

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

Condiciones laborales relacionadas con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento de un hospital público de nivel III de Lima, 2020

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Enfermería con
Mención en Administración y Gestión

Por:

Sonia Norma Grijalva Rabanal

Asesora:

Dra. Irene Mercedes Zapata Silva

Lima, diciembre de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS


Yo Dra. Irene Mercedes Zapata Silva, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: *“Condiciones laborales relacionadas con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento de un hospital público de nivel III de Lima, 2020”*, constituye la memoria que presenta la licenciada: **Sonia Norma Grijalva Rabanal**, para aspirar al grado de Maestra en Enfermería con mención en Administración y Gestión, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los catorce días del mes de diciembre de 2021.



Dra. Irene Mercedes Zapata Silva

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Naña, Villa Unión, a los 28 días del mes de diciembre del año 2021, siendo las 11:30 hr, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado Dra. Maria Teresa Cabanillas Chavez, el secretario Mg. Nira Herminia Cutina Gonzales y los demás miembros: Dra. Maria Angella Paredes Aguirre y Mg. Della Luz Leon Castro y el asesor Dra. Irene Mercedes Zapata Silva, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: Condiciones laborales relacionadas con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento de un hospital público de nivel III de Lima, 2020."

del Bachiller/Licenciado(a) **SONIA NORMA GRIJALVA RABANAL**.

Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en: Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.


Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller/Licenciado (a): **SONIA NORMA GRIJALVA RABANAL**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Buena	Muy Buena

(*) Ver anexa número

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

_____	Esta sustentación fue realizada de manera virtual, conforme al reglamento general de grados y títulos	
Presidente		Secretario
_____	_____	_____
Asesor	Miembro	Miembro

	Bachiller/Licenciado(a)	

Agradecimientos

A la Universidad Peruana Unión y a las autoridades, por permitirme concluir mis estudios de la maestría, gracias por la paciencia, orientación y guía en el desarrollo de este proceso de tesis.

A la Dra. Irene Zapata Silva, quien estuvo guiándome con su experiencia y profesionalismo; así también por su gran apoyo, motivación, consejos y correcciones permanente durante la elaboración de la tesis.

A los Ingenieros Willy Medina Bacalla y Misael Bances Cajusol por la asesoría estadística durante el desarrollo de la tesis.

A la Dra. Ángela Paredes Aguirre, Mg. Nira Cutipa Gonzales, Mg. Fressia Olazo Obando y Mg. Delia Luz León Castro por su apoyo y motivación durante la elaboración de la tesis.

Al hospital público y a las autoridades, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar el proceso investigativo dentro de su entidad de salud.

Al personal de enfermería por permitirme realizar esta investigación, por su colaboración con este estudio.

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de tablas.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	7
Capítulo I.....	10
El problema.....	10
Planteamiento del problema.....	10
Formulación del problema.....	14
Problema general.....	14
Problemas específicos.....	14
Objetivos de la investigación.....	15
Objetivo general.....	15
Objetivos específicos.....	15
Justificación.....	16
Justificación teórica.....	16
Justificación metodológica.....	16

Justificación práctica.....	17
Justificación social.....	17
Capítulo II.....	18
Desarrollo de las perspectivas teóricas.....	18
Antecedentes de la investigación.....	18
Antecedentes internacionales.....	18
Antecedentes nacionales.....	22
Marco conceptual.....	24
Condiciones laborales.....	24
Carga física.....	26
Ambiente térmico.....	28
Ruido.....	30
Riesgos laborales.....	32
Seguridad en el trabajo.....	32
Bienestar y trabajo.....	33
El vigor.....	37
La dedicación.....	38
La absorción.....	38
Bases teóricas.....	40
Teoría de Virginia Henderson y el valor de las necesidades humanas.....	40
Teoría de los dos factores motivación e higiene.....	46
La vulnerabilidad alcanza a quien cuida y al ser cuidado: la visión de Boff.....	48
Definición de términos.....	50
Bienestar y trabajo.....	50
Condiciones laborales.....	50

Profesionales de enfermería.....	51
Capítulo III.....	52
Metodología.....	52
Descripción del lugar de ejecución.....	52
Población y muestra.....	52
Población.....	52
Muestra.....	52
Tipo y diseño de investigación.....	53
Formulación de hipótesis.....	54
Hipótesis general.....	54
Hipótesis específicas.....	54
Identificación de variables.....	55
Variables principales.....	55
Operacionalización de variables.....	26
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	62
Validez y confiabilidad de los instrumentos en el contexto peruano.....	63
Proceso de recolección de datos.....	64
Procesamiento y análisis de datos.....	64
Consideraciones éticas.....	65
Capítulo IV.....	66
Resultados y discusión.....	66
Resultados.....	66
Discusión.....	69
Capítulo V.....	79
Conclusiones y recomendaciones.....	79

Conclusiones.....	79
Recomendaciones.....	80
Referencias bibliográficas.....	81
Apéndice.....	98
Apéndice A.....	99
Instrumentos de recolección de datos.....	99
Apéndice B.....	102
Validez de los instrumentos.....	102
Apéndice C.....	106
Confiabilidad de los instrumentos.....	106
Apéndice D.....	108
Consentimiento informado.....	108
Apéndice E.....	109
Matriz de consistencia.....	109
Apéndice F.....	113
Permisos de los autores de los instrumentos.....	113
Apéndice G.....	115
Variables de identificación general de los participantes en el estudio.....	115
Apéndice H.....	116
Comité de Ética de Investigación.....	116

Índice de tablas

Tabla 1. Condiciones laborales de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento de un hospital público de nivel III de Lima, 2020	66
Tabla 2. Bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento de un hospital público de nivel III de Lima, 2020	67
Tabla 3. Relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento de un hospital público de nivel III de Lima, 2020.....	68
Tabla 4. Análisis de confiabilidad del instrumento de condiciones laborales.....	106
Tabla 5. Analisis de confiabilidad por ítems del instrumento de condiciones laborales.....	106
Tabla 6. Análisis de confiabilidad del instrumento de bienestar y trabajo.....	107
Tabla 7 Análisis de confiabilidad por ítems del instrumento de bienestar y trabajo...	108
Tabla 8. Características generales de los profesionales de enfermería del hospital público de nivel III de Lima, 2020.....	115

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación de las condiciones laborales con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima. El estudio corresponde al enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional. La muestra fue de 184 profesionales de enfermería. Las condiciones laborales se midieron según el cuestionario de Martínez et al. (2013 en Luna, 2016), y el bienestar y trabajo, a través del cuestionario de Schaufeli y Bakker (2003 en Gómez et al., 2019). Entre los resultados, el 100% de participantes fueron mujeres, en un 52.7% de condición laboral nombradas; edad promedio de 55.78 años y tiempo de servicios institucionales de 27.16 años en promedio; respecto a condiciones laborales, más del 50% de los participantes evidenció buena condición laboral en general; siendo las dimensiones con mayor puntaje, el ambiente térmico ($\bar{x}=6$, $s=1.94$); riesgos laborales ($\bar{x}=5.49$, $s=1.67$), y seguridad en el trabajo ($\bar{x}=6.29$, $s=1.47$). Las dimensiones con menor puntuación fueron la carga física ($\bar{x}=5.01$, $s=1.95$) y el ruido ($\bar{x}=4.76$, $s=1.78$). El 77.7% de las personas experimento un bienestar alto; 62.5% en la dimensión del vigor; 56.0% en la dimensión de la dedicación y 45.1% en la dimensión de la absorción. Se concluye que existe una relación baja, directa y significativa entre las puntuaciones globales de las condiciones laborales ($Rho=0.229$, $p=0.002$) y el bienestar y trabajo según la prueba no paramétrica de correlación de Spearman. Las dimensiones seguridad en el trabajo ($Rho=0.268$,

p=0.000), riesgos laborales (Rho=0.167, p=0.024) y carga física (Rho=0.180, p=0.014), evidenciaron relación significativa. Las dimensiones: ambiente térmico (Rho=0.121, p=0.101) y ruido (Rho=0.104, p=0.160) no evidenciaron relación significativa.

Palabras clave: Condiciones laborales, bienestar y trabajo, profesionales de enfermería.

Abstrac

The objective of the research was to determine the relationship of the working conditions with the well-being and work of the nursing professionals of the inpatient services of the public hospital level III of Lima. The study corresponds to a quantitative approach, with a non-experimental and correlational design. The sample was 184 nursing professionals. Working conditions were measured according to the questionnaire by Martínez et al. (2013), and well-being and work, through the questionnaire by Schaufeli and Bakker (2003). Among the results, 100% of participants were women, in 52.7% of named work condition; average age of 55.78 years and time of institutional services of 27.16 years on average; Regarding working conditions, more than 50% of the participants showed good working conditions in general; being the dimensions with the highest score, the thermal environment ($\bar{x} = 6$, $s = 1.94$); occupational hazards ($\bar{x} = 5.49$, $s = 1.67$), and occupational safety ($\bar{x} = 6.29$, $s = 1.47$). The dimensions with the lowest scores were physical load ($\bar{x} = 5.01$, $s = 1.95$) and noise ($\bar{x} = 4.76$, $s = 1.78$). The global assessment of the well-being and work variable found that 77.7% of the people experienced high well-being. In the vigor dimension, 62.5% obtained the high category; in the dimension of dedication, 56.0% was high and in absorption, 45.1% was also high. It is concluded that there is a low, direct and significant relationship between the global scores of working conditions ($Rho = 0.229$, $p = 0.002$). The dimension's safety at work ($Rho = 0.268$, $p = 0.000$), occupational risks ($Rho = 0.167$, $p = 0.024$) and physical load ($Rho = 0.180$, $p = 0.014$), showed a significant relationship. The dimensions: thermal environment ($Rho = 0.121$, $p = 0.101$) and noise ($Rho = 0.104$, $p = 0.160$) did not show a significant relationship.

Keywords: Working conditions, well-being and work, nursing professionals.

Introducción

El ámbito laboral hospitalario es un escenario de acciones permanentes, caracterizado por la alta demanda de interacciones entre los miembros del equipo de salud, los proveedores de servicios y usuarios, tanto en la atención ambulatoria como en los servicios de hospitalización especializados y en las áreas críticas; en términos de Balderas (2015), es cada vez mayor la necesidad de estar preparados en todo orden de la vida para responder a las exigencias que plantea el bienestar y seguridad que conlleva la tarea de brindar atención de la salud a las personas en los diferentes niveles de complejidad, independientemente del entorno. En este sentido, conservar el equilibrio y armonía en la salud, es un auténtico desafío; importa estar en entornos agradables, la propia satisfacción y, sin duda, la sana interacción entre compañeros de trabajo, siempre guiados por la centralidad del usuario como razón de ser de los procesos del cuidado.

Madero (2020) han reiterado la importancia de tales atributos denominados condiciones laborales, no solo para el logro de los fines organizacionales, sino para el bienestar integral del propio empleado, quien permanece en el espacio de trabajo, por lo menos 25 años de su vida productiva.

El clima de la organización donde se labora es clave para generar en cada colaborador sentimientos de compromiso, crear vínculos emocionales, el orgullo de sentirse parte de una corporación que cuida la integridad de la persona que quiere ayudar a que crezca como persona y profesional, buscar el perfecto equilibrio entre la objetividad del razonamiento y el afecto que conlleva el cuidar (Squires et al. (2018).

Respecto al bienestar y trabajo, es pertinente considerar que se pasa más de un tercio del total de años vividos, trabajando, por eso es comprensible pensar que es importante el modo cómo queremos pasar ese tiempo de vida laboral; la medida en que se desea encontrar desafíos que movilicen la energía, pensamiento creativo a fin de

ofrecer los aportes necesarios y, desde luego, llegar a ser mejores y desarrollar el potencial que se posee como persona (Orrego, 2017).

Durante el ejercicio de cuidar a la persona, los profesionales de enfermería indistintamente del nivel de atención de la salud, requieren contar elevado bienestar y trabajo relacionado con las condiciones laborales; a fin de lograr la fluidez necesaria en los procesos de atención del usuario, preservando la salud y bienestar del personal que dedica sus esfuerzos en jornadas continuadas, por la naturaleza de las necesidades del paciente y la exposición a los estímulos ambientales y la naturaleza del cuidado humano que conlleva en muchos momentos, alta carga física, mental y emocional que repercute en la salud del personal que labora.

Las consideraciones, antes descritas, y el interés por conocer hasta qué punto las condiciones laborales en los profesionales de enfermería, repercuten en su propio bienestar en los diferentes servicios, motivó la realización del presente estudio titulado: “Condiciones laborales relacionadas con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.”. El objetivo principal consiste en determinar la relación de las condiciones laborales con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

El presente informe de investigación consta de 4 capítulos:

El capítulo I, el problema, se desarrolla planteamiento del estudio y formulación del interrogante, objetivos, justificación.

El capítulo II, perspectivas teóricas, antecedentes de la investigación, marco teórico, y definición de términos.

El capítulo III, metodología se explica el diseño metodológico a seguir: tipo y diseño del estudio, el área de realización, la población y la muestra, hipótesis, variables,

la descripción de los instrumentos para la recolección de los datos análisis de datos y los procedimientos éticos.

El capítulo IV, constan los resultados del estudio, la discusión conclusiones y recomendaciones. Finalmente se considera las referencias bibliográficas y los apéndices.

Capítulo I

El problema

Planteamiento del problema

A nivel internacional, un común denominador en las entidades prestadoras de servicios de salud, es la preocupación por las dimensiones física y funcional de la organización, es decir, por los elementos que facilitan el desarrollo de los procesos de trabajo: planta física, condiciones de comodidad y seguridad, características del ambiente y otras relaciones entre los miembros de la organización, que conducen al logro de una jornada efectiva y satisfactoria para el empleado y la propia organización (Romero, 2017).

Es pertinente comprender que, la centralidad de las denominadas condiciones laborales radica en el creciente reconocimiento del papel que juega el entorno laboral; entendido como el conjunto de características que permiten el pleno ejercicio laboral del ser humano, con su potencial creativo y transformador de la realidad, capaz de dinamizar de modo responsable, evaluar y mejorar de modo permanente las actividades que corresponden a la razón de ser de las personas dedicadas al área de servicios; en particular, a la atención de quienes tienen problemas de salud, tal es el caso de los profesionales de enfermería (García et al., 2016).

En el área hospitalaria, se desempeñan diferentes miembros del equipo de salud, quienes actúan en una compleja trama de interacciones en favor del paciente, la familia y la población en general. A tal fin, el personal directivo toma en cuenta las condiciones laborales, constituidas por elementos físicos, sociales y organizativos que configuran mayor o menor soporte para la ejecución de las actividades del profesional de la salud, generando a su vez diferentes grados de confort, seguridad, carga física y mental, así como la percepción de ser considerado como persona, parte de la organización y contar

con compañeros de labores con quienes se comparte las responsabilidades y los beneficios derivados del trabajo. Se destaca el rol tan importante que juegan las condiciones laborales en la prestación del cuidado de enfermería, dado que el cuidado profesional conlleva jornadas prolongadas y en permanente exposición a presión psicológica y otros riesgos laborales (Contreras, 2017).

No obstante, Cassiani et al. (2018) señalan que a pesar del reconocimiento formal del papel de tales condiciones laborales y la disponibilidad explícita de normas y leyes que amparan el acceso y goce del trabajador a desempeñarse en un medio seguro, cómodo, con una carga física y mental compatible con sus capacidades y acorde a su dignidad intrínseca, persisten reportes que describen un panorama mundial controvertido y, en algunos aspectos, desalentador.

En este sentido, Araujo et al. (2016) señalan que, se ha demostrado tanto en países desarrollados como en el extremo opuesto que, cuando las condiciones laborales, en especial la dotación de profesionales de enfermería por paciente es insuficiente, se ven afectados los indicadores de calidad en el paciente además de aumentar los índices de accidentabilidad laboral y el ausentismo del personal. Es preciso tener presente que la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que la fuerza de trabajo en salud es uno de los pilares para el logro de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y para el acceso a la cobertura universal de salud (OMS, 2016).

Los reportes vinculados a incidentes relacionados con las consecuencias de la exposición a riesgos laborales, también respaldan la existencia de sobrecarga física y mental en las enfermeras y personal de salud, llegando al extremo de manifestar que han sufrido agresiones por parte de los usuarios y no poder concentrarse en el trabajo por estar ubicado el área de labores cerca a lugares de tránsito vehicular, hecho que resulta estresante (Kestenberg et al., 2015).

Por otra parte, se suma en las condiciones laborales a la pérdida de vigor por carga física, la particular modalidad del trabajo en enfermería, que Luengo-Martínez & Sanhueza (2016) describen como el efecto de laborar en turnos alternos: horarios rotativos de lunes a domingo en el día y la noche, que impactan en la percepción de salud, alteraciones en la vida familiar y satisfacción de las enfermeras; manifiestan dolores músculo esqueléticos, trastornos del sueño, cambios en el humor, entre otros.

Además de los efectos referidos, se da cuenta de la existencia de cambios en la productividad laboral, baja autoestima y tendencia a la conflictividad entre compañeros relacionada con la pérdida de tolerancia y la fatiga crónica en el trabajo, que no solo ocasionan insatisfacción sino también algunas formas de sufrimiento moral y pérdida de la alegría de vivir (Burguete et al., 2017).

En enfermería los estudios vinculados a la valoración de las condiciones laborales, proyectan aspectos importantes ligados a la salud ocupacional y satisfacción laboral. Sin embargo, es innegable el valor de los estudios inicialmente realizados por el ex Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de Salud y, posteriormente asumidos por la Dirección Nacional de Gestión de las Personas, quienes en sucesivos documentos han expresado el impacto del cambio en la legislación peruana, a favor de superar las condiciones de precarización del empleo para el personal de enfermería (Ministerio de Salud, 2017).

La satisfacción laboral comprende más que la capacidad que tienen las empresas a través de las jefaturas y gerencias, equivale a lograr un estado mental óptimo relacionado con el bienestar y trabajo la cual incluye la fuerza personal del trabajador, la voluntad que expresa de dedicarse a su trabajo y el modo como éste lo absorbe sin que represente para el trabajador una mortificación. Va más allá de percatarse que los trabajadores pasan una fracción importante de su vida en el trabajo y también que los

empleados, desean que ese tiempo sea grato y saludable, a modo de una fuente de crecimiento personal y profesional.

