7. Bases legales: Trabajo de enfermería.

En el título I de la constitución política del Perú, que trata sobre la persona y la sociedad, en el capítulo II que se refiere a los derechos sociales y económicos, se establece en el artículo 22 que el trabajo es un compromiso y un derecho, es fundamental para el bienestar de la sociedad y un medio para que la persona se desarrolle. En el artículo 23 se menciona que el Estado tiene la responsabilidad de impulsar condiciones que favorezcan el progreso social y económico, especialmente a través de políticas que fomenten la creación de empleo productivo y la formación laboral.

El enfermero/a, en su rol dentro de la Ciencia de la Salud, colabora en la provisión de servicios de salud de manera científica, tecnológica y metódica, tanto en la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación

de la salud. Esto se lleva a cabo a través del cuidado de individuos, familias y comunidades, teniendo en cuenta el entorno social, cultural, económico, ambiental y político en el que se desenvuelven, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y alcanzar el bienestar de la población. (Ley 27669).

Algunos de los derechos considerados en la Ley de la enfermera(o) incluyen:

- a. Tener acceso a puestos de dirección y gerencia en igualdad de condiciones que otros profesionales de salud en instituciones públicas y privadas.
- b. Ocupar cargos acordes a la estructura de la carrera de enfermería.
- c. Disfrutar de un entorno laboral seguro y saludable para su bienestar físico, mental e integridad personal.
- d. Contar con los recursos materiales y equipamiento necesario para desempeñar sus funciones de manera segura y efectiva, garantizando la prestación de servicios de calidad.
- e. Realizarse exámenes médicos de salud preventiva cada seis meses, de forma obligatoria y cubiertos por el empleador.

8. Jornadas y Horarios de trabajo.

Según lo establecido en el artículo 25 de la Constitución política, la jornada laboral se limita a ocho horas al día o cuarenta y ocho horas a la semana como máximo. En el caso de horarios acumulativos o poco comunes, el promedio de horas trabajadas no puede exceder este límite. Los empleados tienen derecho a recibir un descanso remunerado semanal y anual, cuya regulación se determina a través de la legislación o acuerdos colectivos.

El capítulo II del reglamento de la Ley 23536 sobre trabajo y carrera de los profesionales de salud establece que la jornada regular de trabajo de los profesionales de salud es de 36 horas semanales, 150 horas al mes,

durante todo el año, incluyendo las guardias. Las guardias son programadas mensualmente por los superiores y aprobadas por el Director del Establecimiento, de forma rotativa y basada en las necesidades y la disponibilidad de personal. Las horas de guardia se suman a la jornada semanal de 36 horas. Se establece que aquellos trabajadores mayores de 50 años tienen derecho a ser exonerados de la guardia nocturna, y que el personal que realice una guardia nocturna de 12 horas deberá tener un descanso al día siguiente laborable. (artículo 19).

Las horas de trabajo de la enfermera(o) están establecidas en la Ley del Trabajo de la Enfermería N° 27669 y su reglamentación. Según el capítulo VI que menciona el artículo 17, la jornada laboral máxima es de treinta y seis (36) horas semanales o ciento cincuenta (150) horas mensuales, incluyendo guardias diurnas y nocturnas según el régimen laboral correspondiente. El descanso remunerado por días feriados se contabiliza dentro de la jornada laboral semanal o mensual, dependiendo del régimen laboral aplicable.

El artículo 18º del documento aborda los tiempos extra y los descansos pagados, indicando que cualquier trabajo realizado por encima de la jornada laboral establecida se considerará como horas extraordinarias, las cuales deben ser compensadas de acuerdo a la normativa. Asimismo, se establece que el trabajo en los días de descanso semanal y festivos sin un descanso sustitutorio en el mes siguiente dará derecho al personal de enfermería del sector público a recibir un pago adicional con un incremento del 100%.

Calidad de vida laboral

1. Definición.

En su investigación sobre calidad de vida laboral (CVL), Saguredo (2002) propone que este concepto se puede analizar desde dos enfoques

teórico-metodológicos principales: la calidad de vida en el entorno laboral y la perspectiva psicológica de la CVL.

En su análisis de CVL, Sagredo destaca la importancia de considerar tanto los aspectos objetivos como los subjetivos del entorno laboral. Los elementos objetivos se refieren a todos los componentes del ambiente de trabajo, su naturaleza y características, mientras que los aspectos subjetivos incluyen las percepciones y experiencias laborales individuales o colectivas que generan realidades laborales distintas dentro de una misma organización. Ante la diversidad de conceptos, el autor resume las definiciones de CVL de la siguiente manera:

Walton (1973) describe la CVL como un proceso que busca hacer más humano el ambiente laboral.

Según Katzell, Yankelovich Frein Ornati y Nash (1975), un alto nivel de CVL se logra cuando un empleado se siente positivo hacia su trabajo, está motivado para desempeñarse bien y permanecer en su puesto, y siente que hay un equilibrio entre su vida laboral y personal de acuerdo a sus valores.

En palabras de Suttle (1977), la CVL se refiere a la satisfacción de necesidades personales a través de la experiencia laboral en la organización.

Nadler y Lawler (1983) identificaron características clave de la forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones, centrándose en el impacto del trabajo en las personas y en la efectividad organizacional, así como en la participación en la resolución de problemas y la toma de decisiones organizacionales.

Delamotte y Takezawa (1984) señalaron que el conjunto de problemas laborales y sus contramedidas son determinantes importantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en sociedades en crecimiento económico.

Turcotte (1986) se refirió a la dinámica de la organización del trabajo como un medio para mantener y mejorar el bienestar psicológico del hombre, buscando una mayor congruencia con su vida en general.

Sun (1988) describe un proceso dinámico y continuo que busca aumentar la libertad de los empleados en el trabajo, mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio de organización planificadas para aumentar la producción y la satisfacción.

Fernández y Giménez (1988) se refieren al grado en que la actividad laboral de las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, con el fin de contribuir al desarrollo completo de los individuos como seres humanos.

Robbins (1989) define la CVL como el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados, desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales.

Munduate (1993) describe la CVL como un objetivo que implica mejorar la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos, pasando de un sistema de control a uno de participación. Se considera esta filosofía a las personas como un recurso valioso en el proceso de producción, en lugar de verlas simplemente como un costo.

Heskett y colaboradores (1994) sugieren que la calidad del entorno laboral influye en la satisfacción de los empleados, conocida como CVL. De acuerdo con De la Poza (1998), la CVL implica implementar cambios estratégicos para mejorar las organizaciones, la gestión y los puestos de trabajo, mediante el desarrollo de habilidades de los trabajadores y la creación de roles más gratificantes con mayor autonomía.

Por su parte, Fernández Ríos (1999) la define como el grado de satisfacción personal y profesional en el trabajo, influenciado por la dirección y gestión, las condiciones laborales, las compensaciones y el interés en las actividades realizadas.

Lau (2000) la describe como las condiciones laborales y el ambiente que favorecen la satisfacción de los empleados a través de recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal.

2. Orígenes de la Calidad de Vida Laboral.

Durante finales de los años 60 y principios de los 70, se llevaron a cabo una serie de conferencias por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD, motivadas por el fenómeno de la "alienación del trabajador" que estaba en boga en ese momento. Este fenómeno se visualizaba a través de las huelgas protagonizadas por la población activa mayoritariamente joven en la nueva planta de monta de la General Motors en Ohio.

Los participantes opinaron que el concepto abarcaba más que simplemente estar satisfecho con el trabajo, y que también implicaba aspectos como involucrarse en la toma de decisiones, incrementar la autonomía en las tareas diarias, y adaptar los puestos de trabajo y la estructura organizativa para fomentar el aprendizaje, el crecimiento profesional y una actitud positiva de compromiso y participación en el trabajo.

La calidad de vida laboral se puede definir como la motivación hacia el trabajo, la necesidad de equilibrar la vida personal y laboral, la satisfacción en el trabajo, la eficacia y productividad de la organización, las condiciones sociales y económicas del entorno, el bienestar físico, psicológico y social, las relaciones interpersonales, la participación del trabajador en la organización y la planificación de sus tareas, la autonomía y la toma de

decisiones sobre el trabajo, el desarrollo integral del trabajador, las estrategias de cambio para la optimización de la organización, la gestión de los recursos humanos, las condiciones y el ambiente laboral, y la consideración del trabajador como un recurso y no solo un costo para la empresa, según Hernández et al. (2017).

3. Dimensiones de la calidad de vida laboral.

Según el estudio realizado por Hernández y colaboradores en 2017, se evidencia que el CVL-HP (Calidad de Vida Laboral aplicado en hospitales públicos de México) es un instrumento psicométricamente adecuado y fiable, mostrando validez de contenido, criterio constructo y alta confiabilidad. Se identifican cuatro dimensiones claras y coherentes con la literatura científica.

1. Bienestar individual: Se resaltan elementos como la colaboración en grupo, los objetivos institucionales, el cuidado de las instalaciones, la evaluación imparcial, la comunicación constructiva, la interacción laboral, la formación continua, los logros individuales, el apoyo mutuo entre colegas, el crecimiento personal, el mantenimiento de espacios limpios, los planes de retiro, las responsabilidades claras y el rol laboral.
2. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: Las condiciones físicas, estabilidad laboral, disposición para trabajar, beneficios para los trabajadores, suministros de buena calidad, cansancio muscular, entorno laboral, contratos, habilidades técnicas, ambiente agradable, bienestar general y la presión en el trabajo.
3. Organización: Una comunicación eficaz, la libertad de expresión, la creatividad y la innovación, las posibilidades de promoción, el reconocimiento por parte de los superiores, el fomento del trabajo en equipo, la iniciativa en el ámbito laboral, la colaboración mutua, el interés en el trabajo, la disposición para brindar apoyo, la identificación

con la empresa, la capacitación al ingresar al puesto, manuales actualizados y el compromiso con la calidad del servicio.

4. Bienestar logrado a través del trabajo: Según Hernández et al., la percepción de la empresa, la incentivación del personal, la apreciación de los clientes, el nivel de vida de los empleados, la reputación laboral, la conciliación entre el trabajo y la vida personal, la compensación económica, el logro de objetivos, la interacción con colegas, la felicidad laboral, la importancia social, el ocio, los gestos de agradecimiento, la responsabilidad en el trabajo. (2017).

2.3. Definición de términos básicos

- **Factores Personales y Laborales:** Las cualidades personales y profesionales que influyen en el desempeño de los enfermeros están ligadas a la interacción entre el entorno laboral y las responsabilidades del trabajo, así como a las particularidades individuales de los empleados. Es importante considerar todos estos aspectos y demandas, incluyendo aquellos que están más allá del ámbito laboral, como la falta de control y apoyo social, el alto esfuerzo, las escasas recompensas y el excesivo compromiso, ya que pueden afectar la calidad de vida laboral.
- **Contrato de trabajo:** El contrato individual de trabajo consiste en el compromiso de una persona, llamada trabajador, de llevar a cabo tareas o servicios para otra persona, ya sea física o jurídica, denominada empleador, bajo su dirección y autoridad. A cambio, el empleador se compromete a pagar una remuneración específica. Existen diferentes tipos de contratos laborales.
- **Horas laborales efectivas:** El empleador asigna al trabajador un horario mensual de acuerdo con la Ley del Enfermero, el cual consiste en un total de 150 horas al mes.

