

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE ENFERMERIA**



**NIVEL DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y CONDICIONES
LABORALES DEL ENFERMERO, DEL HOSPITAL MARÍA
AUXILIADORA, 2018**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ENFERMERIA**

**TESIS PRESENTADA POR:
BACH. SARA LISBETH NUÑEZ CHÁVEZ**

**ASESOR:
Dr. EDGAR ALVIZURI GÓMEZ**

LIMA - PERÚ

2018

Dedicatoria

A mi querida familia que me dio su apoyo incondicional, que me formaron en valores y que me motivaron a seguir creciendo y forjándome metas cada día.

Agradecimiento

A Dios por haberme iluminado en el transcurso de mi vida profesional y poder alcanzar mi meta, a mi familia que son mi mayor fortaleza y todos mis maestros que con su sapiencia transmitieron sus conocimientos.

Resumen

El presente trabajo cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el nivel de calidad de vida profesional y condiciones laborales del enfermero del Hospital María Auxiliadora. Este trabajo fue descriptivo-correlacional, corte transversal, la población fue 394 y la muestra 195. Para el recojo de la información se usó el cuestionario, para la calidad de vida profesional, la confiabilidad fue 0,869 y condiciones laborales fue 0,917. Resultados: la calidad de vida profesional, nivel bajo en 160 (82,1%), en sus dimensiones: dimensión social, nivel bajo 159 (81,5%); en el ambiente físico, en el nivel bajo 144 (73,8%) y el ambiente psicológico nivel bajo 169 (86,7%); en las condiciones laborales inadecuado 168 (86,2%). Se concluye que el nivel de percepción de la calidad de vida se relaciona de manera directa significativa con las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el presente año lectivo 2018, según el coeficiente Rho de Spearman = .790. Recomendamos implementar a través del director del hospital, estrategias y programas de mejora continua que ayude a las mejoras en las condiciones laborales que las políticas de estado no tienen en cuenta.

Palabras clave: Entorno Físico, Fuerza Laboral, Contexto Social, Situación Laboral, Ejercicio Profesional.

Abstract

The present work whose general objective was to determine the relationship that exists between the levels of quality of professional life and working conditions of the nurse of the María Auxiliadora Hospital. This work was descriptive-correlational, cross-sectional, the population was 394 and the sample 195. For the collection of information the questionnaire was used, for professional quality of life, the reliability was 0.869 and working conditions was 0.917. Results: professional quality of life, low level in 160 (82.1%), in its dimensions: social dimension, low level 159 (81.5%); in the physical environment, in the low level 144 (73.8%) and the psychological environment low level 169 (86.7%); in inadequate working conditions 168 (86.2%). It is concluded that the level of perception of quality of life is directly related to the working conditions of the nurses of the María Auxiliadora Hospital, in the current school year 2018, according to the Spearman's Rho coefficient = .790. We recommend implementing, through the hospital director, strategies and continuous improvement programs that help improve working conditions that state policies do not take into account.

Keywords: Physical Environment, Workforce, Social Context, Labor Situation, Professional Exercise

Índice

	Pag.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figura	x
Introducción	xii
CAPÍTULO I.	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Definición del problema	4
1.3. Objetivos de la investigación objetivo general	5
1.4. Finalidad e importancia	5
CAPÍTULO II	8
FUNDAMENTOS TEÓRICOS	
2.1. Bases teóricas	8
2.1.1. Nivel de calidad de vida	8
2.1.2. Condiciones Laborales	19
2.2. Estudios previos A nivel Internacional	36
2.3. Marco conceptual	42
CAPÍTULO III	45
HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1. Formulación de hipótesis	45
3.1.1. Hipótesis general	45
3.1.2. Hipótesis específicas	45
3.2. Identificación de variables	45
3.2.1. Definición constitutiva de variables	45
3.2.2. Definición operacional de variables	47

CAPÍTULO IV	48
METODOLOGÍA	
4.1. Tipo y nivel de Investigación	48
4.2. Descripción del Método y Diseño	48
4.3. Población, muestra y muestreo	49
4.4. Consideraciones Éticas	51
CAPÍTULO V	52
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
5.1. Técnicas e Instrumentos	52
5.1.1. Técnica	52
5.1.2 Instrumento	52
5.2. Plan de Recolección de datos, procesamiento y presentación de datos.	55
CAPITULO VI	56
RESULTADOS, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1. Resultados	56
6.2. Discusión	68
6.3. Conclusiones	70
6.4. Recomendaciones	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de consistencia	77
Anexo 2. Instrumentos de Recolección de datos	79
Anexo 3. Base de datos	96
Anexo 4. Validación de los instrumentos	130
Anexo 5. Consentimiento informado	143

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.	56
Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión social del nivel de calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.	57
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión física de la calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.	58
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión psicológica de la calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.	59
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de las condiciones laborales del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.	60
Tabla 6. Coeficiente de correlación y significación entre la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.	61
Tabla 7. Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.	63
Tabla 8. Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión física de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.	64

Tabla 9. Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión psicológica de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.

66

Índice de figura

	Pág.
Figura 1. Distribución porcentual del nivel de calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.	56
Figura 2. Distribución porcentual de la dimensión social del nivel de calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.	57
Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión física de la calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.	58
Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión psicológica de calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.	59
Figura 5. Distribución porcentual del nivel de condiciones laborales del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.	60
Figura 6. Dispersión de los puntajes obtenidos de las percepciones entre el nivel de calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.	62
Figura 7. Dispersión de los puntajes obtenidos de las percepciones entre la dimensión social de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.	63
Figura 8. Dispersión de los puntajes obtenidos de las percepciones entre la dimensión física de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los	

enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.

65

Figura 9. Dispersión de los puntajes obtenidos de las percepciones entre la dimensión psicológica de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.

66

Introducción

El nivel de calidad de vida, con las condiciones laborales de los enfermeros son una fuerza importante en los centros de salud, que de ellos depende el cuidado de los enfermos, los que se tienen que enfrentar a condiciones laborales inadecuadas, ya que las políticas de salud no mejoran la infraestructura de los hospitales, los enfermeros trabajan con carencia de medicamentos y gran demanda de pacientes que producen una fuerte carga laboral que genera estrés y por lo tanto el nivel de calidad de vida no es el adecuado.

Según Francke (2006) afirma que: “es fundamental tener los recursos humanos suficientes, contar con una infraestructura apropiada, insumos y equipos que ayuden a un trabajo de calidad, ya que en la actualidad predomina la competencia la que genera conflictos laborales.

La presente investigación está especialmente dirigida a los enfermeros como una fuente de información, que tienen un trabajo muy difícil y poco comprendido, con horarios diurnos o nocturnos para ejecutar su labor y muchas veces ni siquiera es reconocido su trabajo y son seres humanos con defectos y virtudes y la misma presión que tienen hace de que se sientan cansados, irritables, por lo que son criticados constantemente.

Por esto, se encuentra distribuido : En el capítulo I se describió el problema desde el plano internacional, para luego ubicarnos en el lugar del desarrollo de la investigación, en base a este análisis planteamos el problema, los objetivos de la investigación, y la finalidad e importancia, en el capítulo II narramos las bases teóricas, las investigaciones tanto nacionales como internacionales, así como las definiciones de algunos términos que son el marco conceptual; en el capítulo III desarrollamos la formulación de la hipótesis tanto general como específicas, así como la descripción de las variables de estudio; en el capítulo IV el marco metodológico definimos método, tipo, nivel, población, muestra de la investigación, y las consideraciones éticas que se tuvo en cuenta para el

presente trabajo; en el capítulo V las técnicas e instrumentos para el recojo de información, así como el procesamiento de los mismos. En el capítulo VI, la discusión de los Resultados encontrados y las conclusiones y recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas, y los anexos.

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Los empleados son persona muy importante con los que cuenta la estructura de salud para lograr su eficacia, pero ello está en función de los conocimientos que cuenta las personas, las habilidades y estímulos de los profesionales que laboran en las entidades de salud. El trabajo no solo desarrolla a la persona sino también a la profesión u oficio. Las condiciones de trabajo ofrecidas por los hospitales, las características de las tareas que realiza el personal de salud, la crisis económica derivada de la globalización, la falta de recursos humanos, materiales, la inestabilidad laboral y la preocupación constante en el proceso de actualización con el objetivo de seguir los avances técnicos y científicos son factores que contextualizan la situación laboral del personal de salud en varios países, entre ellos el personal de enfermería. (OMS, 2009)

La práctica de enfermería se refiere al ejercicio profesional en el mercado de trabajo el cual representa el 50 a 60% de la fuerza laboral del sistema de salud está ocupado por enfermeras, por lo que es importante poner énfasis atender la necesidad de las enfermeras para optimizar los ambientes de trabajo y así mejorar la calidad de vida del profesional de enfermería, sin embargo, la realidad cruda es que encontramos trabajando enfermeras en condiciones adversas. (OMS, 2005)

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, al expresar acerca de las condiciones de trabajo afirma que es “la ejecución de una actividad concreta y el medio en el que esta se ejecuta, y estas variables establecerán la salud del trabajador” es así, que para determinar los factores de riesgos ocupacionales de las enfermeras, se tienen en cuenta las siguientes variables: el entorno físico del trabajo, los contaminantes químicos y biológicos, las situaciones de seguridad, la carga física y mental, y la estructura del trabajo. (Malvárez y Castrillón, 2005).

El trabajo en enfermería se encuentra inmerso en la dimensión social, buscando transformar su práctica, a través del ejercicio profesional orientándola hacia la participación activa y decisiva de una sociedad que se prepara para asumir los retos del siglo XXI tomando en cuenta el contexto social de la persona que necesita de los cuidados de enfermería, las instituciones de salud deberían involucrarse a esta transformación, mejorando las condiciones de trabajo de los enfermeros para que repercutan en el ejercicio profesional.(Castrillón, 2010)

Las enfermeras, constituyen la fuerza humana y profesional dentro de las instituciones de salud cuyo objetivo es el cuidado a la persona en el proceso salud enfermedad, desarrollando competencias diversificadas como cuidar, educar, aconsejar, dirigir, gerencia e investigar; hoy en día el contexto actual ha conllevado al enfermero a enfrentar condiciones de trabajo sometidas a las políticas institucionales, impuestas por las empresas prestadoras de salud a mantener una práctica profesional deficiente, originada por las condiciones de trabajo deplorables que lo aleja del cuidado, que es el objetivo de enfermería que a lo largo de su historia hasta el presente se ha visto influenciada y sometida por las precarias condiciones de trabajo.

Si hablamos de las condiciones de trabajo, nos referimos a los factores que van directamente sobre el sujeto en el campo laboral en donde producto del trabajo, hay desgaste de energía, física y mental usada en la jornada laboral. (Castrillón, 2010)

Según la investigación realizada en Chile en el Hospital Regional de Valdivia acerca de la calidad de vida profesional de las enfermeras, encontró baja percepción de la calidad de vida laboral, además es relevante en los profesionales como aprecian su sitio de trabajo con un alto porcentaje de obstáculos que les molestan, con alta carga laboral, con carencia de ayuda emocional de parte de los jefes, con escaso tiempo para llevar a cabo su vida personal y la empresa no hace nada por mejorar su calidad de vida laboral. (Illezca Muñoz,2004).

La caracterización del trabajo enfermero implica varios niveles de responsabilidad y complejidad en función de su trabajo. Otras particularidades que tienen las condiciones de trabajo en enfermería es el exceso de trabajo, horas de trabajo largas, rotación de turnos, jornadas nocturnas, rotación en los servicios y carga psicológica por el manejo de situaciones críticas. Estas condiciones son agotadoras tanto en el aspecto físico y mental, todo esto combina una gran responsabilidad y una continua disponibilidad a las necesidades de los enfermos, de sus familiares y del personal de salud que en su conjunto son generadoras de estrés emocional. (Castrillón, 1997)

En nuestro país las propuestas en relación con las políticas de salud se encuentran enmarcadas en cuatro áreas claves: promoción de la salud, aseguramiento universal, recursos humanos y participación ciudadana. Los recursos humanos son los que permiten que la enfermería se desarrolle como tal. Hoy en día los recursos humanos siguen siendo conflictivos y generando no medianos, sino grandes conflictos laborales en el mundo del trabajo, que alcanza e involucra al ejercicio profesional interfiriendo en el cuidado de la persona; es importante contar con los recursos humanos suficientes, infraestructura adecuadas, insumos y equipos que permitan al profesional de enfermería desarrollar un trabajo óptimo con calidad. (Francke, 2006).

Al trabajar como interna de enfermería en el Hospital María Auxiliadora pude observar que el trabajo del personal de enfermería tiene una serie de exigencias que demanda esfuerzo y que de ello depende la calidad y la sobrecarga que pueda tener en su jornada laboral. Por otro lado, los enfermeros trabajan con muchas carencias como es el caso de la infraestructura, los materiales, poco recurso humano, relaciones interpersonales inapropiadas con diversidad de caracteres, lo cual genera estrés laboral y que incide en el nivel de calidad de los enfermeros que trastornan las condiciones laborales, pero a pesar de tantas limitaciones estos profesionales tratan de ejecutar de la mejor forma su trabajo y no cuentan con apoyo de los directivos del hospital. Así mismo los

trabajadores deben contar con especialización para poderles asignar sus puestos de trabajo y por ello es que hay menos reclamos en relación a los puestos de trabajo, ya que existe un perfil profesional. Pero depende mucho el área en la que se desempeñan, porque las áreas críticas generan fatiga y cansancio.

Hay personas que están constantemente quejándose de su condición laboral y la demanda de su carga laboral ya que los directivos no ayudan a los trabajadores y no hay muchas oportunidades para ascensos o promociones. Ellos exigen mucho de sus trabajadores en el tema de normas, exigen que haya más producción, pero no les brinda las condiciones básicas de trabajo, exigen rendimiento, pero sin tener en cuenta la carga laboral que tienen y no prestan atención a lo importante que es un salario justo y no es atendida con mejores partidas presupuestales. Los enfermeros del Hospital María Auxiliadora no están lejos de esta realidad, y afrontan condiciones de tipo institucional, no toman en cuenta que el capital humano es lo más importante y no tienen en cuenta los factores personales que son propias de estos trabajadores y que transforman las condiciones de las funciones que va a ejecutar y que influyen en su calidad de vida. Viendo toda esta problemática creí necesario plasmarlo en el presente trabajo de investigación para evidenciar de manera muy cercana la calidad de vida del personal de enfermería y las condiciones en las que tiene que laborar diariamente.

1.2. Definición del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el nivel de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el nivel de la calidad de vida profesional en su dimensión social y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018?.

¿Qué relación existe entre el nivel de la calidad de vida profesional en su dimensión física y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018?.

¿Qué relación existe entre el nivel de la calidad de vida profesional en su dimensión psicológica y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018?.

1.3. Objetivos de la investigación objetivo general

Determinar la relación que existe entre el nivel de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018.

Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre el nivel de la calidad de vida profesional en su dimensión social y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018.

Contrastar la relación que existe entre el nivel de la calidad de vida profesional en su dimensión física y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018.

Identificar la relación que existe entre el nivel de la calidad de vida profesional en su dimensión psicológica y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018.

1.4. Finalidad e importancia

El profesional de enfermería de manera permanente está sujeto a una serie de riesgos de tipo laboral, entre ellos está los que provienen de acuerdo a las funciones que realiza, luego la falta de insumos, usuarios con poca cultura sanitaria y factores de tipo personal que influyen en la calidad de vida laboral, de allí que es importante la forma de organización el desarrollo de ciertas destrezas que posee cada enfermera, los mismos que va repercutir favorable o desfavorablemente en la salud de los enfermeros, es así en el momento o etapa donde vivimos se vienen generando una serie

de cambios bruscos que ocasionan ritmos de vida enormemente acelerados, mayor demanda de competencias, continúa formulación de metas, objetivos y estrategias en este contexto a los profesionales de enfermería nos exigen mayor desarrollo tanto personal como profesional, es por eso que el trabajo ocupa una parte muy importante en la vida de las personas y tiene implicancias positivas, ya que confiere realización personal, proporciona status e identidad personal, sin embargo, también puede ser percibido como negativo, indeseado, conflictivo o como una carga por sus normas, rutina o exigencias, es por ello importante conocer la realidad de enfermeros en los hospitales del Perú en específico del Hospital María Auxiliadora sobre el nivel de calidad de vida y las condiciones laborales.

Los resultados que obtengamos producto de la investigación ayudarán a futuras investigaciones, ya que este tipo de trabajos genera conocimiento a los enfermeros ayudará a modificar sus estilos de vida para realizar una mejora en su calidad de vida. Los resultados que obtengamos nos ayudará a informarnos de más cerca el rol tan importante que cumple el personal de enfermería a pesar de factores estresantes a los que se expone todos los días, ya que los pacientes cada vez exigentes, sin tener en cuenta que es un ser humano que también sufre cansancio y al que se exige calidad de vida profesional, sin tener en cuenta las condicional laborales en la que realiza sus funciones de manera permanente.

El ser humano siempre exige mejorar su calidad de vida y pero no deja de ser importante la calidad de vida laboral y las enfermeras también deben mejorar su calidad de vida para poder desempeñarse de la mejor forma en el área que le toque trabajar, Es fundamental que el profesional de enfermería tenga mejoras en sus situaciones laborales, ya que ellas ayudan a un trabajo satisfactorio, agradable que va a hacer que su trabajo sea más eficiente.

De las consideraciones antes expuestas surge la inquietud de realizar el presente trabajo de investigación con la finalidad de evidenciar

las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral según la manifestación de las enfermeras, para que se planteen y mejoren las estrategias del ejercicio profesional de enfermería en el Hospital María Auxiliadora. Asimismo, los resultados servirán de referencia para realizar nuevos estudios y para además a partir de ello plantear estrategias de mejora y las autoridades tomar políticas que mejorar las condiciones laborales de los enfermeros.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Nivel de calidad de vida

Es el nivel de bienestar, felicidad, complacencia del individuo que admite una capacidad de realización o de función en un instante de la vida. Es una definición de tipo subjetiva, que es propia de cada persona, en la que influye el medio en el que vive como sociedad, cultura y las escalas de valores.

Es la apreciación que el empleado tiene de su lugar de trabajo, su existencia, en el contexto de la cultura y de la estructura de valores en los que vive y función de sus propósitos, sus perspectivas, sus normas, sus inquietudes en la entidad donde trabaja. Es una definición amplia que está influido de forma complicada por la salud física de la persona, su estado psicológico, su grado de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su medio en el proceso de la producción o servicio". (OMS, 2011)

Calidad de vida es un concepto con un contenido eminentemente valorativo; existen variados criterios técnicos, éticos y subjetivos para analizar y alcanzar un consenso sobre qué es calidad de vida, siempre sin perder de vista que, para cada grupo humano, cultura, lugar o época, este concepto puede ser diferente. (OMS, 2011)

1. Calidad de vida laboral

El termino Calidad de Vida Laboral, tuvo sus inicios en varias conferencias desarrolladas por los años 60 e inicios de los años 70 por el ministerio de trabajo de los EE.UU. y la fundación FORD. Los participantes tuvieron en cuenta que este término no solo es la satisfacción del puesto de trabajo y que tiene algunas nociones, como incremento de la autonomía en la jornada diaria, y el rediseño de puestos de trabajo, y aprendizaje,

promoción y una forma satisfactoria de interés y participación. (Smith, M. 2000).

Por otro lado, la calidad de vida laboral se conceptualizó como las situaciones y entornos de trabajo favorables que salvaguardan y suscitan la satisfacción de los trabajadores mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal. (Lau, 2000)

Por todo lo dicho la calidad de vida laboral tiene que ver con una serie de estrategias de cambio con el fin de perfeccionar las entidades, las formas de gerencia y/o los cargos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, promoviendo trabajos más motivadores y satisfactorios y transmitiendo poder, cumplimiento y autonomía a los niveles inferiores. (Segurado y Agulló, 2002)

2. Valores fundamentales en el proceso laboral

El dar la atención a la persona, formar en valores y elevar la calidad de vida son preocupaciones esenciales para realizar un trabajo eficiente. (González, 2006)

Conciencia de dueño: Se manifiesta en la labor que se realiza para el aspecto social y el suyo propio; se ve reflejado en el cuidado que se den a los recursos; en no utilizar los medios como fines personales, etc.

Amor al trabajo: Aspecto muy importante en el desarrollo del aspecto laboral; de la calidad de vida; de la satisfacción personal, etc., en la que se considera fundamental la eficacia, eficiencia, y disciplina.

Dignidad: es el trato que se debe dar a los seres humanos, así como a los poseedores de la propiedad social, no obstante, la labor que realizan.

Equidad: Para dar valor al trabajador es el manejo de criterios igualitarios en función a sus méritos, a los aportes que brinda en su jornada laboral.

Colaboración y ayuda mutua: Desafío que se da en grupo teniendo en cuenta las dificultades que se presentan, la transmisión de conocimientos y vivencias que hay entre compañeros, el trato fraterno y la ayuda.

Reconocimiento: Enfatizar los aportes, manifestar a los demás el mérito, valorar la acción poniendo como ejemplo.

Participación: Avance en lo referente al empuje y la creatividad, valentía para hacer frente a cualquier actividad, tener en cuenta las decisiones.

Superación: Predisposición para adquirir conocimientos, vance permanente.

Cambio: tendencia a desarrollarse lo más que pueda no solo en lo colectivo sino en la sociedad.

Atención al pueblo y al cliente: Toma de conciencia para que el trabajo que ejecute genere satisfacción a quien va orientado el producto o al servicio, razón esencial de la presencia del colectivo laboral, donde el factor fundamental debe ser la calidad.

Beneficios de la calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral puede ser beneficiosa no solo para el sistema sino para el empleado. Para Brocca (2009) algunos beneficios son:

- Mejora prácticas operativas y las relaciones en el trabajo.
- Mejor desarrollo y eficiencia en el desempeño laboral.
- Disminución importante de los daños de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Progreso del clima laboral, bajando el ausentismo y el movimiento de los puestos de trabajo e incremento de la productividad.
- Dar las Facilidades para reclutar personal de primer nivel y la conservación de algunas personas por sus talentos para bajar los costos por contratación y adiestramiento de mano de obra nueva.
- Produce relaciones que se puedan dar a largo plazo con el personal, organiza perspectivas individuales con expectativas de la empresa, mejora la responsabilidad, motivación, lealtad y moral de los trabajadores.