En concordancia con lo expresado, Orrego (2017) afirma que no basta la preocupación por la productividad, es preciso dar espacio a las personas para que puedan encontrar satisfacción en diversas necesidades humanas, trabajen felices, sientan a la empresa como un aliado capaz de potenciar sus capacidades y brindarles facilidades para la superación, ayudarles a ser más productivas a fin que puedan aportar socialmente a la institución y de este modo, sentirse realizados y satisfechos. Desde esta perspectiva, el bienestar y trabajo consiste en un estado afectivo cognitivo duradero que no se focaliza en una situación particular; sino de una condición altamente deseable por los responsables administrativos de las organizaciones.

Al respecto, Orcasita y Ovalle (2019) agregan que la profesional de enfermería trabaja mejor en ambientes positivos y estimulantes; donde el jefe lo escucha, promueve su desarrollo en diferentes esferas laborales y extra laborales, permitiéndole convertirse no solo en un excelente empleado, sino en una persona empleable; es decir, capaz de utilizar las capacidades aprendidas en nuevas fuentes de ingresos y desarrollo personal.

En la práctica asistencial y administrativa, el hospital público de nivel III constituye un centro asistencial de alta complejidad, en él laboran 1059 profesionales de enfermería en áreas de atención ambulatoria, cuidado crítico y hospitalización. En su dinámica diaria se puede observar servicios donde los profesionales de enfermería se desempeñan en alta exposición al ruido, temperatura elevada en el verano sin contar con sistemas de ventilación en número proporcional a las necesidades, tecnología para el cuidado con visos de obsolescencia; brecha crónica de personal sumada al ausentismo, así como espacios hacinados para el cuidado; características que están presentes en las frases: ¡Qué mañana, estoy exhausta!, ¡Estoy estresada con tanto ruido!, ¡Quisiera

terminar lo más pronto mi trabajo!, ¡Qué terrible hacer entre tres colegas el trabajo de cinco personas!, ¡Mi trabajo no tiene significado! Dada la situación reiterativa y el ideal de contar con personal saludable, calificado y motivado para el cuidado de las personas, se opta por llevar a cabo el presente estudio.

Formulación del problema

Problema general.

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?

Problemas específicos.

¿Cómo son las condiciones laborales de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?

¿Cómo es el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en la dimensión carga física y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en la dimensión ambiente térmico y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en la dimensión ruido y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en la dimensión riesgos laborales y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en la dimensión seguridad en el trabajo y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?

Objetivos de la investigación

Objetivo general.

Determinar la relación de las condiciones laborales con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Objetivos específicos.

Identificar las condiciones laborales de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Identificar el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Determinar la relación entre las condiciones laborales respecto a carga física y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Analizar la relación entre las condiciones laborales respecto a ambiente térmico y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Evaluar la relación entre las condiciones laborales respecto a ruido con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Analizar la relación entre las condiciones laborales respecto a riesgos laborales y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Determinar la relación entre las condiciones laborales respecto a seguridad en el trabajo y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Justificación

Justificación teórica.

El estudio es conveniente e importante en la medida que, conocer la relación de las condiciones laborales en el bienestar y trabajo que experimentan los trabajadores, es parte de la función legal y técnica que cumplen quienes conducen los esfuerzos del potencial humano; ellos enmarcan su labor en base a las normas legales de salud y seguridad en el trabajo, siendo además indispensable el conocimiento profundo del comportamiento humano en la organización, dadas las altas cuotas de inversión de ésta en orden a lograr y mantener un trabajo productivo, armonioso y de contenido humano, para el usuario de los servicios de salud.

Justificación metodológica.

Los instrumentos y procedimientos utilizados en la investigación, han sido validados y gozan de buen nivel de confiabilidad, por lo que constituyen un referente de calidad y rigor científico para estudios en establecimientos de salud similares al del presente trabajo.

Justificación práctica.

Las fortalezas y debilidades de la gestión del bienestar y salud ocupacional de las personas, permitirá la identificación de aspectos críticos susceptibles de mejora o innovación. En la medida en que responden a las necesidades propias de los Derechos Humanos, suma el esfuerzo del diseño de propuestas de intervención que pueden incorporarse en las políticas, métodos o procesos laborales, con participación del trabajador, los gestores y los representantes de la oficina de recursos humanos, dando un carácter sostenible al esfuerzo inicial.

Justificación social.

Socialmente el estudio es relevante porque aborda elementos que guardan el potencial de aseguramiento de la calidad de vida de las enfermeras. Cuidar del cuidador y de las condiciones bajo las cuales se brinda el cuidado, es evidencia del compromiso del nivel directivo, con quienes por varias décadas vienen dando más allá de su tiempo programado, entera dedicación y afecto a la persona cuidada; la enfermera es un ser vulnerable como todo trabajador y cuidarla es parte de la responsabilidad social de las organizaciones empleadoras de servicios de salud, se cuida aspectos vitales del capital humano.

La información obtenida a la vez, puede ser un espacio de reflexión conducente a la sensibilización de empleadores y empleados del impacto de algunos elementos en el estado de bienestar físico y mental y social, además de la forma en que cada trabajador cuida de sí mismo o valora el necesario equilibrio entre trabajo y disfrute de la vida.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales.

Olusegum y Olusoji (2020) en su estudio “Ambiente de trabajo y satisfacción laboral entre enfermeras de hospitales terciarios gubernamentales” en Nigeria, tuvieron el objetivo de establecer predictores de satisfacción laboral en el trabajo en relación al ambiente. Se siguió el método cuantitativo de corte longitudinal, seleccionaron una muestra de 363 enfermeras por muestreo aleatorio simple. El instrumento utilizado fue el Índice de Trabajo de Enfermería de Aiken y Patrician. Los resultados demostraron que, la satisfacción laboral está influida por las retribuciones, siendo muy importante para ellas, el clima socio político, administrativo y el apoyo gerencial; la supervisión, la condición laboral y el reconocimiento. Un ambiente de trabajo motivador, satisface, proporciona estabilidad y vigor, menos deseos de rotar a otra área y voluntad de realizar trabajo de calidad. Concluyeron que, cuando las personas realizan su trabajo con felicidad, generan fuerzas intrínsecas para mantener una conducta productiva, dedicarse, expresando su compromiso con la profesión. Por la exposición a enfermedades graves y accidentes en el trabajo, los responsables de la gestión deben mejorar los ambientes donde laboran las enfermeras, de manera que se mantengan saludables, seguros, satisfechos y libres de ansiedad.

Kokoroko y Mohammed (2019), en el artículo “Efecto de la carga de trabajo sobre el estrés laboral de las enfermeras OPD de Ghana: el papel de los compañeros de trabajo”, tuvieron el propósito de examinar el efecto de la demanda laboral sobre el estrés experimentado por las enfermeras en servicios ambulatorios y la presencia moduladora de los compañeros de trabajo, mediante el método cuantitativo, descriptivo

y transversal en una muestra de 216 enfermeras de 4 hospitales de Ghana. Los instrumentos fueron: el Índice de Carga de Tareas de la Administración Nacional de Aeronáutica y del Espacio (NASA), una escala de estrés laboral y apoyo por los compañeros de trabajo. Los principales resultados expresan altos niveles de carga de trabajo en la actual demanda laboral, que se asocian a elevados niveles de estrés en las enfermeras. Luego del análisis descriptivo e inferencial mediante pruebas de regresión logística y correlación, concluyen que, el efecto adverso de la carga física de trabajo es intenso en la salud mental de las enfermeras y se produce un efecto de amortiguación inversa cuando reciben bajo apoyo de los compañeros; la ayuda para ser útil debe brindarse de manera positiva sin ser demasiado críticos.

Derks et al. (2018), en el artículo “Comprender la percepción del confort térmico de las enfermeras en el entorno de trabajo de una sala de hospital”, tuvieron como objetivo analizar la percepción en mención y medir el impacto en el rendimiento laboral de las profesionales de enfermería. Utilizaron métodos mixtos y observación participante. Midieron la sensación térmica durante tres semanas con una muestra de 89 enfermeras y durante cuatro semanas con una muestra de 43 participantes. Entre los resultados encontraron que las condiciones térmicas variaban entre 20-25 grados causando una sensación térmica de 7 puntos según la escala ASHRAE, por lo que se catalogó este comportamiento como discomfort térmico y responsable del bajo rendimiento laboral de las profesionales al generar fatiga y menos concentración para una toma de decisiones oportuna en su quehacer. Concluyeron que, los efectos percibidos explican en forma contundente, que las enfermeras se sienten más comfortable con la sensación fría que con sensaciones neutras. Recomiendan separar los entornos con puntos de ajuste diferenciados para la comodidad de los pacientes y su

seguridad, a la vez que, esta innovación puede crear espacios para la conservación de la energía de la enfermera en su trabajo.

Granero (2017) en su estudio titulado “Calidad de vida laboral de las enfermeras en Barcelona, España”, tuvo como objetivo evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras en Barcelona, España. Se valoró las condiciones de trabajo, el bienestar laboral, el engagement y el significado del trabajo. La metodología fue mixta con predominio descriptiva y transversal. La muestra fue de 1760 enfermeras en disposición activa de trabajo, según muestreo por conveniencia. Los instrumentos fueron el cuestionario de condiciones de trabajo y bienestar laboral general; Utrecht Work Engagement Scale; valoración del significado del trabajo. Los resultados explican que, las medidas de contención del gasto, a pesar de ser altas respecto a la inversión en estrategias retributivas, acentuó la percepción de baja calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería: el incremento de la jornada laboral anual, el aumento de complejidad y de presión asistencial; el incremento del número de pacientes por enfermera, fueron catalogados como condiciones de precariedad laboral. El engagement fue valorado alto en la dedicación y moderado en el vigor y la absorción. Concluye que la valoración de las enfermeras acerca de sus condiciones de trabajo y bienestar psicosocial distó mucho de una situación óptima; afluó presencia alta de efectos relacionados con la sobrecarga, agotamiento físico, saturación mental y desgaste emocional, con presencia de relaciones directas e inversas entre distintas variables: A mejor percepción de las condiciones de trabajo y de bienestar psicosocial, la calidad de vida era mejor percibida también. Al mismo tiempo, una mejor percepción de calidad de vida en el trabajo se relacionó con disminución de los efectos colaterales, el cinismo y el agotamiento, generados por la alta carga laboral.

Canales et al. (2016) desarrollaron un estudio titulado “Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Concepción, Chile”, con objetivo de identificar las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Concepción, Chile. El método fue descriptivo y retrospectivo. El universo fue conformado por artículos chilenos que respondieran a los descriptores enfermería, trabajo, personal de enfermería, condiciones de trabajo, enfermedades laborales y riesgos laborales. La muestra fue conformada por un total de 9 artículos, considerando entre los resultados, principalmente las temáticas de carga mental, malestar psicofisiológico y fatiga. El desarrollo de la publicación se enmarcó en los criterios establecidos por PRISMA. Los resultados precisan existencia de déficit en las condiciones de trabajo. Los aspectos logísticos no respondían a la alta demanda de cuidado asignada a Enfermería. A su vez la estructura organizativa es poco congruente no solo para ofertar servicios de calidad, sino que incrementa desfavorablemente los riesgos de eventos adversos para los usuarios y la salud ocupacional de quienes brindan el cuidado. Concluyeron que, los profesionales de enfermería laboraran en condiciones subestándar, incrementando la probabilidad de ofrecer servicios de calidad no deseada por el usuario, insegura y riesgosa también para su salud integral.

Quintana et al. (2016) elaboraron una investigación titulada “Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud en Hermosillo, Sonora, México”, con el objetivo de determinar la calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería. El método fue descriptivo comparativo, correlacional y transversal; mediante muestreo probabilístico, con un total de 345 enfermeras a quienes se les aplicó el cuestionario CVT - GOHISALO. Los resultados indican que el promedio de calidad de vida en el trabajo global del personal de enfermería de (207.31) de (41.74), se sitúa un nivel medio. La calidad de vida en el trabajo fue mayor en las

personas con contrato indefinido ($p = 0.007$), que no realizan otra actividad remunerada ($p = 0.046$), con diferencias en la calidad de vida en el trabajo según la institución en donde labora ($p = 0.001$). Concluyeron que el personal de enfermería se percibe con mediana calidad de vida en el trabajo, según tipo de contrato, realizar o no otra actividad remunerada y por la institución donde labora, de modo estadísticamente significativo.

Antecedentes nacionales.

Mendoza y Gutiérrez (2017) realizaron el estudio titulado “Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, Perú”, teniendo como objetivo analizar la relación del engagement en el desempeño laboral. Fue un estudio descriptivo correlacional de corte transversal. Para la medición de las variables engagement y desempeño laboral se aplicó dos cuestionarios: el primero midió desempeño laboral, el segundo fue el cuestionario escala de Utrecht de engagement en el trabajo. La muestra fue 194 trabajadores. Los resultados evidencian que el engagement se relaciona de manera significativa en un (89.6%) con el desempeño laboral de la organización objeto de estudio, llevándolos a trabajar con pasión armoniosa y mejora la satisfacción en el trabajo. La dimensión vigor presenta correlación directa de (91.3%), la dimensión dedicación se relaciona en un (90%) y la dimensión absorción (88.5%), por lo que concluyen que, en el bienestar en el trabajo, predomina el vigor, seguido de la dedicación y la capacidad de sentir absorción por el trabajo que se realiza, estos elementos resultan relevantes y recomendables en la gestión del cuidado representando una viva manifestación de motivaciones intrínsecas y, por tanto, duraderas.

Quispe (2016) realizó la investigación titulada “Percepción del profesional de enfermería acerca de las condiciones laborales en el centro quirúrgico del Hospital

Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena en Ayacucho, Perú”, con el objetivo de determinar la percepción del profesional de enfermería acerca de las condiciones laborales en centro quirúrgico del hospital referido. El método fue descriptivo de corte transversal. La población fue 20 licenciados en enfermería, la técnica fue la encuesta. Los resultados obtenidos identificaron que un 90% de la infraestructura física es desfavorable; el 95% afirma no recibir una adecuada remuneración; el 50% de la población encuestada percibe como favorable las políticas administrativas; siendo desfavorable la percepción de las relaciones sociales y el desarrollo personal en un 65%. Concluye que el profesional de enfermería en Centro quirúrgico tiene una percepción poco favorable acerca de los aspectos no remunerativos tales como infraestructura e interacción social y del mismo modo, en aspectos remunerativos. Es preocupante que solo el 50% de las encuestadas perciba existencia favorable de las políticas administrativas, sugiriendo importantes oportunidades de mejora.

Ávila (2017) en el estudio titulado “Factores de riesgo laboral en profesionales de enfermería servicio de emergencia Hospital María Auxiliadora en Lima, Perú”, teniendo como objetivo determinar los factores de riesgo laboral en profesionales de enfermería. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, y corte transversal, la muestra fue 50 profesionales de enfermería. La técnica fue la encuesta; se aplicó el cuestionario con 17 preguntas con alternativas múltiples tipo Likert. Los resultados los factores de riesgo laboral en los profesionales de enfermería estuvieron presentes en un 54% y ausentes 46%. De acuerdo a las dimensiones se obtuvo factor biológico 54%, factor ergonómico 52%, factor físico también en un 52%, factor químico en un 66%, factor psicosocial presente en el 58%. Concluye que, los factores de riesgo respecto a condiciones de exposición laboral están presentes en profesionales de enfermería servicio de emergencia Hospital María Auxiliadora.

Córdova (2017) en la investigación titulada “Nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería servicio de medicina 3I, 3II Hospital Nacional Arzobispo Loayza en Lima, Perú” tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de Medicina 3I, 3II del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en Lima, Perú. El estudio fue de corte transversal, cuantitativo, descriptivo, la población fue 50 enfermeros a quienes se les aplicó un cuestionario la versión castellana de la escala “The Nursing Stress” proceso de adaptación transcultural que mide el estrés laboral en los profesionales de enfermería. Los resultados el (46%) de los profesionales tienen nivel de estrés alto. Al evaluar según dimensiones, (48%) de la población de estudio refieren que son los factores psicológicos los que causan un nivel alto de estrés, en el factor físico (38%) con nivel alto y en el factor social (48%) con nivel medio. Concluye que, el personal de enfermería tiene un alto nivel de estrés laboral por lo que se acepta la hipótesis.

Marco conceptual

Condiciones laborales.

El trabajo como actividad central y exclusiva del ser humano, sustenta su desarrollo y organiza su vida social. De esta manera, la naturaleza de las cosas y el estado en que se encuentra el ser humano en el medio laboral, recibe el nombre de condición.

El trabajo es una actividad productiva por la que se recibe un salario; es una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos y está sujeto al cumplimiento de los derechos reconocidos para los seres humanos (Sánchez et al., 2017).

En la perspectiva de Céspedes y Martínez (2016) las condiciones de trabajo están vinculadas a las características del entorno laboral; incluyen la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el

empleador y para el Estado. En primer lugar, ventajas económicas dado que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros; ventajas legales porque las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y penal; también ventajas morales porque ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas.

Para Ojeda et al. (2018), las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones. Comprende las condiciones físicas en que se realiza el trabajo: iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, ventilación; condiciones medioambientales: contaminación, amplitud del espacio, entre otros y condiciones organizativas: duración de la jornada laboral y descansos, entre otros.

En este sentido, es necesario comprender que las condiciones laborales constituyen factores determinantes en los procesos de salud enfermedad a los cuales se exponen los trabajadores que laboran en una institución. Esta exposición representa un aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral, incluyendo tanto factores del entorno físico en el que se realiza, así como las circunstancias temporales en que se producen (Campuzano et al., 2019).

Respecto a la retribución, el ambiente físico de trabajo y la seguridad laboral, se considera que constituyen factores de higiene, los cuales hacen referencia al contexto en las cuales se desarrolla el trabajo. No obstante, en amplitud, las condiciones laborales consisten en un conjunto de características ambientales, materiales, organizativas, políticas y económicas bajo las cuales se configura el entorno de las relaciones laborales (Següel et al., 2015).