- **Programación de turnos de trabajo:** Se refiere a la cantidad máxima de turnos de trabajo que se programan por mes en un servicio específico, los cuales pueden ser de diferentes duraciones y horarios, como turnos de 6 horas por la mañana, por la tarde, o de guardia diurna o nocturna, siempre y cuando no superen los 25 turnos en total.
- **Horas ordinarias:** La jornada laboral se compone del total de horas en las cuales el trabajador debe cumplir con sus tareas de manera efectiva, siguiendo las normas establecidas por la empresa.
- **Horas extraordinarias:** La jornada extraordinaria se refiere a aquella que va más allá de la jornada habitual permitida por ley o acordada previamente, las horas extras solo deben ser acordadas para atender situaciones urgentes o temporales en el ámbito de la prestación de servicios de salud, y requieren el consentimiento explícito del personal de enfermería o de salud. Estas horas adicionales pueden llevarse a cabo siempre que no pongan en riesgo la salud del trabajador, dependiendo de la naturaleza del servicio.
- **Trabajo remunerado adicional:** El enfermero tiene más de una ocupación remunerada, ya sea en el mismo lugar o en diferentes instituciones.
- **Edad:** Los primeros años de carrera profesional son especialmente difíciles para los profesionales, ya que es durante este periodo cuando se enfrentan a la realidad de su trabajo y descubren que las recompensas no son tan satisfactorias como esperaban.
- **Sexo:** Las mujeres son el sector más expuesto, debido a la variedad de responsabilidades que desempeñan, como su labor en el ámbito de la salud, su rol de madre y esposa, además de las decisiones relacionadas con sus áreas de trabajo que pueden extender su carga como mujeres.

- **El estado civil:** Está asociado con varios eventos psicosociales, incluyendo la percepción de la calidad de vida laboral, especialmente en aquellos que no tienen una pareja estable. Sin embargo, existen opiniones divergentes entre las personas solteras y las que están casadas o en una relación estable.
- **Número de hijos:** Tener hijos puede llevar a los profesionales de la salud que son padres a desarrollar una mayor madurez y estabilidad. La dedicación a la familia y a los hijos les brinda una mayor capacidad para enfrentar problemas personales y conflictos emocionales, además de ser más realistas con el apoyo de sus seres queridos. Por lo tanto, es posible que el cuidado de los hijos requiera más tiempo de la persona que trabaja, lo que puede influir en su percepción de calidad de vida laboral.
- **Calidad de vida laboral:** La Calidad de Vida Laboral en hospitales es un fenómeno complejo que surge de la interacción de los individuos con su entorno laboral y con los grupos formales e informales dentro de la organización en constante cambio.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Los factores personales e laborales presentan correlación estadística significativa con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma

2.4.2. Hipótesis específicas

- Los factores personales están relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar Individual en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.
- Los factores personales están relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Condiciones y medio ambiente en el

personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

- Los factores personales están relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Organización en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.
- Los factores personales están relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.
- Los factores laborales están relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar Individual en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.
- Los factores laborales están relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Condiciones y medio ambiente en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.
- Los factores laborales están relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Organización en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.
- Los factores laborales están relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

2.5. Identificación de variables

Variable Independiente

Factores

Variable dependiente

Calidad de vida laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES Y RANGO
Factores	Características personales y laborales vinculados al trabajo del personal profesional y no profesional de enfermería, relacionados con la interacción entre el medio ambiente, las condiciones y obligaciones de trabajo.	Características personales y laborales vinculados al trabajo del personal profesional y no profesional de enfermería	Personales	Edad	Años cumplidos
				Sexo	Masculino Femenino
				Estado civil	Soltero Casado Viudo Divorciado Conviviente
		Interacción entre el medio ambiente, las condiciones y obligaciones de trabajo, y las características individuales de los trabajadores	Laborales	Horas semanales de trabajo	36 horas
				Horas extraordinarias	Mensuales Quincenales Semanales
				Suspensión de días de franco	Muy frecuente Frecuente Poco frecuente
				Turnos de trabajo	Mañana Tarde Noche
				Tipo de contrato laboral	276 728 1024 Terceros
				Tiempo de servicios	Menos de 1 año De 1 a 3 años De 3 a 5 años De 5 a 10 años Más de 10 años
				Capacitación	Si No

				Trabajo remunerado adicional	Si No
Calidad de vida laboral	<p>CVL resultado de procesos psicosociales, fruto de la interacción de los individuos con su medio de trabajo, y de éstos con grupos formales e informales que forman parte activa del sistema organizacional en constante cambio</p>	<p>Aspectos como el trabajo en equipo, misión organizacional, mantenimiento, evaluación justa, retroalimentación, relación del trabajo, capacitación, logros personales, ayuda a compañeros, entre otros vinculados al desarrollo personal</p> <p>Son las condiciones físicas, estabilidad, disposición de trabajo, derecho habiente, insumos de calidad, fatiga muscular, condiciones ambientales, contratación, capacidad técnica, ambiente grato, salud general y otros vinculados al ámbito laboral.</p>	<p>Bienestar individual</p> <p>Condiciones y medio ambiente</p>	<p>Comunicación fluida entre el equipo de trabajo</p> <p>Identificación con la misión de su institución</p> <p>Mantenimiento de materiales biomédicos</p> <p>Considera que la Evaluación que recibió es justa</p> <p>Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo</p> <p>Ambiente de trabajo grato</p> <p>Jefe inmediato satisface las necesidades</p> <p>Jefe se interesa por resolver problemas</p> <p>Ayuda de compañeros</p> <p>Desarrollo personal en el trabajo</p> <p>Instalaciones limpias en el trabajo</p> <p>Tengo planes de jubilación</p> <p>Funciones definidas en mi trabajo</p> <p>Reconocimiento en mi puesto de trabajo</p> <p>Medio ambiente donde laboró</p> <p>Estabilidad laboral actualmente</p> <p>Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes</p> <p>Derecho habiente</p> <p>Calidad de insumos de calidad</p> <p>Fatiga muscular al concluir la jornada laboral</p> <p>Seguridad frente a contagios tóxicos</p> <p>Beneficios para mi condición laboral</p> <p>Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo</p> <p>Relación fluida entre equipos</p> <p>Mi salud general actualmente</p> <p>Presión laboral que percibo</p>	<p>Calidad de Vida Laboral</p> <p>Bajo: de 0 a 55 puntos</p> <p>Medio: de 56 a 110 puntos</p> <p>Alto: de 111 a 165 puntos</p>

		<p>Se refiere a la comunicación efectiva, libertad de expresión, creatividad e innovación, oportunidad de ascenso, reconocimiento del jefe, fomento de trabajo en equipo, entre otros vinculados a los procesos organizacionales.</p>	Organización	<p>Conflictos resueltos a través del dialogo</p> <p>Libertad de expresión sin temor a represalias</p> <p>Creatividad e innovación</p> <p>Oportunidad de ascenso</p> <p>Jefe estimula innovación</p> <p>Fomento de trabajo en equipo</p> <p>Motivación para ser proactivo en mi trabajo</p> <p>Colaboración que recibo por parte de mis compañeros</p> <p>Interés laboral por mi centro de trabajo</p> <p>Disposición de apoyo en mi centro de trabajo</p> <p>Pertenencia institucional</p> <p>Preparación e inducción al puesto</p> <p>Manuales actualizados</p> <p>Me identificó con mi servicio</p>	
		<p>Son la opinión de la organización, motivación laboral, reconocimiento de clientes, nivel de vida habilidades, imagen de trabajo, equilibrio laboral y personal, entre otros vinculados al trabajo.</p>		<p>Bienestar logrado a través del trabajo</p> <p>Identificación con la institución que trabajo</p> <p>Creatividad, innovación y motivación en el trabajo</p> <p>Reconocimiento de clientes</p> <p>Como percibo mi nivel de vida</p> <p>Uso de mis habilidades y potencialidades</p> <p>Posibilidad en el trabajo</p> <p>Equilibrio laboral y personal</p> <p>Remuneración para el puesto que desempeño</p> <p>Logro de metas laborales</p> <p>Relación con compañeros de trabajo</p> <p>Satisfacción en el trabajo</p> <p>Relevancia social dentro de mi trabajo</p> <p>Tiempo libre para compartir con mi familia</p> <p>Muestras de gratitud por parte de mi jefe</p> <p>Responsabilidad laboral</p>	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Se empleó el enfoque de investigación cuantitativa de tipo observacional en el estudio, ya que no se realizaron intervenciones ni se manipularon las variables. Según las variables de interés, el estudio fue de tipo relacional, centrado en los factores que influyen en la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

3.2. Nivel de investigación

El nivel utilizado es el relacional.

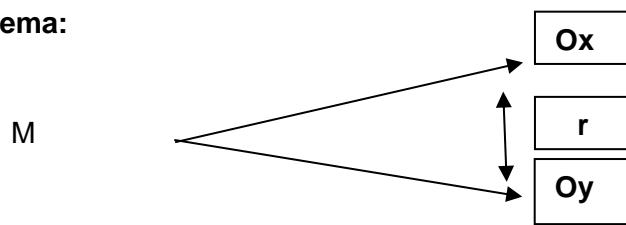
3.3. Métodos de investigación

Se empleó el enfoque hipotético-deductivo en este estudio, ya que se observó el fenómeno en cuestión, se planteó una hipótesis para explicarlo, se derivaron las consecuencias de dicha hipótesis y finalmente se verificó su veracidad mediante la comprobación de los resultados obtenidos.

3.4. Diseño de investigación

El análisis se basó en un diseño descriptivo correlacional, el cual se representa en el diagrama a continuación:

Esquema:



M: Muestra del personal de enfermería.

O1: Factores relacionados.

r: Correlación

O2: Calidad de vida laboral.

3.5. Población y muestra

Población.

En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, hay un total de 60 enfermeras en su plantilla de personal de enfermería.

Tamaño de la muestra.

Se llevó a cabo el cálculo para determinar el tamaño de la muestra utilizando la herramienta estadística SurveyMonkey, la cual arrojó un total de 60 unidades de análisis, que en este caso corresponden al personal de enfermería del lugar de estudio.

Tipo de muestreo.

Se empleó el método de selección aleatoria simple para el muestreo.

Criterios de Inclusión: Se incluyó en el estudio al personal de enfermería:

- Individuos de 18 a 60 años de edad, de cualquier género.
- Que trabajan en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.
- Que estaban dispuestos a dar su consentimiento informado por escrito.
- Que se encontraban realizando turnos dentro de su área de trabajo.

Criterios de Exclusión: Se excluyeron en el estudio al personal de enfermería:

- Evitar trabajar en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma
- Rechazar la firma del consentimiento informado.
- No estar de guardia en su servicio.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de investigación

- **Encuesta.**

Se utilizó el instrumento desarrollado por Hernández en 2017 para evaluar la Calidad de Vida laboral en Hospitales Públicos, validado en el Perú por Hurtado en el Hospital Sergio Bernales. Esta misma metodología se empleará para la recopilación de datos sobre los Factores del estudio.

- **Instrumentos de investigación**

Cuestionario estructurado sobre Calidad de Vida Laboral en Hospitales Públicos (CVL-HP).

El instrumento en cuestión consta de 55 preguntas de escala ordinal del 1 al 3, que abarcan cuatro dimensiones diferentes: bienestar individual, condiciones y medio ambiente, organización y bienestar obtenido a través del trabajo. Estas preguntas se agruparon en cuatro categorías: bienestar individual (14 preguntas), condiciones y medio ambiente (12 preguntas), organización (14 preguntas) y bienestar alcanzado a través del trabajo (15 preguntas). Cada dimensión tiene un puntaje total que se calcula sumando los puntajes de todas las preguntas incluidas en ella. La puntuación total de "Calidad de vida laboral" por individuo se obtiene sumando los puntajes de las cuatro dimensiones. Esta puntuación total puede variar entre 0 y 165 puntos y se clasifica en tres categorías: baja (0 a 55 puntos), media (56 a 110 puntos) y alta (111 a 165 puntos).

Cuestionario Ad hoc para la variable Factores.

Se diseñó un cuestionario especialmente para la investigación, el cual será evaluado por expertos en la materia, concretamente académicos especializados en el tema de estudio.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para recopilar la información necesaria, se llevó a cabo el siguiente proceso:

- Se solicitó permiso a la Unidad de Capacitación e Investigación del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma
- Una vez obtenida la autorización, se coordinó con el jefe del Departamento de Enfermería para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los empleados.
- Se realizó la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los empleados, siempre previa obtención del consentimiento informado.
- Se registraron los datos de acuerdo a los elementos especificados en los instrumentos de recolección de datos.