- Fortalecimiento de las relaciones humanas dentro del sistema organizacional dando valor a los comportamientos positivos.
- Realiza una comunicación institucional con mayor credibilidad, más tipificada y que no esté orientado a lo comercial, ni por informar o instigar acerca de sus productos y/o servicios (Publicidad) buscando expresar otros valores adicionales a la misma como: preocupación por la salud de sus trabajadores, con fines de servicio, compromiso, etc.
- Produce identificación con la organización, atracción y conservación de nuevos consumidores.
- Ayuda a la lealtad del consumidor hacia la marca del producto o servicio.

3. Calidad de vida profesional de las enfermeras

La calidad de vida profesional de la enfermera trabaja con algunos factores importantes para el desarrollo psicológico y socio profesional; genera estímulo para la actividad laboral, capacidad de acomodo a las modificaciones en el medio laboral, creatividad y ganas de innovar o admitir las trasformaciones en la estructura organizacional.

Si existe una baja en la calidad de vida laboral puede generar insatisfacción y conductas que no se ajustan al lugar de trabajo (bajo rendimiento, ausentismo y otros). Contrario a ello, cuando hay una elevada calidad de vida laboral se orienta a un clima de confianza y de respeto mutuo, en la que la persona puede activar su desarrollo psicológico y es la organización que puede disminuir los componentes rígidos de control.

Los pocos profesionales de enfermería que hoy en día laboran están colocando en un peligro alto en la atención sanitaria. En Latinoamérica esta falta produce detrimento de las condiciones laborales, en Estados Unidos por su parte existe poco personal de enfermería que esté capacitado para ejercer los servicios de manera más especializada. (OPS, 2009)

Se considera que hay más o menos 100,000 enfermeras (os), pero a pesar de ello hoy en día hay déficit de profesionales, es tal el caso que

una enfermera debe asistir a un aproximado de 40 pacientes hospitalizados por día, los mismos que tienen enfermedades graves y a veces inclusive mortales. (Colegio de enfermeros del Perú, 2017)

La Enfermera (o), como experta de la Ciencia de la Salud, participa brindando servicios de salud integral, de manera científica, tecnológica y sistemática, en los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, mediante el cuidado de la persona, la familia y la comunidad, considerando el contexto social, cultural, económico, ambiental y político en el que se desenvuelve, con el fin de contribuir a elevar la calidad de vida y lograr el bienestar de la población.

Existen muchos factores que inciden en la calidad vida laboral de la enfermera entre las que las consideramos la edad, sexo y el estado civil, etc. Otro factor fundamental en la jornada hospitalaria es la participación y la toma de decisiones sobre factores que hacen referencia al trabajo pues tienen efectos por un lado en la capacidad de autonomía personal, y por ende en el desarrollo de cada persona.

Otro factor que debe tenerse en cuenta es el horario de la jornada laboral que tiene que ver con servicio sin interrupción, durante las 24 horas del día y todos los días del año. Se deben tener en cuenta ya que estas acciones pueden ser determinante en la salud de las personas. Por ejemplo, modificaciones del sueño que tienen efectos directos en la salud que generan estrés y cansancio además tiene consecuencias en la vida familiar y social, la sociedad está estructurada para un horario “normal” de trabajo. El trabajo a turnos produce problemas con las relaciones de tipo familiar como social, por una falla de sincronización con los demás y por problemas de organización debido a las permanentes modificaciones que genera la variación de horarios con problemas de índole psicosocial. (Contreras, 2015)

4. Dimensiones de la Calidad de Vida profesional

La calidad de vida del profesional de salud tiene repercusión en la eficiencia del servicio que otorga, adicional al impacto que tiene en la misma persona, por ello es importante identificarlo y principalmente en la enfermera que es el profesional que más tiempo esta con el paciente, para ello es fundamental realizar la medición con instrumento confiable.

Las preguntas se agrupan en tres dimensiones: «apoyo social», «físicas» y «psicológicas» (Rodríguez, 2010).

A. Dimensión Social

Confort Esta dimensión está referida a las características del lugar de trabajo, que ocasionan la disconformidad del trabajador. En los cuales se mencionan:

Elementos económicos: Corresponden al aspecto económico que recibe el trabajador como producto de su trabajo lo cual corresponde al salario, el cual permite satisfacer sus necesidades acordes a sus necesidades (Rodríguez, 2010).

Desarrollo profesional: El profesional de enfermería espera tener oportunidades de superación a través de promociones y ascensos que permitan desarrollarse al máximo de carrera, este aspecto necesita que el empleador posibilite dichas posibilidades, resumidas en satisfacción personal, mejores ganancias y ofrecer el mejor servicio. “En los servicios sanitarios la posibilidad de compatibilizar el trabajo asistencial con la investigación clínica constituye también un importante estímulo para los profesionales”. (Rodríguez, 2010).

Reconocimiento: Reconocer favorablemente el trabajo que se realiza es indispensable para la satisfacción personal, motiva al trabajador en seguir esforzándose por la empresa, institución o cualquier organización. La enfermera adquiere reconocimiento cuando realiza su labor con resultados óptimos.

Apoyo: Es el soporte emocional de los miembros de la empresa o directivos a sus trabajadores. Este apoyo consolida acuerdos mutuos, generación de trabajo en equipo que posibilita el logro de los propósitos institucionales.

Soporte emocional: En esta dimensión el rol de los directivos es el más importante, por tanto, involucra la inquietud y entrega de la denominada ayuda emocional de los directivos a los trabajadores y con ello las condiciones del escenario laboral. Se incluyen: Diversidad de la tarea: donde se incluye la variedad de labores o actividades asignadas dentro de su organización, escenario de trabajo y que debe cumplir en un tiempo determinado según el área y servicio donde se desempeña como trabajador asistencial, administrativo, que le corresponde realizar, además, tomando en cuenta los reglamentos establecidos para el desempeño de sus labores. (Rodríguez, 2010).

Naturaleza del trabajo: en el medio sanitario es frecuente “la falta de ocasión para el control, el uso de destrezas, monotonía de las actividades, falta de feedback de la propia tarea, y complejidad del trabajo, determinadas muchas veces por la propia naturaleza de la enfermedad, generadora de sufrimiento, motivos de lucha en ámbitos asistenciales.” La atención de salud genera experiencias negativas que se constituyen en un devenir de problemas que afectan la salud del trabajador sanitario de los consultorios externos, programas de salud que se proporcionan en establecimientos de salud. Estas circunstancias generan en el profesional de enfermería desconcierto, insatisfacción, suma de sentimientos negativos que generan estrés e insatisfacción. (Rodríguez, 2010).

Recursos normativos: Simboliza la apreciación que tienen los integrantes del sistema organizacional respecto a las normas, operaciones, diligencias y otras restricciones que tienen que lidiar en el progreso de su trabajo.

Apoyo social Considera y se relaciona con el soporte psicológico y emocional que recibe el trabajador por parte de su entorno social conformado orlos jefes superiores, otros profesionales de salud y los de su

propia profesión. Apoyo de mi familia: la familia constituye el primer nivel de apoyo de todo trabajador, su constitución tiene diversas características que generan la necesidad de trabajar. Las enfermeras, tienen doble función por un lado como profesionales, y luego función personal como madre, esposa, hija, hermana, cuyos sentimientos, compromiso y la responsabilidad tienen incidencia en su vida diaria. “La Enfermería la que ejecuta su accionar con otra persona o darle la información adecuada para que cubra sus requerimientos, mejore su autoayuda o aminore un sufrimiento” (Castrillon, 2007)

Autonomía: referido a la oportunidad de decidir, direccionar su trabajo de acuerdo a sus planes propios sin dejar de cumplir los objetivos organizaciones. También es entendido como el nivel de libertad que poseen los empleados en el desempeño de su trabajo, tal como el tipo de software de hoja de cálculo que prefieren utilizar. “La autonomía de trabajo está relacionado con el grado de control que poseen los trabajadores en la programación, la sucesión o el calendario de sus tareas de trabajo, como la oportunidad de trabajar desde casa versus a la asistencia al lugar de trabajo”. (Castrillón, 2007)

B. Cargas física

Demandas: En las cuales se incluyen los turnos diversos, principalmente nocturnos, la naturaleza del trabajo que los expone a exposición de diferentes riesgos. Además, las circunstancias presupuestales y políticas originan una sobredemanda de pacientes, cuya atención requiere de mayor tiempo, el cual no se puede cumplir con la proporción de cuidados integrales, oportunos, inseguros, generando frustración en el personal de salud. (Fernández, 2007)

Trabajo bajo presión: la responsabilidad en cuanto a las metas de la organización suelen provocar presión de parte de los jefes hacia el trabajador. Puede generar errores involuntarios, eficiencia. (Fernández, A. 2007)

Cantidad trabajo: está relacionado con la cuantía de trabajo que tiene un individuo.

Calidad de trabajo: carga laboral que asume el trabajador a lo largo de su jornada, el cual puede incluir desarrollar actividades que requieran esfuerzo físico o mental

Daños a la salud: Constituidos por los propios riesgos laborales que generan accidentes, enfermedades y que afectan su salud. “El término accidentes de trabajo, desde el punto de vista legislativo, hace referencia a aquellos que se dan en una relación trabajo con salario y producen lesiones corporales en el empleado” Cuando se mencionan riesgos laborales y daños a la salud, no solo se incluyen aquellos que lo afectan física como psicológicamente y que incluso afecta su vida social condicionando un desempeño deficiente. (Fernández, 2007)

Responsabilidad: Es asumir deberes laborales por los cuales trabaja, obra y sigue adelante. La responsabilidad del personal de salud es mucho mayor a otros, la responsabilidad de tener en sus manos la vida de los sujetos, las mismas que esperan recibir una atención de calidad, y que cada personal se haga responsable de lo que realiza (Fernández, 2007)

Relaciones: la interacción entre los integrantes de la organización, es indispensable en la atención de la persona, trato con la familia, comunicación entre profesionales y superiores. Como todo ser humano, el personal de salud y el paciente son personas que necesitan comunicarse por su naturaleza social, integrantes de un sistema abierto. (Fernández, 2007)

Satisfacción: es el resultado del trabajo realizado según las metas establecidas, en las condiciones óptimas y cubrimiento de necesidades tanto del trabajador como de la empresa. Consideró que la satisfacción laboral es un “período emocional que puede ser positivo o placentero acerca de la apreciación subjetiva de las experiencias que se producen en

el trabajo”. Son las circunstancias personales y de la empresa u organización las que determinan el logro de satisfacción laboral.

Estrés: referida al esfuerzo mental ocasionado como consecuencia de asumir responsabilidades e incluso el propio esfuerzo físico que no consigue los objetivos planteados. Los riesgos laborales que pueden perturbar la salud del trabajador producto de la carga mental que puede tener repercusiones físicas. “Hay algunas formas de prevenir los riesgos que son producto de la carga mental de trabajo pueden ser: especulación las actividades, concepto apropiado del medio físico, pausas, facilidad de una buena comunicación, esbozo apropiado de señales, control de la forma de trabajo”. (Fernández, 2007)

C. Motivación psicológica

Motivación: Considerada como una fuerza interior que impulsa a la persona a realizar actividades persiguiendo metas establecidas. Según Guzmán, “mientras que la motivación se puede usar como un medio para ayudar a predecir el comportamiento, éste varía de manera considerable en los sujetos y a menudo debe mezclarse con la capacidad y los aspectos ambientales para incidir verdaderamente en el rendimiento y comportamiento (Rodríguez, 2010)

La motivación laboral cobra real importancia en el ámbito institucional ya que los usuarios constituyen la razón de ser de la institución, los trabajadores proveedores de servicios deben estar lo suficientemente motivados para el logro de satisfacción de los mismos. La motivación depende de los factores extrínsecos e intrínsecos. (Rodríguez, 2010)

Tiempo libre: Referido al disfrute de la vida en el horario diferente a las actividades laborales, que incluye principalmente el compartir con otras personas, familia, entendidos como: “Planificación del tiempo libre: manera determinada en que el trabajador se programa para disponer de su tiempo libre, si el trabajador lleva trabajo a casa y la forma en que cumple las actividades programadas” otro aspecto importante corresponde al equilibrio

entre “trabajo y vida familiar” donde el trabajador tiene la oportunidad de balancear el trabajo y el disfrute de la vida con su familia e incluye aspectos relacionados a la satisfacción de necesidades familiares en cuidados, cumplimiento de funciones, entre otras (Rodríguez, 2010)

Entorno físico: referido a las “condiciones y medio ambiente de trabajo” lo cual incluye “la seguridad e higiene en el trabajo” y, por otro, las situaciones generales de trabajo. “Las circunstancias generales de trabajo son los componentes que determinan el ambiente en que vive el trabajador.”. Tal como refiere Bueno F. citado por Rodríguez J. “En el marco sanitario se dan riesgos físicos (radiaciones, ruidos, etc.), químicos (gases anestésicos, etc.), biológicos (infecciones víricas y bacterianas), riesgos posturales, falta de espacio físico

Identidad laboral: “Es el sentimiento de pertenencia a la organización el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización”. La práctica de enfermería requiere vocación de servicio, que les permita identificarse con su profesión, de esta manera será posible realizar sus actividades demostrando práctica de valores. (Rodríguez, 2010)

Desempeño laboral: es el resultado de la aplicación de capacidades por parte del trabajador en el desarrollo de sus funciones; por otro lado, el desempeño laboral permite medir la calidad del servicio que se ofrece, principalmente en el área de salud. El desempeño del profesional de enfermería está relacionado a la demostración de capacidades intelectuales, procedimentales y actitudes que hacen posible satisfacer las necesidades del paciente, al mismo tiempo que posibilita la satisfacción del profesional (Rodríguez, 2010)

Capacitación: Considerada como un procedimiento activo y constante que es el hecho de adquirir, guardar, renovar, fortalecer, actualizar competencias del personal de salud. Está demostrado que hay relación

directa entre la asistencia a los programas de educación continua y la mejora de la praxis en enfermería.

Educación continua: constituye una herramienta básica que permite la capacitación del profesional. La Asociación Americana de Enfermeras, define:

“Como las tareas educativas que son planificadas para lograr la base educativa y de experiencia para las enfermeras profesionales, para fortificar la praxis, en educación, administración, búsqueda o avance de la teoría para mejorar la salud de los usuarios”. Toda profesión se desarrolla si logra ir a la vanguardia del avance científico, tecnológico y del análisis de las propias teorías existentes, esto se logra solo si la educación es continua. Es necesario que el profesional de enfermería se preocupe por actualizarse constantemente, sin embargo, también es indispensable que la institución programe y ofrezca dicha capacitación en busca de la mejora continua de su recurso humano.

2.1.2. Condiciones laborales

Las condiciones laborales son entendidas como potenciales variables que pueden influir sobre cualquiera de los elementos del proceso trabajo y sobre el mismo trabajador. Las condiciones de trabajo tienen la posibilidad de influir positiva o negativamente en el procedimiento de trabajo y por lo tanto en las condiciones de salud de los trabajadores. Las condiciones de trabajo son las “condiciones del ambiente intralaboral que en conjunto con las condiciones extra-laborales y personales determinan el proceso salud–enfermedad de los trabajadores y su capacidad laboral”. (Lozada, Guerrero y García, 2007)

En la salud ocupacional, por ejemplo, los esfuerzos se centraban en el estudio de las condiciones intra-laborales, es decir, de las condiciones propias de la ocupación (medio ambiente de trabajo, organización y carga de trabajo). En el actual paradigma de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), se contemplan como condiciones de trabajo no solamente las intra-

laborales, sino las condiciones personales, individuales, psicosociales y extra-laborales, que potencialmente influyen en la relación Salud – Trabajo. (Garcés, 2014)

Los trabajadores de enfermería realizan su trabajo en instituciones dedicadas a cubrir los requerimientos de salud de los individuos; en su gran mayoría estos empleados lo realizan en el área fundamentalmente de recuperación de la salud, laborando diariamente en hospitales y clínicas teniendo que hacer frente a diversas dificultades que son producto de la atención directa del paciente, desempeñando actividades que no solo tienen que ver con el cuidado de los pacientes críticos, sino de gerencia de servicios y toma de decisiones además de estar expuestos a una serie de peligros laborales (Acevedo, 2013)

1. Dimensiones de condiciones laborales

A. Condiciones Intra-laborales:

Hacen referencia a las condiciones internas del lugar de trabajo y están Compuestas por factores que deben ser evaluados:

Condiciones ambientales: Son las características del medio ambiente como: la temperatura, iluminación, ventilación.

Condiciones de carga física y mental: Es el estado de salud del personal de enfermería como: posturas, sobrecarga laboral.

Condiciones de seguridad: Son medidas y actividades adoptadas por las instituciones: bioseguridad

Condiciones de la organización: Es como describe el profesional de enfermería como: horario de trabajo, las relaciones interpersonales, etc.

Hacen referencia a las condiciones internas del lugar de trabajo y están compuestas por factores que deben ser evaluados: infraestructura, condiciones ambientales, carga física y mental, seguridad laboral y de la organización.

Condiciones ambientales

Son las que deben asegurar la salud física y mental, así como el bienestar de las personas, de esta manera un medio saludable de trabajo debe encerrar situaciones ambientales físicas que operen positivamente.

Infraestructura

Nuestro país de manera constante se ve amenazado por Perú es un país que está permanentemente amenazado por acontecimientos naturales y también por los generados por el hombre, los que hacen de que se den una serie de emergencias y desastres a través de su historia provocando perjuicios a la vida, a la salud y a la infraestructura productiva y de servicios.

Las situaciones ya, sea naturales o generadas por el hombre, sobre una población vulnerable produce circunstancias adversas que dependen del tipo, la magnitud y la hora de ocurrencia, así como las condiciones previas. Hay algunas situaciones que se dan de pronto y en primera instancia se observa los que son de una ocurrencia directa a la vida y salud de los sujetos que producen gran cantidad de muertos o heridos de gravedad.

Es también con frecuencia que se dan consecuencias en la infraestructura, el equipamiento y el personal de los servicios de salud. En el Perú se da como desastres más comunes los terremotos y las inundaciones, producen daños directamente en la infraestructura y el equipamiento, y que algunos casos llegan al personal de salud.

De acuerdo al Censo de Infraestructura Sanitaria y Recursos del Sector Salud existen aproximadamente 511 hospitales, 15 institutos especializados, 2096 centros de Salud, 7124 puestos de salud. El Ministerio de Salud posee más del 80% de los establecimientos a nivel nacional.

La extenuación dominante en los centros de salud a nivel nacional, es elevada, ya que en su gran mayoría son antiguos y muchos de ellos no se construyeron con ese propósito y su localización no es la más apropiada. En relación a los factores de vulnerabilidad, es de resaltar que los estudios

realizados en los hospitales del Sector Salud, los cuales fueron realizados por MINSA–IPSS–OPS/OMS– Comunidad Económica Europea. Para ello, se tomó en cuenta que la infraestructura hospitalaria simboliza un tremendo gasto social y la gran mayoría de los hospitales del Perú están ubicados en áreas de alta sismicidad. (Oficina general de defensa nacional, 2004)

Iluminación

En todo trabajo, uno de los factores de gran importancia en el desarrollo normal de las actividades es la iluminación, ya que la deficiencia es causa de accidentes como fatiga a los ojos, sensación de malestar general, tensión muscular, parpadeo aumentado, mareos, cefalea, ayudando a una deficiente calidad de trabajo. (Valdivia, 2000)

Luz natural:

La luz natural es producida por los rayos del sol y es importante para el cuidado de las personas es necesaria para calentar y alegrar una habitación y como estímulo de las facultades mentales, es eficiente para incrementar la resistencia a las enfermedades, y ha sido de valor terapéutico para la recuperación, pues su contacto con la piel aumenta la resistencia y reduce la susceptibilidad a enfermedades, así mismo la luz solar no debe incidir directamente a los ojos.

Luz artificial:

Mac Eacheren refiere que la luz debería ser indirecta para evitar dañar los ojos y para evitar la fatiga se tiene que administrar la cantidad y tipo correcto de luz, se debe conocer la intensidad del foco y como adaptarlo a las necesidades de cada persona. La iluminación es importante en los hospitales para el confort de los pacientes y el buen desempeño del personal.

Las lámparas que se usan en los hospitales deben estar diseñadas de manera que sirvan para todas las necesidades, por ejemplo: luz directa para los procedimientos que se realiza, luz intensa sin reflejos y regulable para centros quirúrgicos.

Temperatura

Para cada persona la temperatura ideal es aquella lo bastante templada para evitar la sensación de enfriamiento, pero sin ser tan caliente que ocasione sudación; la temperatura que oscila entre 20 a 23 °C suele ser la más adecuada para las personas que laboran en los hospitales. Temperatura por encima de los 27°C es desagradable porque el calor excesivo disminuye las energías naturales de la persona, causa sudación y da lugar a una mayor sensibilidad al frío.

Las temperaturas altas o muy altas, ocasionan fatiga, cansancio e incomodidad en el personal que labora en los centros hospitalarios, los cuales podrían afectar su salud. (Valdivia, y cols. 2000)

Ventilación

Es la circulación y renovación del aire en la habitación con eliminación del aire viciado. La ventilación natural se consigue abriendo puertas y ventanas, teniendo en cuenta que el aire caliente se eleva y sale por la parte superior, y el aire frío penetra por la parte inferior. Mediante una buena ventilación se puede eliminar las impurezas usuales encontradas en el aire como gases, partículas de polvo y microorganismos. La ventilación en los espacios laborables es una forma de proteger de manera colectiva es la que ayuda a eliminar o disminuir el contenido de agentes contaminantes que puedan estar en el medio ambiente. (Valdivia y cols. 2000)

Ruido

El ruido es un sonido desagradable, dañino, molesto al oído, carente de cualidades musicales agradables. El daño que hace depende principalmente de su intensidad y tiempo de exposición.