La relevancia de las condiciones laborales para los profesionales de enfermería al igual que todo trabajador, es considerable, en la medida que se garantiza el mantenimiento de la salud, la motivación, la seguridad y el rendimiento laboral;

resultados que inciden en el grado de conflictividad; ausentismo, presentismo, rotación y accidentabilidad laboral (Ramírez, 2016).

Independientemente de las características de las condiciones laborales consideradas por diversos autores en el campo de la salud ocupacional, se toma en cuenta algunos elementos fundamentales o dimensiones, entre ellas: carga física que experimenta el trabajador; el ambiente térmico bajo el cual realiza sus operaciones, el nivel de ruido que se despliega a través de máquinas, equipos, parlantes o alarmas, el grado de seguridad, mientras trabaja y según como percibe los riesgos y peligros (Sánchez et al., 2017).

Carga física.

Entre las condiciones de trabajo, la carga física representa la suma de esfuerzos físicos que implican el uso de la masa muscular y el aparato locomotor para el desplazamiento de objetos o sujetos como parte de las competencias y las responsabilidades del puesto de trabajo donde desarrolla sus actividades. La carga física abarca el conjunto de requerimientos físicos a los que es sometida una persona a lo largo de su jornada laboral. Incluye esfuerzos físicos con el consiguiente consumo de energía y cambios en los ritmos cardíaco y respiratorio; es necesario valorar la frecuencia de la manipulación y en qué medida el personal utiliza adecuada mecánica corporal (Pereyra & Micha, 2015).

El desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el proceso del cuidado, implica movilización corporal del paciente, de manera alterna durante las 24 horas que permanece al cuidado del paciente. Asimismo, durante la ejecución de procedimientos y manipulación de mobiliario, equipos de diagnóstico y tratamiento, se

realiza esfuerzo físico que en promedio corresponde a no menos de 18 pacientes por enfermera (EsSalud, 2016).

La carga física en el trabajo de los profesionales de la salud abarca la ejecución de posturas forzadas que exigen mayor estiramiento de las extremidades superiores e inferiores. Asimismo, demandan la manipulación de cargas con movimientos repetitivos de brazos, pies, trabajo de pie y exposición a vibraciones. Se conoce que, en el trabajo en salud, esta dinámica equivale a un 75% de la carga física de trabajo, siendo la causa de fatiga crónica y trastornos músculo esqueléticos, ocasionando el 34% de las jornadas perdidas por el trabajador (ISTAS, 2016).

Esta agrupación, explica que en el trabajo de enfermería a nivel hospitalario, predomina la carga física dinámica dada la necesidad de desplazamientos continuos que conllevan cansancio y dolores musculares; las distancias recorridas oscilan entre 5 a 200 m dentro del servicio y más según la zona del hospital donde se encuentre y las cargas que manipulan varían entre a 150kg en actividades de movilización de pacientes, aparatos y equipos, corroborado por especialistas en el área de la salud ocupacional (Rodarte et al., 2016).

Idealmente, las organizaciones de salud deberían contar con tecnología para el cuidado y movilización de cargas dado que el peso del paciente es una variable de consideración durante el traslado de la cama a la camilla o de estas a la silla de ruedas, a lo largo del proceso de cuidados. No obstante, la realidad sobre el abastecimiento de recursos y dispositivos tecnológicos entre países e instituciones, difiere por factores relacionados con la oferta-demanda de pacientes dependientes y también por factores administrativos que generan serias consecuencias derivadas del trabajo con equipos en condiciones obsolescencia (Balderas, 2015).

Ambiente térmico.

Cújar-Vertel y Espitia (2016) mencionan que, para la OMS, el calor es uno de los factores físicos ambientales que más puede afectar al mundo laboral, en particular en determinadas épocas del año. No solo es desagradable el disconfort que experimenta la persona, sino que puede llegar a efectos tóxicos para la vida y la salud. Va desde las consecuencias cutáneas hasta la presencia de calambres, la falta de concentración y el síncope por deshidratación que puede preceder a los accidentes de trabajo y agravamiento de las dolencias previas de tipo respiratorio o cardiovascular.

De modo que, los seres humanos por la naturaleza de corresponder a organismos de sangre caliente, mantienen su temperatura en torno a 37° C, siendo el cuerpo capaz de enfriarse a sí mismo cuando eleva su temperatura. La carga de calor que los trabajadores reciben y acumulan en su cuerpo es resultado de la interacción entre el ambiente, la actividad física metabólica y la vestimenta que utilizan (Martínez et al., 2018).

El estímulo térmico es uno de los elementos de mayor relevancia porque el ambiente térmico es resultado de las relaciones entre factores humanos y factores del medio donde se trabaja; esta interacción comprende un conjunto de actividades laborales que para el ser humano guardan estrecha relación con las variables propias de la fisiología; es decir, condiciones indispensables para el equilibrio u homeostasia en el mantenimiento de la vida que se lleva a cabo dentro del límites muy estrechos (León, 2017).

De esta manera el ambiente térmico es relevante tanto para el frío, como en situaciones de calor; quien es responsable de la gestión del potencial humano, se preocupa porque identifica que existen características mínimas para que el trabajador

puede llevar a cabo su labor de manera segura y agradable; la gestión del entorno de trabajo incluye la obtención de condiciones mínimas de ventilación y acondicionamiento de aire en relación al tamaño del ambiente de trabajo, número de personas que laboran y la duración de la jornada (Ramírez, 2016).

Es necesario considerar que un ambiente térmico favorable o neutro se produce cuando la generación de calor metabólico o termogénesis, se equilibra con las pérdidas de calor sensible sin que el trabajador se vea obligado a vencer la acción desagradable del calor (Rodríguez et al., 1999 en Cújar-Vertel y Espitia, 2016).

Es preciso tener en cuenta que, durante los actos de cuidado de enfermería, los profesionales interaccionan con diferentes ambientes, utilizando equipos como las incubadoras, equipos de fototerapia, los ventiladores de asistencia respiratoria, equipos de oxígeno, terapia, máquinas de hemodiálisis y otros, que constituyen importantes fuentes radiantes; éstas demandan mayor consumo de agua al organismo humano, afectando el estado de hidratación, con consecuencias importantes en la concentración mental y en el volumen de eliminación urinaria del trabajador. La temperatura es vital en el mantenimiento de la homeostasia orgánica. Cuando el personal experimenta confort térmico, expresa subjetivamente que la humedad del aire y su velocidad le permiten trabajar de modo satisfactorio (Carhuachín, 2018).

Cuando existe desconfort térmico, la persona se ve obligada a eliminar el exceso de calor, poniendo en funcionamiento los mecanismos de termorregulación corporal cuyo centro está en el cerebro: empieza a transpirar hasta que la piel se enfría y el flujo de la sangre aumenta hacia la piel para ser expulsado al exterior; fenómenos que se acompañan fisiológicamente de un mayor volumen sanguíneo circulante y aumento de la frecuencia cardíaca. El incremento excesivo de calor produce estrés térmico, pudiendo ocasionar pérdida de motivación hacia la actividad, disminución de la calidad

del trabajo, desconcentración, agotamiento, deshidratación, síncope y golpe de calor, que ameritan urgente reposición de líquidos y electrolitos perdidos al transpirar (Luengo, 2016).

En consecuencia, forman parte de las condiciones de trabajo para las enfermeras, la provisión de la vestimenta que permita mantener la temperatura corporal compatible con su desempeño en el trabajo, las variables estacionales y las condiciones de la unidad donde realiza el proceso de cuidados del paciente (Ley del enfermero (a) peruano, N° 27669, 2002).

Ruido.

El sonido como fenómeno físico se caracteriza por la formación de ondas de aire, agua y otros medios físicos; no son visibles para la persona, pero pueden ser percibidos y medidos, en diferentes ambientes y desde luego en el lugar de trabajo. En este sentido, el ruido consiste en un sonido no deseado y molesto, que puede poseer un componente subjetivo al depender del estado de ánimo, salud, capacidad de concentración y otros. Es percibido por el aparato auditivo que es capaz de distinguir entre mayor y menor presión sonora y entre diferentes frecuencias, midiéndose en Herzt (Hz). La pérdida de audición se produce por encima de los 80 decibelios (db) durante 8 horas diarias y por tiempo prolongado. El riesgo de pérdida de audición es mayor para personas que están expuestas a frecuencias moderadas y altas (Broncano, 2015).

El desarrollo de las actividades laborales está acompañado de diversos estímulos generados durante la interacción con equipos, mobiliario y personas. Son atributos que pueden actuar de manera molesta y llegar a constituir interferencias. Sin embargo, no es posible prescindir de ellas debido a que forman parte de la tecnología inherentes a los procedimientos de diagnóstico y tratamiento del paciente. No obstante, la naturaleza y

reiteración del estímulo actúa sobrecargando los sentidos del trabajador por lo que fisiológicamente puede convertirse en un aspecto desfavorable (De Marchi & Cruz, 2015).

Melo et al. (2016) explica las consecuencias estresantes del ruido durante la jornada laboral; la contaminación acústica altera el nivel de concentración y el bienestar en el trabajo. Sin duda alguna, la exposición a niveles elevados de ruido puede producir alteraciones síquicas: irritabilidad, estrés, insomnio, taquicardia e hipertensión arterial; en la práctica el ruido es molesto cuando impide que escuchemos algo que deseamos oír; siendo uno de los efectos nocivos, la dificultad para mantener una adecuada comunicación oral, al punto de limitar el entendimiento de órdenes verbales, la emisión de avisos de alerta, que en ocasiones puede ser crítico para dar solución a peligros potenciales.

En el cuidado de enfermería, el ruido se produce por el accionar permanente de los equipos necesarios para el diagnóstico y tratamiento requerido por el paciente. Comprende las alarmas de los monitores, el funcionamiento de los aspiradores de secreciones, el parlanteo y la circulación constante de los coches de tratamiento; además el ruido telefónico y las consultas permanentes del público, otros miembros del equipo de salud y los familiares situación que configura importantes condiciones de alteración en los procesos laborales. Dado el impacto del ruido en la salud del trabajador a nivel auditivo y extra auditivo, es fundamental tener en cuenta que forma parte de la responsabilidad del jefe, controlar las fuentes y medios donde interviene el ruido y la permanencia del trabajador en un ambiente ruidoso, a fin de reducir la exposición (Swearingen, 2020).

Riesgos laborales.

El proceso de cuidado se realiza en permanente exposición a los denominados riesgos laborales, éstos consisten en un conjunto de situaciones y características del desempeño laboral que conllevan la probabilidad de sufrir accidentes con consecuencias de diversa magnitud (Tustin et al., 2018).

El desarrollo de las actividades laborales no está exento de riesgos y peligros por cuanto la naturaleza intrínseca del trabajo demanda el esfuerzo y uso de diversos recursos tecnológicos, que en sí mismo puedan ocasionar daños al trabajador. En tal sentido la institución es responsable de la seguridad y salud en el trabajo, procurando que exista armonía entre el riesgo del puesto de trabajo la pericia del trabajador y el apoyo necesario para cumplir su función a cabalidad (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

El desempeño laboral durante el cuidado de enfermería conlleva exposición permanente a riesgos laborales de orden biológico, psicosocial, químico, radiaciones, ergonómico entre otros, por lo que se ha catalogado a enfermería entre las profesiones más riesgosas en el mundo del trabajo. En la gestión del potencial humano, se diseña y planifica las características del puesto de trabajo, procurando el control de los riesgos, en especial los riesgos biológicos por la naturaleza del cuidado hospitalario y aquéllos de naturaleza ergonómica, por la reiteración de posturas que demanda el cuidado de las personas altamente dependientes (Organización Panamericana de la Salud, 2017).

Seguridad en el trabajo.

Comprende el resultado de la interacción entre los esfuerzos de la organización por contar con insumos y programas: reglamentos, iniciativas de prevención y otras herramientas de gestión como guías y manuales de procedimientos que aseguren la

sensibilización del personal para poner en práctica los principios aprendidos en aula y en la experiencia laboral, llevando a cabo procesos seguros en una práctica que finalmente conduce a reducir los índices de accidentabilidad laboral (OIT, 2021).

Lograr el cumplimiento de prácticas seguras, es una responsabilidad compartida entre el empleador y el empleado, por lo que es menester evaluar de manera periódica su cumplimiento; la inversión en seguridad insume recursos humanos, elaboración de documentos normativos, la implementación de equipos de protección, además de la supervisión y retroalimentación permanente del personal hasta dar sostenibilidad a las mejoras iniciadas (OMS/OIT, 2021):

Para las enfermeras, la seguridad laboral implica, ante todo, detalles de proceso: las oportunidades de sufrir lesiones en los procedimientos y aplicación de técnicas invasivas y no invasivas; al desplazarse de manera veloz para asistir a un paciente descompensado, puede ocurrir caídas del personal o lesiones sobre músculos y tendones al intentar maniobras de adecuación corporal del paciente para reanimación cardiopulmonar (Cano y Francia, 2018).

Las consecuencias adversas de no aceptar los riesgos existentes y obviar las prácticas de seguridad traen deterioro en la vida personal, familiar y pueden limitar los proyectos de vida del trabajador. Contraer una tuberculosis o cualquier otra dolencia que se pudo evitar es parte de la responsabilidad por el cuidado de uno mismo (OPS, 2006-2015).

Bienestar y trabajo.

En líneas generales, el bienestar es descrito como un estado vital del ser humano, caracterizado por estar satisfecho con la propia vida, experimentar con frecuencia

emociones positivas y disfrutar de una salud física y psíquica ajustada a las propias expectativas. Veliz et al., (2018) destacan el carácter subjetivo del bienestar, especificando que se trata de cómo y por qué la gente experimenta su vida de forma positiva, la cual incluye tanto juicios cognitivos como reacciones afectivas.

El bienestar ha sido abordado dentro de las organizaciones mediante programas con distintos enfoques y objetivos. Dichos objetivos se centran en mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador, modificar las condiciones de trabajo, compensación de las condiciones sociales y salariales, aplicar estrategias para el incremento de la lealtad y la motivación; asimismo, el desarrollo de condiciones que permitan mejorar de manera sustancial la calidad de vida laboral (Belmar et al., 2018).

La OIT (2016) estima que el trabajo es el medio a través del cual los seres humanos se relacionan e interactúan con el ambiente para conseguir los bienes y servicios necesarios para vivir. Para esta organización, el bienestar y trabajo integra una combinación de factores biológicos, psicológicos, pensamientos, emociones y comportamientos socioeconómicos, ambientales, y culturales que se conjugan en diferente magnitud por lo que requieren vigor y dedicación de quien trabaja hasta lograr un sentimiento de identificación, afecto y orgullo por lo que se hace, es decir, el ideal de hacer algo que proporciona felicidad en lo que la persona disfruta.

En este sentido, el bienestar se refiere tanto a la satisfacción de las necesidades personales y organizacionales. En el plano individual porque toda persona necesita sentirse en equilibrio y vigor, con la fortaleza necesaria para consagrarse a sus proyectos de vida y a partir de este sentimiento básico, dedicarse con ahínco a las actividades sean de naturaleza rutinaria u ofrezcan retos, por lo general llegando al punto de descubrir oportunidades donde parecía no haberlas. En el campo laboral, todas las personas que comparten actividades con fines predeterminados anhelan un estado de bienestar, una

suerte de permanente equilibrio, orden y satisfacción para desempeñarse de manera productiva y con felicidad (Saltos y Pérez, 2018).

Para Sánchez y García (2017) en el plano organizativo, el bienestar es el grado óptimo de satisfacción que pueden mostrar los trabajadores, se manifiesta en un estado dinámico de la mente y también conductualmente, por ello se considera que se asocia al modo cómo la organización administra la satisfacción de necesidades y expectativas del personal.

El bienestar de los trabajadores es uno de los propósitos más anhelados de las organizaciones, ya que es un indicador positivo de las acciones que toma cualquier compañía con el fin de hacer de la experiencia del trabajador en la organización algo que fomente el buen desempeño y, por lo tanto, permita alcanzar mejores resultados (Aspiazu, 2017).

Desde otra perspectiva, Ordoñez (2019) refiere que el bienestar de las personas en el trabajo puede ser relativo e intrascendente si la organización lo planifica en forma deficiente las estrategias para alcanzar esta impresión. Sin embargo, si las estrategias direccionadas a lograr bienestar laboral son adecuadas, existe alta probabilidad de lograr que el personal tenga un buen rendimiento en el trabajo creándose el sentido de pertenencia e identificación con la organización.

De esta manera, es evidente que en los escenarios de trabajo ya sean organizaciones públicas o privadas, necesitan del bienestar. Este favorece la sostenibilidad del trabajo a través de las condiciones laborales (Benavides et al., 2018).

El bienestar y trabajo implica, la seguridad personal y ambiental, para alcanzar a obtener bienes materiales, buena salud y relaciones sociales; equivale a una necesidad primordial para el logro de los objetivos de cualquier organización. En tal sentido, el entorno de trabajo es un determinante en la calidad y productividad laboral, por ello,

cuando se genera un clima laboral favorable, los empleados presentarán optimismo, motivación y confianza en la realización de sus actividades negativas que impiden el crecimiento del empleado y la organización (Castañeda et al., 2017).

Confirmado lo expuesto anteriormente, Echevarría y Santiago (2017) argumentan que el bienestar comprende la satisfacción de las necesidades tanto de la organización en conjunto, como de las personas en el ámbito laboral, asumiendo algunos retos políticos, culturales y de la propia organización. Paralelamente, se ha considerado que el bienestar es el grado más alto de satisfacción, caracterizado por el logro pleno respecto a necesidades y expectativas, además de ser un estado dinámico de la mente, que ha de manifestarse en aspectos conductuales (Carrillo et al., 2015).

Según León et al. (2017), las organizaciones enfrentan retos de emprendimiento en pleno siglo XXI, a cuyo fin deberán dotar a sus integrantes de nuevas competencias; en tal sentido, la meta de las organizaciones y los empleados es alcanzar el bienestar y trabajo, por ser un indicador positivo dentro de una experiencia laboral, que permite obtener buenos resultados.

No solo basta conseguir una sensación placentera y transitoria, sino que interesa adquirir es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular; el bienestar y trabajo, enfocado también como engagement comprende tres dimensiones esenciales: vigor, dedicación y absorción.

El vigor.

Para Sánchez y García, (2017) este constructo inherente al bienestar y trabajo, alude a los altos niveles de energía y resistencia mental que debe mantener la persona

mientras trabaja, el deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo, no fatigarse con facilidad y la persistencia frente a las dificultades y complicaciones.