Para analizar los datos, se llevó a cabo los siguientes procedimientos:

- Se elaboró una matriz de variables y otra de datos siguiendo la codificación del paquete estadístico SPSS V25.
- Se realizaron los siguientes análisis estadísticos:
- Análisis Inferencial: Se emplearán pruebas no paramétricas y se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis. Se considerarán significativos los valores con $p < 0,05$.
- Presentación de datos: Se mostrarán los datos en tablas y figuras correspondientes a cada una de las variables estudiadas.

3.8. Tratamiento estadístico

En el procesamiento de la información, se plantearon las siguientes etapas:

- Revisión de los datos. Se llevó a cabo una evaluación crítica de los instrumentos de recolección de datos utilizados, con el objetivo de garantizar la calidad de los mismos y realizar las correcciones necesarias.
- Codificación de los datos. Durante la recolección de datos, se asignaron códigos numéricos a las respuestas esperadas en los instrumentos correspondientes, de acuerdo a las variables del estudio.
- Clasificación de los datos. Se realizó una organización de los datos de manera categórica, numérica u ordinal, según las variables del estudio.

3.9. Orientación ética filosófica y epistémica

Durante la investigación, se llevó a cabo la firma del consentimiento informado por parte de cada persona involucrada en el estudio, para que esté al tanto de los objetivos y propósitos del mismo. Esto garantiza que cada participante esté informado y consienta voluntariamente su participación en la investigación, teniendo la libertad de retirarse en cualquier momento si así lo desean.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Este estudio se ha realizado en el personal de enfermería que trabaja en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024., a quienes se les aplicó los instrumentos en los horarios permitidos por los encuestados. Y se obtuvo la información necesaria que a continuación se presenta:

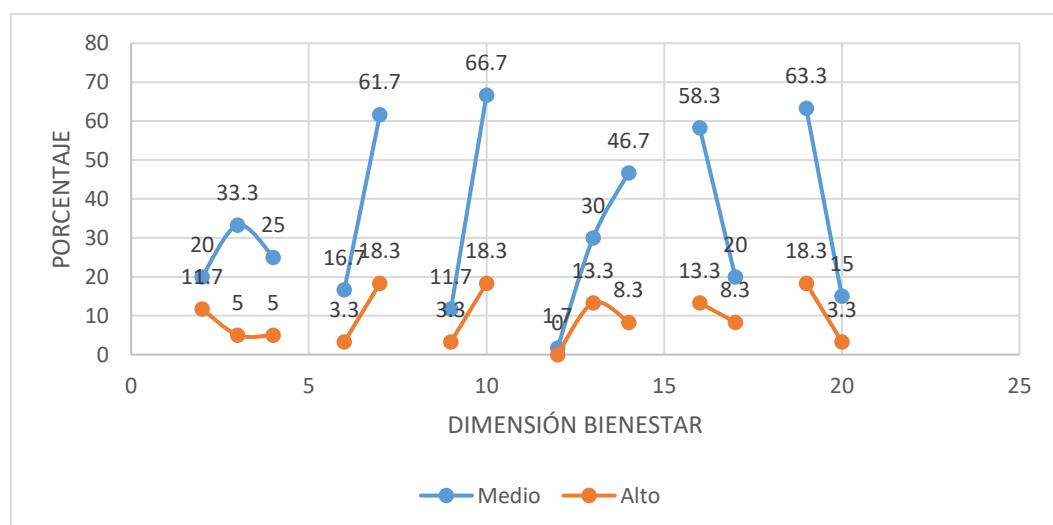
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 1 Factores personales relacionados con la dimensión bienestar individual en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Factores personales	Bienestar individual				Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Edad						
31 - 40 años	12	20,0	7	11,7	19	31,7
41 – 50 años	20	33,3	3	5,0	23	38,3
51 – 60 años	15	25,0	3	5,0	18	30,0
Sexo						
Masculino	10	16,7	2	3,3	12	20,0
Femenino	37	61,7	11	18,3	48	80,0
Estado civil						
Soltero	7	11,7	2	3,3	9	15,0
Casado	40	66,7	11	18,3	51	85,0
Nº hijos						
Ninguno	1	1,7	0	0,0	1	1,7
Uno	18	30,0	8	13,3	26	43,3
Más de dos	28	46,7	5	8,3	33	55,0
Tipo de familia						
Unida	35	58,3	8	13,3	43	71,7
Desunida	12	20,0	5	8,3	17	28,3
Religión						
Católico	38	63,3	11	18,3	49	81,7
Evangélico	9	15,0	2	3,3	11	18,3

FUENTE: Elaboración propia.

Gráfico 1 Factores personales relacionados con la dimensión bienestar individual en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.



Comentario:

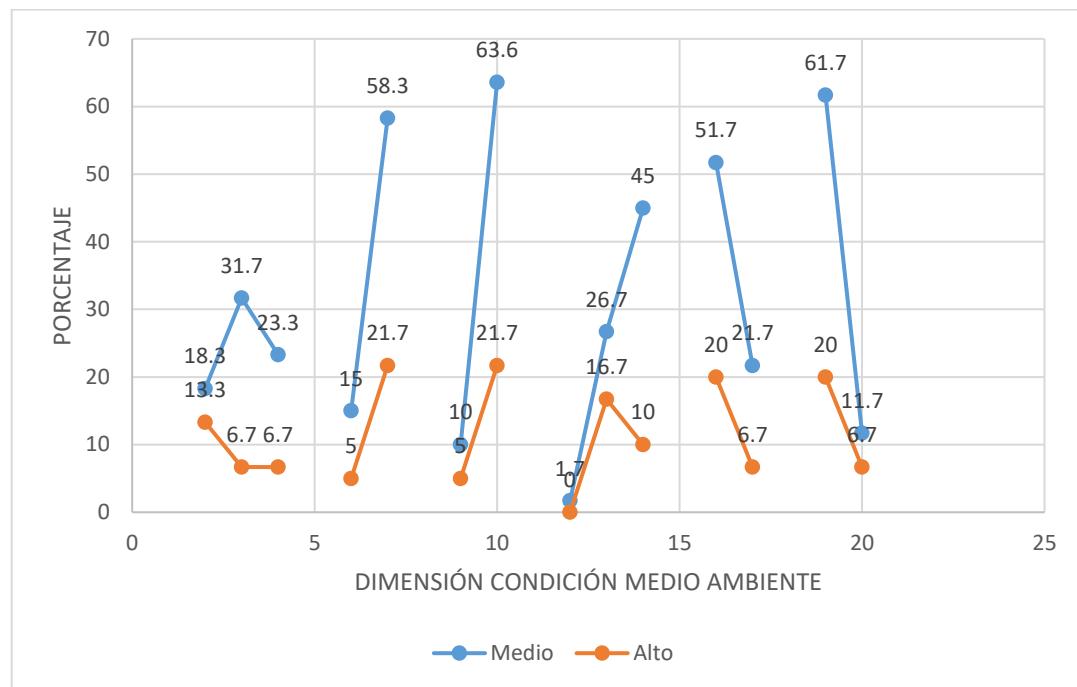
En la tabla se muestra los resultados de la dimensión bienestar individual según los factores personales del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. Los datos observados nos indican que el bienestar individual es medio en el personal de enfermería que tiene entre 41 a 50 años de edad; 33,3% son de sexo femenino el 61,7%, de estado civil casado; 66,7%, tienen más de dos hijos el 46,7%, tienen familia unida el 58,3%, y son de religión católica el 63,3%

Tabla 2 Factores personales relacionados con la dimensión condiciones y medio ambiente en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Factores personales	Condiciones y medio ambiente				Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Edad						
31 - 40 años	11	18,3	8	13,3	19	31,7
41 – 50 años	19	31,7	4	6,7	23	38,3
51 – 60 años	14	23,3	4	6,7	18	30,0
Sexo						
Masculino	9	15,0	3	5,0	12	20,0
Femenino	35	58,3	13	21,7	48	80,0
Estado civil						
Soltero	6	10,0	3	5,0	9	15,0
Casado	38	63,6	13	21,7	51	85,0
Nº hijos						
Ninguno	1	1,7	0	0,0	1	1,7
Uno	16	26,7	10	16,7	26	43,3
Más de dos	27	45,0	6	10,0	33	55,0
Tipo de familia						
Unida	31	51,7	12	20,0	43	71,7
Desunida	13	21,7	4	6,7	17	28,3
Religión						
Católico	37	61,7	12	20,0	49	81,7
Evangélico	7	11,7	4	6,7	11	18,3

FUENTE: Elaboración propia.

Gráfico 2 Factores personales relacionados con la dimensión condiciones y medio ambiente en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.



Comentario:

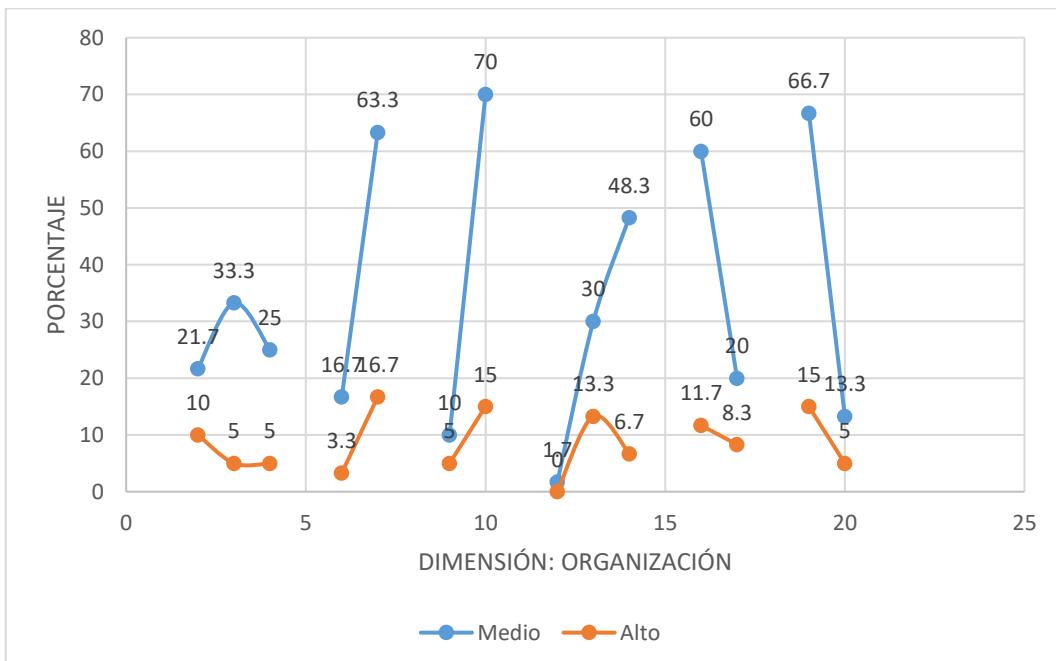
En la tabla se muestra los resultados de la dimensión condiciones y medio ambiente según los factores personales del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. Los datos observados nos indican que las condiciones y medio ambiente es medio en el personal de enfermería que tiene entre 41 a 50 años; 31,7% son de sexo femenino; 58,3%, de estado civil casado; 63,6%, tienen más de dos hijos el 45%, tienen familia unida el 51,7%, y son de religión católica el 61,7%.

Tabla 3 Factores personales relacionados con la dimensión organización en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Factores personales	Organización				Total	
	Medio	Alto	Nº	%	Nº	%
Edad						
31 - 40 años	13	21,7	6	10,0	19	31,7
41 – 50 años	20	33,3	3	5,0	23	38,3
51 – 60 años	15	25,0	3	5,0	18	30,0
Sexo						
Masculino	10	16,7	2	3,3	12	20,0
Femenino	38	63,3	10	16,7	48	80,0
Estado civil						
Soltero	6	10,0	3	5,0	9	15,0
Casado	42	70,0	9	15,0	51	85,0
Nº hijos						
Ninguno	1	1,7	0	0,0	1	1,7
Uno	18	30,0	8	13,3	26	43,3
Más de dos	29	48,3	4	6,7	33	55,0
Tipo de familia						
Unida	36	60,0	7	11,7	43	71,7
Desunida	12	20,0	5	8,3	17	28,3
Religión						
Católico	40	66,7	9	15,0	49	81,7
Evangélico	8	13,3	3	5,0	11	18,3

FUENTE: Elaboración propia.