Una de las características del ruido es la intensidad, que está dada por la fuerza que tiene el sonido cuando se desplaza en un medio; por tanto, este puede ser débil y fuerte, continuo e intermitente.

El ruido en un ambiente hospitalario tiende a producir fatiga y ocasionar trastornos nerviosos y emocionales, un ruido fuerte es realmente dañino para una persona obligada a soportarlo durante un periodo de tiempo prolongado. (Valdivia y cols. 2000)

Condiciones de seguridad

La seguridad en la jornada laboral es un grupo de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas usadas para advertir acerca de accidentes y excluir las condiciones inseguras. El uso es fundamental para el desarrollo satisfactorio del trabajo.

De acuerdo a la ley de prevención de riesgos laborales, las formas de trabajo son cualquiera de las particularidades que pueda tener una incidencia significativa en el concepto de peligros para la seguridad y la salud del empleado.

Los aspectos de peligro son producto de las áreas y equipos de trabajo, de la electricidad, de los incendios y de la señalización.

Los lugares deben reunir una serie de requerimientos en relación a sus situaciones constructivas, orden, limpieza, sostenimiento, señalización, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos locales, descanso, material y locales de primeros auxilios, etc., de forma que se impida la aparición de accidentes de trabajo. (Riesgos derivados de las condiciones de seguridad, ergonómicas y psicosociales (p. 168).

Orden, limpieza, mantenimiento y señalización.

Las áreas de paso, salidas y vías de circulación de las zonas de trabajo y, en especial, las salidas y vías de circulación que están destinadas a la evacuación en casos de emergencia, deberán estar libres de impedimentos de manera que sea probable usarlas sin problemas en cualquier instante.

Las áreas de trabajo se asearán con frecuencia y siempre que se necesite, los procedimientos de limpieza no deben ser una fuente de riesgo para los empleados.

La salud y la seguridad de los empleados son fundamentales para la preservación. De manera general, la higiene y seguridad son dos elementos que están relacionados, que garantizan condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener un adecuado nivel de salud de los empleados. La higiene en el trabajo son un grupo de normas y procesos cuyo propósito es resguardar la integridad física y mental del trabajador, salvaguardando de los riesgos de salud que son parte de las tareas del cargo y al entorno físico donde son realizadas.

Los lugares y en particular sus infraestructuras, deben tener un mantenimiento periódico. La señalización de las áreas de trabajo deberá cumplir con el decreto establecido. (Prevención de riesgos laborales 2012) Bioseguridad

Con el propósito de conservar, garantizar la salud y seguridad de los empleados dentro del ámbito hospitalario, es que surge la bioseguridad que busca evitar cualquier tipo de problema físico relacionado con las actividades diarias que el personal desarrolla dentro de la institución.

“Es un grupo de normas y medidas para salvaguardar la salud del personal, frente a peligros biológicos, químicos y físicos a los que tiene que exponerse en el desempeño de sus actividades, también a los pacientes y al medio ambiente”. (OMS, 2005)

“Este conjunto de normas y procesos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, salvaguardando de los peligros de salud que son parte de las tareas del cargo y ambiente físico donde se realizan” (Chiavenato, 2000)

Entre las precauciones universales que deben ser consideradas tenemos:

- a. Uso de barreras (guantes, mascarillas y mandilones).
- b. Lavado las manos
- c. Disposición de residuos sólidos

Por último, los hospitales están en la obligación de identificar y clasificar el grado de riesgo de las tareas de los trabajadores para darles las instrucciones necesarias de prevención y suministrarles todos los elementos y facilidades de protección.

Condiciones carga de trabajo

La carga de trabajo es el desgaste de energía que ejecutamos para llevar a cabo la tarea laboral. Se define como el un grupo de necesidades psicofísicos a los que se ve sometido el sujeto a través de su actividad laboral.

Si el trabajo es muscular se habla de carga física; por otro lado, si el esfuerzo es intelectual, se trata de carga mental. (Garcés, 2014)

Carga física:

Son un grupo de necesidades físicas a los cuales se ve sometido el trabajador durante su actividad laboral.

Estos requerimientos, a su vez, pueden causar riesgo a los trabajadores, como golpes, caídas, lumbalgia, etc. Dentro de la carga física tenemos:

Los esfuerzos físicos son los que se realizan cuando hay una tarea muscular y pueden ser estáticos o dinámicos. Son estáticos cuando el esfuerzo se realiza con los músculos están contraídos en un determinado periodo, por ejemplo: cuando el paciente está un tiempo prolongado en el procedimiento de punción lumbar o intervención quirúrgica.

Se consideran dinámicos cuando los músculos tienen una sucesión periódica de tensiones y relajaciones que actúan en la actividad.

Las posturas en el trabajo es la realización de movimientos repetitivos; el trabajador debe tener cuidado en la postura que deba realizar en su trabajo de manera permanente, a veces en posturas forzadas, puede ocasionar alteraciones musculo-esqueléticas.

En todas estas situaciones, estas posiciones pueden generar incomodidades o sobrecargas en los músculos tanto de las piernas, espalda, hombros, etc. Cuando estas posturas son incorrectas pueden hacer que el trabajo sea desagradable ya que genera cansancio y fatiga muy fácilmente y que posteriormente se puede agravar. (Garcés, 2014)

Ergonomía en el trabajo

La ergonomía es la ciencia interdisciplinaria que trata que el trabajo y el entorno físico laboral, al sujeto, sea agradable para optimizar los recursos y producir un ambiente de trabajo que tenga confort, eficacia, seguridad y los aspectos humanos como factores fundamentales en el entorno laboral.

Es importante que incorporen criterios ergonómicos en sus actividades los profesionales del área de la salud, ya que en el mundo de hoy hay un grupo de patologías que pueden generar o agravar en el trabajo. Cuando se dan estos casos los tratamientos a veces no son efectivos si no se corrigen las causas que lo originan. (Mondelo, 1995)

Dentro de los riesgos ergonómicos a los que se expone el profesional de enfermería tenemos:

- Movilización de pacientes en silla de ruedas.
- Permanencia de pie más de 8 horas.
- La carga de pacientes incapacitados para hacer algunas de sus actividades diarias (Necesidades Básicas).
- Manipulación manual de cargas de más de 20 Kg (Camillas con pacientes).
- Inclinaciones o torsiones relacionadas con posturas adoptadas para las diferentes actividades.

Carga mental

Son el conjunto de necesidades psíquicas a los que se ve sumiso el trabajador a través de su jornada laboral.

La carga mental está dada por la cantidad y la clase de información que debe tomarse en cuenta en un puesto de trabajo, es decir, el nivel de procesamiento de información que ejecuta sujeto para llevar a cabo su actividad.

Los trabajos, con el uso de la tecnología, tienen mayores exigencias en sus capacidades de procesamiento de la información.

Dentro de los tantos factores que influyen directamente en la carga mental es el horario de trabajo, que incide de manera decisiva en ésta, el trabajo de turnos. (Garcés, 2014)

Condiciones de la organización

Horario de trabajo

En muchas instituciones, se ha establecido un horario fijo, en la que deben estar presentes todos los trabajadores, pero en otros hay flexibilidad horaria dependiendo del tipo de entidad.

Se debe hacer conocer al trabajador con anticipación el calendario de trabajo, al igual que informar las modificaciones o cambios de turnos a los que los trabajadores puedan adecuarse, teniendo en cuenta sus horas de sueño y descanso para tener bien organizada su vida social.

La jornada legal de trabajo para el profesional de enfermería es de seis (06) horas diarias ininterrumpidas, a la semana equivale a treinta y seis horas (36) o mensual de ciento cincuenta (150) horas en turnos que van rotando durante la mañana, tarde y noche. En este período de trabajo está comprendido el de las guardias hospitalarias (12 horas). (Colegio de Enfermeros del Perú, 2010)

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales se desarrollan dentro de un proceso de interacción constante; donde cada sujeto tiene una personalidad altamente diferenciable que influye en el comportamiento y las actitudes de los sujetos

con los que conserva el contacto y a la vez reciben incidencia de sus semejantes.

En situaciones de trabajo compartidos por dos o más individuos, hay actividades que deben ser ejecutadas eficazmente, buscando un clima de comunicación, coordinación respeto y amistad, de esta forma los sentimientos positivos de simpatía provocan un aumento de la interacción y cooperación, repercutiendo favorablemente en las actividades y desempeño; por otro lado, los sentimientos negativos y rechazo tenderán a una disminución de las interacciones, a la menor comunicación, repercutiendo desfavorablemente en el desempeño.

Cuando una persona comienza a participar en un grupo trae consigo conocimiento, opiniones, actitudes, experiencias, creencias y valores que deben ser aceptadas, comprendidas, respetadas e integradas; ayudando a la creación de un ambiente donde cada persona es estimulada a dar sus opiniones libremente. (Grove, 1989)

Clima organizacional

Tiene que ver con la incidencia del entorno sobre el estímulo de los miembros y que se puede definir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que aprecian y vivencian los participantes y que inciden en su comportamiento.

El clima organizacional es la relación entre persona y organizaciones. Los individuos están de manera permanente en un proceso de adaptación a variadas situaciones con el propósito de satisfacer sus necesidades y guardar cierto equilibrio emocional. Esta adaptación no se restringe a la satisfacción de los requerimientos fisiológicos y de seguridad, sino también comprende la satisfacción de las necesidades sociales de estima y autorrealización. El proceso de adaptación, varía de un individuo a otro y aun en un mismo individuo, de un momento a otro.

El clima organizacional está relacionado con la motivación de los participantes de la empresa cuando es elevada, éste tiende a ser elevado

y a brindar relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los miembros, sin embargo cuando es baja ya sea por frustración o por barreras para la satisfacción de las necesidades individuales, el clima organizacional tiende a bajar y este como particularidad desinterés, apatía, insatisfacción, depresión, en casos extremos llegan a estados de inconformidad, agresividad o disturbios. (Linares y Salazar, 2012)

Participación

Para Wandersman participación es el procedimiento por el cual las personas son parte en la toma de decisiones, programas y entornos que los afectan. La colaboración puede darse en cualquier ámbito; laboral, educativo, de salud, tanto en relación a un agente externo como en la misma empresa o comunidad.

La Participación es dar un período de tiempo, acomodar de un lugar de encuentro con los otros, valorar lo colectivo, división de actividades y multiplicidad del trabajo, contribución de apoyo y respaldo a las iniciativas, colaboración en: la solución de conflictos, la toma de decisiones y la ejecución de proyectos, el intercambio de información y experiencias, el mejoramiento del clima. (Sánchez, 2000)

Por lo general, la participación tiene como propósito incidir en los procedimientos de toma de decisiones que de alguna forma tienen relación con los intereses de los colaboradores. Por esto, autores como Barriga afirman que participar: es forma parte en la toma de decisiones para planificar, manejar y controlar la utilización de los recursos.

No se puede hablar de participación de los empleados cuando solamente hay información de las tareas que se van a realizar, cuando se les hace algún examen, se realiza un curso de capacitación o cuando se les aplica una encuesta. (Bernazza, 2004)

Capacitación

Significa adecuar a un individuo para un puesto, cuando el fin de la educación es preparar al sujeto para el entorno tanto dentro o fuera de su

trabajo. La capacitación es el procedimiento educativo que, en un período corto, aprovechado de forma sistemática y organizada, por los individuos para adquirir conocimientos, lograr habilidades y competencias de acuerdo a los fines definidos. La capacitación comprende transmitir conocimientos específicos relacionados al trabajo, comportamientos frente aspectos de la organización, de la actividad y del entorno, así como desarrollo de habilidades y competencias. (Linares, y Salazar, 2012)

Hoyler considera que la capacitación es una inversión de la empresa que capacita el equipo de trabajo para disminuir o eliminar la diferencia entre su rendimiento presente, los fines y logros planteados. En otras palabras, la capacitación, es un esfuerzo que está orientado al equipo con el propósito de suministrar que este alcance, de la manera más económica posible, los fines de la empresa.

En este sentido la capacitación no es un gasto, sino una inversión que produce a la organización un rendimiento que verdaderamente vale la pena. (Linares, y Salazar, 2012)

Los principales fines de la capacitación son:

- Entrenar a las personas para la ejecución momentánea de las variadas actividades del puesto.
- Dar opciones para el desarrollo personal, permanentes para otras tareas más complejas.
- Modificar el comportamiento de los sujetos, sea para instaurar un clima más agradable entre ellas o para incrementar la motivación.

Satisfacción laboral.

Locke (1976) lo ha definido como “un estado emocional positivo o placentero producto de una apreciación subjetiva de las vivencias laborales del individuo”. No se trata de un comportamiento específico, sino de un comportamiento general que resulta de diversos comportamientos

específicos que un empleado posee hacia su empleo y los aspectos con él relacionados. (Locke, 1976)

Los trabajos de satisfacción se encuentran agrupados fundamentalmente en las partes más importantes de la empresa, ya que los comportamientos relacionados con la labor persuaden a que el empleado se comporta de cierta forma. (Davis y Newstrom 2002)

En la satisfacción laboral, hay varios aspectos que se pueden considerar como: la remuneración, el superior inmediato, la naturaleza de las actividades realizadas, los compañeros o equipos de trabajo, las condiciones de trabajo. Además, aspectos claves que están en función de la edad, el nivel ocupacional y el tamaño de la empresa.

B. Condiciones Extra-laborales:

Se refieren a las condiciones del entorno; pueden catalogarse en dos niveles de análisis: uno microsocial constituido por la situación económica, educativa y de relación en el grupo familiar y social cercano al trabajador; y las condiciones del macro-entorno social formado por las condiciones de tipo económico, social y de vida de la localidad donde se desenvuelven el personal de enfermería.

Se refieren a las condiciones del entorno; pueden catalogarse en dos niveles de análisis: microsocial constituido por la situación económica, educativa y de relación en el grupo familiar y social cercano al trabajador; y el macroentorno social formado por las condiciones de tipo económico, social y de vida de la localidad donde se desenvuelven las personas (Villalobos, 2005).

Vivienda

Es el sitio físico en la que los seres humanos pasan gran parte de su vida; reparan sus fuerzas y en la que realizan sus tareas e instantes importantes que se dan vínculos afectivos, y fortifican el núcleo familiar.

Por su incidencia en la salud de los individuos, la vivienda debe dar seguridad, ofrecer privacidad, descanso y bienestar, en función de las condiciones del entorno y de la conducta que obtienen sus ocupantes.

Las circunstancias de precariedad e insalubridad de la vivienda, daña la salud física, mental y social de los individuos. Por otro lado, en el espacio del hogar, se pueden tomar precauciones e impedir muchos peligros si los componentes de la familia se apropian de conductas saludables. (OPS, 2012)

Alimentación

La alimentación no adecuada incide en el desempeño del trabajador. "Si la cantidad de calorías no es lo suficiente para suplir el consumo de energía que exige cada actividad, la duración del trabajo que puede realizar una persona, disminuirá proporcionalmente. (Betancourt, O. 2012)

Tiempo libre

El usar el tiempo libre adecuadamente es cada vez más difícil, la recreación, el deporte, la opción de compartir con el resto de colaboradores de la comunidad son menos frecuentes. La probabilidad de reponer la energía y la permanencia emocional malograda en el centro laboral.

Una forma de contrarrestar las consecuencias negativas del sedentarismo, particularidad de algunos trabajos, es la realización de gimnasia o deporte de forma sistemática. En los principios de la prevención, en algunos trabajos se han realizado programas regulares de gimnasia y recreación. (Betancourt, 2012)

Transporte

De igual forma, en el transporte que va desde la vivienda hasta su espacio de trabajo, el tiempo que se usa en el mismo va a incidir en el estado de salud de los empleados. No es lo mismo ir al trabajo de forma cómoda en 10 o 15 minutos que en condiciones precarias durante 3 o 4 horas. (Betancourt, 2012)

Relaciones familiares

Cuando los empleados están en su centro de trabajo no pueden dejar de lado las características de la vida en el hogar y de las relaciones familiares. Cuando la madre deja a sus hijos pequeños solos en su vivienda, se siente intranquila y sufre eso se ve reflejado en su trabajo que se refleja en la esfera mental. Por otro lado, las interrelaciones son tensas con sus compañeros, maneras de supervisión rígida, pueden producir irritabilidad, modificaciones del carácter, intranquilidad que redundará de alguna forma en las relaciones con los familiares. (Betancourt, 2012)

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son entendidas como potenciales variables que pueden influir sobre cualquiera de los elementos del proceso trabajo y sobre el mismo trabajador. Las condiciones de trabajo tienen la posibilidad de influir positiva o negativamente en el procedimiento de trabajo y por lo tanto en las condiciones de salud de los empleados.

Para Lozada, Guerrero y García, (2007) las condiciones de trabajo son las “condiciones del ambiente intralaboral que en conjunto con las condiciones extra-laborales y personales determinan el proceso salud–enfermedad de los trabajadores y su capacidad laboral”. (Lozada, Guerrero y García, 2007)

En la salud ocupacional, por ejemplo, los esfuerzos se centran en el estudio de las condiciones intra-laborales, es decir, de las condiciones propias de la ocupación (medio ambiente de trabajo, organización y carga de trabajo). En el actual paradigma de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), se contemplan como condiciones de trabajo no solamente las intra-laborales, sino las condiciones personales, individuales, psicosociales y extra-laborales, que potencialmente influyen en la relación Salud – Trabajo. (Garcés, 2014)

Los profesionales de enfermería se desarrollan en organizaciones dedicadas a cubrir los requerimientos de salud de los individuos; la gran

mayoría de estos empleados lo realizan en el área fundamentalmente de recuperación de la salud, realizando su trabajo de forma diaria en hospitales y clínicas haciendo frente a problemas que vienen de la atención directa del paciente, efectuando tareas no solo de cuidado de los pacientes críticos, sino de gestión de servicios y toma de decisiones además de exponerlos a diversos peligros laborales (Acevedo, 2013)

Medición de las condiciones de trabajo

Para el desarrollo de los roles del profesional de enfermería, es indispensable que tenga un buen estado de salud y adecuadas condiciones de trabajo; el instrumento presentado tiene la particularidad de beneficiar tanto a la organización como al trabajador en sus diferentes contextos, puesto que, al conocer sus condiciones de trabajo, se avanzará en el empoderamiento del profesional de enfermería para la generación de acciones colectivas de prevención, mejoramiento y control en su lugar de trabajo.

Teoría de Enfermería que aplica a la Investigación de: Martha Rogers Para la teorista los “Seres humanos unitarios” Modelo basado en la teoría general de sistema, que considera que toda persona constituye un sistema en interacción con su entorno inminentemente social, físico, psíquico y espiritual. Sin embargo, es importante entender que el hombre al entrar en relación con su entorno como un filósofo con cualidad de razonar permanentemente entrará en una relación dinámica con la naturaleza, sociedad y la humanidad para poder responder a sus necesidades básicas. Es ente contexto que el presente trabajo de investigación aplica el teorista, el Enfermero en su quehacer diario buscará encontrar las condiciones laborables adecuados para procurar mejorar la calidad de vida profesional como su fin supremo de su supervivencia Rogers manifestaba que “los seres humanos son campos de energía dinámicos, formados en los campos del medio; ambas clases de campos, el humano y del entorno, responden a un patrón y se diferencian por su condición de sistemas abiertos” como es sabido el hombre evita los riesgos

y se resiste al cambio, sin embargo el proceso de la globalización exige mayores conocimientos y también mayores responsabilidades. Dentro de su postulado considera la presencia de dos campos de energía, “El del ser humano y el entorno”. Así, un ser humano unitario se define como “un campo de energía irreductible, inseparable, y pandimensional, que acata a un cierto patrón y se manifiesta a través de cantidades propias de su globalidad y que no pueden predecirse por el conocimiento de sus elementos individuales”. El modelo que propone Rogers indica que toda persona constituye un sistema abierto, en constante cambio, activo que interacciona con su entorno, lo mismo sucede con la enfermera, su entorno está constituido por los pacientes, la familia con quienes interacciona en la búsqueda del equilibrio. Este proceso en la búsqueda del equilibrio es posible porque las personas representan energía, son capaces de emitir y cambiar dichas energías. Al citar que la existencia de una pandimensionalidad otorga la posibilidad de entender que una persona tiene necesidades y requiere de asistencia no solo biológica, sino psicológica, social y cultural. Lo mismo sucede con sus propias necesidades, en tal sentido, la enfermera debe considerar que debe mantener su propio equilibrio (Marriner y Raile, 2003)

2.2. Estudios previos a nivel internacional

Contreras (2015) en la tesis titulada Calidad de vida laboral y liderazgo en enfermeros asistenciales y administrativos en un centro oncológico en Colombia, El fin de este trabajo fue describir la Calidad de vida laboral (CVL) y el estilo de liderazgo apreciado por el personal administrativo/asistencial de un centro oncológico y estimar la asociación entre ellas, considerando las características sociodemográficas. Aplicaron Cuestionario de Vida Profesional [CVP-35] y el Test de Adjetivos de Pitcher [PAT] a 38 empleados de la salud, que son el 97.2 % del total del personal que trabaja en el centro. En general, los miembros tienen CVL satisfactoria, con la particularidad de tener motivación intrínseca, lo cual se nota fundamentalmente en el personal asistencial. Se evidenció la ausencia de liderazgo o particularidades poco deseables de este, lo cual, aunque no

determina la CVL, sí constituye un factor modulador de la misma; las variables sociodemográficas no guardaron relación con la CVL. Por último, se distingue el compromiso social que tienen los directivos en el bienestar de los trabajadores de la salud y, con consecuencias, en la atención al paciente.