Al respecto, Peiró et al. (2015) destacan la importancia de afrontar los retos de mantener al trabajador en condiciones de realizar un esfuerzo voluntario y vigoroso en el trabajo, toda vez que la crisis económica que afecta a diversas naciones pone en riesgo el bienestar laboral y nunca se debe dar por supuesto el modelo de trabajador feliz y productivo.

Tatamuez et al. (2019) se encuentran entre los autores que destacan que, en el campo laboral interesa ante todo promover el desarrollo integral de iniciativas para la satisfacción permanente en el trabajo. El deterioro en el ámbito laboral ha demostrado importantes consecuencias económicas, dan cuenta de pérdidas de 3.8 billones de libras esterlinas anuales en el Reino Unido y 300 millones de dólares en industrias de Estados Unidos de Norteamérica, por disminución de la productividad.

Aquellos trabajadores que presentan alto en la dimensión vigor generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan, mientras aquellos que presentan bajos puntajes, tienen menos energía, entusiasmo y resistencia en lo que concierne a su trabajo. Es comprensible un renovado interés por incluir en los horarios laborales, actividades deportivas y otras similares, capaces de expandir el vigor físico de quienes laboran y obtener efectos positivos (Rui, 2019).

La dedicación.

Este constructo inherente al bienestar y trabajo comprende principalmente el significado que representa el trabajo para la persona, el valor que le concede o su actitud frente a él; es deseable desde este enfoque, que quien trabaja, logre experimentar una

sensación de entusiasmo por lo que se hace, de modo que disfrute de sus labores, llegando a sentirse orgulloso por el mismo, el alto reto percibido por el trabajo y la inspiración psicológica que proviene de la actividad laboral (Cassiani et al., 2018).

Para Piligua y Arteaga (2019) quienes desarrollan como centro de su enfoque, que las empresas adoptan un papel activo para lograr un funcionamiento saludable en los colaboradores de un contexto laboral, son cada vez mayores los enfoques que propenden a un mayor desarrollo humano para lograr que el disfrute del bienestar laboral llegue a constituir una ventaja competitiva en la organización donde cada trabajador se desempeña y anhela dar lo mejor de sí mismo.

De modo que, aquellos trabajadores que presentan alto nivel de dedicación se identifican fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y muy retadora, prima el sentimiento de entusiasmo y orgullo por su trabajo. Aquellos que presentan bajos puntajes, no se identifican con el trabajo que realizan, ya que experimentan falta de sentido, rutinización y escaso valor por lo que llevan a cabo de manera cotidiana (Melo et al., 2016, p. 4-6).

La absorción.

Este constructo inherente al bienestar y trabajo, incluye la concentración y actitud valorativa para realizar el trabajo, logrando desarrollar sentimientos de felicidad. Es descubrir que el hacer o funciones del puesto de trabajo, hacen posible una concentración natural y mucha capacidad para afrontar dificultades, tomar decisiones y aplicar soluciones creativas. En esta situación el tiempo transcurre sin percatarse olvidando lo que sucede en el entorno más inmediato inclusive (Cruz, 2020).

Para Porret (2015), aunque desde la perspectiva legal, el Estado defiende los derechos constituyéndose en garante y regulador del bienestar en el trabajo, bastante se

ha transitado entre esfuerzos administrativos y gremiales para avanzar en términos de bienestar y trabajo. En este devenir cuatro son los principales enfoques que han contribuido al reconocimiento actual del valor del bienestar y la importancia de desarrollar altas cuotas de absorción por el trabajo.

Por un lado, Ortega et al. (2017) argumenta que el progreso desde el enfoque ecologicista por el cual el mayor interés del empresario es ofrecer excelentes características en el entorno físico donde se desempeña el trabajador; luego pone de relieve el enfoque económico que centra el interés en dotar al trabajador de un adecuado nivel de ingresos en función de la satisfacción de necesidades básicas y desarrollo; se suma a tal esfuerzo, el enfoque sociológico mediante el cual es posible apreciar el desempeño del trabajador en sociedad y su posicionamiento en el uso de libertades humanas y finalmente el enfoque sicosocial que contempla el modo como interactúa la percepción de sí mismo y del mundo socio laboral y familiar en el que uno está inmerso.

En síntesis, aquellos trabajadores que presentan altas cuotas de absorción disfrutan de lo que hacen y experimentan estas emociones y sentimientos, postergando u olvidando otros elementos del entorno que se convierten en secundarios o irrelevantes (Porret, 2015, p. 187).

En tal sentido, existen dos teorías que describen y sustentan la relevancia de la interacción entre los factores intervinientes entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral. La primera teoría corresponde a la comprensión de las necesidades humanas y el segundo enfoque de la teoría bifactorial que releva el efecto técnico y afectivo que debe tener en cuenta el gestor para lograr que las condiciones de trabajo repercutan favorablemente en la motivación y bienestar del trabajador.

Bases teóricas.

La investigación se fundamenta en la Teoría de Virginia Henderson y el valor de las necesidades humanas.

La exigencia respecto a poseer condiciones de trabajo idóneas para el desempeño laboral, se origina a partir de la profunda observación y reflexión del comportamiento de los pacientes asistidos, en el cual emergen las necesidades humanas con carácter constante. Según Raile y Marriner (2015) desde la visión de la interdependencia de las necesidades humanas y de sus respectivas satisfacciones, en la práctica profesional, desarrolla una serie de enunciados, supuestos y conceptos que describen, explican y predicen el modo como las necesidades humanas se modifican a lo largo de los procesos de salud y enfermedad.

Para la autora de esta teoría, las necesidades humanas abarcan las esferas biológica, psicológica y social que mantienen la homeostasis y permiten el logro de autorrealización. Las asunciones y los valores filosóficos del modelo son incluyen concepciones como que describen que los individuos en salud y enfermedad tienen una función propia logrando compartir actividades con otros profesionales de la salud, cuando se encuentran en el ámbito de la prestación de cuidados. La autora argumenta que, en virtud de la misión profesional central, cuando un profesional de enfermería adopta el rol de médico, abandona su función propia, situación no deseable desde la mirada del cuidado, se trata de comprender que la sociedad espera un servicio del enfermero, que no puede proveer ningún otro profesional (Puch et al., 2016).

Las asunciones científicas o postulados del modelo abarcan la visión del ser humano como un todo complejo, poseedor de catorce necesidades básicas. La persona anhela la independencia y se esfuerza por lograrla, sin embargo no siempre ocurre así, de manera que cuando una necesidad no está satisfecha, no actúa como un todo, se muestra fragmentada, surgiendo las necesidades que demandan la asistencia, ayuda o

intervención de la enfermera preparada y dispuesta a cubrir la dependencia hasta que la persona cuidada se encuentre en condiciones de hacer por sí misma, aquellas actividades que realizaría si tuviera las condiciones e independencia para lograrlo (Galvis, 2015).

Los aspectos centrales en esta teoría, precisan que el objetivo de los cuidados es ayudar a la persona a satisfacer sus necesidades, de manera que alcance la independencia lo más pronto posible; siendo que, en la práctica, el paciente es quien presenta un déficit real o potencial, en la satisfacción de algunas de sus necesidades básicas. El rol del enfermero es complementar la autonomía de la persona, ayudándola a lograr la independencia o supliéndola en lo que no pueda realizar (Lopera et al., 2016).

El origen o fuente de las necesidades de cuidado, puede deberse a la falta de fuerza física o psíquica, no se comprende ni acepta por qué hacer, y para qué. Interviene también la falta de conocimientos acerca de qué y cómo hacer las actividades indispensables para conservar o recuperar la salud. Entre otras fuentes, se encuentra también la insuficiente voluntad o del deseo de hacer lo necesario. La intervención del enfermero se circunscribe a aumentar, completar, sustituir, reforzar y a enseñar (Vega et al., 2017).

En esta teoría, Henderson según Alba et al. (2020) señala las 14 necesidades humanas objeto del cuidado de enfermería:

Necesidad de respirar normalmente:

Implica considerar la capacidad de la persona para mantener el intercambio gaseoso, con un nivel suficiente y con una buena oxigenación; considerando las variaciones que influyen en esta necesidad, tales como la edad, postura, ejercicio, alimentación, estatura, sueño, emociones, aire ambiental, clima, vivienda, lugar de trabajo y enfermedades asociadas (Ibarra, 2016).

Necesidad de beber y comer adecuadamente:

Esta capacidad para ingerir líquidos y sólidos, cuando presenta hambre, puede absorber suficientes nutrientes y capitalizar la energía necesaria para desarrollar la propia actividad, se ha de tomar en cuenta de acuerdo a la naturaleza de la carga física e interacción del ambiente térmico para la reposición de la energía, caso contrario, se produciría el agotamiento. Entre los factores que influyen en esta necesidad edad, estado de salud general previo, regularidad del horario en las comidas, manejo de las emociones, clima, estatus socioeconómico, religión y cultura (Raile y Marriner, 2015).

Necesidad de eliminar adecuadamente desechos y secreciones humanas:

La eliminación en forma autónoma de sustancias de desecho, orina, sudor y otras materias, asegurando su higiene íntima, es indispensable. Para eliminar otros desechos del funcionamiento del organismo y mantener la higiene corporal, es indispensable que el individuo disponga en su centro laboral del número de servicios higiénicos en condiciones operativas y según género (Mena et al.,2017).

Entre los factores que influyen en la satisfacción de esta necesidad, está el diseño arquitectónico, la disponibilidad presupuestal y la capacidad organizativa de las entidades laborales.

Necesidad de moverse y mantener una buena postura:

La persona en el puesto de trabajo del mismo modo que en otros lugares, necesita desplazarse sola o con ayuda de medios mecánicos, y acondicionar su espacio, aunque fuere en forma mínima, a sus necesidades y a su confort. Tiene relación con el conocimiento de los límites del propio cuerpo, y desde luego con la naturaleza de las actividades que realiza para sí o para otros. En la gestión de recursos humanos, es un aspecto vinculado a la seguridad y salud en el trabajo (Pita, 2017).

Necesidad de dormir y descansar:

Mientras se trate de jornadas laborales diurnas, las personas conservan el patrón actividad/descanso. Cuando el trabajo incluye horas de la noche, es más frecuente que la capacidad de la persona para dormir lo suficiente, sentirse descansada, repuesta, y con renovada iniciativa, se vea alterada. Importa por ello no solo saber gestionar la propia fatiga y el potencial de energía y dinamismo, sino también que estos aspectos sean tomados en cuenta en el trabajo (Núnera et al., 2018).

Necesidad de vestirse y desvestirse:

El desarrollo del propio trabajo y la continuidad de roles sociales del trabajador, amerita disponer de un entorno que conserve la capacidad de vestirse y desvestirse y utilización de ropa adecuada, cambiándola cada vez que resulte necesario.

Se necesita incorporar los factores que influyen en esta necesidad: edad, talla y peso, creencias, emociones, clima, estatus social, empleo y cultura (Raile y Marriner, 2015).

Necesidad de mantener la temperatura corporal en límites normales:

Valorar la temperatura del ambiente y la necesidad de abrigo, son indispensables en la conducción de las condiciones laborales del ser humano. La capacidad de la persona para abrigarse en función de la temperatura del ambiente, y a apreciar los propios límites, conlleva la conservación o alteración de su salud y bienestar. Se ha de incluir alternativas para abrir y cerrar ventanas según mejor convenga, y/o actuar respecto del entorno de manera conveniente. Factores a tomar en cuenta son: género, edad, ejercicio, alimentación, hora del día, lugar de trabajo, clima y material de la entidad de trabajo (Cabascango et al., 2019).

Necesidad de mantener la higiene personal y proteger los propios tegumentos:

Las actividades que se realizan en el ámbito laboral son diferentes, siendo especialmente riesgosas las que corresponden al cuidado de la salud de las personas. Por ello es indispensable contar con recursos para la higiene de manos e higiene personal como mínimo, así como disponibilidad de productos y utensilios para mantener el autocuidado básico que le permita sentir bienestar y conformidad consigo mismo.

El marco de respeto de aquellos con quienes se interactúa, es compatible con las necesidades del cuidado y seguridad de sí mismo (Carvajal & Montenegro, 2015).

Necesidad de evitar peligros:

Toda la existencia humana atraviesa la existencia de riesgos y peligros, por lo que quien trabaja es inducido desde su ingreso a fin de valorar el medio ambiente, capacidad inmunitaria, mecanismos de defensa, medidas preventivas, seguridad física y seguridad psicológica. La capacidad para mantener y promover la propia integridad física y mental de sí mismo y de terceros, en respuesta inteligente hacia los peligros potenciales del entorno (Cruz et al., 2020).

Necesidad de comunicarse con los semejantes:

La accesibilidad de quienes intervienen en un determinado trabajo, la capacidad para expresar lo que acontece o se requiere, la vía de relación y estímulo, son pilares de los diversos procesos laborales. Sin una adecuada capacidad para expresar lo que se piensa, ser comprendido y comprender, gracias a la actitud y postura, a las palabras, y/o uso de códigos, es inviable alcanzar un trabajo productivo, armonioso y seguro. La comunicación adecuada permite insertarse e integrarse a un grupo social, viviendo plenamente las relaciones afectivas y la propia sexualidad (Hernández, 2015).

Necesidad de actuar según creencias y valores:

Las personas actúan y se desarrollan en el medio laboral de acuerdo a sus creencias, tradiciones y valores; no solo en base a sus conocimientos. En tal sentido, cada persona

necesita explorar, conocer, y promover, sus propios principios, valores, y creencias y respetar los valores y creencias de los compañeros y jefes; toda persona amerita manejar esas cuestiones a efectos de elaborar y elucubrar el sentido que le desea dar a la propia vida y a su paso por la sociedad. Entre los factores que influyen en esta necesidad gestos y actitudes corporales, búsqueda de un sentido a la vida y a la muerte, emociones, cultura y pertenencia religiosa (Pita, 2017).

Necesidad de ocuparse para sentirse realizado:

La obtención del trabajo en sí permite a la persona participar e interesarse de manera responsable y creativa en la vida social. De este modo refuerza su autoestima y sentimiento de alegría y auto realización personal. Cumplir algún tipo de rol en una organización social, y darse a ello con interés, dedicación y empeño, es lograr sentido de pertenencia, clarificar rol y estatus social. Es así que las condiciones de trabajo adquieren un valor significativo para las personas (Franco, 2020).

Necesidad de recrearse y entretenerse:

La capacidad para concentrarse en una determinada actividad y desarrollarla de manera productiva, no es constante. La carga física y mental de las personas necesita pausas. Es la capacidad de la persona para distraerse, entretenerse, y cultivarse. Cada vez es más importante el interés de la persona y las organizaciones para invertir tiempo y energía en actividades alejadas de sus problemáticas personales, obteniendo con ello no solo satisfacción personal, sino sentando las bases para la recuperación de la energía gastada (Naranjo & Gonzáles, 2018).

Necesidad de aprender:

El ser humano, a lo largo de su existencia, desarrolla habilidad para aprender de otros o de la producción de algún evento, y capacidad para evolucionar, adquiriendo destrezas y dominio. Asimismo, capacidad para adaptarse a un cambio, y

tener resiliencia como para poder sobreponerse a períodos de dolor emocional y a situaciones adversas. Asimismo, poder transmitir algún tipo de saber o de conocimiento. Aprender, descubrir, y satisfacer curiosidades, forma parte del desarrollo normal y de una u otra forma contribuye a la propia salud física y mental. Los factores que influyen en esta necesidad edad, capacidades físicas, motivación, emociones y entorno (Barbalho y Da Silva, 2016).

Teoría de los dos factores motivación e higiene.

Herzberg (1959 en Madero, 2019), originariamente, basa su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo enfoque orientado hacia el exterior. Esta teoría ha sido y continúa siendo utilizada por responsables de la gestión de recursos Humanos en organizaciones de bienes y servicios, en sus alcances descriptivo y en la implementación de condiciones para lograr el bienestar en el trabajo. Los factores que considera el autor son: factores higiénicos y factores motivacionales.

Factores higiénicos:

En este grupo de factores se da valor a aspectos que competen a infraestructura, equipamiento y supervisión del trabajo. La mayor parte de gestores ha atendido estos aspectos como único determinante de la satisfacción y bienestar en el trabajo. No obstante, a la luz de los avances en materia de gestión de las personas, se sabe que la insatisfacción en el cargo depende del ambiente, de la supervisión, de las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo y del contexto general del puesto que se desempeña (Romo, 2015).

Para el autor antes citado, el cumplimiento de estos requisitos básico, es solo una fracción de la satisfacción laboral en el corto plazo. En profundidad, las personas rápidamente reconocen que el medio es secundario a su capacidad y autonomía para

transformar la realidad y que son otros los elementos que generarán la motivación necesaria para la consecución de los objetivos.

EsSalud (2016) señala en el Plan de Cuidado de la salud Mental, que la persona que trabaja necesita de un medio seguro, suficiente amplio para desplazarse y manipular cargas físicas sin producirse lesiones; con control acústico para evitar los efectos nocivos del ruido y las condiciones mínimas para lograr el confort térmico que le permita producir de acuerdo a metas establecidas, con calidad según la normatividad vigente de Seguridad y Salud en el Trabajo, independientemente de las particularidades de cada nación.

Los factores higiénicos continúan siendo materia de los programas de inspección de los organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo y por ende del control de las situaciones de riesgo laboral; es especialmente en el campo de la atención de la salud donde los factores higiénicos juegan un rol preponderante en materia de bienestar y seguridad (Superintendencia Nacional De Fiscalización Laboral, 2016).

Factores motivacionales:

En este grupo de factores, Oliveros y Torres, (2016) desarrolla aquellos atributos que representan para la persona la verdadera autonomía y capacidad de responder a retos de manera estimulante. Por ello, la satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo; se describe como la energía que da el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de alcanzar los resultados.

Quien desempeña su trabajo de manera autónoma, con una visión clara de las dimensiones que abarca y la trascendencia social de sus servicios o productos, descubre

una suerte de fuerza interior que impulsa su esfuerzo hacia logros cada vez más altos, esto debido a una mayor conciencia del propio valor, las propias capacidades y el resultado valioso de la inversión en capacitación y autodesarrollo. Desde la teoría administrativa en su conjunto, este grupo de factores se vincula al factor Wallenda, en el sentido que cuando una persona se visualiza en el nivel más alto de sus capacidades, por lo general logra más o muy cerca de lo que esperaba (Romo, 2015, p. 44).