Gráfico 3 Factores personales relacionados con la dimensión organización en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.



Comentario:

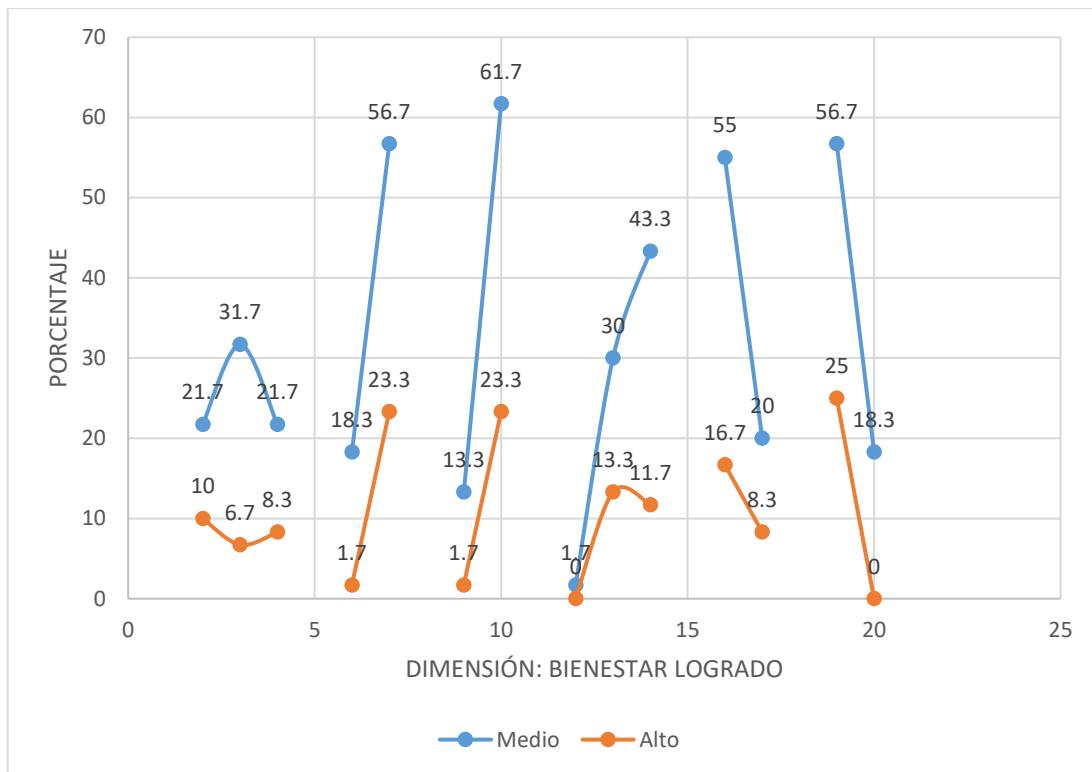
En la tabla se muestra los resultados de la dimensión organización según los factores personales del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. Los datos observados nos indican que la organización es medio en el personal de enfermería que tiene entre 41 a 50 años; 33,3% son de sexo femenino; 63,3%, de estado civil casado; 70%, tienen más de dos hijos el 48,3%, tienen familia unida el 60%, y son de religión católica el 66,7%

Tabla 4 Factores personales relacionados con la dimensión bienestar logrado en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Factores personales	Bienestar logrado				Total	
	Medio		Alto		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Edad						
31 - 40 años	13	21,7	6	10,0	19	31,7
41 – 50 años	19	31,7	4	6,7	23	38,3
51 – 60 años	13	21,7	5	8,3	18	30,0
Sexo						
Masculino	11	18,3	1	1,7	12	20,0
Femenino	34	56,7	14	23,3	48	80,0
Estado civil						
Soltero	8	13,3	1	1,7	9	15,0
Casado	37	61,7	14	23,3	51	85,0
Nº hijos						
Ninguno	1	1,7	0	0,0	1	1,7
Uno	18	30,0	8	13,3	26	43,3
Más de dos	26	43,3	7	11,7	33	55,0
Tipo de familia						
Unida	33	55,0	10	16,7	43	71,7
Desunida	12	20,0	5	8,3	17	28,3
Religión						
Católico	34	56,7	15	25,0	49	81,7
Evangélico	11	18,3	0	0,0	11	18,3

FUENTE: Elaboración propia.

Gráfico 4 Factores personales relacionados con la dimensión bienestar logrado en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.



Comentario:

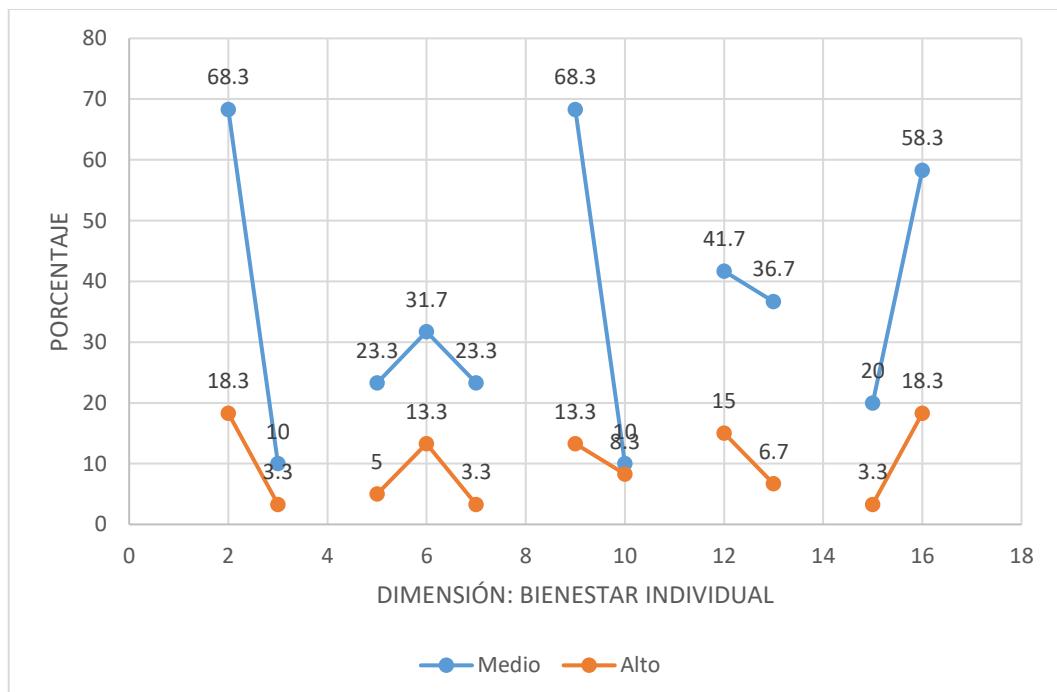
En la tabla se muestra los resultados de la dimensión bienestar logrado según los factores personales del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. Los datos observados nos indican que el bienestar logrado es medio en el personal de enfermería que tiene entre 41 a 50 años; 31,7% son de sexo femenino; 56,7%, de estado civil casado; 61,7%, tienen más de dos hijos el 43,3%, tienen familia unida el 55%, y son de religión católica el 56,7%.

Tabla 5 Factores laborales relacionados con el bienestar individual del personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Factores laborales	Bienestar individual					
	Medio	Alto	Total			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hrs de trabajo						
36 h. sem	41	68,3	11	18,3	52	86,7
Más de 36 h	6	10,0	2	3,3	8	13,3
Tipo contrato						
Ley 276	14	23,3	3	5,0	17	28,3
Ley 728	9	31,7	8	13,3	27	45,0
Ley 1024	14	23,3	2	3,3	16	26,7
Tiempo serv.						
1 – 5 años	41	68,3	8	13,3	49	81,7
6 -10 años	6	10,0	5	8,3	11	18,3
Capacitación						
Sí	25	41,7	9	15,0	34	56,7
No	22	36,7	4	6,7	26	43,3
Trabajo adicional						
Si	12	20,0	2	3,3	14	23,3
No	35	58,3	11	18,3	46	76,7

FUENTE: Elaboración propia.

Gráfico 5 Factores laborales relacionados con el bienestar individual del personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.



Comentario:

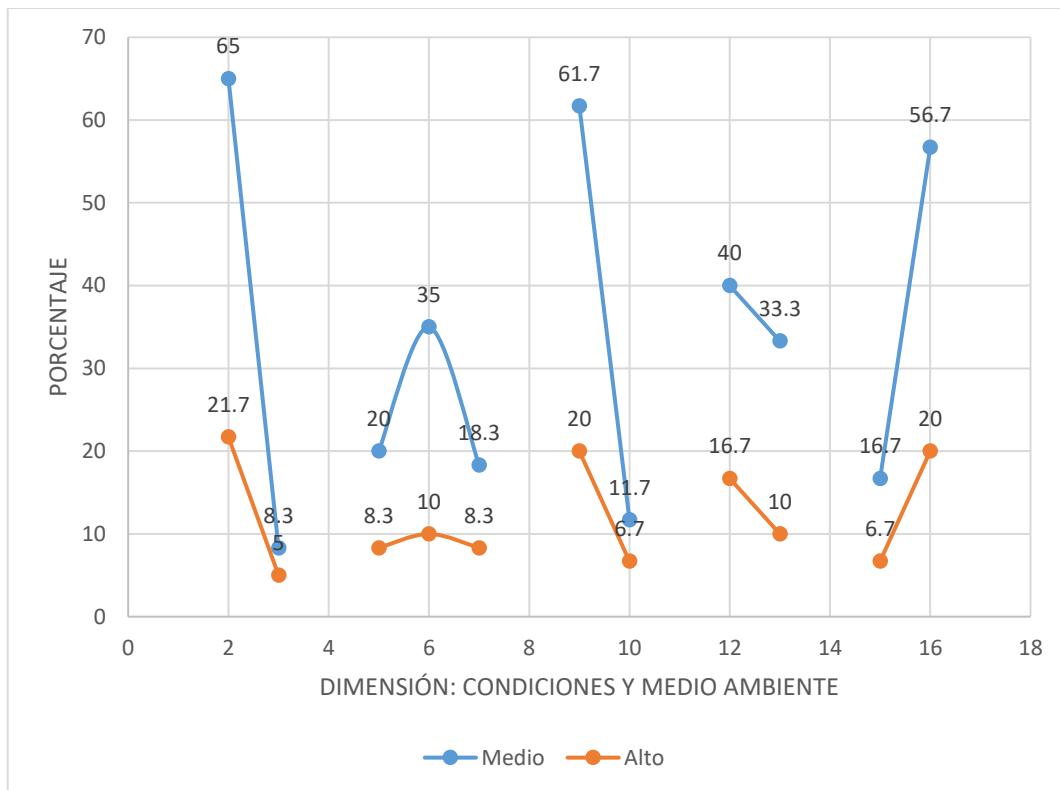
En la tabla se muestra los resultados de la dimensión bienestar individual según los factores laborales del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.. Los datos observados nos indican que el bienestar individual es medio en el personal de enfermería que labora 36 horas semanales; 68,3%, el tipo de contrato es según ley 728; 31,7%, con tiempo de servicio entre 1-5 años: 68,3%, reciben capacitación; 41,7%, y no realizan trabajo adicional el 58,3%.

Tabla 6 Factores laborales relacionados con el condiciones y medio ambiente en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024

Factores laborales	Condiciones y medio ambiente				Total	
	Medio		Alto		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hrs de trabajo						
36 h. sem	39	65,0	13	21,7	52	86,7
Más de 36 h	5	8,3	3	5,0	8	13,3
Tipo contrato						
Ley 276	12	20,0	5	8,3	17	28,3
Ley 728	21	35,0	6	10,0	27	45,0
Ley 1024	11	18,3	5	8,3	16	26,7
Tiempo serv.						
1 – 5 años	37	61,7	12	20,0	49	81,7
6 -10 año	7	11,7	4	6,7	11	18,3
Capacitación						
Sí	24	40,0	10	16,7	34	56,7
No	20	33,3	6	10,0	26	43,3
Trabajo adicional						
Si	10	16,7	4	6,7	14	23,3
No	34	56,7	12	20,0	46	76,7

FUENTE: Elaboración propia.