Quintana (2015) en la tesis titulada Calidad de vida laboral de las Enfermeras de un Hospital privado en la Ciudad de México el Objetivo determinar la Calidad De Vida Laboral De Enfermeras De Un Hospital Privado en la ciudad de México. Material y método: Se tomó en cuenta una muestra de 55 personas, tomando en cuenta el cuestionario "CVL GOHISALO". Resultados: Se percibe "calidad de vida laboral" en nivel medio (65%). En cuanto a sexo, se encontró diferencia significativa en la dimensión de seguridad en el trabajo mejor en mujeres, "las mujeres de servicios de UCI, urgencias y quirófano, presentan promedios más elevados en la dimensión soporte institucional ($x=48.75$)

Comparado con los hombres ($x=40.8$), 5 observándose diferencia estadísticamente significativa ($p=0.0293$). Se concluye que existen factores sociodemográficos y de organización del trabajo que se relacionan con alguna de las dimensiones de la calidad de vida laboral de profesionales de enfermería.

Pérez (2014) Chile en su tesis titulada Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de Salud Pública, en Chile, cuyo objetivo: Evaluar si la calidad de vida laboral está relacionada con la satisfacción laboral y al síndrome de burnout y analizar si existen diferencias significativas en la evaluación de la calidad de vida laboral entre los estamentos organizacionales. Trabajó con un diseño no experimental, corte transversal, la recolección de la información se hizo con 72 trabajadores de una entidad de salud pública en Chile. Los instrumentos fueron los cuestionarios de Satisfacción laboral de Melia et al. (1990) de Calidad de Vida laboral de Da Silva (2006) y el inventario de Maslach para evaluar Burnout (Maslach y Jackson, 1986). Resultados: La calidad de vida laboral se relaciona de forma significativa

con la satisfacción laboral y el síndrome de burnout. Además, se encontraron diferencias en función de la evaluación de calidad de vida laboral entre el estamento directivo y técnico ($p < 0.048$). Conclusión: Estos resultados sugieren que las tres variables psicosociales están estrechamente vinculadas en contextos laborales ligados a la salud y que una comprensión general de la Calidad de Vida Laboral debería considerar un abordaje global.

Villar (2014) en la tesis titulada Condiciones laborales y calidad de vida laboral en profesionales de la salud, en España: Cuyo objetivo fue analizar el efecto moderador que la resiliencia y la autoeficacia, pueden tener sobre el burnout y el engagement, como precursores de la calidad de vida laboral. La población del estudio estuvo constituida por la totalidad del personal sanitario, que a fecha 01/01/2012, trabajan en los hospitales universitarios Virgen del Rocío en Sevilla ($n = 4641$). Se realizó un muestreo aleatorio-accidental, por cuotas de sexo y profesión, obteniéndose una muestra de 374 personas, lo que supone un error de muestreo del 4.86%, en un intervalo de confianza del 95%, para una probabilidad del fenómeno estudiado del 50%. El proceso de recogida de información se extendió a lo largo de los meses comprendidos entre mayo y septiembre de 2012. Por medio del procedimiento de muestreo indicado, se seleccionaron a los trabajadores de cada unidad o servicio. A cada trabajador se le entregó un cuadernillo con la solicitud de participación en la investigación y los diferentes cuestionarios para cumplimentarlos. Estos introdujeron en un sobre las encuestas y en otro el consentimiento firmado. Depositaron ambos sobres en una carpeta disponible en cada unidad a tal efecto. Para acceder a los profesionales, se solicitó su colaboración a los directores de unidades clínicas, jefes de servicio, jefes de bloque y supervisores, a los cuales se les entregaron los cuestionarios con la indicación de que los repartieran entre el personal a su cargo. Con el fin de asegurar la obtención de tantos cuestionarios como elementos de la muestra calculada (353 personas) y considerando que el nivel de respuesta esperado en nuestro medio, oscila entre el 40 y el 50%, se repartieron 706 cuestionarios, el doble

de los necesarios. se recogieron 386 cuestionarios (tasa de respuesta 54,67%), de los cuales 374 fueron considerados válidos y 12 fueron excluidos por estar cumplimentados de forma incompleta. por consiguiente, los participantes fueron 374 profesionales de la salud, 74.3% mujeres y 25.7% hombres. la media de edad fue de 44.58 años. se utilizaron los siguientes instrumentos: la escala de calidad de vida relacionada con el trabajo, wrqol (van laar, edwards, & easton, 2007); el inventario de evaluación de riesgos psicosociales en la administración pública (león-rubio & avargues, 2.007); la escala de resiliencia de conner y davidson (conner & davidson, 2.003); la escala de utrecht de engagement en el trabajo, uwes (schaufeli, salanova, gonzález-romá, & bakker, 2.002); la escala de shirom-melamed de evaluación del burnout (melamed, kushnir, & shirom, 1992); la escala de shirom-melamed de evaluación del vigor (shirom, 2003) y la escala de autoeficacia profesional (león-rubio, cantero y león-pérez, 2009). los análisis de regresión efectuados no confirmaron el efecto moderador de la autoeficacia, pero sí el efecto de la resiliencia. no se encontraron diferencias importantes entre sexos para las variables estudiadas. en cuanto a los grupos profesionales, los auxiliares son los que mayor calidad de vida laboral presentan, seguidos de los enfermeros y por último los médicos. las principales implicaciones teóricas y prácticas de estos resultados son: (1) la autoeficacia y sobre todo la resiliencia, predicen gran parte de de la varianza del burnout, del engagement y de la cvl. (2) la resiliencia ejerce un efecto indirecto sobre la cvl, a través de la promoción del engagement y la amortiguación del burnout. (3) la resiliencia es una característica de las personas, que no se desarrolla y se “expresa” en ámbitos concretos de la vida (como el laboral), sino que tiene un efecto generalizado. (4) las variables derivadas de los modelos salutogénicos, entre ellas la resiliencia, pueden ejercer un efecto protector sobre la salud y la cvl, en colectivos expuestos a un importante estrés laboral. (5) por todo ello, se deben implementar medidas para la promoción de estas variables, sobre todo, en aquellos profesionales más expuestos a los efectos del estrés.

A Nivel Nacional

Cazana (2017) en la tesis titulada Factores asociados a la calidad de vida profesional en enfermeros de un hospital público, en Lima el objetivo fue determinar los factores asociados a la calidad de vida profesional en enfermeros de un hospital. Metodología: la investigación fue explicativo, transversal. La muestra estuvo conformada por 92 enfermeros. Se emplearon la prueba de Chi-cuadrado y de T student para el análisis bivariado. Para medir la fuerza de asociación se utilizó la regresión logística de poisson calculando razón de prevalencias. Resultados: el 51% tuvo una calidad alta. Los enfermeros que laboran en el servicio cirugía A tienen menos posibilidad de tener calidad alta (PR: 0.26). Por otra parte, los que laboran en un turno matutino tienen más posibilidades de tener una carga laboral alta (PR: 30.38). Conclusiones: Laborar en el servicio cirugía A está asociado con la CVP global baja. Asimismo, se encontró asociaciones significativas entre los factores laborales y las dimensiones de la CVP global. Estos resultados contribuyen en el desarrollo de estrategias para mejorar los factores relacionados a la calidad de vida profesional del enfermero.

Alvan (2013) Trujillo en la tesis clima organizacional y calidad de vida laboral de las enfermeras del servicio de medicina, Hospital Regional de Trujillo El estudio fue de tipo descriptiva, correlacional y de corte transversal, se realizó en el Hospital Regional Docente de Trujillo, con el fin de determinar la relación del nivel de Clima Organizacional con la Calidad de Vida Laboral en las enfermeras del servicio de medicina del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2013. La población estuvo compuesta por 25 enfermeras; para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: Escala de Clima Organizacional (CO) y el Test "Calidad de Vida Laboral" (CVL), los datos fueron procesados en el programa SPSS, Se encontró que las enfermeras tienen un nivel medio de CO (56%) y un nivel alto en sus dimensiones autonomía, cohesión, confianza e innovación. Así mismo presentaron un nivel medio de CVL (92%) e igualmente en sus dimensiones cargas de trabajo, motivación intrínseca. Resultados que muestran que no

existe una relación significativa entre el clima organizacional y la Calidad de vida laboral, concluyendo que el Clima organizacional no constituye un factor directo que condicione a una buena Calidad de vida laboral, pues se observa un Chi-cuadrado de 3,261 con una probabilidad $p= 0,071 >0,05$.

Escobar (2017) en la tesis titulada Condiciones laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia en la ciudad de Huancavelica El propósito del estudio fue determinar los riesgos laborales de los profesionales de Enfermería en el Servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica. Material y Método. La investigación fue de nivel descriptivo, tipo cuantitativo, de corte transversal. La población fueron 30 enfermeras. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario con ítems de respuesta dicotómica aplicada previo consentimiento informado. Resultados. Del 100% (30) de profesionales de enfermería del servicio de cirugía y medicina, el 50% (15) presentan riesgo laboral. El 76,7% (23) presentan riesgo biológico medio. El 76,7% (23) presentan riesgo químico. El 50,0% (15) presentan riesgo físico. El 50,0% (15) presentan riesgo psicosocial medio. El 63,3% (19) presentan riesgo ergonómico. Se concluye que el riesgo laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de medicina y Cirugía, es medio ya que con frecuencia manipulan fluidos corporales como orina, sangre, y no se siente reconocidos por el centro de trabajo.

Cáceres (2013) en la tesis titulada Burnout y condiciones laborales en Enfermeras de Cuidados Intensivos Neonatales, en Lima, cuyo objetivo explorar la existencia del síndrome de burnout materializado en tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal; así como explorar las condiciones laborales en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un Hospital Nacional Materno Infantil. La muestra no probabilística se conformó de 17 enfermeras y 11 técnicas de enfermería (N=28), en su mayoría casadas con hijos laborando un promedio de 10 años en el hospital. La medición de las dimensiones del síndrome se realizó utilizando el Maslach Burnout

Inventory (MBI); y para la indagación de las condiciones laborales se construyó una ficha sociodemográfica y un cuestionario laboral. Los resultados revelaron la existencia de cansancio emocional medio y baja realización personal. La escala de despersonalización no se analiza debido a su baja confiabilidad. En adición se encontró una correlación negativa significativa entre edad y cansancio emocional; así como la existencia de cinco variables vinculadas a las dificultades laborales en la unidad: ambiente, organización, labor, relaciones interpersonales y factores personales. El ambiente y la organización fueron las variables a las que se hizo alusión con mayor frecuencia señalándolas como fuentes de dificultad.

2.3. Marco conceptual

Apoyo: Es el proceso que consiste en una prueba o de fundamento, en relación a una opinión o doctrina que se sostiene. (Davis, 2002)

Autonomía: Es la capacidad de toma de decisiones y pensamiento de manera individual e independiente, usualmente es considerado como un principio bioético (Cazana, 2017)

Alimentación: Es un proceso deliberado que se realiza de forma inconsciente, para otorgar los principios nutritivos que tiene a disposición (Escobar, 2017)

Capacitación: Es el proceso de Entrenamiento, Adiestramiento y en tiempos más actuales está orientado básicamente a obtener competencias específicas para el desarrollo humano. (Cáceres, 2013)

Condiciones ambientales: Son los determinantes y condicionantes que tiene una naturaleza intrínsecos o extrínsecos que favorecen a desfavorecen el proceso productivo, que pueden incidir directamente en los resultados. (Contreras, 2015)

Condición de trabajo: Es el insumo importante en el desarrollo del trabajador, fundamentalmente tiene carácter preventivo, evita riesgos y accidentes, es responsabilidad de los funcionarios otorgar o generar las condiciones laborales. OPS, 2012)

Demandas: Tiene que ver con "las cantidades de un producto que los consumidores están dispuestos a comprar a los posibles precios del mercado (Pérez, 2014)

Desempeño laboral: Es el nivel de realización logrado por el empleado en el logro de las metas en una empresa en un período de tiempo (Rodríguez, 2010).

Estrés: Es un desequilibrio percibido entre la demanda y la capacidad de acuerdo a las condiciones en las que el fracaso en la resolución de la circunstancia tiene importantes consecuencias percibidas. (Cáceres, 2013)

Educación continua: Es la esencia de la educación como un proceso de toda la vida, de poder aprender nuevos conocimientos, aptitudes, actitudes, de desarrollo de habilidades. (Castrillón. 2010)

Motivación laboral: Es el impulso de diferente comienzo que dirige al sujeto a rendir de manera positiva o negativa en el trabajo. De acuerdo a ello uno de los fines esenciales del estudio de la motivación laboral debe ejecutarse directamente al desarrollo organizacional. (Davis, 2010).

Motivación: Es la propuesta que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades básicas que pasa por la actitud mental positiva para realizar cualquier acto humano de la mejor forma. (Illescas, 2003)

Responsabilidad: Es una obligación moral que nace de la equivocación hecha por un sujeto en un asunto específico, también sirve para reparar un error y compensar los males realizados cuando la circunstancia lo justifica. (Pérez, 2014)

Relaciones interpersonales: Es una interacción recíproca entre dos o más sujetos, Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran normadas por las leyes e instituciones de la interacción social. (Pérez, 2014)

Relaciones Familiares: Son los más importantes de nuestras vidas, la familia está dada y nadie puede elegir, que permiten socializar y puede

tener distintas direcciones, pueden ayudar o perjudicar, puede tener un vínculo sanguíneo, espiritual, con lazos de afecto, respeto y (Grove, 2006).

Satisfacción laboral: Representa la relación entre los trabajadores y su entorno de trabajo, en donde se busca la concordancia entre lo que los trabajadores desean de su trabajo y lo que ellos perciben (Garcés, 2014)

Trabajo a presión: Es trabajar bajo condiciones adversas, de tiempo o de sobrecarga de tareas, manteniendo la eficiencia. Otro factor que podría citarse como responsable del trabajo bajo presión es la polifuncionalidad, que se ha transformado en algo común (Cazana, 2017)

Tiempo libre: A diferencia del ocio, y como concepto contemporáneo, el tiempo libre es la presencia de un programa, de un sistema que tiende a unificar actividades, metas y propósitos. (Cazana, 2017).

Vivienda: Es el espacio físico donde se desarrolla la gran mayoría de tareas básicas de la vida diaria, en la que se duerme, se come, se guardan las pertenencias, y el lugar al que se retorna después de la jornada laboral. Sin embargo, la vivienda es el lugar de cobijo y en la que se desempeñan las conductas domésticas. (Acevedo, 2013).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre el nivel de calidad de vida profesional y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación directa entre el nivel de calidad de vida profesional en su dimensión social y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018

Existe relación directa entre el nivel de calidad de vida profesional en su dimensión física y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018

Existe relación directa entre el nivel de calidad de vida profesional en su dimensión psicológicas y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018.

3.2. Identificación de variables

Clasificación de variables Variable 1. Calidad de vida profesional Variable2. Condiciones laborales

3.2.1. Definición constitutiva de variables

Nivel de calidad de vida profesional.

Es el nivel de bienestar como consecuencia de su percepción que el trabajador posee de su espacio de trabajo, su presencia, en el contenido de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus propósitos, sus perspectivas, sus normas, sus inquietudes en la institución donde labora. Se trata de una definición muy extensa, que está incidida de forma compleja en la salud física del individuo, su estado psicológico, su

nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno en el proceso de la producción o servicio". (OMS, 2011)

Condiciones laborales.

Las condiciones laborales son entendidas como potenciales variables que pueden influir sobre cualquiera de los elementos del proceso trabajo y sobre el mismo trabajador. Las condiciones de trabajo tienen la posibilidad de influir positiva o negativamente en el proceso de trabajo y por lo tanto en las condiciones de salud de los trabajadores. Las condiciones de trabajo son las "condiciones del ambiente intralaboral que en conjunto con las condiciones extra-laborales y personales determinan el proceso salud-enfermedad de los trabajadores y su capacidad laboral". (Lozada, Guerrero y García, 2007).

3.2.2. Definición operacional de variables

Variable	Dimensión	Indicador
Variable 1 Nivel de calidad de vida profesional	Dimensión Social	Confort Elementos económicos Desarrollo profesional Reconocimiento Apoyo Soporte emocional Naturaleza de trabajo Recursos normativos Apoyo social Autonomía
	Dimensión física	Demandas Trabajo a presión Carga de trabajo Cantidad de trabajo Calidad de trabajo Daños en la Salud Responsabilidad Relaciones interpersonales Satisfacción laboral Estrés
	Dimensión Psicológica	Motivación Motivación laboral Tiempo libre Entorno físico Identidad laboral Desempeño laboral Capacitación Educación continua.
Variable 2 Condiciones laborales	Condiciones intra laborales	Condiciones ambientales Condiciones de seguridad Condiciones de trabajo Condiciones de Organización
	Condiciones Extra laborales	Vivienda Alimentación Tiempo libre Transporte Relaciones Familiares Condición de trabajo

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de Investigación

El tipo fue cuantitativo por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada circunstancia concreta y los efectos prácticos que de ella se deriva los mismos que se presentó en gráficos, números y porcentajes (Bernal, 2007)

Según Hernández (2012) refirió que el nivel de investigación es “grado de profundidad con que se aborda un fenómeno o un evento de estudio”

El presente trabajo de investigación según su alcance respondió a una investigación de nivel aplicada.

Según Sánchez y Reyes (2013) mencionaron que:

Se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada circunstancia concreta y los efectos prácticos que de ella se deriven. La investigación aplicada investiga para conocer para realizar, para actuar, para construir, para cambiar, le preocupó la aplicación mediata acerca de una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal.

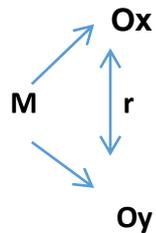
4.2. Descripción del método y diseño

Método: Para el presente trabajo de investigación se utilizó el método descriptivo, correlacional y transversal.

Descriptivo porque, se describieron las variables tal como se presentan en la realidad y correlacional porque se buscó la asociación de las dos variables y transversal porque el estudio se realizará en un determinado momento.

Diseño: El diseño que se utilizó en la presente investigación fue la no experimental, puesto que no se manipuló las variables y correlacional ya que busca definir la relación entre las variables de estudio.

En este sentido respondió al siguiente Esquema:



Dónde:

M = Muestra.

O_x = Calidad de vida profesional

O_y = Condiciones laborales

r = Indica la posible relación de las dos variables.

4.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población estará representada por 394 enfermeras, Hospital del Hospital María Auxiliadora.

N=394 Fuente Rol de programación turnos, Departamento de Enfermería Hospital María Auxiliadora, Junio 2018)

Muestra: La muestra estuvo constituida 195 enfermeras, determinado por la fórmula de muestra para población finita que vienen laborando en el Hospital María Auxiliadora, 2018.

La muestra se calculó a través de la siguiente fórmula para población finita:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 (p \cdot q)}{N \cdot E^2 + Z^2 (p \cdot q)}$$

Donde:

n: Muestra.

Z: Nivel de confianza.

N: Población conocida o finita.

E: Margen o probabilidad de error.

p: Tasa de acierto o éxito

q: Tasa de fracaso o error.

Entonces tenemos que:

n: ?

Z: 1.96

N: 394

E: 0.05

p: 0.80

q: 0.20

Reemplazando:

$$n = \frac{394 (1.96)^2 (0.8 \times 0.2)}{394 (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.8 \times 0.2)} = 195$$

n=195

Muestreo: El presente estudio presentó un muestreo probabilístico, aleatorio simple, de manera que todos tienen la opción de participar en el estudio, puesto que se tomó del total de la población por sorteo de la población de estudio.

Criterios de Inclusión y exclusión

a) Inclusión

Todos los Enfermeros que estuvieron laborando en el Hospital María Auxiliadora sin distinción de sexo, raza, credo, política.

Enfermeros que aceptaron participar voluntariamente.

b) Exclusión

Enfermeros que no desearon participar en la investigación

Enfermeros de pasantía o que estuvieron en formación de segunda especialidad.

4.4. Consideraciones Éticas

En el presente estudio se tuvo en cuenta los principios bioéticos que rigen al profesional de enfermería, que permitió cumplir los objetivos establecidos, moralmente y éticamente aceptados.

Principio de Autonomía: La decisión voluntaria de participar en la investigación la tomaron los profesionales de enfermería y fue respetada, de acuerdo a su propia elección, ya que son personas autónomas, libres de actuar de acuerdo al pleno conocimiento para que tome su propia decisión de participar o no en el estudio.

Principio de Beneficencia: Los resultados de la investigación calidad de vida profesional y condiciones laborales estuvo en beneficio de los enfermeros, sus resultados se tomaron como un diagnóstico situacional para determinar relación entre ambas variables en el Hospital María Auxiliadora.

Principio de la No maleficencia: Sin ninguna duda el trabajo de investigación no pudo causar daño alguno a los enfermeros que participaron en la investigación, 2018.

Principio de Justicia: Absolutamente todos los enfermeros tuvieron la oportunidad de participar en la Investigación Hospital María Auxiliadora, 2018 tuvieron la misma oportunidad de participar en el estudio en forma equitativa o justa, respetando su raza, género, edad, credo y condición social.

CAPÍTULO V

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.1. Técnicas e Instrumentos

5.1.1. Técnica

En cuanto a la técnica para la medición de la variable se utilizó la encuesta (Hernández, et. al, 2014), La encuesta es una técnica que a través de su aplicación se obtiene información sobre conductas y acontecimientos habituales de las personas y permite conocer aspectos como intereses, actitudes, habilidades, destrezas, etc.

5.1.2 Instrumento

Se utilizó dos cuestionarios con preguntas de respuestas múltiples que permitieron recolectar la información necesaria para responder la problemática definida.

Instrumento. - Los instrumentos utilizados fueron:

Primer instrumento Nivel de calidad de vida profesional Elaborado Fanny Melady Valencia Yucra en Arequipa, 2015, Adaptado por la Bach. Sara Lisbeth Nuñez Chávez. Es un instrumento completamente valido y confiable para tener una visión multidimensional de la calidad de vida profesional. Se trata de un cuestionario breve y multidimensional, permitiendo investigar tanto los aspectos cuantitativos, como cualitativos Los elementos del cuestionario fueron seleccionados de forma muy cuidadosa intentando que los ítems fueran claros y sencillos, fáciles de entender y orientados a una única idea en cada caso, con el objetivo de medir el nivel de la calidad de vida profesional. Para tal efecto se considera tres dimensiones 31 ítems divididos de la siguiente manera: Apoyo directivo con 11 ítems de respuesta con alternativa múltiple, Dimensión Cargas de trabajo con 9 ítems de respuesta con alternativa múltiple y Dimensión Motivación intrínseca con 11 ítems, los mismos fueron sometidos a una

prueba piloto para su confiabilidad, obteniéndose la consistencia interna por alfa de Cronbach con un valor de 0.869.