Los gestores en los últimos tiempos hacen uso de las medidas de reconocimiento y de incentivos específicos para quienes destacan por la calidad de sus aportes y compromiso institucional y no únicamente por el cumplimiento de la asistencia y/o rutinas. En conjunto esta teoría en su esencia, permanece entre aquellas de mayor capacidad explicativa y viable implementación de elementos de la gestión de la seguridad y bienestar en el trabajo (León et al., 2017).

La vulnerabilidad alcanza a quien cuida y al ser cuidado: la visión de Boff.

Boff (2012 en Pérez, 2018), en abierta apología del cuidado, expresa el sentido más profundo del concepto, que abarca más que cuidar el propio cuerpo y el de los otros, además de cuidar la tierra. Delinea el más claro aporte cuando precisa que el cuidado no es un atributo que se posee en determinado momento, es más bien, una forma de existir, una manera de vivir en el mundo concreto que cada quien realiza.

En relación a las coincidencias del enfoque filosófico acerca del modo de ser cuidado, sustenta el surgimiento de la condición humana de vulnerabilidad de manera común y en diversas formas. Alcanza al ser humano la vulnerabilidad física, psicológica, social, espiritual, en todas sus formas; no sólo al enfermo, sino también a quien realiza el cuidado. Textualmente expresa “Se carece de órganos especializados que garanticen la seguridad ante innumerables peligros” (Sánchez et al., 2017).

Es innegable para quien cuida, la experiencia de haberse sentido exhausto, con disconfort térmico, incomodidad por el ruido, la presencia de hacinamiento y los efectos de diseños arquitectónicos en las organizaciones prestadoras de cuidado, que no favorecen las acciones necesarias para prestar el servicio necesario; los horarios y otros aspectos administrativos, limitan la mayor parte del tiempo, el desarrollo eficiente y satisfactorio de las actividades (Waldow, 2015).

Para la autora, el cuidado necesario proviene de dos fuentes: la autoafirmación que actúa como el natural instinto de conservación para la sobrevivencia y cuidados destinados a recuperar la salud perdida. La integración que constituye un proceso que moviliza al ser humano y lo involucra en una red de relaciones con diferentes grupos de personas, indispensable para lograr sus metas. Vivir como seres de cuidado, requiere un esfuerzo permanente para alcanzar el equilibrio entre las condiciones de vida y trabajo con el bienestar, la paz y armonía que producen el sentirse seguro y protegido

Este enfoque filosófico teórico conlleva la necesidad de expandir la conciencia para percatarse de la responsabilidad compartida entre los responsables de las organizaciones de salud y quien brinda cuidado, para Boff (2012 en Pérez, 2018) se trata de comprender y construir interacciones saludables entre el cuerpo, la mente, el espíritu y la naturaleza o las condiciones del entorno.

Para Zapata (2017) es relevante el enfoque del autor quien no solo revalora las necesidades humanas del cuidador, sino que permite comprender el modo como quienes gestionan talento humano, ameritan incorporar en los planes de desarrollo y bienestar de las personas y propiciar que, solamente personal que se siente comprendido, seguro y apoyado, está en condiciones de cuidar del mismo modo, siendo una consecuencia que esta conducta moviliza a ofrecer cuidado con compasión, dar el toque de caricia

esencial, sensatez en la asistencia, a fin que el ser cuidado recupere su confianza en el valor de los esfuerzos para recuperar su salud.

Definición de términos.

Bienestar y trabajo.

El bienestar es comprendido como el estado de satisfacción personal, de comodidad, y de confort, que de forma separada o conjunta se considera como positivos y adecuados aspectos tales como la salud o bienestar psico-biológico, el éxito social y económico, el éxito profesional, el placer personal, la alegría de vivir, la armonía consigo mismo y con el entorno, la sensación de sentirse realizado por haber podido alcanzar ciertas metas, la presunción de haber obtenido un desarrollo personal y una cultura adecuados, la creencia de que se es buena persona en concordancia con las opiniones de terceras personas, etc. Trabajo es un conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

Condiciones laborales.

Comprende el conjunto de circunstancias y características materiales, económicas, ecológicas, económicas y políticas organizativas, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales. Estas repercuten no solo en la calidad de los productos o servicios realizados sino también en la salud, nivel de bienestar, seguridad y motivación de los empleados.

Profesionales de enfermería.

Persona titulada a nombre de la Nación luego de haber concluido cinco años o 10 semestres académicos de formación universitaria como profesional de Ciencias de la

Salud con la misión de realizar prestaciones de servicios de salud integral, de manera científica, tecnológica y sistemática, en los procesos de promoción, prevención de daños, recuperación y rehabilitación de la salud, mediante el cuidado de la persona, familia y comunidad, considerando el contexto social, cultural, económico, ambiental y político, en el que se desenvuelve en diferentes escenarios, a fin de contribuir a elevar la calidad de vida y bienestar de la población (Ley del Enfermero (a) peruano, 2002).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El hospital público de nivel III, se encuentra ubicado en el departamento de Lima y provincia de Lima, cuenta con una infraestructura de 5 pisos. Cuenta con 26 servicios, el lugar específico donde se ejecutará la investigación son los siguientes servicios de internamiento que corresponde el primer piso.

Es un hospital especializado en atención a la salud de las personas; atención integral del paciente. Es un establecimiento de atención recuperativa, rehabilitación Instituto Especializado y Centro de Referencia Nacional; cumple además de las funciones de todo hospital, funciones de investigación y docencia. En él laboran profesionales de la salud y de enfermería altamente especializada.

Población y Muestra

Población.

El estudio fue realizado con los profesionales de enfermería que laboran en los servicios de internamiento del área de medicina y especialidades; cirugía y sus especialidades, haciendo un promedio de 1,059 participantes.

Muestra.

La muestra estuvo conformada por 184 profesionales de enfermería; se utilizó el tipo de muestreo probabilístico de tipo aleatorio estratificado a conveniencia, pues la elección se realizó de acuerdo a la accesibilidad que se tenía y no todos los servicios tienen la misma proporción de profesionales de enfermería.

Se empleó la fórmula para calcular el tamaño de muestra cuando se conoce el tamaño de la población:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde,

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

$$(N=353); (95\% = Z = 1.96); (E=0.05); (P=0.5); (Q=0.5)$$

$$n = \frac{353 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{352 \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{338.88}{1.84} = 184.17$$

Tipo y diseño de investigación

El presente estudio corresponde al enfoque cuantitativo en razón que se utilizó cálculos matemáticos mediante los procedimientos estadísticos para realizar el análisis de los datos. Fue de tipo correlacional porque estudió la relación entre las condiciones laborales y bienestar y trabajo. Según el tiempo y secuencia en la recolección de datos, fue un estudio transversal. El diseño fue no experimental, por cuanto se estudió las variables tal y como se comportan en la realidad, sin manipular cambio alguno (Hernández & Mendoza, 2018).

Formulación de hipótesis

Hipótesis general.

Ha. Existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima

Ho. No existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Hipótesis específicas.

Ha1. Existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo *respecto a carga física* de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Ho1. No existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo *respecto a carga física* de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Ha2. Existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo *respecto a ambiente térmico* de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Ho2. No existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo *respecto a ambiente térmico* de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Ha3. Existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo *respecto a ruido* de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Ho3. No existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo *respecto a ruido* de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Ha4. Existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo *respecto a riesgos laborales* de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Ho4. No existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo *respecto a riesgos laborales* de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Ha5. Existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo *respecto a seguridad en el trabajo* de los profesionales de enfermería en los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Ho5. No existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo *respecto a seguridad en el trabajo* de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Identificación de variables

Variables principales.

Variable 1: Condiciones laborales

Variable 2: Bienestar y trabajo

Operacionalización de variables

Variable principal 1: *Condiciones Laborales.*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Condiciones laborales.	Comprende el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental del trabajador, de un conjunto de variables que, al nivel de la sociedad, fijan la duración del tiempo de trabajo, configuran el proceso de trabajo, la organización y división interna del mismo: ritmo, carga física, psíquica y mental del trabajo, que actúan sobre la salud en el caso específico de la infraestructura. (Martínez et al., 2013 en Luna, 2016).	Resultado de las respuestas expresadas de los profesionales de enfermería de una institución de salud público de Lima respecto a las condiciones laborales de su institución. Se mide a través del cuestionario de C.L con valores de la escala comprendidos entre 1 y 10. Las puntuaciones se interpretan considerando las tendencias a dichos extremos: puntuaciones cercanas a 10 indican buenas C.L y cerca de 1 son no óptimas.	1. Carga física. 2. Ambiente térmico.	1. Cuento con el tiempo adecuado para tomar un descanso después de realizar cambios posturales o esfuerzos intensos. 2. He recibido capacitación por parte de la institución sobre manejo de posturas y cargas físicas evitando lesiones. 3. Se supervisa el uso de equipos de protección personal y la correcta mecánica corporal en la movilización del paciente y equipo. 4. La temperatura ambiental en el área de trabajo es agradable.	Ordinal. Escala Likert. Los indicadores se valoran de la siguiente manera: 1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo 3. Regular 4. Bajo desacuerdo. 5. Ni desacuerdo ni acuerdo. 6. Ni acuerdo ni desacuerdo. 7. Bajo acuerdo. 8. Regular acuerdo. 9. Acuerdo 10. Totalmente de acuerdo.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
			3. Ruido.	<p>5. Los equipos de ventilación y acondicionamiento del aire en el puesto de trabajo son suficientes.</p> <p>6. La vestimenta que utilizo es adecuada con relación a la temperatura existente en el puesto de trabajo.</p> <p>7. En mi puesto de trabajo existen fuentes de ruido, continuas que me obligan a levantar la voz durante una conversación.</p> <p>8. El ruido generado en el área de trabajo me produce dolor de cabeza, estrés u otras molestias.</p>	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
				9. El ruido generado en el área de trabajo me obliga a mantener niveles de concentración por encima de lo que normalmente requiere el puesto.	
			4. Riesgos laborales.	10. Mi trabajo es peligroso.	
				11. Mi trabajo es arriesgado.	
				12. Mi trabajo es altamente peligroso para la salud.	
			5. Seguridad en el trabajo.	13. En el hospital existe el reglamento y seguridad laboral y éste se aplica conforme a lo establecido.	
				14. El hospital cuenta con programas de promoción y prevención en temas referentes a seguridad.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
				<p>15. Constantemente presto atención a las normas de seguridad establecidas por el hospital.</p> <p>16. Mi jefe inmediato permanentemente me refuerza la importancia de las normas de seguridad establecidas por el hospital.</p> <p>17. Aplico las normas de seguridad según lo establecido por el hospital.</p>	

Variable principal 2: *Bienestar y Trabajo.*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Bienestar y trabajo.	El nivel del estado de ánimo del trabajador que se han cumplido sus necesidades establecidas, que resulta de comparar el rendimiento de un servicio con sus expectativas. (Schaufeli & Bakker, 2003 en Gómez et al., 2019).	<p>Resultado de las respuestas expresadas de los profesionales de enfermería de una institución de salud público de Lima respecto al bienestar y trabajo de su institución.</p> <p>Es medida a través del cuestionario de bienestar y trabajo con valores de la escala comprendidos entre 0 y 6.</p> <p>Los baremos son: Muy bajo: <1,93 Bajo: 1.94 - 3.06 Promedio: 3.07 - 4.66 Alto: 4.67 - 5.53 Muy alto: > 5.54</p>	<p>1. Vigor.</p> <p>2. Dedicación.</p>	<p>1. En mi trabajo me siento lleno de energía.</p> <p>4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.</p> <p>8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.</p> <p>12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.</p> <p>15. Soy muy persistente en mi trabajo.</p> <p>17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.</p> <p>2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.</p> <p>5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.</p> <p>7. Mi trabajo me inspira.</p>	<p>Ordinal.</p> <p>Escala de Likert.</p> <p>Los indicadores se valoran de la siguiente manera:</p> <p>0. Nunca 1. Casi nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Bastantes veces 5. Casi siempre 6. Siempre</p>

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
			3. Absorción.	10. Estoy orgulloso del trabajo que hago. 13. Mi trabajo es retador. 3. El tiempo avanza rápidamente cuando estoy trabajando. 6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. 9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. 11. Estoy inmerso en mi trabajo. 14. Me “dejo llevar” por mi trabajo. 16. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.	

Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta por tratarse de un número elevado de unidades de estudio.

Los instrumentos seleccionados se integraron en un solo formato de dos apartados, la primera parte que recopila información relacionada a los datos generales de identificación de los profesionales de enfermería; la segunda parte que contiene la información específica se divide en dos partes:

Parte A: Cuestionario de Condiciones Laborales, los autores son los ingenieros industriales: Martínez Buelvas Laura, Oviedo-Trespalacios Oscar y Luna Amaya Carmenza; original del 2013 y validado el 2016, en Colombia. Estructurado en 5 dimensiones: carga física (3 ítems); ambiente térmico (3 ítems); ruido (3 ítems); riesgos laborales (3 ítems) y seguridad en el trabajo (5 ítems), haciendo un total de 17 indicadores en opciones de respuesta tipo Likert. La medición en este instrumento se realiza considerando una puntuación del 1 al 10; siendo 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= regular desacuerdo, 4= bajo desacuerdo, 5= ni desacuerdo ni acuerdo, 6= ni acuerdo ni desacuerdo, 7= bajo acuerdo, 8= regular acuerdo, 9= acuerdo, 10= totalmente de acuerdo. La confiabilidad inicial fue de 0,906 según el coeficiente alfa de Cronbach.

Parte B: Cuestionario de Bienestar y Trabajo cuyos autores son los psicólogos: Schaufeli, & Bakker; original del 2003 en Holanda y validado nuevamente el 2019 en Uruguay. Se estructuró en 3 dimensiones que son vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems), haciendo un total de 17 indicadores, en escala Likert considerando una puntuación del 0 al 6; siendo 0= nunca, 1=casi nunca, 2= algunas veces, 3= regularmente, 4= bastantes veces, 5= casi siempre, 6= siempre. La confiabilidad inicial de los autores fue de 0,891 según el coeficiente alfa de Cronbach.

El uso del instrumento condiciones laborales fue autorizado por los autores del instrumento en el idioma original y el uso del instrumento bienestar y trabajo fue autorizado por los autores del instrumento en el idioma original. Los permisos obtenidos en el instrumento condiciones laborales fueron para uso y adaptación y los permisos obtenidos en el instrumento bienestar y trabajo fueron para uso y adaptación.

Validez y confiabilidad de los instrumentos en el contexto peruano

Ambos instrumentos sobre condiciones laborales y bienestar y trabajo, fueron revisados por la investigadora, quien, al ver claridad, congruencia, contexto y dominio del constructo de los ítems, consideró mantener la originalidad de los instrumentos para su aplicación. No obstante, como parte del proceso de elaboración del proyecto de tesis, ambos instrumentos fueron sometidos a juicio por 8 expertos, con la finalidad de evaluar si los ítems de cada uno de ellos eran apropiados y entendibles para ser aplicados en el contexto peruano. Los jueces dieron su aprobación a la mayoría de los ítems, cumpliendo con las modificaciones sugeridas. Se optó por mantener el estilo de la redacción debido a la similitud de uso en el contexto peruano.

Se calculó el grado de concordancia en la evaluación realizada por los jueces obteniendo un valor de V de Aiken = 0.99 para el instrumento condiciones laborales y el mismo valor para el instrumento de bienestar y trabajo, V de Aiken = 0.99, con lo que se ratificó esta propiedad métrica previo a su aplicación definitiva (Apéndice B), cumpliendo así con los estándares de calidad investigativa.

Del mismo modo, para estimar la confiabilidad del instrumento se aplicó un estudio piloto. Posteriormente se realizó el proceso de limpieza de la data para evitar errores de medición y pérdida de la confiabilidad, quedando una muestra total de 30 profesionales de enfermería.

Proceso de recolección de datos

Para la recolección de los datos se solicitó permiso al Departamento de Investigación y Docencia del hospital público de nivel III para la autorización en la aplicación de la investigación, con la autorización del área de Capacitación, se solicitó al Departamento de Enfermería permiso para aplicar los instrumentos de recolección de datos a los profesionales de Enfermería, coordinando con las jefaturas de servicio de enfermería, la aplicación de las encuestas, en turnos mañana y tarde, según disponibilidad de los profesionales de Enfermería a quienes se le explicó los fines del estudio, previo a la firma del consentimiento informado; (Apéndice D). Una vez autorizada su participación se hizo entrega del cuestionario para ser llenado, con un promedio de 15 minutos por participante. Se tuvo especial cuidado para que todos los ítems tengan respuesta antes de la recolección de los cuestionarios.

Procesamiento y análisis de datos

Finalizada la obtención de datos se realizó el tratamiento de los datos, procesando la información mediante el software IBM SPSS Statistics versión 26 para Windows. Siguiendo las etapas recomendadas en minería de datos. Se realizó la limpieza de datos, considerando la eliminación de casos con valores extraños y perdidos. La preparación de los datos se realizó mediante el uso de las opciones aritméticas y de transformación del software, según las recomendaciones de las fichas técnicas de los instrumentos utilizados en el estudio.

Los resultados se presentan utilizando tablas con valores de las medidas de tendencia central y variabilidad, además de los valores de frecuencia absoluta y valores porcentuales según corresponde a cada variable, respondiendo a las hipótesis descriptivas.

Para la prueba de hipótesis de relación se consideró una significancia del 5%, realizando la comprobación de los supuestos de normalidad los mismos que sugirieron la aplicación de un test no paramétrico, por lo que se optó por el Coeficiente de correlación de Spearman, por tratarse de variables de naturaleza cualitativa.

Consideraciones éticas

Para el estudio de investigación se consideró los principios éticos:

El principio de autonomía al solicitar el consentimiento informado a los profesionales de enfermería enfermeros encuestados, donde los participantes autorizan su participación en el estudio y se da a conocer el objetivo, propósito y beneficio al participar de la investigación. Asimismo, se respetará la confidencialidad de la información mediante al anonimato. Los principios de honestidad se aplicarán mediante la cita de referencias de los autores. En la rigurosidad del cumplimiento del procedimiento adecuado para presentar los datos y en la veracidad de los resultados.