Gráfico 6 Factores laborales relacionados con el condiciones y medio ambiente en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.



Comentario:

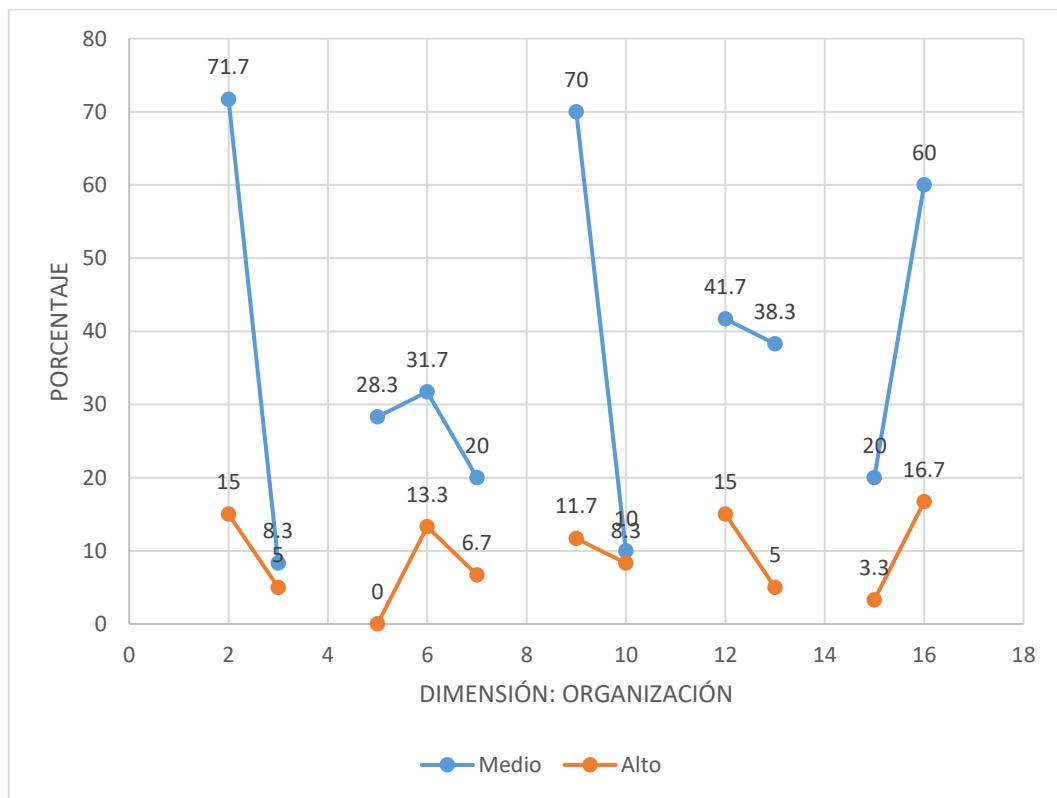
En la tabla se muestra los resultados de la dimensión condiciones y medio ambiente según los factores laborales del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. Los datos observados nos indican que las condiciones y medio ambiente es medio en el personal de enfermería que labora 36 horas semanales; 65%, el tipo de contrato es según ley 728; 35%, con tiempo de servicio entre 1-5 años: 61,7%, reciben capacitación; 40%, y no realizan trabajo adicional el 56,7%.

Tabla 7 Factores laborales relacionados con la Organización en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Factores laborales	Organización				Total	
	Medio	Alto	Nº	%	Nº	%
Hrs de trabajo						
36 h. sem		43	71,7		9	15,0
Más de 36 h		5	8,3		3	5,0
Tipo contrato						
Ley 276		17	28,3		0	0,0
Ley 728		19	31,7		8	13,3
Ley 1024		12	20,0		4	6,7
Tiempo serv.						
1 – 5 años		42	70,0		7	11,7
6 -10 año		6	10,0		5	8,3
Capacitación						
Sí		25	41,7		9	15,0
No		23	38,3		3	5,0
Trabajo adicional						
Si		12	20,0		2	3,3
No		36	60,0		10	16,7

FUENTE: Elaboración propia.

Gráfico 7 Factores laborales relacionados con la Organización en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.



Comentario:

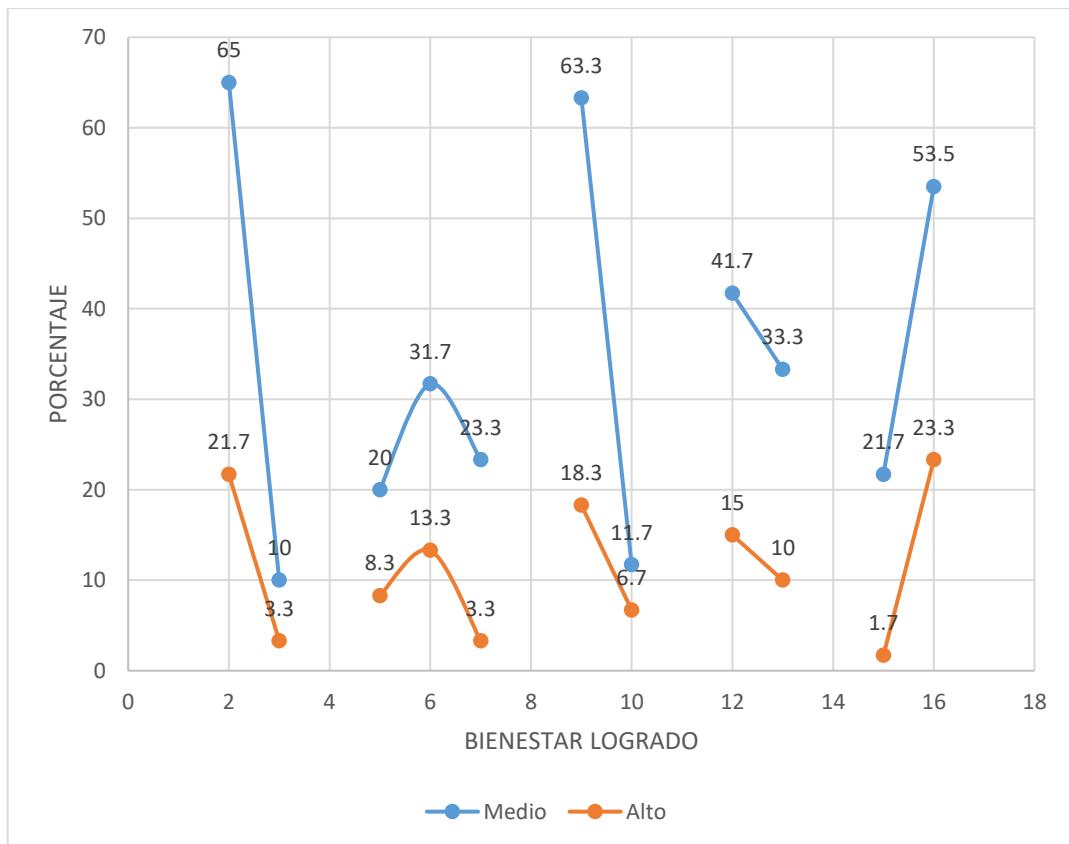
En la tabla se muestra los resultados de la dimensión organización según los factores laborales del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. Los datos observados nos indican que la organización es medio en el personal de enfermería que labora 36 horas semanales; 71,7%, el tipo de contrato es según ley 728; 31,7%, con tiempo de servicio entre 1-5 años: 70%, reciben capacitación; 41,7%, y no realizan trabajo adicional el 60%.

Tabla 8 Factores laborales relacionados con el bienestar logrado en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Factores laborales	Bienestar logrado				Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hrs de trabajo						
36 h. sem	39	65,0	13	21,7	52	86,7
Más de 36 h	6	10,0	2	3,3	8	13,3
Tipo contrato						
Ley 276	12	20,0	5	8,3	17	28,3
Ley 728	19	31,7	8	13,3	27	45,0
Ley 1024	14	23,3	2	3,3	16	26,7
Tiempo serv.						
1 – 5 años	38	63,3	11	18,3	49	81,7
6 -10 año	7	11,7	4	6,7	11	18,3
Capacitación						
Sí	25	41,7	9	15,0	34	56,7
No	20	33,3	6	10,0	26	43,3
Trabajo adicional						
Si	13	21,7	1	1,7	14	23,3
No	32	53,5	14	23,3	46	76,7

FUENTE: Elaboración propia.

Gráfico 8 Factores laborales relacionados con el bienestar logrado en el personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.



Comentario:

En la tabla se muestra los resultados de la dimensión bienestar logrado según los factores laborales del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. Los datos observados nos indican que el bienestar logrado es medio en el personal de enfermería que labora 36 horas semanales; 65%, el tipo de contrato es según ley 728; 31,7%, con tiempo de servicio entre 1-5 años: 63,3%, reciben capacitación; 41,7%, y no realizan trabajo adicional el 53,5%.

4.3. Prueba de hipótesis

Tabla 9 Correlaciones

			Correlaciones							
			Bienestar individual	Edad	Sexo	Estado civil	Número de hijos	Tipo de familia	Religión	
Rho de Spearman	Bienestar individual	Coefficiente de correlación	1,000	-,196	,061	-,006	-,163	,118	-,040	
		Sig. (bilateral)	.	,133	,645	,966	,214	,368	,761	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Edad	Coefficiente de correlación	-,196	1,00 0	,042	-,009	,129	-,222	,229	
		Sig. (bilateral)	,133	.	,749	,948	,325	,088	,079	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Sexo	Coefficiente de correlación	,061	,042	1,000	-,210	-,286*	,129	-,302*	
		Sig. (bilateral)	,645	,749	.	,107	,027	,324	,019	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Estado civil	Coefficiente de correlación	-,006	-,009	-,210	1,000	,172	-,357**	-,163	
		Sig. (bilateral)	,966	,948	,107	.	,188	,005	,214	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Número de hijos	Coefficiente de correlación	-,163	,129	-,286*	,172	1,000	-,016	,003	
		Sig. (bilateral)	,214	,325	,027	,188	.	,903	,983	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Tipo de familia	Coefficiente de correlación	,118	-,222	,129	-,357**	-,016	1,000	,180	
		Sig. (bilateral)	,368	,088	,324	,005	,903	.	,169	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Religión	Coefficiente de correlación	-,040	,229	-,302*	-,163	,003	,180	1,000	
		Sig. (bilateral)	,761	,079	,019	,214	,983	,169	.	
		N	60	60	60	60	60	60	60	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Ha: Los factores personales están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Bienestar Individual en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Ho: Los factores personales no están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Bienestar Individual en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Decisión Estadística

Se establece que existe relación entre las variables asociadas aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 10 Correlaciones

			Correlaciones							
			Medio ambiente	Edad	Sexo	Estado civil	Número de hijos	Tipo de familia	Religión	
Rho de Spearman	Medio ambiente	Coeficiente de correlación	1,000	-,180	,019	-,063	-,198	-,045	,104	
		Sig. (bilateral)	.	,168	,886	,631	,129	,735	,430	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Edad	Coeficiente de correlación	-,180	1,000	,042	-,009	,129	-,222	,229	
		Sig. (bilateral)	,168	.	,749	,948	,325	,088	,079	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Sexo	Coeficiente de correlación	,019	,042	1,000	-,210	-,286*	,129	-,302*	
		Sig. (bilateral)	,886	,749	.	,107	,027	,324	,019	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Estado civil	Coeficiente de correlación	-,063	-,009	-,210	1,000	,172	-,357**	-,163	
		Sig. (bilateral)	,631	,948	,107	.	,188	,005	,214	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Número De hijos	Coeficiente de correlación	-,198	,129	-,286*	,172	1,000	-,016	,003	
		Sig. (bilateral)	,129	,325	,027	,188	.	,903	,983	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Tipo de familia	Coeficiente de correlación	-,045	-,222	,129	-,357**	-,016	1,000	,180	
		Sig. (bilateral)	,735	,088	,324	,005	,903	.	,169	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Religión	Coeficiente de correlación	,104	,229	-,302*	-,163	,003	,180	1,000	
		Sig. (bilateral)	,430	,079	,019	,214	,983	,169	.	
		N	60	60	60	60	60	60	60	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Ha: Los factores personales están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Condiciones y medio ambiente en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Ho: Los factores personales no están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Condiciones y medio ambiente en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Decisión Estadística