Ficha técnica de la variable nivel de calidad de vida profesional

Nombre original	:	Nivel de calidad de vida profesional
Autora	:	Lic. Fanny Melady Valencia Yucra (2015)
Adaptado	:	Bachiller Sara Lizbeth Nuñez Chávez
Procedencia	:	Arequipa
Administración	:	Individual
Duración	:	Aproximadamente de 20 a 30 minutos
Significación	:	El cuestionario recogió información

Acerca del nivel de calidad de vida.

Estructura : El cuestionario tuvo 31 ítems, con escala tipo Likert, con alternativas Siempre= 3 A veces=2 Casi y Nunca= 1 Trabajado con 31 ítems y distribuido de acuerdo a sus dimensiones; S (11 ítems), física (9 ítems), psicológica (11 ítems).

Niveles y rangos Max 155-min 31

Confiabilidad 0,869

El Segundo Instrumento nos permite recolectar datos para saber sobre las condiciones laborales, como un auto evaluación elaborado por Juan Carlos García Ubaque en Colombia y adaptado por la Bach Sara Lizbeth Núñez Chávez. Instrumento con 2 dimensiones y 35 ítems divididos de la siguiente manera: Dimensión condiciones intra laborales con 25 ítems, Dimensión condiciones Extra laborales con 10 ítems con un índice de confiabilidad KR 20 de 0.81 para el total de la misma.

Ficha técnica de la variable condiciones laborales

Nombre original	:	Condiciones laborales
Autora	:	Lic. Juan Carlos García Ubaque
Adaptado	:	Bachiller Sara Lizbeth Núñez Chávez
Procedencia	:	Colombia
Administración	:	Individual
Duración	:	Aproximadamente de 20 minutos
Significación	:	El cuestionario recogió información acerca las condiciones laborales
Estructura	:	El cuestionario tuvo 35 ítems, con escala tipo Likert, con alternativas Siempre= 3 A veces=2 Casi y Nunca= 1 Con 35 ítems con dos dimensiones: Condiciones intra-laborales (25) y extra-laborales (10)
Niveles y rangos		Max 175-min 35
Confiabilidad		0,917

Procedimiento:

1. Se evaluó a cada profesional de enfermería que constituyó la muestra a través de una encuesta, informándoles previamente sobre el estudio que se les realizó y los objetivos del mismo.
2. Luego se obtuvo el consentimiento informado de los profesionales, dando a conocer que su participación es en forma voluntaria.
3. Se aplicó el instrumento, posteriormente se tabularon los datos, se confeccionaron tablas estadísticas y finalmente se analizó e interpretó los resultados obtenidos.

5.2. Plan de Recolección de datos, procesamiento y presentación de datos.

Para llevar a cabo el presente estudio se elaboró una carta dirigida al director del Hospital Mará Auxiliadora, cuya aceptación y aprobación fue pre requisito indispensable para la realización y ejecución del estudio; una vez firmada su aceptación se gestionó el permiso para realizar la encuesta con el Departamento de Enfermería, para coordinar el cronograma de recolección de datos y hacer efectivo el llenado de las encuestas. Asimismo, al aplicarse dicho instrumento se les informó a los encuestados que su participación es voluntaria. Se les orientó sobre la forma de llenado del cuestionario, se aclaró las dudas durante el tiempo que duró el llenado, el cual tuvo una duración aproximada de 10 a 15 minutos. Al término de la aplicación se agradeció la colaboración de las participantes.

Para el análisis de los datos, luego de tener las respuestas, se realizará el vaciado de la data en Excel, obteniendo las sumas de las dimensiones y de las variables. Luego se utilizará el software SPSS versión 23.0, para la reconversión de variables a niveles – rangos y brindar los informes respectivos.

Finalmente, los resultados obtenidos serán presentados a través de las frecuencias y porcentajes en tablas, utilizando además los gráficos de barras, elementos que ayudan a ver descripciones y posible relación entre las variables de estudio. Para la prueba de hipótesis al ser variables ordinales se utilizará la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

CAPITULO VI
RESULTADOS, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

6.1. Resultados

Descripción de los resultados del nivel de calidad de vida profesional y las condiciones laborales del enfermero.

Tabla 1.

Distribución de frecuencias y porcentajes de calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Niveles	Bajo	160	82,1	82,1
	Medio	35	17,9	100,0
	Total	195	100,0	

Fuente: Base de datos

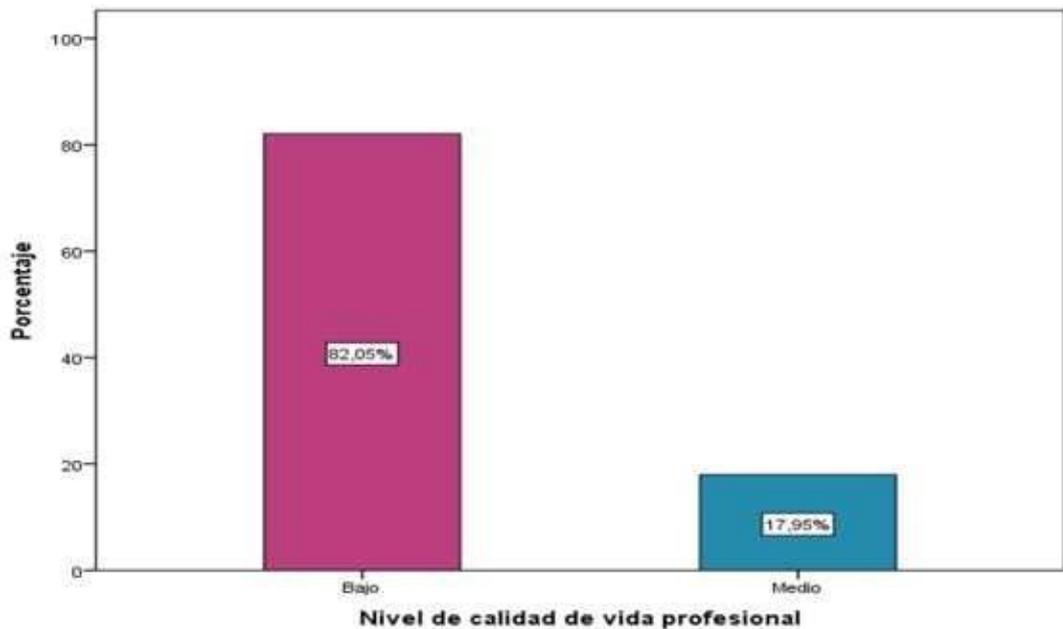


Figura 1. Distribución porcentual del nivel de calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De la tabla 1 y figura 1, se observa que el 82.1% de los enfermeros encuestados que laboran en el Hospital María Auxiliadora, perciben que la

calidad de vida profesional de los enfermeros es de nivel bajo, mientras que el 17.9% restante manifiesta que la calidad de vida profesional es de nivel medio. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura nos permite manifestar que la percepción del nivel de calidad de vida profesional de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año lectivo 2018, es de nivel bajo.

Descripción de los resultados según las dimensiones del nivel de calidad de vida profesional del enfermero

Dimensión social

Tabla 2.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión social del nivel de calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Niveles	Bajo	159	81,5	81,5
	Medio	36	18,5	100,0
	Total	195	100,0	

Fuente: Base de datos

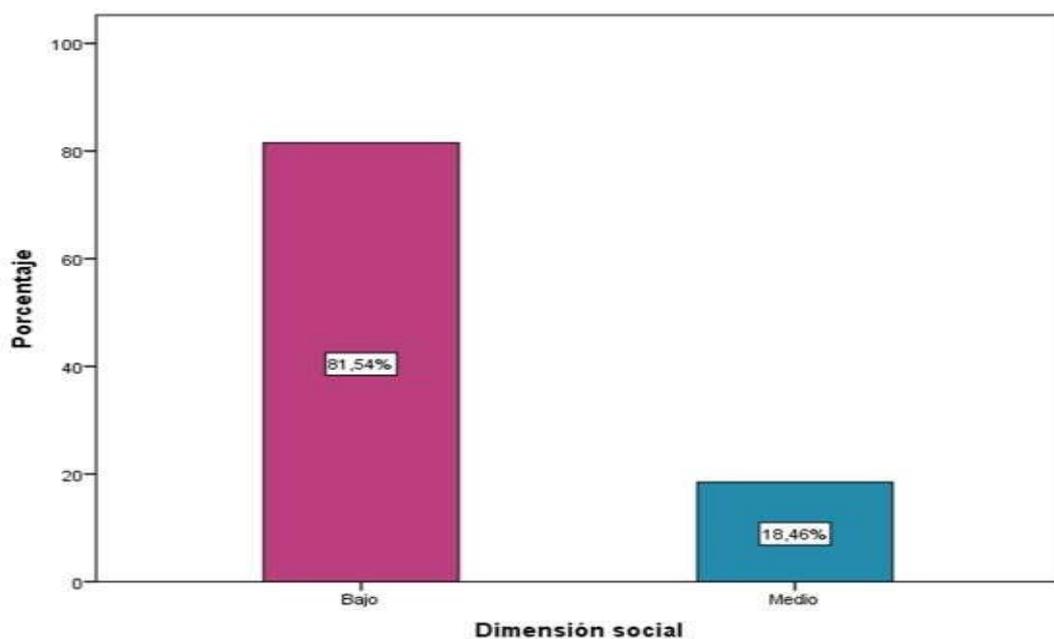


Figura 2. Distribución porcentual de la dimensión social del nivel de calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De la tabla 2 y figura 2, se observa que el 81.5% de los enfermeros encuestados que laboran en el Hospital María Auxiliadora, perciben que la calidad de vida profesional de los enfermeros es de nivel bajo en su dimensión ambiente social, mientras que el 18.5% restante manifiesta que la calidad de vida profesional es de nivel medio en su dimensión ambiente social. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura nos permite manifestar que la percepción del nivel de calidad de vida profesional de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año lectivo 2018, es de nivel bajo en su dimensión ambiente social.

Dimensión ambiente físico

Tabla 3.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión física de la calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Niveles	Bajo	144	73,8	73,8
	Medio	49	25,1	99,0
	Alto	2	1,0	100,0
	Total	195	100,0	

Fuente: Base de datos

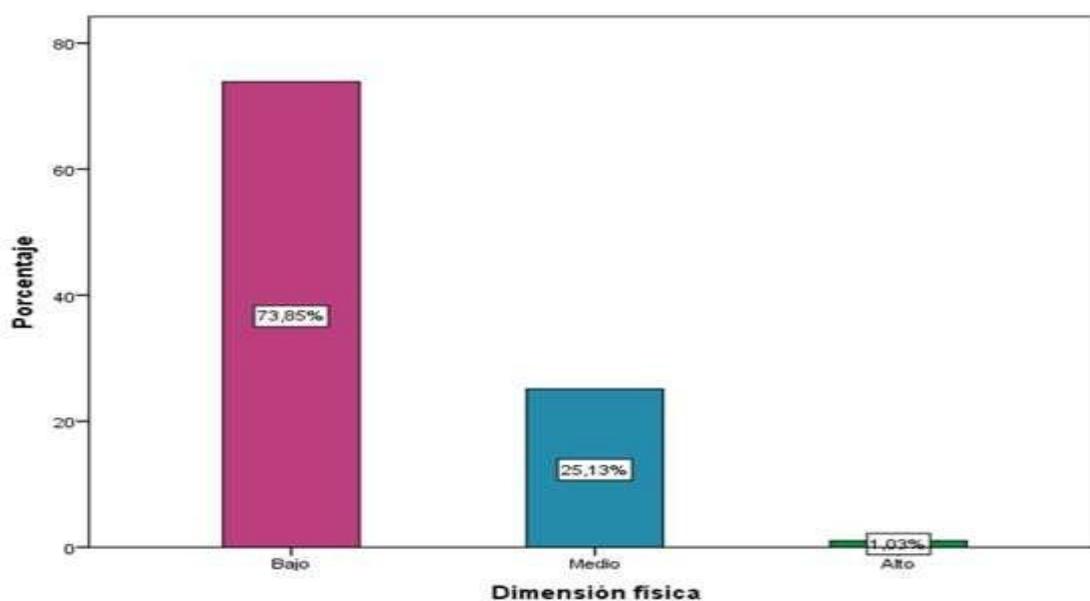


Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión física de la calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De la tabla 3 y figura 3, se observa que el 73.8% de los enfermeros encuestados que laboran en el Hospital María Auxiliadora, perciben que la calidad de vida profesional de los enfermeros es de nivel bajo en su dimensión física. Así mismo, el 25.1% manifiesta que la calidad de vida profesional es de nivel medio en su dimensión física, y solo el 1.0% refiere que es de nivel alto la dimensión física. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura nos permite manifestar que la percepción del nivel de calidad de vida profesional de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año lectivo 2018, es de nivel bajo en su dimensión física.

Dimensión ambiente psicológica

Tabla 4.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión psicológica de la calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaj acumulado e
Niveles	Bajo	169	86,7	86,7
	Medio	26	13,3	100,0
	Total	195	100,0	

Fuente: Base de datos

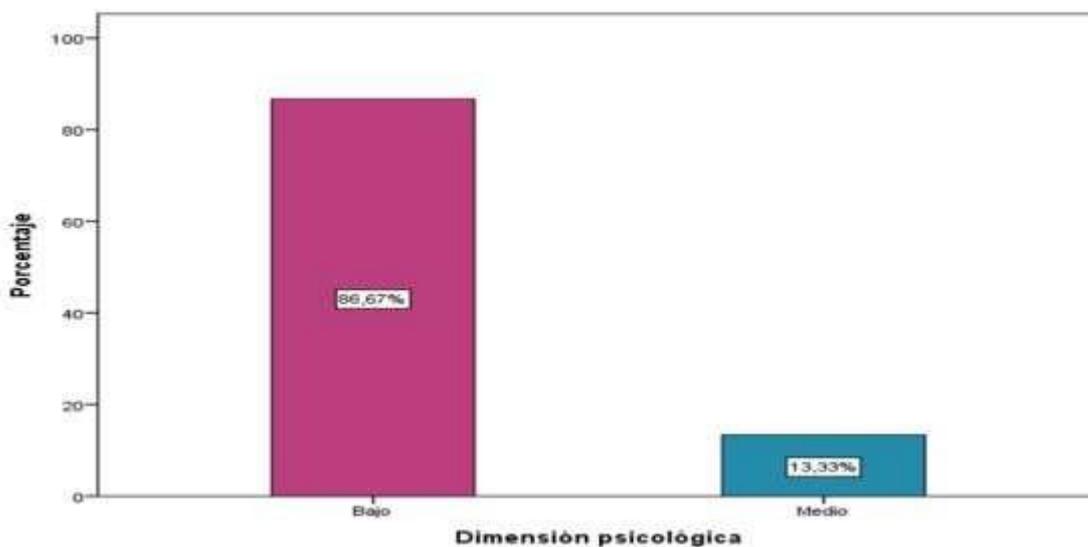


Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión psicológica de calidad de vida profesional del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De la tabla 4 y figura 4, se observa que el 86.7% de los enfermeros encuestados que laboran en el Hospital María Auxiliadora, perciben que la calidad de vida profesional de los enfermeros es de nivel bajo en su dimensión psicológica, y solo el 13.3% refiere que es de nivel alto la dimensión psicológica. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura nos permite manifestar que la percepción del nivel de calidad de vida profesional de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año lectivo 2018, es de nivel bajo en su dimensión psicológica.

Descripción de los resultados del nivel de condiciones laborales del enfermero.

Tabla 5.

Distribución de frecuencias y porcentajes de las condiciones laborales del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Niveles	Inadecuado	168	86,2	86,2
	Adecuado	27	13,8	100,0
Total		195	100,0	

Fuente: Base de datos

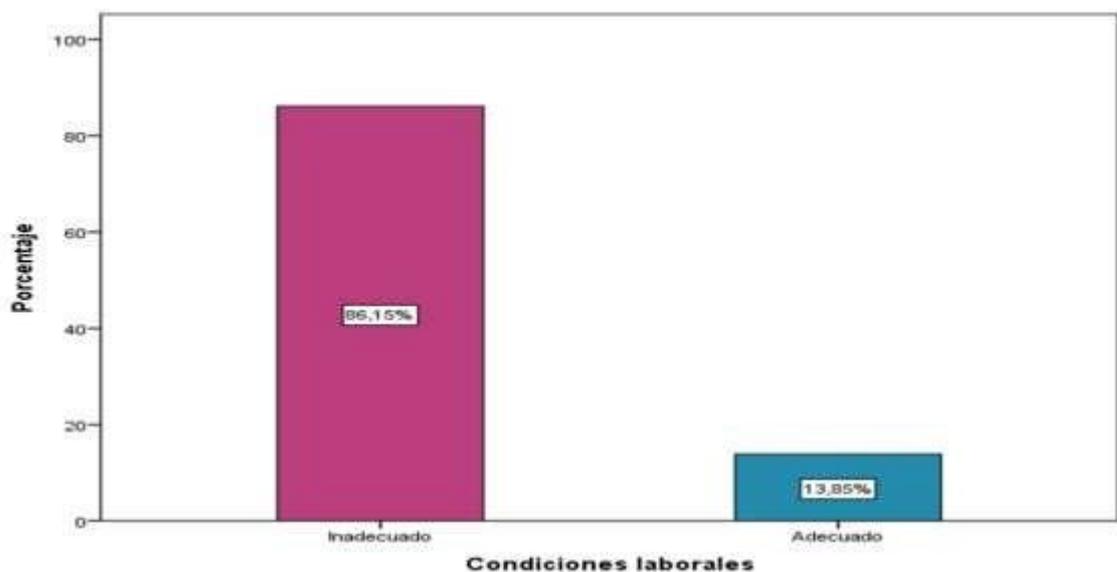


Figura 5. Distribución porcentual del nivel de condiciones laborales del enfermero del Hospital María Auxiliadora, 2018.

De la tabla 5 y figura 5, se observa que el 86.2% de los enfermeros encuestados que laboran en el Hospital María Auxiliadora, perciben que las condiciones laborales de los enfermeros son de nivel inadecuado, y solo el 13.8% refiere que las condiciones laborales de los enfermeros son de nivel adecuado. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura nos permite manifestar que la percepción del nivel de calidad de vida profesional de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año lectivo 2018, es de nivel bajo en su dimensión psicológica.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación directa entre el nivel de calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el 2018.

Ha: Existe relación directa entre el nivel de calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el 2018.

Tabla 6.

Coefficiente de correlación y significación entre la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.

		Nivel de calidad de vida profesional		Condiciones laborales	
Rho de Spearman	Nivel de calidad de vida profesional	Coefficiente	1,000	,724**	
		Sig. (bilateral) N	.	,000	195
	Condiciones laborales	Coefficiente	,724**	1,000	
		Sig. (bilateral) N	,000	.	195
					5

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

Fuente: Resultado de correlación de variables

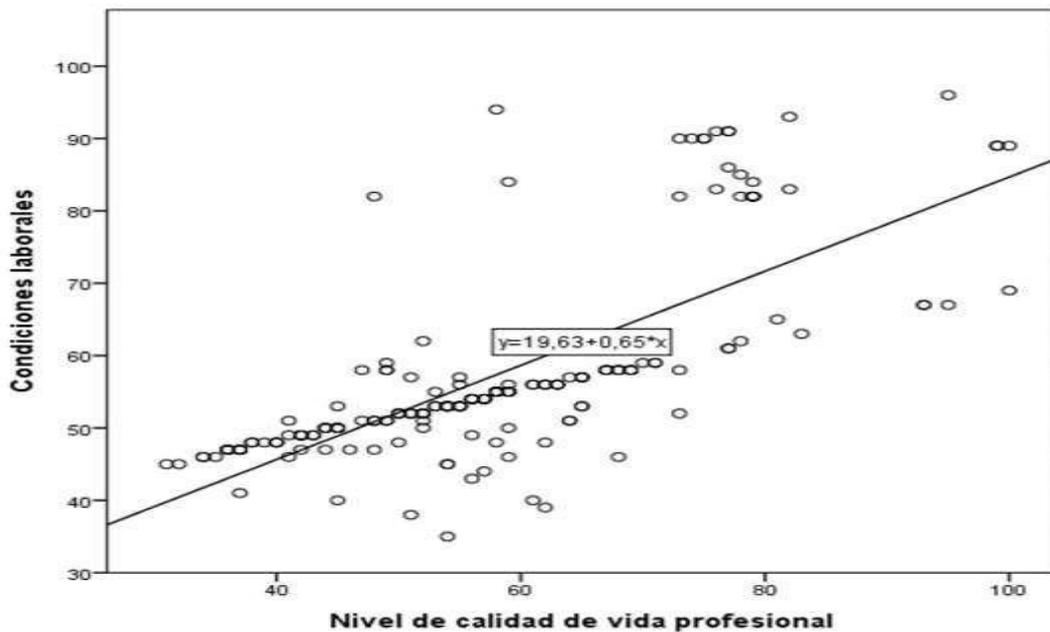


Figura 6. Dispersión de los puntajes obtenidos de las percepciones entre el nivel de calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.

De los resultados que se aprecian en la tabla 6, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .790 lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis general alterna. Por tanto, el nivel de percepción de la calidad de vida se relaciona de manera directa y significativa con las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el presente año lectivo 2018.

Prueba de hipótesis específica Prueba de hipótesis específica uno.

Ho: No existe relación directa entre la dimensión social de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el 2018.

Ha: Existe relación directa entre la dimensión social de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el 2018.

Tabla 7.

Coefficiente de correlación y significación entre la dimensión de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.