Se ha cumplido también con los requisitos de Ley obteniendo los permisos de los autores de los instrumentos para su uso y/o modificación. El instrumento sobre condiciones laborales fue autorizado por la ingeniera industrial Laura Martínez Buelvas y para el uso del instrumento sobre bienestar y trabajo, autorizó el psicólogo Arnold Bakker.

Fue presentado y aprobado por el Comité de Ética de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión.

Capítulo IV

Resultados y discusión

Resultados

Se presentan los resultados que corresponden a los 148 profesionales de enfermería que laboran en los servicios de internamiento y participaron en la investigación. El 100.0% de las participantes fueron mujeres, de las cuales el 81.5% estuvieron casadas y el 18.5 solteras, el 52.7% en la condición laboral de nombrada y el 47.3% como contratada, el 100.0% afirmó tener horario rotativo, no contar con otro trabajo, y tener insuficiente número de enfermeros programados por turno. La edad promedio de las participantes fue de 55.78 años con una variabilidad respecto a la media de 7.56 años, los años de servicio que tenían en la institución fue de 27.16 años en promedio con una variabilidad respecto a la media de 8.12 años.

Tabla 1

Condiciones laborales de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento de un hospital público de nivel III de Lima, 2020

Variable y dimensiones	Min	Max	\bar{x}	s	Me	RI
Condiciones laborales	4.24	7.53	5.89	0.65	5.94	0.87
<i>Carga física</i>	1.00	9.67	5.01	1.95	4.67	2.67
<i>Ambiente térmico</i>	1.33	9.67	6.16	1.94	6.33	2.67
<i>Ruido</i>	1.33	8.67	4.76	1.78	4.67	2.92
<i>Riesgos laborales</i>	1.33	9.67	5.49	1.67	5.67	2.33
<i>Seguridad en el trabajo</i>	1.60	9.00	6.29	1.47	6.60	2.00

Fuente: base de datos de las encuestas aplicadas

La tabla 1 presenta las condiciones laborales de los profesionales de enfermería evidenciándose que más del 50% de los participantes tiende a tener una buena condición laboral en general. Las dimensiones que alcanzaron menor puntuación fueron la carga física (\bar{x} =5.01, s =1.95), y el ruido (\bar{x} =4.76, s =1.78), las dimensiones con mayores

puntajes fueron ambiente térmico (\bar{x} =6.16, s =1.94), riesgos laborales (\bar{x} =5.49, s =1.67), y seguridad en el trabajo (\bar{x} =6.29, s =1.47).

Tabla 2

Bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento de un hospital público de nivel III de Lima, 2020

Variable y dimensiones	N	%	\bar{x} (s)	Me(RI)
Bienestar y trabajo				
Muy bajo	0	0.0	5.25	5.29
Bajo	0	0.0	(0.39)	(0.41)
Promedio	11	6.0		
Alto	143	77.7		
Muy alto	30	16.3		
Vigor				
Muy bajo	0	0.0	5.20	5.33
Bajo	0	0.0	(0.48)	(0.50)
Promedio	33	17.9		
Alto	115	62.5		
Muy alto	36	19.6		
Dedicación				
Muy bajo	0	0.0	5.27	5.40
Bajo	0	0.0	(0.54)	(0.60)
Promedio	37	20.1		
Alto	103	56.0		
Muy alto	44	23.9		
Absorción				
Muy bajo	0	0.0	5.27	5.33
Bajo	0	0.0	(0.55)	(0.50)
Promedio	14	7.6		
Alto	83	45.1		
Muy alto	87	47.3		

La tabla 2 muestra los resultados de la variable bienestar y trabajo y sus dimensiones, donde se puede observar que las puntuaciones de valoración obtenida por los participantes se encuentran en las categorías promedio, alto y muy alto, concentrándose los mayores porcentajes en estas dos últimas categorías. En la valoración global de la variable el 77.7% de las personas experimenta un bienestar alto, y el 16.3% muy alto, similares comportamientos se evidencian en la dimensión vigor con 62.5% en la categoría alto y 19.6% en muy alto, la dimensión dedicación 56.0% en alto y 23.9% en

muy alto, y la dimensión absorción con 45.1% en alto y 47.3% en muy alto. Por otro lado, considerando las puntuaciones de valoración de la escala en el rango de 1 a 6 las puntuaciones medias obtenidas fueron muy cercanas al punto máximo tanto para la valoración global de la variable bienestar y trabajo (\bar{x} =5.25, s =0.39), como para las dimensiones vigor (\bar{x} =5.20, s =0.48), dedicación (\bar{x} =5.27, s =0.54), y absorción (\bar{x} =5.27, s =0.55).

Tabla 3

Relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento de un hospital público de nivel III de Lima, 2020

		1	2	3	4	5	6
		Rho (p)	Rho (p)	Rho (p)	Rho (p)	Rho (p)	Rho (p)
Carga física	1						
Ambiente térmico	2	0.333** (0.000)					
Ruido	3	0.267** (0.000)	0.455** (0.000)				
Riesgos laborales	4	0.280** (0.000)	0.174* (0.018)	0.351** (0.000)			
Seguridad en el trabajo	5	0.171* (0.020)	0.097 (0.189)	0.273** (0.000)	0.233** (0.001)		
Condiciones laborales	6	0.630** (0.000)	0.608** (0.000)	0.717** (0.000)	0.603** (0.000)	0.582** (0.000)	
Bienestar y trabajo	7	0.180 (0.014)*	0.121 (0.101)	0.104 (0.160)	0.167* (0.024)	0.268** (0.000)	0.229** (0.002)

Nota: (**) Significancia estadística al 0.01, (*) significancia estadística al 0.05.

La tabla 3 muestra el análisis de relación entre la variable condiciones laborales, sus dimensiones y la variable bienestar y trabajo. Se evidencia una relación baja, directa y significativa entre las puntuaciones globales de las condiciones laborales y el bienestar y trabajo (Rho=0.229, p =0.002). Las dimensiones seguridad en el trabajo (Rho=0.268, p =0.000), riesgos laborales (Rho=0.167, p =0.024) y carga física (Rho=0.180, p =0.014)

evidenciaron relación significativa; la dimensión ambiente térmico ($Rho=0.121$, $p=0.101$) y ruido ($Rho=0.104$, $p=0.160$) no evidenciaron relación significativa.

Discusión

La trascendencia del trabajo para los seres humanos radica en la oportunidad de desarrollar al máximo sus potencialidades, integrando su talento y los recursos ofrecidos por la naturaleza. A tal fin, es indispensable que el conjunto de características del ambiente laboral, asegure un desempeño seguro, eficiente y creativo para obtener la productividad y bienestar al que aspiran las organizaciones de diversos países del orbe.

En este marco, el objetivo principal de la investigación consistió en determinar la relación de las condiciones laborales con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento de un hospital público de nivel III de Lima.

El análisis global de las condiciones de trabajo al mostrar que más del 50% de los participantes en el estudio evidencia contar con buenas condiciones laborales en general, explica que en este hospital público nivel III existen esfuerzos en la gestión a fin de que los profesionales de la salud y enfermería, desempeñen sus funciones de modo idóneo.

Al fragmentar las dimensiones en que fueron evaluadas las condiciones laborales de las profesionales de enfermería, los mayores puntajes alcanzados en la dimensión de ambiente térmico, riesgos laborales y seguridad en el trabajo, permite establecer algunas características de similitud y diferencia con otros estudios realizados. La presente investigación coincide con Derks et al. (2018), al señalar que la falta de confort térmico particularmente por exceso, reduce la concentración y el rendimiento del trabajador al punto de incrementar la fatiga.

Por otra parte, el estudio efectuado, se asemeja a los resultados de Canales, et al. (2016) precisando que las bajas condiciones de apoyo logístico y condiciones de trabajo

sub estándar, elevan los riesgos laborales o la inseguridad en el trabajo; generando la percepción de calidad de vida laboral media denominada así por Quintana et al. (2016).

El énfasis en los riesgos laborales más frecuentes dadas las condiciones laborales existentes, es ampliado en los estudios de Ávila (2017) en Perú, quien señala 54% de riesgos biológicos y 58% de riesgo sicosocial. En este sentido también hay similitud del presente estudio con los resultados de Kokoroko y Mohamed (2019) quienes, en su investigación realizada en Ghana, expresan que las condiciones laborales deficitarias conllevan a la ocurrencia de efectos adversos en la salud mental.

En coincidencia con este rol adverso de la falta de condiciones laborales en el bienestar y calidad de trabajo, Olusegum y Olusoji (2020) en sus estudios realizados en Nigeria, aluden al modo como la satisfacción en el trabajo, depende del clima sociopolítico, administrativo y el apoyo gerencial, de la misma manera que el reconocimiento y la supervisión. Preocuparse por las condiciones de trabajo es estar en la ruta de forjar un ambiente motivador que conduzca a mayor estabilidad y vigor para asegurar en el trabajador la voluntad de llevar a cabo resultados de calidad y compromiso profesional productivo.

Al respecto, los resultados obtenidos difieren de los hallazgos señalados en el estudio realizado por Luengo & Sanhueza (2016) en Chile, quienes encontraron sobrecarga laboral, escaso tiempo para comunicarse con los pacientes y en cuanto a su salud mental, mencionaron sufrir estrés y dolencias corporales. También hubo discrepancia respecto a la presencia de insatisfacción laboral por las condiciones adversas en el desempeño laboral.

En el mismo sentido, también se encontró diferencias entre el estudio realizado y los resultados obtenidos por Sabastizagal et al. (2020) en Perú, quienes identificaron a nivel nacional en el Perú, diversas condiciones de trabajo no beneficiosas relacionadas

con la insatisfacción percibida por los trabajadores; entre ellos la existencia de jornadas de trabajo prolongadas, la exposición a riesgos laborales diversos, dificultad para expresar sus emociones y precariedad de los salarios, condiciones que unidas a la falta de servicios efectivos en el área de la salud ocupacional, incrementan la probabilidad de sufrir daños en su salud. Los autores explicitan además que los trabajadores realizan horarios de 48 horas semanales sin recibir controles médico ocupacionales periódicos en un 39,3%.

La estrecha relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida que representa la satisfacción del trabajador y su bienestar, son señaladas por Granero (2017) en España, cuando puntualiza que, el bienestar en el trabajo y la calidad de vida laboral han sido tradicionalmente asociados a las condiciones de trabajo. De manera que, cuando las retribuciones económicas y no económicas disminuyen, aumentando la jornada de trabajo, la complejidad de labores, la presión asistencial, la percepción es de baja calidad de vida y precariedad laboral, no conducentes a satisfacción alguna.

No obstante, los avances realizados en esta década son todavía todo un camino a recorrer; por una parte, se aspira a promover entornos saludables en el lugar de trabajo y, sin embargo, solo el incremento de asistencia de pacientes de manera inesperada por afecciones recurrentes como el Dengue, el Zika y similares, pone en evidencia que el Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los trabajadores 2015-2025 impulsados por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, continúan siendo un anhelo (Gomero & Francia, 2018).

Extendiendo el análisis de los objetivos específicos del estudio se toma en primer lugar, la relación de la carga laboral con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería. Este rubro continúa siendo uno de los aspectos más preocupantes en el quehacer profesional, debido a la extensión de las jornadas, el trabajo rotativo diurno y

nocturno, la simultaneidad de operaciones administrativas y asistenciales y la elevada carga mental que generan, la carga laboral se relaciona altamente con el bienestar en el trabajo. Mientras que en diversos contextos existe una proporción considerable de profesionales que realiza multiempleo, difiere de la situación de los trabajadores en el presente estudio, donde ninguno realiza labores en un centro distinto al hospital donde se realizó la investigación (Quintana et al., 2014).

De esta manera, Kokoroko & Mohammed (2019) forman parte de los pocos investigadores que se han centrado en el tema de la carga de trabajo en el contexto de la enfermería. Ellos explican que el conocimiento de cómo la dinámica de la carga de trabajo genera estrés laboral en profesionales enfermeras que trabajan en una unidad o departamento específico y el compromiso en la salud física y mental descrito, tiene su origen la confrontación permanente de los profesionales enfermeros con situaciones dolorosas entre pacientes y familiares; en la escasez de recursos humanos para brindar cobertura de calidad en el cuidado; la incompreensión de algunos jefes o supervisores, todo lo que genera malestar psicobiológico a nivel digestivo, muscular, llegando hasta el insomnio y la irritabilidad permanente.

La relación entre carga laboral y bienestar es entendible de manera convergente, con los resultados de estudios latinoamericanos, donde la carga de trabajo es explicada por el modelo económico y la flexibilidad laboral cada vez mayor; se contrata bajo perfil profesional, pero con escasos beneficios o protección socio laboral. A mayor carga laboral menor bienestar porque se alienta la competencia entre las personas, poniendo en riesgo de deterioro las relaciones entre ellas (Següel et al., 2015).

No obstante, es pertinente considerar además del análisis de las relaciones entre variables, que una adecuada carga laboral se expresa no solo en bienestar sino en calidad del cuidado o producto final del quehacer enfermero, motivo por el cual los

resultados de este estudio, fundamentan una vez más, la urgencia de crear progresivamente las condiciones que respalden el cuidado del capital humano que cuida a su vez la salud de muchas personas que buscan su bienestar (Torres, 2020).

En lo que compete al segundo objetivo, respecto a la relación entre el ambiente térmico y el bienestar en el trabajo. Son escasos los estudios realizados en ámbitos del cuidado enfermero. Sin embargo, existen importantes similitudes con los estudios realizados por el equipo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno español en Valencia (2017). Ellos lograron definir que cuando la temperatura ambiental en el centro de trabajo se incrementa por encima de 28° Celsius, es más probable la ocurrencia de actos inseguros y accidentes de trabajo en razón de la menor concentración, la presencia de fatiga y la tendencia a las distracciones de la persona.

De manera muy contundente, la relación entre las variables mantiene las convergencias señaladas en la investigación realizada por Derks et al., (2018), quienes a través de métodos mixtos comprobaron que, cuando la sensación térmica se incrementa, disminuye el rendimiento laboral, por lo que es valioso diferenciar las necesidades de los pacientes y las exigencias de las profesionales del cuidado. Preservarlas del exceso de calor, es parte fundamental para conservar la energía en el trabajo.

En este importante y creciente campo de interés por el cambio climático, Castro, et al. (2017) agregan que las consecuencias que experimenta un trabajador para adaptarse a temperaturas elevadas son muy serias. Dependen de factores como la edad, hidratación, obesidad, género e ingesta de medicamentos si los hubiere, por lo que, desde la perspectiva de la salud ocupacional, ha sido conveniente el estudio de esta relación, no debe desestimarse los riesgos de deshidratación, síncope y agotamiento por exceso de calor.

A vista del tercer objetivo específico, en la relación entre el ruido y el bienestar del trabajador. El estudio realizado por Sabastizagal et al. (2020) destaca entre los escasos estudios existentes relacionados con el ruido, que un 9.2% de los trabajadores está expuesto a este estímulo en plantas industriales, no se toma en cuenta el efecto del ruido en otros campos laborales, como en los servicios de Salud, en los que incluye el uso intermitente de equipos de aspiración de secreciones, alarma de monitores de constantes vitales; el perifoneo o alto parlante que llega a todos los espacios hospitalarios, el sonido telefónico y diálogo permanente entre quienes intervienen en la atención de la salud, desconociendo el rol que juegan en la carga mental del profesional de enfermería.

En este sentido, Ganine et al. (2020) amplían los efectos de la relación entre el ruido y el bienestar, en el sentido que casi imperceptiblemente va generando irritabilidad del sistema nervioso y pérdida de la audición, reducción de la atención y el rendimiento, en especial cuando el ruido supera los 92 dB. Los autores precisan que el daño ocasionado comprende efectos auditivos a nivel del órgano de Corti, por lo que se consideran alteraciones neurosensoriales y más graves son aún las lesiones extra auditivas: hipertensión arterial progresiva y otras enfermedades cardiovasculares. La fatiga que ocasiona el exceso de ruido es la causa de desconcentración y riesgo de errores u omisiones en los procesos laborales.

La investigación de Melo et al. (2016) evidencia coincidencias con el estudio realizado, señalando que el ruido excesivo y constante altera la capacidad de concentración y bienestar en el trabajo, el daño se inicia con irritabilidad y baja tolerancia a sonidos de equipos diversos incluso diálogos en tono alto de voz, hasta que se producen daños neurosensoriales casi sin darse cuenta.

El cuarto objetivo específico analiza la relación entre los riesgos laborales y el bienestar de los profesionales de la salud. Campo en el que es prolija la producción

científica en la tipificación de los riesgos a predominio biológico y en las últimas décadas, el surgimiento mayor de los riesgos psico sociales.

Es así que, los resultados obtenidos en el presente estudio tienen semejanza con el estudio de Ávila (2017), en el Perú; resulta relevante y se refleja en el índice de accidentabilidad por agentes punzocortantes, riesgos físicos por sustancias que se vaporizan mientras el trabajador se encuentra en el ambiente y el efecto de las posturas forzadas por tiempo prolongado.

Otro grupo de factores precisa que la exposición de los trabajadores a radiaciones es del 13,9%, la carga de trabajo un 19,4%; la exposición a productos químicos corresponde al 7,9%. Se enfatiza la presencia de riesgos sicosociales en un 13,9% adicionando que los trabajadores esconden sus emociones y sienten frustración ante las compensaciones remunerativas en un 13,3%. Resultados que conducen a la reflexión en el sentido que, el profesional que goza de condiciones adecuadas de trabajo, seguridad y salud, fortalece la identificación con los lineamientos de la organización donde trabaja, no en una situación contraria (Sabastizagal et al., 2020).

La ausencia de bienestar en el trabajo asociado a los riesgos laborales muestra discrepancias entre el estudio realizado y los resultados de Arce et al., (2017), quienes identificaron más que bienestar, presencia de fatiga en los profesionales de enfermería. En este sentido y desde la perspectiva jurídica, Camacho & Mayorga (2017) enfatizan la acción multidimensional de los riesgos psico sociales en la salud del trabajador, el clima de interacción y los resultados o calidad del trabajo, por lo que sugieren la urgencia de cumplir con la normatividad desarrollada hasta el presente, estableciendo líneas de acción.