Se establece que existe relación entre las variables asociadas aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 11 Correlaciones

			Correlaciones							
			Organización	Edad	Sexo	Estado civil	Número de hijos	Tipo de familia	Religión	
Rho de Spearman	Organizaci ón	Coeficiente de correlación	1,000	-,150	,042	-,140	-,205	,148	,086	
		Sig. (bilateral)	.	,254	,752	,286	,116	,259	,513	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Edad	Coeficiente de correlación	-,150	1,00 0	,042	-,009	,129	-,222	,229	
		Sig. (bilateral)	,254	.	,749	,948	,325	,088	,079	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Sexo	Coeficiente de correlación	,042	,042	1,00 0	-,210	-,286*	,129	-,302*	
		Sig. (bilateral)	,752	,749	.	,107	,027	,324	,019	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Estado civil	Coeficiente de correlación	-,140	-,009	-,210	1,000	,172	-,357**	-,163	
		Sig. (bilateral)	,286	,948	,107	.	,188	,005	,214	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Número De hijos	Coeficiente de correlación	-,205	,129	-	,172	1,000	-,016	,003	
		Sig. (bilateral)	,116	,325	,027	,188	.	,903	,983	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Tipo De familia	Coeficiente de correlación	,148	-,222	,129	-,357**	-,016	1,000	,180	
		Sig. (bilateral)	,259	,088	,324	,005	,903	.	,169	
		N	60	60	60	60	60	60	60	
	Religión	Coeficiente de correlación	,086	,229	-	-,163	,003	,180	1,000	
		Sig. (bilateral)	,513	,079	,019	,214	,983	,169	.	
		N	60	60	60	60	60	60	60	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Ha: Los factores personales están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Organización en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Ho: Los factores personales no están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Organización en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Decisión Estadística

Se establece que existe relación entre las variables asociadas aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 12 Correlaciones

			Correlaciones						
			Bienestar logrado	Edad	Sexo	Estado civil	Número de hijos	Tipo de familia	Religión
Rho de Spearman	Bienestar logrado	Coeficiente de correlación	1,000	-,038	,192	,135	-,086	,064	-,274*
		Sig. (bilateral)	.	,774	,141	,305	,514	,627	,034
		N	60	60	60	60	60	60	60
	Edad	Coeficiente de correlación	-,038	1,000	,042	-,009	,129	-,222	,229
		Sig. (bilateral)	,774	.	,749	,948	,325	,088	,079
		N	60	60	60	60	60	60	60
	Sexo	Coeficiente de correlación	,192	,042	1,000	-,210	-,286*	,129	-,302*
		Sig. (bilateral)	,141	,749	.	,107	,027	,324	,019
		N	60	60	60	60	60	60	60
	Estado civil	Coeficiente de correlación	,135	-,009	-,210	1,000	,172	-,357**	-,163
		Sig. (bilateral)	,305	,948	,107	.	,188	,005	,214
		N	60	60	60	60	60	60	60
	Número De hijos	Coeficiente de correlación	-,086	,129	-	,172	1,000	-,016	,003
		Sig. (bilateral)	,514	,325	,027	,188	.	,903	,983
		N	60	60	60	60	60	60	60
	Tipo de familia	Coeficiente de correlación	,064	-,222	,129	-,357**	-,016	1,000	,180
		Sig. (bilateral)	,627	,088	,324	,005	,903	.	,169
		N	60	60	60	60	60	60	60
	Religión	Coeficiente de correlación	-,274*	,229	-	-,163	,003	,180	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	,079	,019	,214	,983	,169	.
		N	60	60	60	60	60	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Ha: Los factores personales están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Ho: Los factores personales no están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Decisión Estadística

Se establece que existe relación entre las variables asociadas aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 13 Correlaciones

Correlaciones								
			Bienestar individual	Horas trabajo semanal	Tipo contrato	Tiempo servicio	Capacitación	Trabajo adicional
Rho de Spearman	Bienestar individual	Coeficiente de correlación	1,000	,032	-,041	,274*	-,133	,099
		Sig. (bilateral)	.	,810	,754	,034	,310	,452
		N	60	60	60	60	60	60
	Horas trabajo semanal	Coeficiente de correlación	,032	1,000	,208	,068	,449**	,216
		Sig. (bilateral)	,810	.	,110	,608	,000	,097
		N	60	60	60	60	60	60
	Tipo contrato	Coeficiente de correlación	-,041	,208	1,000	-,279*	,246	,039
		Sig. (bilateral)	,754	,110	.	,031	,058	,767
		N	60	60	60	60	60	60
	Tiempo servicio	Coeficiente de correlación	,274*	,068	-,279*	1,000	-,067	,261*
		Sig. (bilateral)	,034	,608	,031	.	,613	,044
		N	60	60	60	60	60	60
	Capacitación	Coeficiente de correlación	-,133	,449**	,246	-,067	1,000	,085
		Sig. (bilateral)	,310	,000	,058	,613	.	,519
		N	60	60	60	60	60	60
	Trabajo adicional	Coeficiente de correlación	,099	,216	,039	,261*	,085	1,000
		Sig. (bilateral)	,452	,097	,767	,044	,519	.
		N	60	60	60	60	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

H_a: Los factores laborales están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Bienestar Individual en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

H_o: Los factores laborales no están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Bienestar Individual en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Decisión Estadística

Se establece que existe relación entre las variables asociadas aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 14 Correlaciones

			Correlaciones					
			Condición y medio ambiente	Horas trabajo semanal	Tipo contrato	Tiempo servicio	Capacitación	Trabajo adicional
Rho de Spearman	Condición y medio ambiente	Coeficiente de correlación	1,000	,096	,013	,104	-,071	-,024
		Sig. (bilateral)	.	,465	,922	,430	,590	,857
		N	60	60	60	60	60	60
	Horas trabajo semanal	Coeficiente de correlación	,096	1,000	,208	,068	,449**	,216
		Sig. (bilateral)	,465	.	,110	,608	,000	,097
		N	60	60	60	60	60	60
	Tipo contrato	Coeficiente de correlación	,013	,208	1,000	-,279*	,246	,039
		Sig. (bilateral)	,922	,110	.	,031	,058	,767
		N	60	60	60	60	60	60
	Tiempo servicio	Coeficiente de correlación	,104	,068	-,279*	1,000	-,067	,261*
		Sig. (bilateral)	,430	,608	,031	.	,613	,044
		N	60	60	60	60	60	60
	Capacitación	Coeficiente de correlación	-,071	,449**	,246	-,067	1,000	,085
		Sig. (bilateral)	,590	,000	,058	,613	.	,519
		N	60	60	60	60	60	60
	Trabajo adicional	Coeficiente de correlación	-,024	,216	,039	,261*	,085	1,000
		Sig. (bilateral)	,857	,097	,767	,044	,519	.
		N	60	60	60	60	60	60

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ha: Los factores laborales están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Condiciones y medio ambiente en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Ho: Los factores laborales no están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Condiciones y medio ambiente en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Decisión Estadística

Se establece que existe relación entre las variables asociadas aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 15 Correlaciones

Correlaciones								
			Organizaci ón	Horas trabajo semanal	Tipo contrato	Tiempo servicio	Capacita ción	Trabajo adicional
Rho de Spearman	Organiz ación	Coeficiente de correlación	1,000	,172	,238	,302*	-,185	,079
		Sig. (bilateral)	.	,190	,067	,019	,157	,549
		N	60	60	60	60	60	60
	Horas trabajo semanal	Coeficiente de correlación	,172	1,000	,208	,068	,449**	,216
		Sig. (bilateral)	,190	.	,110	,608	,000	,097
		N	60	60	60	60	60	60
	Tipo contrato	Coeficiente de correlación	,238	,208	1,000	-,279*	,246	,039
		Sig. (bilateral)	,067	,110	.	,031	,058	,767
		N	60	60	60	60	60	60
	Tiempo servicio	Coeficiente de correlación	,302*	,068	-,279*	1,000	-,067	,261*
		Sig. (bilateral)	,019	,608	,031	.	,613	,044
		N	60	60	60	60	60	60
	Capacita ción	Coeficiente de correlación	-,185	,449**	,246	-,067	1,000	,085
		Sig. (bilateral)	,157	,000	,058	,613	.	,519
		N	60	60	60	60	60	60
	Trabajo adicional	Coeficiente de correlación	,079	,216	,039	,261*	,085	1,000
		Sig. (bilateral)	,549	,097	,767	,044	,519	.
		N	60	60	60	60	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Ha: Los factores laborales están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Organización en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Ho: Los factores laborales no están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Organización en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Decisión Estadística

Se establece que existe relación entre las variables asociadas aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Tabla 16 Correlaciones

			Correlaciones						
			Bienestar logrado	Horas trabajo semanal	Tipo contrato	Tiempo servicio	Capacitación	Trabajo adicional	
Rho de Spearman	Bienestar logrado	Coeficiente de correlación	1,000	,000	-,142	,124	-,039	,228	
		Sig. (bilateral)	.	1,000	,279	,344	,768	,080	
		N	60	60	60	60	60	60	
	Horas trabajo semanal	Coeficiente de correlación	,000	1,000	,208	,068	,449**	,216	
		Sig. (bilateral)	1,000	.	,110	,608	,000	,097	
		N	60	60	60	60	60	60	
	Tipo contrato	Coeficiente de correlación	-,142	,208	1,000	-,279*	,246	,039	
		Sig. (bilateral)	,279	,110	.	,031	,058	,767	
		N	60	60	60	60	60	60	
	Tiempo servicio	Coeficiente de correlación	,124	,068	-,279*	1,000	-,067	,261	
		Sig. (bilateral)	,344	,608	,031	.	,613	,044	
		N	60	60	60	60	60	60	
	Capacitación	Coeficiente de correlación	-,039	,449**	,246	-,067	1,000	,085	
		Sig. (bilateral)	,768	,000	,058	,613	.	,519	
		N	60	60	60	60	60	60	
	Trabajo adicional	Coeficiente de correlación	,228	,216	,039	,261*	,085	1,000	
		Sig. (bilateral)	,080	,097	,767	,044	,519	.	
		N	60	60	60	60	60	60	

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ha: Los factores laborales están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Ho: Los factores laborales no están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.

Decisión Estadística

Se establece que existe relación entre las variables asociadas aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

4.4. Discusión de resultados

Esta investigación se realizó con la finalidad de establecer la relación entre los factores personales y laborales con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. Este estudio generó nuevos conocimientos que servirá de fuente a otras investigaciones respecto a las condiciones laborales del personal de enfermería del hospital en mención.

Se concluye que El bienestar individual es medio en el personal de enfermería que tiene entre 41 a 50 años de edad; 33,3% son de sexo femenino el 61,7%, de estado civil casado; 66,7%, tienen más de dos hijos el 46,7%, tienen familia unida el 58,3%, y son de religión católica el 63,3%.

Y en cuanto a los factores laborales; el bienestar individual es medio en el personal de enfermería que labora 36 horas semanales; 68,3%, el tipo de contrato es según ley 728; 31,7%, con tiempo de servicio entre 1-5 años: 68,3%, reciben capacitación; 41,7%, y no realizan trabajo adicional el 58,3%. Al respecto se cita el estudio efectuado por: Montero, Y. et. al. (2020), en Cuba donde señala que el personal de enfermería representa un grupo de trabajo crucial para el funcionamiento de un centro de salud y de forma particular en la asistencia hospitalaria, los resultados de la revisión evidenciaron entre los factores de riesgo psicosocial relacionados con la labor de enfermería a la inadecuada organización del trabajo, pérdida de identidad y autonomía, flexibilización laboral, horario nocturno y sobrecarga de trabajo; concluyendo que estaban involucrados en la calidad de vida para el ejercicio de la enfermería, factores individuales vinculados a la autoestima y vulnerabilidad, así como relaciones interpersonales ligadas a riesgos físicos y con el clima organizacional". Al respecto se puede concluir que existe cierto grado de relación en los resultados encontrados en este estudio.