		Dimensión social	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Dimensión social	Coefficiente	,700**
		Sig. (bilateral) N	,000 195
	Condiciones laborales	Coefficiente	,700**
		Sig. (bilateral) N	,000 195

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

Fuente: Resultado de correlación de variables

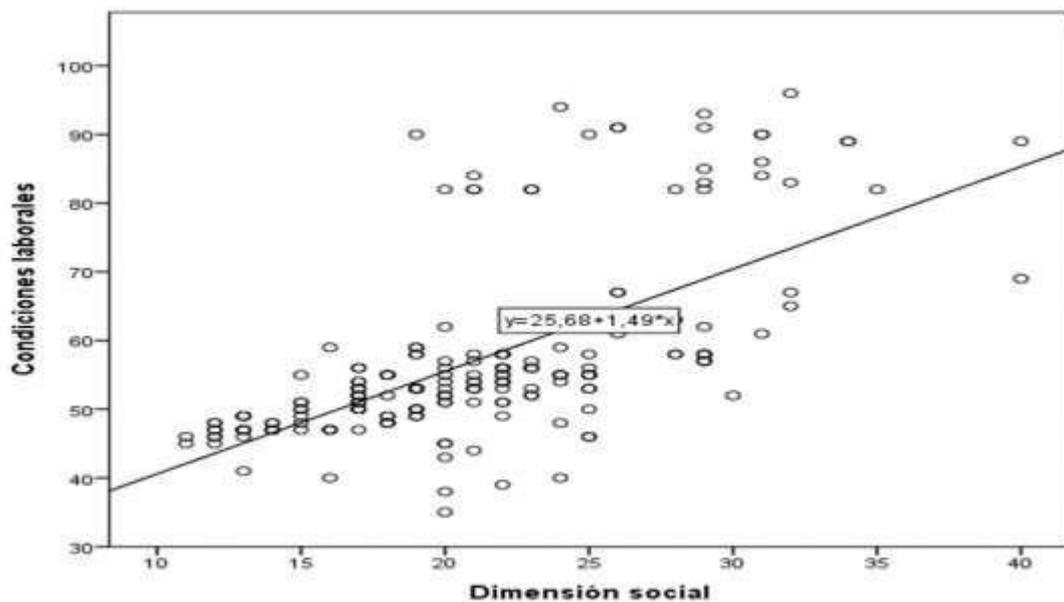


Figura 7. Dispersión de los puntajes obtenidos de las percepciones entre la dimensión social de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.

De los resultados que se aprecian en la tabla 7, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .700 lo

cual significa que existe una relación positiva y moderada entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite aceptar la hipótesis específica alterna 1. Por tanto, el nivel de percepción de la dimensión social de la calidad de vida se relaciona de manera directa y significativa con las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el presente año lectivo 2018.

Prueba de hipótesis específica dos

Ho: No existe relación directa entre la dimensión física de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el 2018.

Ha: Existe relación directa entre la dimensión física de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el 2018.

Tabla 8.

Coefficiente de correlación y significación entre la dimensión física de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.

			Dimensión física	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Dimensión física	Coefficiente	1,000	,738**
		Sig. (bilateral) N	.195	,000
			5	
	Condiciones laborales	Coefficiente	,738**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000	.195
				5

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

Fuente: Resultado de correlación de variables

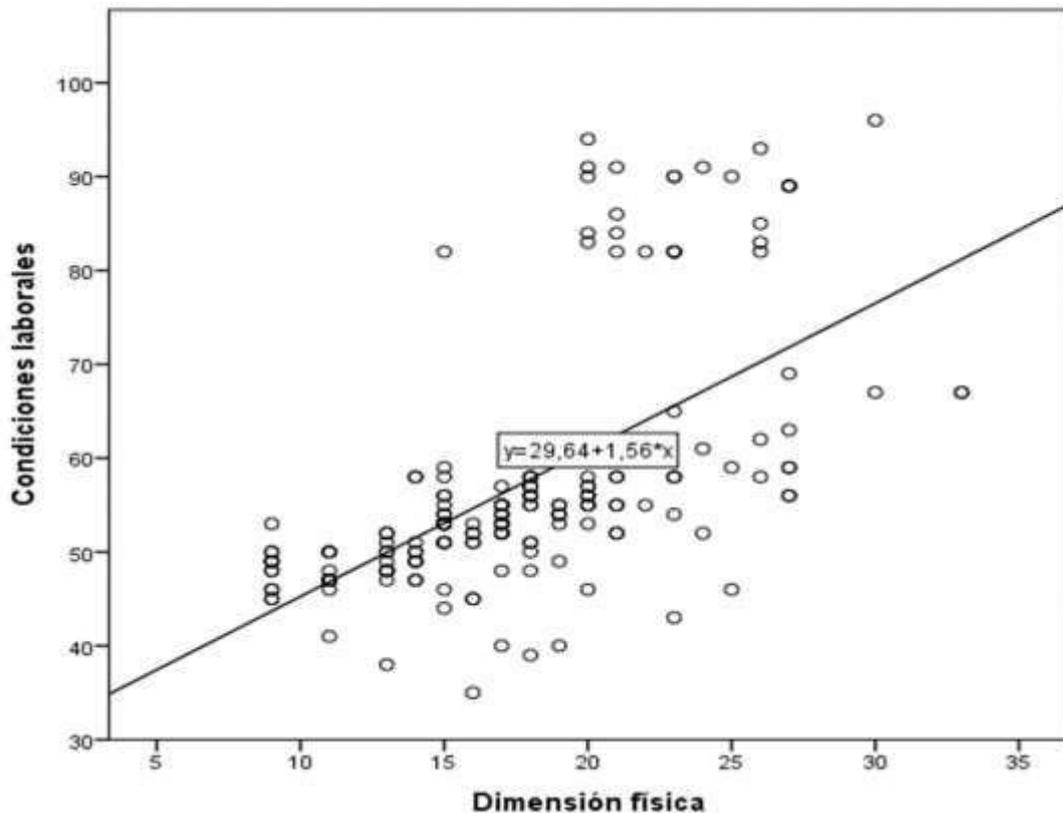


Figura 8. Dispersión de los puntajes obtenidos de las percepciones entre la dimensión física de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.

De los resultados que se aprecian en la tabla 8, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .738 lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite aceptar la hipótesis específica alterna 2. Por tanto, el nivel de percepción de la dimensión física de la calidad de vida se relaciona de manera directa y significativa con las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el presente año lectivo 2018.

Prueba de hipótesis específica tres

Ho: No existe relación directa entre la dimensión psicológica de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el 2018.

Ha: Existe relación directa entre la dimensión psicológica de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el 2018.

Tabla 9.

Coefficiente de correlación y significación entre la dimensión psicológica de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.

		Dimensión psicológica	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Dimensión psicológica	Coefficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	,621**
		N	195
	Condiciones laborales	Coefficiente	,621**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	195

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

Fuente: Resultado de correlación de variables

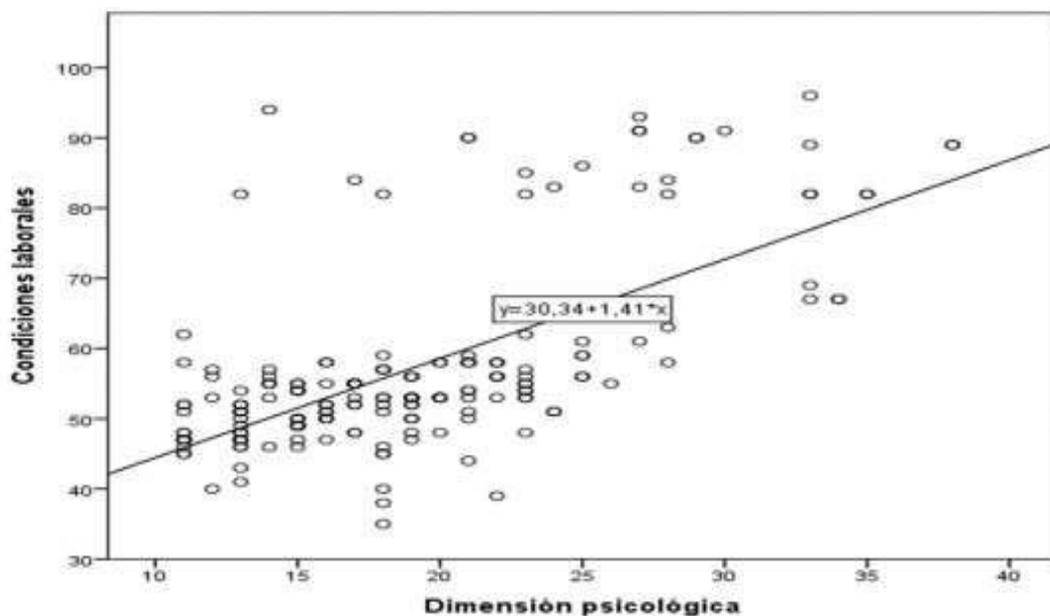


Figura 9. Dispersión de los puntajes obtenidos de las percepciones entre la dimensión psicológica de la calidad de vida profesional y las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el año 2018.

De los resultados que se aprecian en la tabla 9, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .621 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite aceptar la hipótesis específica alterna 3. Por tanto, el nivel de percepción de la dimensión psicológica de la calidad de vida se relaciona de manera directa y significativa con las condiciones laborales de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, en el presente año lectivo 2018.

6.2. Discusión

Pérez (2014) en Chile expresó que la calidad de vida laboral se relacionó significativamente con la satisfacción laboral y el síndrome de burnout. Los resultados sugieren que estas variables psicosociales ligadas con contextos laborales que tienen que ver con la salud, coincide con la presente investigación en su relación de la calidad de vida con las condiciones laborales que en este caso es directa y significativa.

Por su parte Cazana (2017) el 51% tuvo una calidad de vida alta, esto se debe a que los enfermeros por el lugar donde trabajan como es el caso de cirugía es imposible que tengan alta calidad, los que trabajan en la mañana tienen mayor posibilidad de tener carga laboral alta, la que difiere de la presente investigación tiene un nivel bajo de calidad de vida de 82,1%, esto se debe a que la calidad de vida del profesional de salud no es muy bueno ya que es necesario cambiar las políticas de salud para que este se sienta satisfecho en el trabajo diario que hoy en día es muy estresante.

Por otro lado Alvan y Arteaga, (2013) en este caso tienen un nivel medio de clima organizacional que representa al 56% y un nivel alto en las dimensiones autonomía, cohesión, confianza e innovación y en lo que es calidad de vida está en el nivel medio con un 92% y en sus dimensiones cargas de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo y no existe una relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral difiere de la presente investigación que está en el nivel bajo de 82,1% y en este caso existe relación directa y significativa entre el nivel de calidad de vida profesional y condiciones laborales.

Así mismo Escobar, Vargas (2017), el 50% (15) presentan riesgo laboral medio. El 76,7% (23) presentan riesgo biológico medio. El 50,0% (15) presentan riesgo físico medio. El 50,0% (15) presentan riesgo psicosocial medio. El 63,3% (19) presentan riesgo ergonómico, coincide con la presente investigación en la que las condiciones laborales es inadecuado en 86,7%, ya que los enfermeros sufren riesgo por el acercamiento a sus pacientes y la manipulación de la sangre, orina, los

fluidos corporales, el trabajo que realizan lo hacen de pie, por varias horas, sin dormir sus horas completas.

Finalmente Cáceres (2013) Los resultados revelaron la existencia de cansancio emocional medio y baja realización personal, se encontró una correlación negativa significativa entre edad y cansancio emocional coincide con la presente investigación que en lo físico está en un nivel bajo en 73,8% y las condiciones laborales es inadecuado en 86,2% y en lo que es la calidad de vida está en un nivel bajo de 82,1% y la relación entre las variables calidad de vida y condiciones laborales es directa alta y significativa.

6.3. Conclusiones

- Primera** Existe una relación directa, alta ($Rho = .790^{**}$) y significativa (p -valor calculado = .000) entre el nivel de calidad de vida profesional y las condiciones laborales del enfermero del Hospital María Auxiliadora, en el 2018.
- Segunda** Existe una relación directa, moderada ($Rho = .700^{**}$) y significativa (p -valor calculado = .000) entre la dimensión social del nivel de calidad de vida profesional y las condiciones laborales del enfermero del Hospital María Auxiliadora, en el 2018.
- Tercera** Existe una relación directa, alta ($Rho = .738^{**}$) y significativa (p -valor calculado = .000) entre la dimensión física del nivel de calidad de vida profesional y las condiciones laborales del enfermero del Hospital María Auxiliadora, en el 2018.
- Cuarta** Existe una relación directa, moderada ($Rho = .621^{**}$) y significativa (p -valor calculado = .000) entre la dimensión psicológica del nivel de calidad de vida profesional y las condiciones laborales del enfermero del Hospital María Auxiliadora, en el 2018.

6.4. Recomendaciones

- Primera** Al Director del hospital María Auxiliadora, implementar, políticas, estrategias y programas de mejora para mejorar el nivel de calidad de vida con la optimización de las condiciones laborales del enfermero del Hospital María Auxiliadora, en el 2018
- Segunda** A la jefa del Departamento de Enfermería promueva actividades para empoderar a las enfermeras y mejorar el nivel social coherente con el nivel de calidad de vida y las condiciones laborales del enfermero del Hospital María Auxiliadora, en el 2018
- Tercera** A los jefes de área, servicio y unidades tener en cuenta las condiciones físicas de los enfermeros en las horas necesarias de trabajo, las horas de descanso, para evitar la fatiga, la cantidad de pacientes que debe atender cada enfermero, los días libres que promuevan mejorar el nivel de calidad de vida y lograr las mejores condiciones laborales del enfermero del Hospital María Auxiliadora, en el 2018
- Cuarta** A los enfermeros del hospital María Auxiliadora promover una cultura de trabajo en equipo de ayuda recíproca para mejorar las condiciones psicológicas de los enfermeros coherentes con el nivel de calidad de vida profesional y lograr una buena condición laboral del enfermero del Hospital María Auxiliadora, en el 2018.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, G. y Cols. (2013). *Condiciones de trabajo y empleo del Recurso Humano de Enfermería en las provincias de Córdoba, Jujuy, La Pampa y Santiago del Estero. Estudio de las modalidades de contratación, nivel de formación y salarios. Informe final consolidado presentado ante la Comisión Nacional Salud Investiga. Ministerio de Salud de la Nación.*
- Alvan, P., Arteaga, G. (2013). *Trujillo en la tesis clima organizacional y calidad de vida laboral de las enfermeras del servicio de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo – 2013.*
- Bernazza, C. (2004). *Acerca de la Participación Ciudadana y el Protagonismo Social. Buenos Aires*
- Betancourt, O. (2012). *Para la enseñanza e investigación de la salud y seguridad en el trabajo.*
- Cáceres, C. (2013). *Lima, en la tesis titulado Burnout y condiciones laborales en Enfermeras de Cuidados Intensivos Neonatales*
- Castrillon, M. (2010). *La enfermería en Colombia y la reforma del sector. (Revista en línea): Enfermería en América Latina*
- Castrillón, M. (2007). *La dimensión social de la práctica de la enfermera 1°ed. Colombia. Editorial Universidad de Antioquia.*
- Cazana Z. (2017). *Lima en la tesis titulado Factores asociados a la calidad de vida profesional en enfermeros de un hospital público.*
- Chiavenato “Administración de Recursos Humanos” Quinta Edición noviembre de 2000 – Editorial Mc Graw Hill
- Colegio de Enfermeros del Perú (2013), ley de trabajo de la enfermera(o) N°27669 Consejo Nacional

- Contreras, Françoise (2015). *Colombia, en la tesis Calidad de vida laboral y liderazgo en enfermeros asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá*
- Davis, K., Newstron J. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo*, McGraw-Hill. México
- Escobar, D. Vargas, R., (2017). *Huancavelica, en la tesis Condiciones laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica – 2017.*
- Fernández, A. Y Cols. (2007). “*Calidad De Vida Profesional de Los Profesionales de Enfermería en Atención Primaria de Soria*” *Biblioteca Las casas, 2007*
- Fernández, A. Y Moreno, C. (2006) España, *Calidad de vida del personal de enfermería en atención primaria de Soria.*
- Fernandez Sampieri, Roberto. *Metodología de la investigación 2da Edición* editorial Mc Graw Hill-Interamericana México
- FRANCKE, P. (2006). *et. al. Salud en el Perú: diagnóstico y propuestas para el periodo 2006. Salud en el Perú: diagnósticos y propuestas para el periodo 2006 – 2011*
- Garcés, A. (2014). *Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) III nivel, Bogotá.*
- Grove, A. (2006). *Las relaciones interpersonales en el trabajo. Como mejorarlas y como superar las diferencias.* Bilbao. Deusto.
- Illezca Muñoz, T. (2004). *Chile Calidad de vida profesional de las enfermeras del servicio de pediatría del Hospital Clínico Regional Valdivia.*

- Locke, E. (1976). "La naturaleza y causas de la satisfacción en el trabajo", en Dunnette, M.D. (Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally
- Losada M. A., Guerrero, J. Y Garcia, G. (2007). *Salud ocupacional para el Hospital Universitario de la Universidad Nacional de Colombia. Informe final*. Bogotá
- Malvares, S. y Castrillón, M. (2005). *Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería América Latina*. Washington, D. C: OPS, OMS.
- Mondelo, P. (1995). *Ergonomía 1 Fundamentos*. 3º Ed.
- Marriner A, Raile M. (2003). *Modelos y teorías en enfermería*. 5ª ed. Madrid: El Sevier Science.
- Mostajo Diaz, Steffanie. (2010). *Arequipa, Factores laborales asociados a la percepción del clima organizacional y calidad de vida laboral en las enfermeras del hospital Goyeneche*.
- Oficina General de Defensa Nacional. (2004). *Plan Sectorial de Prevención y Atención de Emergencias y Desastres del Sector Salud / Ministerio de Salud. Oficina General de Defensa Nacional. Lima*.
- Organización Mundial de la Salud, (2014). *Temas de salud*. Salud mental
- Organización Mundial de la Salud (2011). *La Enciclopedia Libre Universal en español*.
- Organización Panamericana de la Salud (2012). *Hacia una Vivienda Saludable – Guía para el facilitador*
- Organización Mundial de la Salud (2005). "Manual de normas y procedimientos de bioseguridad"
- Quintana M, Saen C, Figueroa C, García J. (2015). *México, realizaron una investigación descriptiva correlacional con el objetivo de determinar la Calidad De Vida Laboral De Enfermeras De Un Hospital Privado*.

- Peréz D. (2014). *Chile, en su tesis titulado Calidad de Vida Laboral en Trabajadores de Salud Pública en Chile.*
- Prevención de Riesgos Laborales (2012). Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 12a edición- Madrid
- Rodríguez J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. Rev Calidad Asistencial.
- Sánchez, E. (2000) Continuidad de la participación comunitaria. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Humanidades. Caracas.
- Segurado Torres, A. y Agullo. E. (2002). “Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social”
- Smith, M. (2000). Calidad de vida en el trabajo.
- Villalobos G. (2005). Cuba Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana
- Villar J. (2014). España, en su tesis titulado. Condiciones laborales y calidad de vida laboral en profesionales de la salud:
- Vigoya, A. (2002). Bienestar Social Laboral: una nueva propuesta. Dafp: Departamento Administrativo de Función Pública.
- Valdivia, S., Zamalloa, Y., Diaz, B., Cuba, D. (2000). Manual de enfermería básica, primera edición.

ANEXOS

Anexo1. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Análisis de variable			Metodología
			V	D	I	
¿Qué relación existe entre el nivel calidad de vida profesional y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018?	Determinar la relación que existe entre el nivel de calidad de vida profesional y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018	Existe relación directa entre el nivel de calidad de vida profesional y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018	Variable 1 Calidad de vida profesional	Dimensión social	Confort Elementos económicos Desarrollo profesional Reconocimiento Apoyo Soporte emocional Naturaleza de trabajo Recursos normativos Apoyo social Autonomía	Población enfermeros del Hospital María Auxiliadora . N : 394 Muestra Adulto mayores n : 195 Muestra No probalilistico. Aleatorio simple Estadístico Rho de Spearman Diseño: No experimental, de Corte transversal
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especifico				
¿Qué relación existe entre el nivel calidad de vida profesional en su dimensión social y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018? ¿Qué relación existe entre el nivel de calidad de vida profesional en su dimensión física y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018? ¿Qué relación existe entre el nivel de calidad de vida profesional en su	Establecer la relación que existe entre en nivel de calidad de vida profesional en su dimensión social y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018 Contrastar la relación que existe entre el nivel de calidad de vida profesional en su dimensión física y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018	Existe relación directa entre el nivel de calidad de vida profesional en su dimensión social y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018 Existe relación directa entre el nivel de calidad de vida profesional en su dimensión física y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018 Existe relación directa entre el nivel de calidad de vida profesional en su dimensión		Dimensión Física	Demandas Trabajo a presión Carga de trabajo Cantidad de trabajo Calidad de trabajo Daños en la Salud Responsabilidad Relaciones interpersonales Satisfacción laboral Estrés Motivación	

dimensión psicológicas y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018?	Identificar la relación que existe entre el nivel calidad de vida profesional en su dimensión psicológica y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018	psicológica y las condiciones laborales del Enfermero, del Hospital María Auxiliadora, 2018		Dimensión psicológica	Motivación laboral Tiempo libre Entorno físico Identidad laboral Desempeño laboral Capacitación Educación continua.	Tipo cuantitativa: Descriptiva correlacional Nivel de Aplicada
			Variable 2 Condiciones laborales	condiciones intra laborales Condiciones Extra laborales	Condiciones ambientales Condiciones de seguridad Condiciones de trabajo Condiciones de Organización Vivienda Alimentación Tiempo libre Transporte Relaciones Familiares Condición de trabajo	

Anexo 2. Instrumentos de Recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE NIVEL DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL
Estimados Enfermeros del Hospital María Auxiliadora Soy la Bach. SARA LISBETH NUÑEZ CHAVEZ, egresada de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en esta oportunidad estoy realizando un trabajo de investigación titulado NIVEL DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y CONDICIONES LABORALES DEL ENFERMERO, DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018, espero que me brindes el apoyo necesario, tiene carácter de anónimo.