En el estudio realizado, el quinto objetivo abarca la relación entre la seguridad de las condiciones de trabajo y el bienestar de los profesionales enfermeros, aspecto en el

que se perfilan más coincidencias con los resultados de diferentes investigadores. La seguridad es en general de media a baja por el predominio de múltiples riesgos insuficientemente evaluados y atendidos en el tiempo en diversos contextos laborales. Así, Jiménez y Pavés (2015) en México, coinciden con los resultados del presente estudio, en la medida que se mantiene alta la frecuencia de riesgos síquicos como el estrés sostenido, la exposición a contraer enfermedades infecciosas como la tuberculosis pulmonar; la exposición a sustancias químicas como el glutaraldehído activado al 2% y el óxido de etileno; entre los aspectos de orden psico social, coinciden en la percepción de tener alta carga de trabajo y la experiencia de sentir ansiedad en un 44% y distress especialmente en mujeres que trabajan en primera línea con pacientes y público, en un 71,5% , muy asociado al temor a contagiarse y llevar enfermedades a su familia.

En conjunto, las consecuencias de la escasa seguridad y el impacto emocional de las condiciones laborales, es expresado con mucha actualidad, por Bueno y Barrientos (2020); coincidentemente con el resultado de este estudio, señalan que los profesionales enfermeros experimentan alta tensión debido a la presión asistencial de los pacientes y la falta de medios de protección. El estrés es reportado, al igual que los trastornos del sueño, en un 34%; los síntomas depresivos en un 50,4% y en general, los profesionales enfermeros constituyen el 14% de personas infectadas en el contexto de la pandemia Covid-19. El bienestar y la calidad de vida que experimentan los profesionales en el trabajo, está ausente por la amenaza inminente del colapso del sistema de atención sanitario, especialmente en Wu Han.

Este comportamiento de los riesgos sicosociales en la percepción de baja seguridad laboral y mala calidad de vida, coincidentemente también ha sido precisado mucho antes de la pandemia en diferentes países y contextos de atención en diferentes niveles,

particularmente en las investigaciones sobre los efectos del síndrome Burnout (Van Bogaert en Kowalski et al., 2020).

Es importante, resaltar que las categorías del bienestar en el trabajo: vigor, dedicación y absorción, descritas por Bakker & Schaufeli (2002) corresponden a aspectos que sinergizan la disposición del profesional a mejorar las propias condiciones de trabajo cuando éstas son desfavorables. El factor de vigor hace referencia a niveles energéticos elevados y resiliencia mientras se trabaja, voluntad de esforzarse y persistencia, aun cuando el trabajador se enfrenta a dificultades. Por otra parte, la dedicación se relaciona con altos grados de implicancia en el trabajo y sentido de valor del mismo, así como la experiencia de entusiasmo, orgullo, inspiración y desafío por el trabajo. Finalmente, la absorción fortalece la concentración plena y el disfrute de las labores, de forma que el trabajador no se percata del paso del tiempo y se deja llevar por el trabajo. La absorción hace referencia a un estado psicológico más permanente en el tiempo. Granero (2017) releva que es mayor la dedicación y moderada la absorción y el vigor, mientras en Perú, Mendoza y Gutiérrez (2017) coinciden con los resultados del presente estudio al encontrar porcentajes altos de bienestar en el 77.7% de los participantes, con una dedicación mayor y una menor absorción y vigor, por lo que en la dimensión dedicación, discrepa con estos autores. Hace hincapié que, a mayor bienestar y trabajo, mayor pasión, armonía y motivación para la gestión en el cuidado, actuando como motivación extrínseca.

En síntesis, las relaciones establecidas en las diferentes categorías de las condiciones de trabajo con el bienestar laboral están debidamente demostradas, inspirando continuar trabajando en esta línea mediante diseños experimentales o en el paradigma crítico de investigación acción a fin de promover las mejoras necesarias con la participación activa de los profesionales enfermeros involucrados, amparados en el

marco legal y administrativo existente, respetando los principios de Seguridad como deber ético y expresión del profesionalismo deseado.

La relación baja, directa y significativa entre las puntuaciones globales de las condiciones laborales y el bienestar y trabajo, se perciben mejor en las dimensiones de seguridad, riesgos laborales y carga física no así en dimensiones como el ambiente térmico y el ruido, que de modo coincidente han sido poco abordadas en las investigaciones en enfermería.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Del procedimiento seguido para la obtención de los resultados en la presente investigación, se concluye lo siguiente:

Las condiciones laborales de los participantes en el estudio mostro más del 50% de buena condición laboral.

El bienestar y trabajo percibido por las profesionales de la salud alcanzó categorías de alto y muy alto, siendo la más alta la dimensión del vigor seguida por la dedicación.

La relación de las condiciones laborales con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería que participaron en la investigación fue baja, directa y significativa.

Las dimensiones de seguridad en el trabajo, riesgos laborales y carga física, evidenciaron relación significativa.

Las dimensiones de ambiente térmico y ruido no mostraron relaciones significativas.

Recomendaciones

A los profesionales de enfermería, jefes y asistenciales:

Integrar equipos impulsores de las unidades de salud ocupacional y participar en las actividades correspondientes bajo los lineamientos de la Ley de seguridad y salud en el trabajo y los reglamentos institucionales.

Promover equipos responsables de implementar proyectos de mejora continua de acuerdo al diagnóstico de las condiciones de seguridad y las prioridades, en el marco presupuestal existente.

Integrar equipos de investigación interdisciplinar y formular proyectos a desarrollar según líneas prioritarias.

A las autoridades responsables de la cultura de seguridad institucional:

Facilitar los recursos horas hombre en programación de modo que las propuestas alcancen viabilidad.

Dinamizar el presupuesto existente y aplicar medidas de reconocimiento en estímulo al cambio y mejoras realizadas.

Promover el trabajo interdepartamental y reconocer a los servicios y/o departamentos que se involucren con resultados tangibles.

Referencias bibliográficas

- Alba-Leonel, A., Fajardo-Ortiz, G., Tixtha, E. & Papaqui-Hernández, J. La comunicación enfermera paciente en la atención hospitalaria. 2020. Vol 11. N3: 138-141.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene123d.pdf>.
- Araujo, T.R. de, Menegueti, M.G., Auxiliadora-Martins, M., Castilho, V., Chaves, L.D. P. & Laus, A.M. (2016). Impacto financiero de la dotación de profesionales de enfermería requerida en la unidad de cuidados intensivos. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 24, e2818.
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.1274.2818>.
- Arce, M.N., Giraldo, A.M. & Roman, K.S. (2017). Relación entre las condiciones de trabajo y fatiga en las enfermeras(os) de las unidades críticas de un hospital nacional - 2017, 56.
<http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/783>.
- Aspiazu, E.L. (2017). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado de la salud. Trabajo y Sociedad; Núm. 28, verano 2017, Santiago del Estero, Argentina. Acceso 22 de febrero 2020.
Disponible en: http://www.unse.edu.ar/trabajo_y_sociedad.
- Ávila, R. de P. (2017). Factores de riesgo laboral en profesionales de enfermería servicio de emergencia Hospital María Auxiliadora. Universidad Privada San Juan Bautista.
<http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1394>.

- Balderas, M. de la L. (2015). *Administración de los servicios de enfermería*. (Séptima edición). México: McGraw Hill Interamericana.
- <https://edimeinter.com>.
- Barbalho Lage, C y Da silva Alves, M. (De) Valor de la Enfermería: implicaciones en la Enfermera Cotidiana, 7 (2), 12-16. 2016.
- <https://revista-cofen-gov-br.translate.google.com/translate/index.php/enfermagem/article/view/908>.
- Belmar, A., Macarena, E., Chaparro, J & Grinspun, D. Implementación de Buenas Prácticas en Enfermería: Programa BPSO como herramienta principal. 2018, *Revista médica Clínica Las Condes*. Volumen 29, Issue 3, may-jun.
- <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.04-009>.
- Benavides, F.G., Delclós, J. & Serra, C. (2018). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral. *Gaceta Sanitaria*, 32(4), 377–380.
- <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.07.007>.
- Boff, L. & Perez, M. (2018). Saber cuidar. *El cuidado esencial: Ética de lo humano. Compasión por la tierra. Brasil. Editora Vozes*. p. 164.
- <http://190.25.249.77/pastoral/pdf%20formacion/12>.
- <https://redmovimientos.mx/wp-content/uploads/2020/07/El-Cuidado-Esencial-Boff.pdf>.
- Broncano, M. (2015). El ruido y las vibraciones en el puesto de trabajo. Observatorio de la accesibilidad: Recuperado el 16 de febrero de 2020.
- Disponible en <http://www.observatoriodelaaccesibilidad.es/espacio-divulgativo/articulos/el-ruido-vibraciones-puesto-trabajo.html>.
- Bueno, M. & Barrientos-Trigo, S. (2020). Cuidar al que cuida: el impacto emocional de la epidemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionales de la salud. *Enferm Clin May* 16.

<http://ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7229967>.

<http://doi.10.1016/j.enfcli.2020.05.006>.

Burguete, M.D., Sáez, E., Rigon, N.C., Schaefer, R., López-Gómez, J., Rico, P & Martínez-Riera, J.R. (2017). Sufrimiento moral en el personal de enfermería. *Cultura de los cuidados (Edición digital)*, 21 (48). Acceso el 4 de enero 2020. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14198/cuid2017.4823>.

Cabascango Allauca, L., Hinojosa Charihuahmán, A., Remache Agualongo & Olalla García, M. Aplicación del Modelo de Atención de Enfermería basado en el Modelo teórico de Virginia Henderson. Centro geriátrico Amawta Wasi Samay. Guaranda-Bolívar. *Ciencia digital*, 2019. <http://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i1.250>.

Camacho, A. & Mayorga, D.R. (2017). Riesgos laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, Jurídica y Social. *Revista Prolegómenos. Derechos y Valores*. pp. 159. Bogotá, Colombia. Vol XX N° 40 jul-dic 2017. <http://www.redalyc.org/pdf/876/87652654011.pdf>. <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>.

Campuzano, M., Salazar, A., Ríos, H. (2019). Enfermedades y lesiones por accidente de trabajo: una perspectiva psicológica de la salud ocupacional en México. *JONNPR*, 4 (7), 720-32. <https://www.jonnpr.com/PDF/2957.pdf>.

Canales-Vergara, M., Valenzuela-Suazo, S. & Paravic-Klijn, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*, 13(3), 178–186. <http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>.

- Cano, C. & Francia, J. (2018). Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. *Acta Med Perú*. 35(1): 3-5.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v35n1/a01v35n1.pdf>.
- Carrillo-García, C., Ríos, M.I., Escudero-Fernández, L., & Martínez-Roche, M.E. (2015). Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enferm. Global* (Internet) 2015. Acceso 30 diciembre 2019.
Disponible en: <http://dx.doi.org/10.60178/eglobal.17.2.277251>.
- Carhuachín, CM. (2018). Condiciones de trabajo y estrés laboral en enfermeras (os) del hospital de EsSalud-Tumbes. Universidad Nacional de Trujillo. Tesis doctoral Ingeniería Industrial.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11793/2E518.pdf>.
- Carvajal Carrascal, Gloria & Montenegro Ramírez, Juan. Higiene: cuidado básico que promueve la comodidad en pacientes críticos. *Enferm glob. Vol.14 N°40. Murcia oct 2015. On line ISSN 1695-6141*.
<https://www.scielo.isciii.es/pdf/eg/v14n40/revision2.pdf>.
- Cassiani, S.H. De B., Hoyos, M.C., Barreto, M.F.C., Sives, K. & da Silva, F.A.M. (2018). Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. *Rev Panam Salud Pública*.2018; 42: e72. Acceso el 12 enero 2020.
Disponible en <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.72>.
- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N.L. & Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. Retrieved from
<https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>.

- Castro Núñez, C.M., Ferris Ruiz, S., Calderón Domínguez, D. & Benites Sánchez, E. (2017). Evaluación de la influencia del estrés térmico en el ausentismo laboral. *Rev. Asoc Esp Espec Trb Vol. 26 N° 3 Madrid set. 2017.*
[http://www.scielo.isciii.es/cielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552017000300196.](http://www.scielo.isciii.es/cielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552017000300196)
[http://www.scielo.isciii.es/pdf.](http://www.scielo.isciii.es/pdf)
- Céspedes Socarrás, G.& Martínez Cumbreira, J.M. Un análisis de la Seguridad y salud en el trabajo en el sector empresarial cubano. *Rev Latinoam derecho soc N° 22.* México ene./jun. 2016.
[http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n22/1870-4670-rlds-22-00001.pdf.](http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n22/1870-4670-rlds-22-00001.pdf)
- Colegio de enfermeros (as) del Perú (2002). Reglamentación de ley del trabajo del Enfermero Peruano N°27669.
[http://cr3.org.pe/views/layout/default/wp-content/uploads/2015/10.](http://cr3.org.pe/views/layout/default/wp-content/uploads/2015/10)
- Contreras Horna, A. M. (2017). Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez. (Tesis de doctorado). Lima: Universidad César Vallejo.
[http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4406.](http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4406)
- Córdova Acaro, N. (2017). Nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería servicio de medicina 3I, 3II Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima diciembre 2016. *Universidad Nacional San Juan Bautista*, 7(1), 13–19.
[https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2018.01.013.](https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2018.01.013)
- Cruz Almaguer, A., Medina Gonzáles, Inarvis., Ávila Sánchez, Mario. Relaciones entre la gestión del riesgo y el Proceso de Atención de Enfermería para su Integración en la Práctica. *Revista cubana de Enfermería*. Vol. 36. N° 2 (2020).
[http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3208.](http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3208)

- Cruz Rivero, C. La naturaleza del cuidado humanizado. *Enfermería: Cuidados humanizados* 2020, vol. 9, N°1.
<http://dx.doi.org/10.22235/ech.v9i1.2146>.
- Cújar-Vertel, A. Del C. y Espitia, G.P.J. (2016). "Evaluación de las condiciones térmicas ambientales en el área de producción. *Entramado Volumen 12, Número 1*. p. 332-343.
<http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v12n1/v12n1a21.pdf>.
- De Marchi Barcellos Dalri, R. de C. & Cruz Robazzi, M.L. do C. (2015). El estrés en profesionales de enfermería y su relación con el sistema inmunológico: revisión integradora. *Evidentia. Rev Internacional de Enfermería*; v.15. Acceso el 10 febrero 2020.
Disponible en <http://ciberindex.com/c/ev/e11056>.
- Derks, MTH., Mishra, A.K., Loomans, M.GLC., & Kort, H.SM. (2018). Comprender la percepción del confort térmico de las enfermeras en el entorno de trabajo de una sala de hospital. Volumen 140, agosto 2018, páginas 119-127.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0360132318303068>.
<https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2018.05.039>.
- Echevarría, K.E. & Santiago, R. (2017). Percepción del bienestar laboral de los empleados: Estudio comparativo según su género. *Revista Internacional Administración & Finanzas* Volumen 10, N° 2, 2017, p. 17 - 27.
<http://theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v10n2>.
- EsSalud (2016). Principales resultados de la Encuesta Nacional Social y de acceso a la salud de los asegurados de EsSalud (Internet). Lima.
http://www.essalud.gob.pe/downCoads/encuesta_nacional_socioeconomica/.

Franco Coffré, Joicy. Percepción social de la profesión de enfermería. *Enferm Actual de Costa Rica*. N.38 San José jan/jun.2020.

<http://dx.doi.org/10.15517/revenf.VOi.38.36930>.

Galvis López, M. Teorías y modelos de Enfermería usados en Enfermería Psiquiátrica. *Revista Cuidarte*, Vol. 6. Núm 2, 2015, pp 1108-1120. Universidad de Santander. Bucaramanga. Colombia.

<https://www.redalyc.org/pdf/3595/359540742012.pdf>.

Ganime, J.F., Almeida da Silva, L., Robazzi, M.L. do C.C., Valenzuela S.S. & Faleiro, S.A. El ruido como riesgo laboral: una revisión de la literatura. 2020.

<https://www.scielo.isciii.es/pdf/eg/n19/revision1.pdf>.

García, A.M., Boix, P., Benavides, F.G., Gadea, R., Rodrigo, F. & Serra, C. (2016).

Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias.

Gaceta Sanitaria Vol. 30, Suplementi november 2016, pages 87-92. Acceso el 20 febrero 2020.

Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.03.006>.

Gomero, R. & Francia, J. (2018). La promoción de la salud en el lugar de trabajo. *Rev. Med Exp. Salud Pública* 35 (1) ene-mar 2018;

Disponible en. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2018.351.3561>.

Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira-Umpiérrez, A. & Chiminelli-Tomás, V. (2019).

Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 305–316.

<https://doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>.

Granero, A. (2017). Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora. Universitat de Barcelona. Programa de Doctorado en Ciencias.

Enfermeras. Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud. Universidad de Barcelona.

<http://tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610>.

Henderson, V. Catorce necesidades fundamentales según Virginia Henderson 2020.

https://es.wikipedia.org/wiki/Catorce_necesidades_fundamentales_seg%C3%BAn_Virginia_Henderson

Hernández-Martín, C. El modelo de Virginia Henderson en la Práctica enfermera.

Universidad de Valladolid; 2015.

<http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/17711>.

Hernández Sampieri, R & Mendoza Torres, Ch. (2018). Metodología de la

Investigación. Mc Graw Hill. México.

<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Herzberg, F.I. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Volumen 29. 2019.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

Ibarra, C.P. Evaluación de los programas de salud del adulto mayor y el profesional de enfermería de la comunidad en ciudad Victoria, México. Tesis doctoral.

Universidad de Alicante: España. 2016.

https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/28058/1/Tesis_Ibarra_Gonzalez.pdf

Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (2016). Salud Laboral (Internet).

España:2016 acceso 7 de febrero 2020.

Disponible en: <http://istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>.