Las condiciones y medio ambiente son medio en el personal de enfermería que tiene entre 41 a 50 años; 31,7% son de sexo femenino; 58,3%, de estado civil casado; 63,6%, tienen más de dos hijos el 45%, tienen familia unida el 51,7%, y son de religión católica el 61,7%. Y que las condiciones y medio ambiente son medio en el personal de enfermería que labora 36 horas semanales; 65%, el tipo de contrato es según ley 728; 35%, con tiempo de servicio entre 1-5 años: 61,7%, reciben capacitación; 40%, y no realizan trabajo adicional el 56,7%. Según estudios efectuados por: Fernández A, et. al., en España en su estudio muestran que la tasa de respuesta fue alta, los enfermeros percibieron una baja calidad de vida profesional, la calidad de vida profesional se correlaciona con el Apoyo directivo y la Motivación intrínseca, aunque no se asocia con la Carga de Trabajo, la edad es la variable sociodemográfica que influye en cómo perciben su calidad de vida profesional los enfermeros de urgencias; concluyendo que si se mejora el Apoyo directivo, la percepción de la calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería que trabajan en urgencias aumentaría". Frente a este resultado se pude tipificar que el hecho de haber encontrado datos de niveles medio no exime de riesgos de la calidad de vida laboral en nuestro medio.

La organización es medio en el personal de enfermería que tiene entre 41 a 50 años; 33,3% son de sexo femenino; 63,3%, de estado civil casado; 70%, tienen más de dos hijos el 48,3%, tienen familia unida el 60%, y son de religión católica el 66,7%, y que la organización es medio en el personal de enfermería que labora 36 horas semanales; 71,7%, el tipo de contrato es según ley 728; 31,7%, con tiempo de servicio entre 1-5 años: 70%, reciben capacitación; 41,7%, y no realizan trabajo adicional el 60%. Según Fuentes, N. (2019), Puno, sus resultados fueron que el 61,11% de los enfermeros en el hospital de Puno presentan buena calidad de vida laboral, a diferencia de los del hospital de Tacna con un 58,33% regular calidad de vida laboral; en cuanto a satisfacción

laboral los enfermeros de hospital de Puno perciben satisfacción buena con 60,81%, mientras en el hospital de Tacna el 57,58% regular; referente a las relaciones interpersonales en los hospitales de Puno y Tacna son buenas con un 55,56% y 52,78%, respectivamente; mientras que un 41,61% percibe buena autoestima en ambos hospitales; referente al ambiente laboral, el 50.00% de los enfermeros del hospital de Puno califican como regular y en Tacna un 44,44% como malo; y en el aspecto personal en ambos hospitales son regulares con un 47,22%; concluyendo que la calidad de vida laboral de los enfermeros en el hospital de Puno es buena y en Tacna es regular". Aunque las cifras y formas de medición de esta investigación difieren con el aplicado en el estudio se puede establecer que existe correlación con lo encontrado en el hospital de Tarma.

El bienestar logrado es medio en el personal de enfermería que tiene entre 41 a 50 años; 31,7% son de sexo femenino; 56,7%, de estado civil casado; 61,7%, tienen más de dos hijos el 43,3%, tienen familia unida el 55%, y son de religión católica el 56,7%. El bienestar logrado es medio en el personal de enfermería que labora 36 horas semanales; 65%, el tipo de contrato es según ley 728; 31,7%, con tiempo de servicio entre 1-5 años: 63,3%, reciben capacitación; 41,7%, y no realizan trabajo adicional el 53,5%. Según Saguredo (2002) en su estudio de análisis crítico sobre calidad de vida laboral (CVL) plantea el concepto bajo dos grandes perspectivas teórico - metodológicas; la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica. En su abordaje sobre CVL, Saguredo pone mayor énfasis en los aspectos objetivos y subjetivos del entorno de trabajo considerando como objetivo a todos los elementos que componen el medio ambiente de trabajo, su naturaleza y características de las condiciones de trabajo y en la subjetiva contempla al conjunto de percepciones y experiencias laborales que de manera individual o colectiva originan realidades laborales diferentes dentro de una misma organización.

CONCLUSIONES

1. El bienestar individual es medio en el personal de enfermería que tiene entre 41 a 50 años de edad; 33,3% son de sexo femenino el 61,7%, de estado civil casado; 66,7%, tienen más de dos hijos el 46,7%, tienen familia unida el 58,3%, y son de religión católica el 63,3%
2. Las condiciones y medio ambiente son medio en el personal de enfermería que tiene entre 41 a 50 años; 31,7% son de sexo femenino; 58,3%, de estado civil casado; 63,6%, tienen más de dos hijos el 45%, tienen familia unida el 51,7%, y son de religión católica el 61,7%.
3. La organización es medio en el personal de enfermería que tiene entre 41 a 50 años; 33,3% son de sexo femenino; 63,3%, de estado civil casado; 70%, tienen más de dos hijos el 48,3%, tienen familia unida el 60%, y son de religión católica el 66,7%
4. El bienestar logrado es medio en el personal de enfermería que tiene entre 41 a 50 años; 31,7% son de sexo femenino; 56,7%, de estado civil casado; 61,7%, tienen más de dos hijos el 43,3%, tienen familia unida el 55%, y son de religión católica el 56,7%.
5. El bienestar individual es medio en el personal de enfermería que labora 36 horas semanales; 68,3%, el tipo de contrato es según ley 728; 31,7%, con tiempo de servicio entre 1-5 años: 68,3%, reciben capacitación; 41,7%, y no realizan trabajo adicional el 58,3%.
6. Las condiciones y medio ambiente son medio en el personal de enfermería que labora 36 horas semanales; 65%, el tipo de contrato es según ley 728; 35%, con tiempo de servicio entre 1-5 años: 61,7%, reciben capacitación; 40%, y no realizan trabajo adicional el 56,7%.
7. La organización es medio en el personal de enfermería que labora 36 horas semanales; 71,7%, el tipo de contrato es según ley 728; 31,7%, con tiempo de

servicio entre 1-5 años: 70%, reciben capacitación; 41,7%, y no realizan trabajo adicional el 60%.

8. El bienestar logrado es medio en el personal de enfermería que labora 36 horas semanales; 65%, el tipo de contrato es según ley 728; 31,7%, con tiempo de servicio entre 1-5 años: 63,3%, reciben capacitación; 41,7%, y no realizan trabajo adicional el 53,5%.

RECOMENDACIONES

1. Para las autoridades del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024., en base a esta investigación, y frente a los resultados obtenidos sobre los factores personales y laborales lo más importante es aplicar políticas administrativas justas y equitativas y enfocar el desarrollo del talento humano de manera innovadora como parte de la práctica del liderazgo transformacional, para una mejor calidad de trabajo y calidad de vida laboral.
2. Las jefas de las unidades de internamiento del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024., deben generar comunicación asertiva y promover la formación altamente calificada del personal con el fin de mejorar la formación, la calidad de vida laboral del personal de enfermería.
3. Promover condiciones laborales adecuadas con el objetivo de mantener al personal de salud protegidos, motivados y valorados en todo momento, fortaleciendo su compromiso con el trabajo para una mejor calidad de atención a los usuarios.
4. Fomentar la formación del personal de enfermería por el trabajo en equipo, mejorar la sensibilización con el fin de mejorar la calidad de trabajo y de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍCAS

1. Colegio de Enfermeros del Perú. (2015). "Normas de Gestión de la Calidad del Cuidado Enfermero". N° 366-15 CN/CEP Lima - Perú; 2015 p. 65.
2. World Health Organization. Constitution Of The World Health Organization. In: Basic Documents [Internet]. 45 editions. OMS; 2006. Available from: https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf
3. Montero Vizcaíno Y, Vizcaíno Alonso M, Montero Vizcaíno Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n2/1561-3046-mil-49-02-e369.pdf>.
4. Granero Lázaro A. Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora Tesis Doctoral. Barcelona: Universitat de Barcelona, 2017[acceso: 15/01/2019]. Disponible en: Disponible en: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
5. Parra-Giordano, Denisse, Felli, Vanda Andrés, Saldías Fernández, María Angélica, Pinto-Gallegülllos, Daniela, & Soto Malabriga, Patricia. (2020). Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. Ciencia y enfermería, 26, 17. Epub 16 de noviembre de 2020. <https://dx.doi.org/10.29393/ce26-9cvdv50009>.
6. Yupanqui C. (2019). Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN – 2019. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería. Universidad Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3040>.
7. Ávila Tordecilla, Lila Marcela, Cyr Barona, Kryzzia Ortiz Campo, Jennyfer Eliana Reyes Rueda, Brigitte Rocío Vargas Pineda, Sara Melissa 2019 Calidad de vida laboral en tiempos de pandemia debido al covid-19, <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2268>
8. Martínez T. Factores personales en los profesionales en enfermería. Perú. Págs.

145- 149. 2005

9. Perú. Ministerio de Salud. Resolución de modificación de grupos objetivos N°538-2009/MINSA. Lima, Perú. 14 de agosto de 2009.
10. Tello D. El Burnout. Lima- Perú. 2002 [en línea]. Revista electrónica. Publicado el 23 de enero de 2003. Visitado el 25 de agosto de 2012.
11. **Alcover**, de la Hera, Carlos María, et al. Introducción a la psicología del trabajo (2a. ed.), McGraw-Hill España, 2015.
12. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2007). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. P. 1. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>.
13. Donaire, María Esther Verdugo, Marcela Villar, Susana. (2011). Consecuencias de la sobrecarga horaria en la práctica de enfermería del personal que cumple con doble función laboral en el hospital de malargüe, periodo 2009- 2010. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5919/donaire-maria.pdf.
14. Tayde González Ayala M, López García M. (2019). Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/5791
15. Mazuecos Gomez F. (2019). Valores Sociales y Calidad de Vida Profesional de Enfermeas. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-EducacFjmazuecos/MAZUECOS_GOMEZ_Francisco_Javier_Tesis.pdf.
16. Torres Simón J. (2019). Conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal de enfermería en el siglo XXI. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6892525>.
17. Mejía Solano P, Murga L. (2019). Sobre carga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Cárdenas Novillo A. (2019). Prevalencia y características asociadas a la

- sobrecarga del cuidador en centros geriátricos de Morona Santiago, septiembre
2018 - septiembre 2019.
<https://dspace.ucacue.edu.ec/bitstream/ucacue/8776/1/9BT2019-MTI256.pdf>
19. Parra-Giordano D, Andrés Felli V, Saldías Fernández M, Pinto-Galleguillos D, Soto Malabriga P. (2020). Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532020000100212.
20. Abouzeid, Ghada Khali, López Montesinos, Ma José, Martínez Alarcon, Laura. (2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetConsecuenciasDeLosFactoresPsicosocialesEnLaCalidad-7586467.pdf>.
21. Adanaqué Castillo J, Reynoso Valdez A. (2020). Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3026>.
22. Nieto Joaquin. (2014). Enfermedades laborales, una pandemia que requiere prevención.
<http://gesdoc.isciii.es/gesdoccontroller?action=download&id=05/08/2014-f9474abd69>.
23. Serra L. (2013). Trabajo en turnos, privación de sueño y sus consecuencias clínicas y médico.
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=e4d1e08e-891e-4007-a129-1105ea74d786%40sessionmgr103>.
24. Casado Pineda E. (2021). Una Sanidad Pública en cuidados intensivos.
<https://www.redaccionmedica.com/opinion/elenas-casado-pineda-6896/una-sanidadpublica-en-cuidados-intensivos-7903>.
25. Oplalla Batres. (2021). Enfermería se reúne para celebrar la profesión "de cuidar y ser cuidados".