Datos Generales:

Edad

Servicio

Experiencia

Especialidad

NIVEL DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL		AL MOMENTO DE LA EVALUACIÓN		
DIMENSIÓN SOCIAL		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	Ud. Está satisfecho con el tipo de trabajo de enfermero que realiza			
2	Ud. Está satisfecho con el sueldo de enfermero que percibe mensualmente			
3	Ud. Tiene la oportunidad de ser promocionado en el trabajo que desempeña			
4	Ud. Percibe que es reconocido por su jefe inmediato por el esfuerzo que realiza en cumplir con su trabajo			
5	Ud. Recibe el apoyo de su jefe de servicio.			
6	Ud. Percibe que es muy diverso en dinámica su trabajo durante el día			
7	Ud. Considera. Que tiene gran habilidad de ser creativo.			
8	Ud. Recibe información para cumplir las normas y reglas en el servicio.			
9	Ud. Percibe el apoyo de los directivos del hospital tratan de mejorar la calidad de vida de mi puesto			
10	Ud. Tiene autonomía o libertad para tomar decisiones en el trabajo			
11	Percibo que mis respuestas son escuchadas y aplicadas por mis jefes y compañeros			
DIMENSIÓN FÍSICA				
12	Ud. Tiene demasiado hay mucho pacientes para atender en el trabajo durante el día			

13	Ud. Recibe mucha presión para trabajar con más cantidad de pacientes en todo el día.			
14	Ud. Recibe mucha presión para brindar trabajo de calidad.			
15	Ud. Percibe que tiene mucha carga de responsabilidad en el trabajo			
16	Ud. Esta siempre con prisas y agobios por falta de tiempo para hacer su trabajo			
17	Ud. Se lleva bien con sus con otras personas de su trabajo			
18	Ud. Tiene una adecuada relación interpersonal con sus compañeros de trabajo y además de tiempo, para dedicar a su vida personal			
29	Ud. Tiene mucho estrés a consecuencias del esfuerzo emocional por la naturaleza de trabajo que realiza.			
20	Ud. Siente que su trabajo tiene consecuencias negativas en su persona.			
	DIMENSIÓN PSICOLOGICA			
21	Ud. Tiene mucha motivación (ganas de esforzarse) en su trabajo sin esperar nada a cambio			
22	Ud. Percibe una motivación especial cuando ayuda al más necesitado			
23	Ud. Tiene apoyo de su familia cuando tiene que trabajar			
24	Ud. Tiene muchas ganas de ser creativo, innovador en el trabajo.			
25	Ud. Terminado la jornada laboral, en su tiempo libre se desconecta y no quiere saber nada más del trabajo.			
26	Ud. Se siente orgulloso del trabajo que desempeña			
27	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas			
28	Ud. Se capacita para hacer bien su trabajo			
29	Ud. Puede estar seguro que está capacitado para su trabajo actual			
30	Ud. Tiene la seguridad que lo que hace está bien hecho.			
31	Ud. Es solidario y apoya a sus compañeros cuando lo necesita,.			

CUESTIONARIO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DEL ENFERMERO

CONDICIONES DEL TRABAJO DEL ENFERMERO			
CONDICIONES INTRA LABORALES			
1	¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?		
2	¿La iluminación de su lugar de trabajo es la más adecuada?		
3	¿Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras?		
4	¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?		
5	¿La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo?		
6	¿Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados?		
7	¿Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio?		
8	¿Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias, y hongos en su lugar de trabajo?		
9	¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?		
10	¿Se utilizan medidas de protección de riesgo durante el turno?		
11	¿Se encuentra vacunado(a) contra el HvB y tétano?		
12	¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?		
13	¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?		

14	¿Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?		
15	¿Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades?		
16	¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?		
17	¿Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería?		
18	¿Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades?		
19	¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario?		
20	¿Dispone de vigilancia y acompañamiento en su lugar de trabajo?		
21	¿Realiza más de un turno diario de alta complejidad?		
22	¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?		
23	¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud?		
24	¿Está de acuerdo con su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud?		
25	¿Está de acuerdo con su ingreso laboral actual?		
	CONDICIONES EXTRA LABORALES		
26	¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?		
27	¿Vive usted en casa de arriendo?		
28	¿El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)?		
29	¿La zona donde usted vive es segura?		

30	Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa?		
31	¿Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado o se encuentra en la informalidad?		
32	¿Algún miembro de su familia presenta Enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente?		
33	¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?		
34	¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?		
35	¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?		

Anexo 3. Base de datos

Variable 1: Nivel de calidad de vida profesional

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	It 31	
1	1	5	2	3	1	2	3	1	5	1	1	1	1	4	2	1	2	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	
2	1	5	1	1	4	1	1	2	5	2	1	2	1	3	1	4	3	1	1	4	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	
3	2	1	1	1	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	2	1	4	2	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	3	1	1	1	2	3	1	5	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2
5	2	4	1	1	1	2	3	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	2	3	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2
7	2	3	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2
8	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	3	3	3	3	2	5	5	5	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	5	3	4	1	4	5	3	5	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	
11	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	1	5	1	4	5	4	1	5	4	4	1	4	5	4	4	5	1	1	4	4	4	1
12	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	1	3	3	4	1	4	3	4	1	1	1	1	3	4	4	3	1	4	4	1	1	
13	1	4	1	1	1	1	4	1	5	1	1	4	1	5	1	1	1	5	1	4	4	5	1	4	1	1	5	4	5	1	4	
14	1	5	5	4	1	1	4	1	5	1	1	1	1	5	1	4	5	4	4	1	1	4	4	5	1	1	1	1	1	4	1	4
15	1	4	3	3	1	1	1	3	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	5	2	3	3	1	3	4	5	2	3	3	3	5	1	5	3	4	3	3	1	4	3	5	3	3	4	1	3	3	3	
17	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	2	1	2	1	1	4	1	1	
18	1	4	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
19	2	4	5	3	4	2	5	4	5	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	4	1	1	3	3	3	3	3	
20	1	4	1	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	
21	1	4	4	2	2	1	3	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	5	1	3	2	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	
22	1	4	1	4	1	1	2	2	5	2	1	4	4	5	1	4	1	4	1	1	1	5	1	5	3	1	1	1	1	1	1	
23	1	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	
24	1	4	2	2	1	1	2	4	5	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	4	1	4	
25	1	5	2	1	3	2	5	1	1	2	2	1	1	3	2	4	2	5	1	1	1	1	4	3	4	1	3	3	1	4	2	2
26	2	4	1	1	2	2	4	1	4	2	2	2	1	1	4	2	4	5	4	1	3	2	1	2	3	2	1	1	1	2	2	
27	3	5	3	3	1	1	5	1	5	1	4	1	1	5	4	4	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	4	
28	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	4	2	1	3	3	1	1	1	3	2	4	1	2	4	1	3	1	1	
29	2	5	2	3	2	2	4	2	5	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	1	4	2	2	
30	1	4	1	4	1	1	3	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	3	1	3	1	1

31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1			
32	1	4	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1		
33	2	4	2	4	3	2	1	3	4	2	2	1	2	4	2	3	2	1	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	2	2		
34	2	3	1	4	2	1	4	4	4	2	2	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	
35	1	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
36	1	4	1	3	1	1	4	1	4	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1		
37	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	
38	1	4	2	1	1	2	4	1	4	2	1	1	1	3	1	4	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
39	1	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1	4	3	1	1	2	2	
40	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
41	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	
42	1	1	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	
43	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	
44	2	3	1	1	2	2	3	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1	2	
45	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	1	2	2	
46	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
47	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	
48	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	1	1	
49	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
50	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	
51	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
53	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	
54	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
55	2	1	2	3	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	
56	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	
57	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	
58	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1
59	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	
60	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	

91	1	5	2	3	3	1	3	4	5	2	3	3	3	5	1	5	3	4	3	3	1	4	3	5	3	3	4	1	3	3	3	
92	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	2	1	2	1	1	4	1	1	
93	1	4	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	
94	2	4	5	3	4	2	5	4	5	3	3	3	1	3	3	3	3	3	5	3	5	4	4	1	1	3	3	3	3	3		
95	1	4	1	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1
96	1	4	1	4	1	1	3	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	3	1	3	1	1	
97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	
98	1	4	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	
99	2	4	2	4	3	2	1	3	4	2	2	1	2	4	2	3	2	1	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	2	2	2	
100	2	3	1	4	2	1	4	4	4	2	2	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	
101	1	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
102	1	4	1	3	1	1	4	1	4	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	
103	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	
104	1	4	2	1	1	2	4	1	4	2	1	1	1	3	1	4	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
105	1	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1	4	3	1	1	2	2	
106	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
107	1	5	2	3	1	2	3	1	5	1	1	1	1	4	2	1	2	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	
108	1	5	1	1	4	1	1	2	5	2	1	2	1	3	1	4	3	1	1	4	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	
109	2	1	1	1	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	2	1	4	2	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
110	1	3	1	1	1	2	3	1	5	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	
111	2	4	1	1	1	2	3	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
112	2	3	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	
113	2	3	1	2	1	1	1	2	5	1	1	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	1	2	
114	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
115	2	3	3	3	3	2	5	5	5	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	5	3	4	1	4	5	3	5	
116	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1		
117	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	
118	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
119	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	
120	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	

121	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2		
122	2	1	2	3	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1		
123	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1		
124	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1		
125	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	
126	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	
127	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	
128	1	1	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	
129	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	3	1	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	3	3	1	3	
130	2	4	3	3	3	1	4	2	4	1	4	3	1	4	1	3	2	4	2	1	2	1	1	4	1	4	1	2	4	1	4	
131	1	4	1	1	4	1	4	3	1	1	1	1	1	3	1	4	3	4	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	
132	3	4	1	4	1	1	3	3	3	3	3	1	1	4	3	4	3	3	3	4	1	4	1	1	1	1	3	1	3	3	4	
133	1	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3	1	1	3	1	4	4	3	3	3	1	4	1	4	3	1	1	1	3	1	1	
134	2	4	1	4	1	1	3	1	4	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	
135	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	
136	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2
137	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
138	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
139	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
140	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3
141	1	1	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3
142	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2
143	2	3	1	1	2	2	3	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1	2	2
144	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	1	2	2	2
145	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
146	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
147	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	1	1	1
148	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
149	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
150	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2

151	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	
152	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1		
153	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1		
154	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1		
155	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1		
156	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	
157	1	1	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1		
158	2	4	1	4	2	2	4	4	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4	1	4	1	1	1		
159	1	1	2	2	1	1	1	2	4	1	2	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	3	1	4	3	3	3	3	3	1	1	
160	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
161	1	4	2	4	1	2	4	4	4	2	1	3	1	1	3	4	1	4	2	1	2	4	1	1	3	3	4	3	4	1	1	
162	2	4	2	4	1	1	3	4	4	1	4	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	3	1	4	1	1	
163	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	1	1	4	1	1	4	3	1	4	1	4	1	4	1	2	1	1	4	4	1	
164	2	4	1	1	2	2	4	1	4	1	2	3	3	2	4	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	4	2	1	1	
165	1	4	4	4	4	2	3	4	4	1	4	1	4	4	2	1	4	3	3	4	1	3	1	1	3	1	1	1	4	1	1	
166	1	4	1	4	1	1	4	4	4	3	1	3	1	3	1	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	1	1	
167	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	
168	2	4	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	
169	1	4	4	3	2	1	2	2	4	1	4	1	4	4	1	4	2	1	4	1	1	4	4	1	1	3	2	1	4	4	3	
170	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
171	2	4	2	4	3	2	1	3	4	2	2	1	2	4	2	3	2	1	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	2	2	2	
172	2	3	1	4	2	1	4	4	4	2	2	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	1	
173	1	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
174	1	4	1	3	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	
175	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	
176	1	4	2	1	1	2	4	1	4	2	1	1	1	3	1	4	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
177	1	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1	4	3	1	1	2	2	
178	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
179	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	
180	1	1	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	

181	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	
182	2	3	1	1	2	2	3	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	3	1	2	
183	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	1	2	2	
184	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
185	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
186	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	3	3	1	1	
187	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	
188	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	
189	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
190	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
191	1	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
192	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2
193	2	1	2	3	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	
194	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1
195	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

D1	D2	D3	Variable 1
25	20	14	59
24	20	14	58
20	23	13	56
20	13	18	51
21	15	11	47
20	16	18	54
20	16	18	54
22	18	22	62
34	27	38	99
13	11	13	37
26	33	34	93
26	24	27	77
21	23	35	79
29	26	27	82
23	16	13	52
32	30	33	95
17	27	19	63
19	9	15	43
40	27	33	100
19	14	16	49
26	21	30	77
24	25	21	70
20	17	14	51
24	18	20	62
25	20	28	73
25	25	18	68
32	23	26	81
21	20	23	64
31	20	28	79
22	18	24	64

12	13	13	38
21	21	17	59
29	18	21	68
29	18	18	65
20	21	11	52
22	19	17	58
18	17	23	58
23	20	12	55
22	23	22	67
14	11	11	36
19	27	25	71
24	17	17	58
25	18	15	58
21	15	19	55
21	15	21	57
12	9	13	34
13	11	13	37
17	9	19	45
17	17	17	51
19	15	20	54
12	11	13	36
13	14	15	42
14	9	17	40
17	14	13	44
20	15	13	48
19	11	15	45
15	13	13	41
17	17	16	50

19	17	19	55
17	16	16	49
11	15	15	41
11	9	11	31
17	15	21	53
15	15	18	48
17	17	23	57
15	13	16	44
18	9	15	42
17	14	21	52
16	11	15	42
22	19	15	56
28	21	20	69
31	21	25	77
22	19	14	55
29	26	23	78
31	23	21	75
23	15	25	63
18	13	19	50
25	17	23	65
22	18	22	62
23	23	33	79
22	26	21	69
25	20	29	74
25	20	14	59
25	20	14	59
13	11	13	37
26	33	34	93
26	24	27	77
21	23	35	79
29	26	27	82
23	16	13	52

32	30	33	95
17	27	19	63
19	9	15	43
40	27	33	100
19	14	16	49
22	18	24	64
12	13	13	38
21	21	17	59
29	18	21	68
29	18	18	65
20	21	11	52
22	19	17	58
18	17	23	58
23	20	12	55
22	23	22	67
14	11	11	36
25	20	14	59
24	20	14	58
20	23	13	56
20	13	18	51
21	15	11	47
20	16	18	54
20	16	18	54
22	18	22	62
34	27	38	99
13	11	13	37
19	15	20	54
12	11	13	36
13	14	15	42
14	9	17	40

17	14	13	44
20	15	13	48
19	11	15	45
15	13	13	41
17	17	16	50
19	17	19	55
17	16	16	49
22	19	15	56
28	21	20	69
31	21	25	77
22	19	15	56
29	26	23	78
31	23	21	75
23	15	25	63
18	13	19	50
25	17	23	65
22	18	22	62
23	23	33	79
14	11	11	36
19	27	25	71
24	17	17	58
25	18	15	58
21	15	19	55
21	15	21	57
12	9	13	34
13	11	13	37
17	9	19	45
17	17	17	51
19	15	20	54
17	15	22	54

16	15	18	49
17	17	23	57
15	13	16	44
18	9	15	42
17	14	21	52
16	13	19	48
22	19	15	56
29	21	23	73
18	15	26	59
16	17	12	45
29	20	27	76
30	24	19	73
32	20	24	76
24	19	18	61
35	26	18	79
28	27	28	83
15	22	16	53
20	18	23	61
28	22	28	78
20	21	17	58
29	18	21	68
29	18	18	65
20	21	11	52
22	20	19	61
18	17	23	58
23	20	12	55
22	23	22	67
14	11	11	36
19	25	29	73
24	17	15	56

25	18	16	59
21	15	18	54
21	15	21	57
12	9	11	32
13	11	11	35
17	9	19	45
19	17	17	53
19	15	20	54
15	11	11	37
13	14	15	42
18	11	11	40
16	14	16	46
20	15	13	48
19	11	15	45
15	13	11	39

Variable 2: Condiciones laborales

N°	lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16	lt 17	lt 18	lt 19	lt 20	lt 21	lt 22	lt 23	lt 24	lt 25	lt 26	lt 27	lt 28	lt 29	lt 30	lt 31	lt 32	lt 33	lt 34	lt 35	Sumatoria		
1	2	2	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	46	
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	74	
3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	43	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	38	
5	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
7	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	45
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	39	
9	2	3	1	4	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	1	3	2	1	1	1	80	
10	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	41	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	47	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	47	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	47	
14	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	43	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
16	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	66		
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	41		
18	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	67		
19	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	48		
20	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	58		
21	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	47		
22	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	1	94		
23	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	57		
24	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	48		
25	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	58		
26	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	46		
27	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	4	2	2	2	65		
28	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	57		
29	1	3	3	3	1	1	3	1	3	1	2	3	1	4	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	3	3	3	1	3	1	1	2	2	2	1	69		
30	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	51		

31	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	63	
32	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	64		
33	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	45		
34	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36		
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	62	
36	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	74		
37	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	48	
38	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	57	
39	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	52	
40	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	60		
41	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
42	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
43	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	
44	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	46	
45	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	44		
46	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	53		
47	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	64	
48	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	53	
49	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
50	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	42		
51	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	56	
52	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	58	
53	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61	
54	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	47	
55	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	56		
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	39		
57	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	51		
58	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	
59	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	46
60	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	39		

61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	46
62	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	55
63	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	39	
64	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	60	
65	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	61		
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70		
67	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	54		
68	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	50		
69	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	47			
70	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	48		
71	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	64		
72	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	66		
73	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	71			
74	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	54		
75	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	71			
76	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	78			
77	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	48			
78	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	53			
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35			
80	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	72			
81	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	1	1	1	54			
82	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	47			
83	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	56		
84	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	55		
85	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	41		
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	47			
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	47			
88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	47			
89	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	43			
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68		

91	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	66	
92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	41		
93	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	67			
94	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	48		
95	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	58	
96	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	51	
97	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	63	
98	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	64	
99	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	45	
100	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	62	
102	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	74	
103	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	48	
104	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	57
105	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	52	
106	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	60	
107	2	2	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	46	
108	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	74	
109	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	43	
110	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	38	
111	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
112	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
113	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	47
114	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	39	
115	2	3	1	4	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	3	2	1	1	1	80	
116	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	41	
117	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	42	
118	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	56
119	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	58
120	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61

121	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	47
122	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	56	
123	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	
124	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	51	
125	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	
126	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	46	
127	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39		
128	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	48	
129	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	64		
130	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	66		
131	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	71			
132	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	54	
133	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	71			
134	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	78		
135	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	48			
136	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	53			
137	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35		
138	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	72			
139	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	60			
140	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72		
141	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66		
142	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	39			
143	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	46			
144	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	44			
145	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	53			
146	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	64		
147	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	53			
148	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68		
149	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	42			
150	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	39			

151	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	59		
152	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	61		
153	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70		
154	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	54		
155	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	51		
156	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	47			
157	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	49		
158	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	67
159	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	78	
160	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	40		
161	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	2	1	68		
162	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	1	52			
163	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	47		
164	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	40		
165	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	60	
166	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	1	51		
167	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	55			
168	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	43		
169	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	1	50	
170	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	64		
171	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	45		
172	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	
173	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	63	
174	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	74		
175	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	48		
176	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	56	
177	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	54		
178	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	59		
179	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
180	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	

N°	Dimensión social	Dimensión física	Dimensión psicológica	Nivel de calidad de vida profesional	Condiciones laborales	Recodificación de variables				
						Dimensión social	Dimensión física	Dimensión psicológica	Nivel de calidad de vida profesional	Condiciones laborales
1	25	20	14	59	46	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
2	24	20	14	58	94	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Adecuado
3	20	23	13	56	43	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
4	20	13	18	51	38	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
5	21	15	11	47	58	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
6	20	16	18	54	35	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
7	20	16	18	54	45	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
8	22	18	22	62	39	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
9	34	27	38	99	89	Medio	Medio	Medio	Medio	Adecuado
10	13	11	13	37	41	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
11	26	33	34	93	67	Medio	Alto	Medio	Medio	Inadecuado
12	26	24	27	77	61	Medio	Medio	Medio	Medio	Inadecuado
13	21	23	35	79	82	Bajo	Medio	Medio	Medio	Adecuado
14	29	26	27	82	93	Medio	Medio	Medio	Medio	Adecuado
15	23	16	13	52	52	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
16	32	30	33	95	67	Medio	Medio	Medio	Medio	Inadecuado
17	17	27	19	63	56	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
18	19	9	15	43	49	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
19	40	27	33	100	69	Medio	Medio	Medio	Medio	Inadecuado
20	19	14	16	49	58	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
21	26	21	30	77	91	Medio	Medio	Medio	Medio	Adecuado
22	24	25	21	70	59	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
23	20	17	14	51	57	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
24	24	18	20	62	48	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
25	25	20	28	73	58	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Inadecuado
26	25	25	18	68	46	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
27	32	23	26	81	65	Medio	Medio	Medio	Medio	Inadecuado

28	21	20	23	64	57	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
29	31	20	28	79	84	Medio	Bajo	Medio	Medio	Adecuado
30	22	18	24	64	51	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
31	12	13	13	38	48	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
32	21	21	17	59	84	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Adecuado
33	29	18	21	68	58	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
34	29	18	18	65	57	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
35	20	21	11	52	62	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
36	22	19	17	58	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
37	18	17	23	58	48	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
38	23	20	12	55	57	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
39	22	23	22	67	58	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
40	14	11	11	36	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
41	19	27	25	71	59	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
42	24	17	17	58	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
43	25	18	15	58	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
44	21	15	19	55	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
45	21	15	21	57	44	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
46	12	9	13	34	46	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
47	13	11	13	37	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
48	17	9	19	45	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
49	17	17	17	51	52	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
50	19	15	20	54	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
51	12	11	13	36	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
52	13	14	15	42	49	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
53	14	9	17	40	48	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
54	17	14	13	44	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
55	20	15	13	48	82	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Adecuado
56	19	11	15	45	50	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
57	15	13	13	41	51	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado

58	17	17	16	50	52	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
59	19	17	19	55	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
60	17	16	16	49	51	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
61	11	15	15	41	46	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
62	11	9	11	31	45	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
63	17	15	21	53	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
64	15	15	18	48	51	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
65	17	17	23	57	54	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
66	15	13	16	44	50	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
67	18	9	15	42	49	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
68	17	14	21	52	50	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
69	16	11	15	42	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
70	22	19	15	56	54	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
71	28	21	20	69	58	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
72	31	21	25	77	61	Medio	Medio	Bajo	Medio	Inadecuado
73	22	19	14	55	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
74	29	26	23	78	62	Medio	Medio	Bajo	Medio	Inadecuado
75	31	23	21	75	90	Medio	Medio	Bajo	Medio	Adecuado
76	23	15	25	63	56	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
77	18	13	19	50	52	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
78	25	17	23	65	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
79	22	18	22	62	56	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
80	23	23	33	79	82	Bajo	Medio	Medio	Medio	Adecuado
81	22	26	21	69	58	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
82	25	20	29	74	90	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Adecuado
83	25	20	14	59	56	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
84	25	20	14	59	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
85	13	11	13	37	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
86	26	33	34	93	67	Medio	Alto	Medio	Medio	Inadecuado
87	26	24	27	77	91	Medio	Medio	Medio	Medio	Adecuado

88	21	23	35	79	82	Bajo	Medio	Medio	Medio	Adecuado
89	29	26	27	82	83	Medio	Medio	Medio	Medio	Adecuado
90	23	16	13	52	52	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
91	32	30	33	95	96	Medio	Medio	Medio	Medio	Adecuado
92	17	27	19	63	56	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
93	19	9	15	43	49	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
94	40	27	33	100	89	Medio	Medio	Medio	Medio	Adecuado
95	19	14	16	49	58	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
96	22	18	24	64	51	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
97	12	13	13	38	48	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
98	21	21	17	59	55	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
99	29	18	21	68	58	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
100	29	18	18	65	57	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
101	20	21	11	52	52	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
102	22	19	17	58	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
103	18	17	23	58	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
104	23	20	12	55	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
105	22	23	22	67	58	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
106	14	11	11	36	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
107	25	20	14	59	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
108	24	20	14	58	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
109	20	23	13	56	54	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
110	20	13	18	51	52	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
111	21	15	11	47	51	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
112	20	16	18	54	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
113	20	16	18	54	45	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
114	22	18	22	62	56	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
115	34	27	38	99	89	Medio	Medio	Medio	Medio	Adecuado
116	13	11	13	37	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
117	19	15	20	54	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado

118	12	11	13	36	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
119	13	14	15	42	49	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
120	14	9	17	40	48	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
121	17	14	13	44	50	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
122	20	15	13	48	51	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
123	19	11	15	45	50	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
124	15	13	13	41	49	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
125	17	17	16	50	52	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
126	19	17	19	55	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
127	17	16	16	49	51	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
128	22	19	15	56	54	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
129	28	21	20	69	58	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
130	31	21	25	77	86	Medio	Medio	Bajo	Medio	Adecuado
131	22	19	15	56	54	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
132	29	26	23	78	85	Medio	Medio	Bajo	Medio	Adecuado
133	31	23	21	75	90	Medio	Medio	Bajo	Medio	Adecuado
134	23	15	25	63	56	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
135	18	13	19	50	48	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
136	25	17	23	65	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
137	22	18	22	62	56	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
138	23	23	33	79	82	Bajo	Medio	Medio	Medio	Adecuado
139	14	11	11	36	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
140	19	27	25	71	59	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
141	24	17	17	58	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
142	25	18	15	58	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
143	21	15	19	55	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
144	21	15	21	57	54	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
145	12	9	13	34	46	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
146	13	11	13	37	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
147	17	9	19	45	50	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado

148	17	17	17	51	52	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
149	19	15	20	54	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
150	17	15	22	54	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
151	16	15	18	49	59	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
152	17	17	23	57	54	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
153	15	13	16	44	50	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
154	18	9	15	42	49	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
155	17	14	21	52	51	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
156	16	13	19	48	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
157	22	19	15	56	49	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
158	29	21	23	73	82	Medio	Medio	Bajo	Medio	Adecuado
159	18	15	26	59	55	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Inadecuado
160	16	17	12	45	40	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
161	29	20	27	76	91	Medio	Bajo	Medio	Medio	Adecuado
162	30	24	19	73	52	Medio	Medio	Bajo	Medio	Inadecuado
163	32	20	24	76	83	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Adecuado
164	24	19	18	61	40	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
165	35	26	18	79	82	Medio	Medio	Bajo	Medio	Adecuado
166	28	27	28	83	63	Medio	Medio	Medio	Medio	Inadecuado
167	15	22	16	53	55	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
168	20	18	23	61	56	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
169	28	22	28	78	82	Medio	Medio	Medio	Medio	Adecuado
170	20	21	17	58	55	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
171	29	18	21	68	58	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
172	29	18	18	65	57	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
173	20	21	11	52	52	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado
174	22	20	19	61	56	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
175	18	17	23	58	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
176	23	20	12	55	56	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
177	22	23	22	67	58	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Inadecuado

178	14	11	11	36	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
179	19	25	29	73	90	Bajo	Medio	Medio	Medio	Adecuado
180	24	17	15	56	54	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
181	25	18	16	59	50	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
182	21	15	18	54	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
183	21	15	21	57	54	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
184	12	9	11	32	45	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
185	13	11	11	35	46	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
186	17	9	19	45	50	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
187	19	17	17	53	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
188	19	15	20	54	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
189	15	11	11	37	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
190	13	14	15	42	49	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
191	18	11	11	40	48	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
192	16	14	16	46	47	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
193	20	15	13	48	51	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
194	19	11	15	45	50	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado
195	15	13	11	39	48	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Inadecuado

Niveles y rangos

VARIABLES	N° items	Escalas y valores	Puntajes			Niveles	Rangos			
			Max	Min						
Nivel de calidad de vida profesional	31	5=Siempre 1=nunca	155	31	124	Alto Medio Bajo	114 72 31	155 113 71	41 41 40	41
Condiciones laborales	35	0=Incorrecto 1=Correcto	175	35	140	Muy adecuado Adecuado Inadecuado	129 82 35	L. inferior L. superior 175 128 81	46 46 46	47
DIMENSIONES X										
	N° items	Escalas y valores	Puntajes			Niveles	Rangos			
Dimensión social	11	5=Siempre 1=nunca	55	11	44	Alto Medio Bajo	41 26 11	55 40 25	14 14 14	15
Dimensión física	9	5=Siempre 1=nunca	45	9	36	Alto Medio Bajo	33 21 9	45 32 20	12 11 11	12
Dimensión psicológica	11	5=Siempre 1=nunca	55	11	44	Alto Medio Bajo	41 26 11	55 40 25	14 14 14	15
	31									

Anexo 4: Confiabilidad

Elementos muestrales	Variable 1: Nivel de calidad de vida profesional																															
	lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16	lt 17	lt 18	lt 19	lt 20	lt 21	lt 22	lt 23	lt 24	lt 25	lt 26	lt 27	lt 28	lt 29	lt 30	lt 31	
Encuestado 1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	
Encuestado 3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	
Encuestado 4	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
Encuestado 5	2	1	2	3	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	
Encuestado 6	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	
Encuestado 7	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	
Encuestado 8	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	
Encuestado 9	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	
Encuestado 10	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	
Encuestado 11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	
Encuestado 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Encuestado 13	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Encuestado 14	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
Encuestado 15	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	1	
Encuestado 16	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	
Encuestado 17	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	
Encuestado 18	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	
Encuestado 19	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	
Encuestado 20	1	1	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	
Encuestado 21	1	4	1	4	1	1	4	4	4	1	3	1	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	3	3	1	3	
Encuestado 22	2	4	3	3	3	1	4	2	4	1	4	3	1	4	1	3	2	4	2	1	2	1	1	4	1	4	1	2	4	1	4	
Encuestado 23	1	4	1	1	4	1	4	3	1	1	1	1	1	3	1	4	3	4	1	1	1	3		3	1	1	1	1	1	1	1	
Encuestado 24	3	4	1	4	1	1	3	3	3	3	3	1	1	4	3	4	3	3	3	4	1	4	1	1	1	1	3	1	3	3	4	
Encuestado 25	1	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3	1	1	3	1	4	4	3	3	3	1	4	1	4	3	1	1	1	3	1	1	

36
42
40
44
48
45
41
50
55
49
41
31
53
48
57
44
42
52
42
56
69
77
55
78

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	96,0
	Excluido ^a	1	4,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	31

Elementos muestrales	Variable 2: Condiciones laborales																																				
	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35		
Encuestado 1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
Encuestado 2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
Encuestado 3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Encuestado 4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Encuestado 5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	
Encuestado 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
Encuestado 7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
Encuestado 8	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Encuestado 9	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	
Encuestado 10	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
Encuestado 11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2		
Encuestado 12	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	
Encuestado 13	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1		
Encuestado 14	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
Encuestado 15	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2		
Encuestado 16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Encuestado 17	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
Encuestado 18	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	
Encuestado 19	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1		
Encuestado 20	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
Encuestado 21	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	
Encuestado 22	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	
Encuestado 23	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1		
Encuestado 24	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
Encuestado 25	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2		

$\sum_{i=1}^{35} It_i$
56
58
61
47
56
39
51
62
46
39
46
55
39
60
61
70
54
50
47
48
64
66
71
54
71

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	35

GRADO DE CONCORDANCIA ENTRE LOS JUECES SEGÚN LA PRUEBA BINOMIAL

Instrumento: Nivel de calidad de vida

Ítems	Juez 1		Juez 2		Juez 3		P_b
1	1	1	1	1	1	1	0.0156
2	1	1	1	1	1	1	0.0156
3	1	1	1	1	1	1	0.0156
4	1	1	1	1	1	1	0.0156
5	1	1	1	1	1	1	0.0156
6	1	1	1	1	1	1	0.0156
7	1	1	1	1	1	1	0.0156
8	1	1	1	1	1	1	0.0156
9	1	1	1	1	1	1	0.0156
10	1	1	1	1	1	1	0.0156
11	1	1	1	1	1	1	0.0156
12	1	1	1	1	1	1	0.0156
13	1	1	1	1	1	1	0.0156
14	1	1	1	1	1	1	0.0156
15	1	1	1	1	1	1	0.0156
16	1	1	1	1	1	1	0.0156
17	1	1	1	1	1	1	0.0156
18	1	1	1	1	1	1	0.0156
19	1	1	1	1	1	1	0.0156
20	1	1	1	1	1	1	0.0156
21	1	1	1	1	1	1	0.0156
22	1	1	1	1	1	1	0.0156
23	1	1	1	1	1	1	0.0156
24	1	1	1	1	1	1	0.0156
25	1	1	1	1	1	1	0.0156
26	1	1	1	1	1	1	0.0156
27	1	1	1	1	1	1	0.0156
28	1	1	1	1	1	1	0.0156
29	1	1	1	1	1	1	0.0156
30	1	1	1	1	1	1	0.0156
31	1	1	1	1	1	1	0.0156

Se considera:

Si la respuesta al criterio fuese negativa: 0

Si la respuesta al criterio fuese positiva: 1

$$P_b = \frac{0.4844}{31} = 0.016$$

Siendo el valor calculado menor de 0.5 se concluye que el grado de concordancia es significativo, lo cual indica que el instrumento es válido según la opinión de los jueces expertos.

Anexo 4. Validación de los instrumentos



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE ENFERMERÍA

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE NIVEL DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMEROS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

Ana Dionicio Ponciano

1.2 Cargo e institución donde labora:

Enfermera Asistencial

1.3 Nombre del instrumento a evaluar:

Hospital María Auxiliadora - Nivel de Calidad de Vida

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Le agradeceremos se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

Nº DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		

ÍTEM 8	✓		✓	
ÍTEM 9	✓		✓	
ÍTEM 10	✓		✓	
ITEM 11	✓		✓	
ÍTEM 12	✓		✓	
ÍTEM 13	✓		✓	
ÍTEM 14	✓		✓	
ÍTEM 15	✓		✓	
ÍTEM 16	✓		✓	
ITEM 17	✓		✓	
ITEM 18	✓		✓	
ITEM19	✓		✓	
ITEM 20	✓		✓	
ITEM 21	✓		✓	
ITEM 22	✓		✓	
ITEM 23	✓		✓	
ITEM 24	✓		✓	
ITEM 25	✓		✓	
ITEM 26	✓		✓	
ITEM 27	✓		✓	
ITEM 28	✓		✓	
ITEM 29	✓		✓	
ITEM 30	✓		✓	
ITEM 31	✓		✓	

Aportes y sugerencias:

.....

.....

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
 Ana Lidia Ponce
 ANA LIDIA PONCE
 enfermera Asistente
 C. L. P. 00000

Lima, 22 de 09 del 2018

LIC. Firma del informante

F 10090028

DNI N° 388539

Telf: .. 7



FACULTAD DE ENFERMERÍA

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE CONDICIONES LABORALES EN ENFERMERO DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018

I. DATOS GENERALES:

1.3 Apellidos y nombres del informante:

.....

1.4 Cargo e institución donde labora:

.....

1.3 Nombre del instrumento a evaluar:

..... CONDICIONES LABORALES

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Le agradeceremos se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

Nº DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		

ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓		✓		
ÍTEM 14	✓		✓		
ÍTEM 15	✓		✓		
ÍTEM 16	✓		✓		
ÍTEM 17	✓		✓		
ÍTEM 18	✓		✓		
ÍTEM 19	✓		✓		
ÍTEM 20	✓		✓		
ÍTEM 21	✓		✓		
ÍTEM 22	✓		✓		
ÍTEM 23	✓		✓		
ÍTEM 24	✓		✓		
ÍTEM 25	✓		✓		
ÍTEM 26	✓		✓		
ÍTEM 27	✓		✓		
ÍTEM 28	✓		✓		
ÍTEM 29	✓		✓		
ÍTEM 30	✓		✓		
ÍTEM 31	✓		✓		
ÍTEM 32	✓		✓		
ÍTEM 33	✓		✓		
ÍTEM 34	✓		✓		
ÍTEM 35	✓		✓		

Aportes y sugerencias:

.....

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
 LIC. ANA P. DIDONICIO PONCIANO
 Enfermera Asistencial
 C.I.P. 88608

Lima, 22 de 09 del 2018

Firma del informante
 DNI N° 10090028
 Telf: 973885397



FACULTAD DE ENFERMERÍA

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE NIVEL DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMEROS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

.....^{tiempos} Ca Carhuas Rebeca

1.2 Cargo e institución donde labora:

..... Enfermera Asistencial

1.3 Nombre del instrumento a evaluar:

..... Hospital María Auxiliadora - Nivel D. CALIDAD de VIDA

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Le agradeceremos se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SI	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		

ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓		✓		
ÍTEM 14	✓		✓		
ÍTEM 15	✓		✓		
ÍTEM 16	✓		✓		
ITEM 17	✓		✓		
ITEM 18	✓		✓		
ITEM19	✓		✓		
ITEM 20	✓		✓		
ITEM 21	✓		✓		
ITEM 22	✓		✓		
ITEM 23	✓		✓		
ITEM 24	✓		✓		
ITEM 25	✓		✓		
ITEM 26	✓		✓		
ITEM 27	✓		✓		
ITEM 28	✓		✓		
ITEM 29	✓		✓		
ITEM 30	✓		✓		
ITEM 31	✓		✓		

Aportes y sugerencias:

.....

.....

Rebeca Campos Cochran
 ENF
Rebeca

Lima, 30 de 09 del 2018

Firma del informante

DNI N° 20091498

Tel: 965430489



FACULTAD DE ENFERMERÍA

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE CONDICIONES LABORALES EN ENFERMERO DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018

I. DATOS GENERALES:

1.3 Apellidos y nombres del informante:

Campos CASHUAS REBECCA

1.4 Cargo e institución donde labora:

Enfermera Asistencial

1.3 Nombre del instrumento a evaluar:

Hospital "María Auxiliadora" - CONDICIONES LABORALES

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Le agradeceremos se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		

ÍTEM 8	✓		✓	
ÍTEM 9	✓		✓	
ÍTEM 10	✓		✓	
ÍTEM 11	✓		✓	
ÍTEM 12	✓		✓	
ÍTEM 13	✓		✓	
ÍTEM 14	✓		✓	
ÍTEM 15	✓		✓	
ÍTEM 16	✓		✓	
ITEM 17	✓		✓	
ITEM 18	✓		✓	
ITEM19	✓		✓	
ITEM 20	✓		✓	
ITEM 21	✓		✓	
ITEM 22	✓		✓	
ITEM 23	✓		✓	
ITEM 24	✓		✓	
ITEM 25	✓		✓	
ITEM 26	✓		✓	
ITEM 27	✓		✓	
ITEM 28	✓		✓	
ITEM 29	✓		✓	
ITEM 30	✓		✓	
ITEM 31	✓		✓	
ITEM 32	✓		✓	
ITEM 33	✓		✓	
ITEM 34	✓		✓	
ITEM 35	✓		✓	

Aportes y sugerencias:

.....



Lima, 10 de 09 del 2018

Firma del informante
 DNI N° 20891498
 Telf: 965430489



FACULTAD DE ENFERMERÍA

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE NIVEL DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN ENFERMEROS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

CONTRERAS AGUILAR Miguel ANDRES

1.2 Cargo e institución donde labora:

ENFERMERO - JEFE Servicio Medicina

1.3 Nombre del instrumento a evaluar:

HOSPITAL "MARIA AUXILIADORA" NIVEL DE CALIDAD de VIDA

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Le agradeceremos se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

Nº DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		

ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓		✓		
ÍTEM 14	✓		✓		
ÍTEM 15	✓		✓		
ÍTEM 16	✓		✓		
ITEM 17	✓		✓		
ITEM 18	✓		✓		
ITEM 19	✓		✓		
ITEM 20	✓		✓		
ITEM 21	✓		✓		
ITEM 22	✓		✓		
ITEM 23	✓		✓		
ITEM 24	✓		✓		
ITEM 25	✓		✓		
ITEM 26	✓		✓		
ITEM 27	✓		✓		
ITEM 28	✓		✓		
ITEM 29	✓		✓		
ITEM 30	✓		✓		
ITEM 31	✓		✓		

Aportes y sugerencias:

.....

.....

Lic. Miguel Andrés Contreras Aguilar
 Enfermero Jefe Servicio Medicina
 CEN N° 50270
 HOSPITAL MANA AOXILABO 74

Lima, de del 2018

Firma del informante

DNI N° 09282272

Telf: 942418973



FACULTAD DE ENFERMERÍA

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE CONDICIONES LABORALES EN ENFERMERO DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018

I. DATOS GENERALES:

1.3 Apellidos y nombres del informante:

CONTRERAS AGUILAR Miguel ANDRES

1.4 Cargo e institución donde labora:

ENFERMERO - JEFE Servicio de Medicina'

1.3 Nombre del instrumento a evaluar:

HOSPITAL "MARIA Auxiliadora" CONDICIONES LABORALES

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Le agradeceremos se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

Nº DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		

ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓		✓		
ÍTEM 14	✓		✓		
ÍTEM 15	✓		✓		
ÍTEM 16	✓		✓		
ITEM 17	✓		✓		
ITEM 18	✓		✓		
ITEM19	✓		✓		
ITEM 20	✓		✓		
ITEM 21	✓		✓		
ITEM 22	✓		✓		
ITEM 23	✓		✓		
ITEM 24	✓		✓		
ITEM 25	✓		✓		
ITEM 26	✓		✓		
ITEM 27	✓		✓		
ITEM 28	✓		✓		
ITEM 29	✓		✓		
ITEM 30	✓		✓		
ITEM 31	✓		✓		
ITEM 32	✓		✓		
ITEM 33	✓		✓		
ITEM 34	✓		✓		
ITEM 35	✓		✓		

Aportes y sugerencias:

.....

.....

Lic. Miguel Andres Contreras Aguilar
 Enfermero Jefe Servicio Medicina
 CEP N° 50270
 HOSPITAL INCA MEXILIAE

Lima,.... de..... del 2018

Firma del informante

DNI N°09282777

Telf:942418975

CONSTANCIA

El que suscribe, el Jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital María Auxiliadora, CERTIFICA, Que el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, Versión del 24 de setiembre del presente; Titulado: "**NIVEL DE LA CALIDAD PROFESIONAL Y CONDICIONES LABORALES DEL ENFERMERO, DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018**"; con Código Único de Inscripción: HMA/CIEI/064/18, presentado por la Investigadora: Sara Lisbeth NUÑEZ CHAVEZ, ha sido REVISADO.

Asimismo, concluyéndose con la **AUTORIZACIÓN** para el **INICIO** de ejecución del proyecto de investigación por el **Comité Institucional de Ética en Investigación**. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo con los estándares propuestos por el Hospital María Auxiliadora.

Esta aprobación tendrá **VIGENCIA** hasta el **25 de setiembre del 2019**. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos a 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

San Juan de Miraflores, 24 de setiembre del 2018.

Atentamente



[Handwritten signature]
MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA
OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

LMPR/abf.
c.c. Investigador Principal.
c.c. Archivo.

Anexo 5. Consentimiento informado

Yoidentifica

do con DNI N°..... He recibido información suficiente sobre la investigación titulada **NIVEL DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y CONDICIONES LABORALES DEL ENFERMERO, DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2018** para la cual la Bach., **SARA LISBETH NUÑEZ CHÁVEZ**

pide mi participación, he tenido la oportunidad de ser informado sobre el propósito del trabajo de investigación

Acepto mi participación como parte de la muestra en forma voluntaria y también dejo hincapié que puedo retirarme del estudio si lo veo por conveniente; además, la información que proporcione no repercutirá negativamente mi relación en el Hospital María Auxiliadora donde vengo laborando hasta la fecha; tengo conocimiento que los datos que proporciono son anónimos y de carácter confidencial.

Por lo dicho, como parte del principio de autonomía *“Acepto libremente participar de la investigación mencionada”*

Para que conste firmo al pie de este documento:

San Juan de Miraflores,del 2018

D.N.I.....