[https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/enfermeria-reune-celebrar-profesion-cuidar-ser-cuidados--6292.](https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/enfermeria-reune-celebrar-profesion-cuidar-ser-cuidados--6292)

26. Joaquin Navajas A. (2003). De la calidad de vida laboral a la gestión de la calidad, una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5431/jna1de1.pdf?sequence=1>
27. Real Pérez G, Hassan Marrero N, Regueira Lezcano M, Antonio Hidalgo Avila A. (2018). Valoración de los regímenes de trabajo y descanso. caso de estudio: Varadero (Cuba).
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=17&sid=63c684d8-81df-4a06-9897-28710cd67beb%40sessionmgr103>.
28. Nivela Icaza J, Vera Márquez C, Jiménez Rendón E, Carrasco Echeverria G, Terranova Borja G. (2020). Calidad de vida en el trabajo: un modelo integral.
<https://elibro.net/es/ereader/upla/151743>.
29. Fernández Araque A, Clotilde Jiménez E, Casado del Olmo M. (2007). Calidad De Vida Profesional de Los Profesionales de Enfermería en Atención Primaria de Soria. <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.pdf>.
30. Reyes Robles P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7146/Reyes_rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
31. Vallejo-Peña A. (2020). Flexibilidad horaria, horas reales trabajadas y productividad laboral en el sur de europa.
http://www.revistario.org/index.php/revista_rio/article/view/346/294.
32. Huerta Riveros Patricia C, Pedraja Rejas Liliana M, Contreras Espinoza Sergio E, Almodóvar Martínez P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales.
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/DialnetCalidadDeVidaLaboralYSuInfluenciaSobreLosResultados-4113705.pdf>.

33. Gómez Vélez M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburra-Colombia. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-CalidadDeVidaLaboralEnEmpleadosTemporalesDelValleD-3437740.pdf.
34. Martínez Buelvas L, Oviedo-Trespalacios O, Luna Amaya C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>.
35. García Rubiano M, Forero Aponte C. (2015). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/979-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3193-1-10-20160410.pdf.
36. Suescún-Carrero S, Sarmiento G, Álvarez L, Lugo M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v22n1/v22n1a03.pdf>.
37. Pando Moreno M, González Baltazar R, Aranda Beltrán C, Elizalde Núñez F. (2017). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81759538007/html/index.html>
38. Peñarrieta-de Córdova I, Santiago-Abregú S, Krederdt-Araujo S1, Guevara- Morote G, Carhuapoma-Acosta M, Chávez-Flores E. (2014). Validación del instrumento: “Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO, en enfermería del primer nivel de atención. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2562.Texto%20del%20art%C3%ADculo-5813-1-10-20151006.pdf.
39. Jesús Cremades Puerto J, Maciá Soler L, López Montesinos M, Pedraz Marcos A, González Chorda V. (2017). Una nueva aportación de clasificar factores estresantes que afectan a los profesionales de enfermería. <https://www.scielo.br/j/rvae/a/vhgRdW77fbTW4ZbQyLk7HsJ/?format=pdf&lang=es>.
40. Campusano Machahuay M, Huamán Rosales M. (2018). Perú efectos de la

sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2050/especialidad%20-20Magaly%20Mirella%20Huaman%20Rosales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

41. Patiño M. (2006). El recurso humano de enfermería.
<http://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/156/153>.
42. Hernández Vicente I, Lumbrieras Guzman M, Mendez Hernandez P, Rojas Lima E, Cervantes Rodriguez MyJFC. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en Hospitales Públicos de Tlaxcala, Salud Pública. [Online]; 2017 [cited 2018 diciembre 8. Available from: <http://dx.doi.org/10.2114917758>.
43. Santiago Abregú, S. (2018). Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad, 2015. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/9128>.
44. Fuentes Cañi N. (2019). Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en los Hospitales Manuel Núñez Butrón de Puno e Hipólito Unanue de Tacna, 2018. Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10870>.
45. Alarcón Condori Y, Astuñague Gonzales, J. (2018). Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería”, Hospital Goyeneche. Arequipa -2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Tesis para optar el Titulo de Licenciadas en Enfermería. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5134>.
46. Álvarez Cochapari, I. (2020). Calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el servicio de ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57045>.
47. De Cássia de Marchi Barcellos Dalri R, Almeida da Silva L, Aida Maria Oliveira Cruz Mendes A, do Carmo Cruz Robazzi M. (2014). Carga horaria de trabajo de los

- enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés.
https://www.scielo.br/pdf/rlae/v22n6/es_0104-1169-rlae-22-06-00959.pdf.
48. Pérez-Zapata D, Zurita R. (2014). Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en chile. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-CalidadDeVidaLaboralEnTrabajadoresDeSaludPublicaEn-4945412.pdf.
 49. Montero Vizcaíno, Yoalmis Yaquelin, Vizcaíno Alonso, María del Carmen, & Montero Vizcaíno, Yuleimis. (2020). Factors involved in the quality of work life for nursing practice. Revista Cubana de Medicina Militar, 49(2), e369. Epub 01 de junio de 2020. Recuperado en 15 de septiembre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572020000200014&lng=es&tlang=en.
 50. Zavala, María Olga Quintana; Klinj, Tatiana Paravic; Carrillo, Katia Lorena Saenz (2016). Quality of life in the workplace for nursing staff at public healthcare institutions. Revista Latino-americana de Enfermagem, 24: e2713. doi:10.1590/1518-8345.1149.2713.
 51. Fernández Araque A, Cuairán Sola M, Curberlo Rodríguez R. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. Enfermería Global. Abr 2016[acceso: 15/04/2017]; 15(2):376-85. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/235781/192521>.
 52. Zalazar S, Estelrich J. (2014). Sobrecarga horaria. Facultad de ciencias Médicas, Escuela de Enfermería, Tesis para optar título de Licenciatura en Enfermería, Universidad del Cuyo. https://videlarivero.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8821/zalazar-susana-estela.pdf.
 53. Hernández, R., Fernández, C., Batptista, P., Metodología de la Investigación. 6ta ed. México. McGraw Hill. 2014.
 54. World Health Organization. Mental Health [Internet]. Press Centre. 2019 [cited 2021 Jun 27]. Available from: <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>

55. Global Health Data Exchange. Global Burden of Disease Results Tool [Internet]. Institute for Health Metrics and Evaluation. 2019 [cited 2021 Jun 27]. Available from: <http://ghdx.healthdata.org/gbd-results-tool>
56. Kohn R. La Brecha de Tratamiento en la Región de las Américas [Internet]. Washington D.C.; 2013 [cited 2021 Jun 27]. Available from: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=documentos-nivel-regional-7363&alias=23177-brecha-tratamiento-americas-177&Itemid=270&lang=es
57. Dirección General de Salud de las Personas. (2003). Normas técnicas de estándares de calidad para Hospitales e Institutos Especializados. Talleres de Formulación del Programa de Gestión de la Calidad [Internet]. 2003; 68. Available from: http://www.minsa.gob.pe/dgsp/observatorio/documentos/seg_pac/EstandarHosp2003.pdf.

ANEXOS

Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO
FACTORES PERSONALES Y LABORALES

I. Factores personales

1. Edad en años
 1. 23 - 30 años
 2. 31 - 40 años
 3. 41 – 50 años
 4. 51 – 60 años
 5. 61 a más años
2. Sexo
 1. Masculino ()
 2. Femenino ()
3. Estado civil
 - Soltero ()
 - Casado ()
 - Viudo ()
 - Divorciado ()
3. Número de hijos
 - Ninguno ()
 - Uno ()
 - Más de dos ()
4. Tipo de Familia
 - Unida ()
 - Desunida ()
5. Religión
 - Católico ()
 - Evangélico ()
 - Otros ()

II. Factores laborales.

6. Horas semanales de trabajo: 36 horas
7. Horas extraordinarias
 - Mensuales:
 - Quincenales.....
 - Semanales.....
8. Suspensión de días de franco:
 - Muy frecuente ()
 - Frecuente ()
 - Poco frecuente ()
9. Tipo de contrato laboral
 - 276 ()
 - 728 ()
 - 1024 ()
 - Terceros ()
10. Tiempo de servicios
 - Menos de 1 año ()
 - De 1 a 3 años ()
 - De 3 a 5 años ()
 - De 5 a 10 años ()
 - Mas de 10 años ()
11. Capacitación
 - Si ()

12. No ()
Trabajo remunerado adicional
Si ()
No ()

ENCUESTA: CALIDAD DE VIDA LABORAL

Estimado participante, habiendo dado su consentimiento de participar en el proyecto, la investigadora del proyecto: **“Factores relacionados con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.”** guardará la confidencialidad de la información, y los hallazgos serán utilizados con fines de investigación, no perjudicando en lo absoluto.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente, antes de iniciar la encuesta, marque con una X en su respuesta.

Marque con un aspa (X) en los cuadros, según crea conveniente considerando los siguientes ítems.		Baja	Media	Alta
Calidad de vida laboral				
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3
BIENESTAR INDIVIDUAL	La comunicación es fluida entre el equipo de trabajo en el servicio.			
	Hay identificación con la misión de su institución			
	Hacen mantenimiento de materiales biomédicos			
	Considera que la Evaluación que recibió es justa			
	Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo			
	Ambiente de trabajo grato			
	Jefe inmediato satisface las necesidades			
	Jefe se interesa por resolver problemas			
	Ayuda de compañeros			
	Desarrollo personal en el trabajo			
	Instalaciones limpias en el trabajo			
	Tengo planes de jubilación			
	Funciones definidas en mi trabajo			
	Reconocimiento en mi puesto de trabajo			

CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE	Medio ambiente donde laboró			
	Estabilidad laboral actualmente			
	Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes			
	Derecho habiente			
	Calidad de insumos de calidad			
	Fatiga muscular al concluir la jornada laboral			
	Seguridad frente a contagios tóxicos			
	Beneficios para mi condición laboral			
	Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo			
	Relación fluida entre equipos			
	Mi salud general actualmente			
	Presión laboral que percibo			

	Conflictos resueltos a través del dialogo			
	Libertad de expresión sin temor a represalias			
	Creatividad e innovación			
	Oportunidad de ascenso			
	Jefe estimula innovación			
	Fomento de trabajo en equipo			
	Motivación para ser proactivo en mi trabajo			
	Colaboración que recibo por parte de mis compañeros			
	Interés laboral por mi centro de trabajo			
	Disposición de apoyo en mi centro de trabajo			
	Pertenencia institucional			
	Preparación e inducción al puesto			
	Manuales actualizados			
	Me identificó con mi servicio			
BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	Identificación con la institución que trabajo			
	Creatividad, innovación y motivación en el trabajo			
	Reconocimiento de clientes			
	Como percibo mi nivel de vida			
	Uso de mis habilidades y potencialidades			
	Posibilidad en el trabajo			
	Equilibrio laboral y personal			
	Remuneración para el puesto que desempeño			
	Logro de metas institucionales			
	Relación con compañeros de trabajo			
	Satisfacción en el trabajo			
	Relevancia social dentro de mi trabajo			
	Tiempo libre para compartir con mi familia			
	Muestras de gratitud por parte de mi jefe			
	Responsabilidad laboral			

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
<p>Problema general ¿Cuáles son los factores relacionados con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024???</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los factores personales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar Individual, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024? de Tarma? • ¿Cuáles son los factores personales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Condiciones y Medio Ambiente, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024? • ¿Cuáles son los factores personales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Organización, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024? • ¿Cuáles son los factores personales e laborales relacionados con la calidad de vida laboral según la 	<p>Objetivo general Determinar los factores personales e laborales relacionados con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar factores personales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar Individual, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. • Establecer los factores personales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Condiciones y Medio Ambiente, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. • Determinar los factores personales relacionados con la calidad de vida laboral según la dimensión Organización, en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. • Definir los factores personales e laborales relacionados con la calidad de vida laboral según la 	<p>Hipótesis general Los factores personales e laborales presentan correlación estadística significativa con la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los factores personales están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Bienestar Individual en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. • Los factores personales están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Condiciones y medio ambiente en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. • Los factores personales están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Organización en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. • Los factores personales están relacionados con la calidad de vida laboral en la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2024. 	<p>Variable 1 Factores</p> <p>Variable 2 Calidad de vida laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Factores personales • Factores laborales <ul style="list-style-type: none"> • Bienestar individual • Condiciones y medio ambiente • Organización • Bienestar logrado a través del trabajo.