ISTAS, 2016

- Jiménez Paneque, R. & Pavés Carvajal, J.R. (2015). "Enfermedades y riesgos laborales en trabajadores de Salud". *Rev Latino Am Enfermagem*. 2015 ago;15 (7): e6239.
<http://doi:10.5867/medware.2015.07.6239>.
- Kestenberg, C.C.F., Felipe, I.C.V., Rossone F de O., Delphim, L.M. & Teotonio, M.C. (2015). El estrés de los trabajadores de enfermería: estudio en diferentes unidades de un hospital universitario. *Rev Enferm*. 2015: 23(1): 45-51.
Disponible en: <http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2015.11.487>.
- Kokoroko, E. & Mohammed, A.S. (2019). Efecto de la carga de trabajo sobre el estrés laboral de las enfermeras OPD de Ghana: el papel del apoyo de los compañeros de trabajo. *Volumen 10, número 3, septiembre 2019, página 341-346*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791118304050>.
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>.
- Kowalski, C. & Ernstmann, N. Comentario sobre Van Bogaert P Comentario sobre Kowalski C, Ommen O, Perforador E, Ernstmann N, Wirtz M, Koehler T. y Pfaff H Burnout en enfermeras: la relación entre el capital social en los hospitales y agotamiento emocional. *Revista de enfermería clínica* 19, 1654 – 1663. *Diario de clínico Enfermería* 20, 913 - 914.
<https://www.academia.edu/23122239/>
- León, C.A. (2017). Nuevas teorías en enfermería y las precedentes de importancia histórica. *Revista cubana de enfermería*. Volumen 33, Número 4. Artículo.
<http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1587/301>.
- León Noris, M., López González, J., Posadas Tello, M., Gutiérrez Serrano & Vega Salvador, S. Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital de Veracruz. 2017, *Revista Iberoamericana de las Ciencias de la salud*. Vol.6, Núm.

12. Jul-dic.

<http://doi:10.23913/ricsd.v6i12.56>.

Lopera Betancur, M., Forero Pulido, C & Paiva Duque, L. El quehacer cotidiano de la enfermera significa soportar carga. *Revista cuidarte*, 7 (2), 1262-1270. 2016

<https://www.redalyc.org/pdf/3595/359546229003.pdf>

Luengo-Martínez, C. & Sanhueza, O. (2016). Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. *Medicina y Seguridad en el trabajo*. Vol 62 n° 245 Madrid oct/dic 2016.

<http://www.scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n245/08>.

Luna Amaya, C. Diseño y validación de una herramienta para medir la percepción de las condiciones de trabajo. Caribe colombiana. *Universitas Psychologica*, vol.15, Núm 1, ene-mar, 2016. Pontificia Universidad Javeriana.

revistascientificasjaveriana@gmail.com.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672016000100026

Madero Gómez, Sergio. Factores de la Teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Univ.*, vol.29. México 2019. Epub 11 sep 2020.

<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.

Madero Gómez, Sergio. La satisfacción laboral como efecto moderador entre las Prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios Gerenciales*, Vol.36, Núm.157, 2020, oct-dic. pp39-401.

<https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>.

- Martínez-Buelvas, L., Oviedo-Trespacios, O. & Luna-Amaya, C. Diseño y validación de una herramienta para medir la percepción de las condiciones de trabajo: caso sector manufacturero de la región caribe colombiana. Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. *Universitas Psychologica*, 15(1). Febrero 2016.
<https://www.redalyc.org/pdf/647/64746477025.pdf>
- Martínez Solanas, E. et al. (2018). Evaluación del impacto de la temperatura ambiente en las lesiones profesionales en España. *2018*. Vol.126, N° 6, jun.
<https://doi.org/10.1289/EHP2590>
- Melo, C.M.M., Carvalho, C.A., Silva, LA., Leal, J.A.L., Santos, T.A., & Santos H.S. (2016). Personal de enfermería en servicios estatales con gestión directa: revelando precariedad. *Esc Anna Nery*. 2016; 20 (3): e20160067. Acceso 15 enero 2020.
Disponible en: <https://doi.org/10.5935/1414-8145.20160067>.
<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-81452016000300211>.
- Mena Tudela, D., González Chordá, V., Cervera Gash, A., Salas Medina, P & Orts Cortés, María. (2017). Cuidados básicos en Enfermería. Universidad de Jaume.
<http://www.sapientia.uji.es/108>.
- Mendoza, B.L. & Gutiérrez, M.J. (2017). Relación del Engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 128. Retrieved from
<http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004>.
- Ministerio de Salud (2017). Cálculo de la brecha de recursos humanos en salud. Dirección de Salud de las Personas. Lima-Perú.
<http://minsal.cl/wp-content/uploads>.

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social del Gobierno de España. (2017).

"Guía Experimental frente al estrés térmico". Valencia - España.

<http://istas.net/sites/default/files/2019-04>.

Naranjo Hernández, Y., Jiménez Machado, Norma y Gonzáles Meneses, Lourdes.

Análisis de algunas Teorías de Enfermería y su vigencia de aplicación en cuba.

AMC Vol. 22. N°.2 Camagüey mar-abr. 2018.

<http://www.scielo.sld.cu/pdf/amc/v22n2/amc130218.pdf>

Núnera Herrera, M., López Gallo, I., Restrepo Medrano, N & Vargas Sepúlveda, M.

(2018). Necesidades del adulto mayor según Virginia Henderson. Universidad

CES. Medellín. *Seminario de Investigación*.

<https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4509/>

Ojeda Mino, Miguel Ángel & Lázaro Alcántara, Elaine. Enfermedades ocupacionales

del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo. Hospital

Provincial Docente Belén de Lambayeque. 2018. *ACC CIETNA. Revista de la*

escuela de Enfermería. 6 (2), 21-31.

<https://doi.org/10.35383/cietnav6i2.251>.

Oliveros, J., Fandiño, J & Torres, Y. (2016). Factores motivacionales hacia el trabajo en

el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en Bogotá.

Repertorio de Medicina y Cirugía, 25 (2), 118-25.

<http://www.elsevier.es/repertorio>

Olusegum, E. A. Olusoji, J. G. (2020). Ambiente de trabajo y satisfacción laboral entre

enfermeras en hospitales terciarios gubernamentales en Nigeria. La revista Rajagiri

Management Journal, volumen 14, número 1, páginas 71-92, abril 2020

<https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>.

- Orcasita, A & Ovalle, L. (2019). Condiciones laborales del personal de enfermería en una clínica de Alta Complejidad en Valledupar. *Biociencias*, 14 (1); 2019. 83-99. Acceso el 30 de enero 2020. Disponible en:
<https://doi.org/10.18041/2390-0512/biociencias.1.5334>.
- Ordoñez, J. (2019). Bienestar Laboral. Obtenido de Códigos del ser:
<https://www.codigosdelserser.com/bienestar-laboral>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Retrieved November 10, 2019, from
<http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo. (Internet). Salud y Seguridad en el trabajo en América Latina y El caribe, 2021.
<https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>.
- Organización Mundial de la Salud (2016). Estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030 (Internet). 69ª Asamblea Mundial de la Salud. 20-28 de mayo 2016 (resolución WHA69.19). acceso el 10 febrero 2020.
Disponible en: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_R19-sp.
- Organización Panamericana de la Salud/OMS. Protección de la Salud de los trabajadores. (Internet). 2017.
<https://who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-worker's-health>.
- Organización Panamericana de la Salud. Llamado a la Acción de Toronto: 2006-2015. Hacia una década de Recursos Humanos en Salud para las Américas. Reunión Regional de los Observatorios de Recursos Humanos en salud. Washington 2006. Acceso 25 enero 2020. Disponible en:
<http://www.observatorioorh/sites/default/files/webfiles/fulltext>

Orrego Ceballos, F. (2017). Introducción al bienestar laboral. Retrieved November 10, 2019, from

<http://felipeorrego.com>.

https://es.linkedin.com/pulse/introducci%C3%B3n-al-bienestar-laboral-felipe-orrego-ceballos?trk=articles_directory

Ortega Alarcón, J., Rodríguez López, J & Hernández Palma, H. (2017). Importancia de la Seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Académica y Derecho*, año 8, N° 14, 2017, pp 155-775.

http://dialnet_importanciadelaseguridaddelostrabajadores.

Peiró, J.M., Tordera, N., Lorente, L., Rodríguez, I., Ayala, Y. & Latorre, F. (2015).

"Bienestar sostenible en el trabajo. Conceptualización, antecedentes y Retos".

México. *Psiencia Revista latinoamericana de Ciencia Psicológica* 2015, 7(1): 133-135. Recuperada 4 de octubre 2019. Disponible en

<http://wwwpsiencia.org>.

Pereyra, F & Micha, A. (2015). Ocupaciones del cuidado y condiciones laborales: el caso de enfermería en el área Metropolitana de Buenos Aires. 12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET.

<http://docplayer.es/18423570>.

Pérez Bravo, Mauro. La tierra está en nuestras manos, *Cuadernos de Teología*. Vol. X, N° 1, jun 2018: 165-168.

<http://dx.doi.org/10.221991SO7198175.2618.0001.00009>.

Pita-Vizoso, Rosa. (2017). Cambios en la Práctica Asistencial tras la adopción del Modelo de Virginia Henderson. Universidad da Coruña. Tesis doctoral.

http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/19992/pitavizoso_RosaMaria_TD_2017.pdf.

- Pilligua Lucas, C.F & Arteaga Ureta, Flor. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas, un estudio de caso: Hardepex. Cuadernos latinoamericanos de Administración, Vol. XV, Núm. 29, 2019. *Univ. El Bosque-Colombia*.
- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?Id=409659500007>.
- Porret, M. (2015). *Gestión de las Personas. Manual para gestión del capital humano en las organizaciones*. Sexta edición. Barcelona: ECOES - Editorial: ALFAOMEGA - ESIC.
- <http://books.google.com.pe/books?hl>.
- Puch Ku, G., Nicab Pool, G., Ruiz Rodríguez, M y Castañeda Hidalgo, H. Dimensiones del cuidado de enfermería y la satisfacción del paciente adulto hospitalizado. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Social* (on line), 2016.
- http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index/php/revista_enfermeria/rt/printerFriendly/101/161.
- Quintana, M.O., Paravic, T. & Sáenz, K.L. (2016). Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 24.
- <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1149.2713>.
- Quispe, J. A. (2016). Percepción del profesional de enfermería acerca de las condiciones laborales en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena Ayacucho - 2016.
- <http://200.62.146.34/bitstream/handle/123456789/5227>
- Raile, M., & Marriner, A. (2015). *Modelos y teorías de enfermería*. 8ª. edición. Madrid España: Elsevier Mosby Science.

<https://www.elsevier.com/books/modelos-y-teorias-en-enfermeria/alligood/978-84-9113-339-1>

- Ramírez, M.E. (2016). Condiciones laborales del profesorado universitario. Viviendo cambios en el contexto laboral, p 1–175. Universidad Autónoma de Barcelona.
<http://hdl.handle.net/10803/368214>.
- Rodarte, L., Araujo, R., Trejo, P & González, J. (2016). Calidad de vida profesional y trastornos músculo esqueléticos en profesionales de enfermería. *Enf Clínica*, 26 (6).
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?.Codigo=57442629>.
- Rodriguez-Mondelo, P.M., Gregori-Torada, E., Comas-Úriz, S., Castejón-Vilella, E. Bartolomé-Lacambra, E. Cujar, & A., Espitia, G. (2016). "Ergonomía 2 Confort y estrés térmico. ediciones UPC.
<http://es.slideshare.net/bastidaedgar/libro>.
- Romero, M.P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo: Una revisión histórica. *Psicológica y Social. Psicología desde el Caribe. Volumen 34 N° 2*.
<http://dx.doi.org/10.14482/psdc34.2.8491>. p.1-19.
- Romo, F.J. (2015). *El perfil del líder*. México: Trillas.
<https://books.google.com.pe>.
- Rui Zhao, Yuhua Sheng. El efecto del estilo de liderazgo en la participación de los empleados: el papel moderador de la estructura de tareas. *Open Journal of Social Sciences Vol. 7 N°.7, julio 2019*.
<http://dx.doi.org/10.4236/jss2019.77033>.
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J. & G Benavides, F. et al; (2020). Condiciones de trabajo, Seguridad y Salud en la Población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev. Perú. Med. Exp. Salud Pública* 2020. 37 (1):32-41.

disponible en: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726->

46342020000100032

<https://dx.doi-org/10.17843/rpmesp.371.4592>.

Saltos, M & Pérez, C. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería según gravedad del paciente. *Index*, 34 (2). 20-38.

<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>.

Sánchez, M., Martínez, S & Zamora, M. (2017). Riesgos y exigencias laborales y sus consecuencias en la salud del personal de enfermería de un hospital público en la ciudad de México. *Prevención integral*.

<https://www.prevencionintegral.com/canal-Orp/papers/orp-2017/riesgos-exigencias-laborales-sus-consecuencias-en-salud-personal-enfermeria-hospital-publico-en>.

Sánchez Trujillo, M. & García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*. 22 (2): 161-166.

<https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/11471>

Schaufeli, W., Bakker, A. & Gómez, L. (2019). Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. UWES Manual - español. Utrecht Work Engagement Scale UWES.

https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

Següel, F., Valenzuela, S. & Sanhueza, O. El trabajo del profesional de enfermería.

Cienc enferm. (Internet) 2015 ago; 21(2): 1120. Acceso el 21 enero 2020.

Disponible en <http://www.scielo.cl/scielo.php>

Seguro Social de Salud. EsSalud (2018). Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo actualizado. Lima: Red Prestacional Almenara.

<http://essalud.gob.pe./comité-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>.

Seguro Social de Salud-EsSalud (2017). Prácticas y seguras y gestión del riesgo actualizadas.: Directivas. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

<http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

Seguro Social de Salud. EsSalud (2016). Plan “Cuidado de la Salud Mental en EsSalud 2016-2021”. Lima: Gerencia central de Prestaciones de Salud-EsSalud.

<http://essalud.go.be/transparencia>.

Squires, A., Fletcher, J., Castañeda, H & Nigenda, G. (2018). Un estudio piloto del clima laboral de las enfermeras mexicanas. *Hispana Health Care International* 16 (3), 145-157.

<https://doi.org/10.1177/1540415318804481>.

Superintendencia Nacional de Fiscalización de la Seguridad Laboral (2016). La Inspección del cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo.

<http://sustantperu.com/blog/172-lineamientos-fiscalización-sst-mypes-sunafil.html>.

Swearingen, Pamela. (2020). Enfermería Médico Quirúrgica basada en Planes de cuidado. 5ª ed. Elsevier.

https://www.imosver.com/es/libro/enfermeria-medico-quirurgica-basada-en-planes-de-cuidado-5-ed-_0010264744

Tatamuez Tara pues, R., Domínguez, A., Matabanchoy Tulcán, S. Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Univ. Salud*, 2019; 21 (1): 100-

112.

<http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>.

Torres, C.C. (2020). Percepción de la calidad del cuidado en enfermería en pacientes hospitalizados. *Av. Enferm.* 2010; 28(2): 98-110.

<http://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/21385>.

Tustin, AW., Lamson, GE., Jaclists, B. et al. (2018). Evaluación de los límites de exposición ocupacional para el estrés por calor en trabajadores al aire libre – Estados Unidos, 2011-2016. *Semanal* 2018; 67: 733-737.

<https://www-cdc-gov.translate.goog/mmwr/volumes/67/wr/mm6726a1.htm>

Vega, E.G., Luna, F.M., Gómez, M. del P. & Bustamante, S. (2017). Nuevos estilos de cuidar en enfermería: Acoplamiento cibernético Paciente-Máquina-Enfermera.

Trujillo-Perú: Universidad Nacional de Trujillo.

<https://doi.org/10.22201/enero23958421e.2012.4.221>

<http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n4>.

Veliz Burgos, A., Doren París, A., Soto Salcedo, A., Reyes Lobos, J.L & Ganga

Contreras, F. Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del Sur de Chile. 2018. *Medisco*, vol.16 N° 2. Cienfuegos mar-abril.

<http://www.scielo.sld.cu/pdf/ms/v16n2/ms09216.pdf>

Waldow, V.R. (2015). Cuidado de enfermería. Reflexiones entre dos orillas. España: Fundación Índex.

<http://ciberindex.com/c/proT/pt20141>.

Zapata, I.M. (2017). Riesgos laborales en el proceso de cuidado a la persona adulta.: percepción de las enfermeras. (Tesis de doctorado). Lima: Universidad Católica de

Chimbote.

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/1259>.

Apéndices

Apéndice A

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionarios Condiciones laborales - bienestar y trabajo

Presentación

Estimado(a) colega

El cuestionario tiene por objetivo de recolectar información relacionada a las condiciones laborales y el bienestar y trabajo y, que servirá para elaborar estrategias de mejora en este aspecto. Se solicita responder con veracidad las preguntas que son de carácter anónimo y sus repuestas sólo serán utilizadas con fines de investigación. Se agradece por anticipado su gentil colaboración.

Instrucciones

A continuación, le solicito completar sus datos, llenando los espacios en blanco o marcando con un X en la respuesta correspondiente según Ud. crea conveniente.

I. Datos generales:

Edad: _____ Años

Sexo: Masculino Femenino

Estado Civil:

Soltero Casado Divorciado Viudo Conviviente

Tiempo de servicio en la institución: _____ Años, y _____ Meses.

Condición laboral:

Nombrado Contratado CAS Por terceros

Horario de trabajo:

Rotativo Fijo

Actualmente tiene otro trabajo:

Si No

Horas de trabajo:

6 horas 12 horas

Número de enfermeras por turno:

Suficiente Insuficiente

Usted actualmente presenta alguna enfermedad crónica como:

DM HTA Dislipidemia Asma

5 Otras Especifique: _____

II. Información específica:

Parte A: Condiciones laborales

El siguiente instrumento se presentan un conjunto de afirmaciones relacionadas a las condiciones laborales en que usted trabaja, sírvase responder marcando con una "X" la respuesta que considere conveniente de acuerdo con la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totalmente de acuerdo

Escala de Condiciones laborales

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Carga Física											
1	Cuento con el tiempo adecuado para tomar un descanso después de realizar cambios posturales o esfuerzos intensos.										
2	He recibido capacitación por parte de la institución sobre manejo de posturas y cargas físicas evitando lesiones.										
3	Se supervisa el uso de equipos de protección personal y la correcta mecánica corporal en la movilización del paciente y equipo.										
Ambiente térmico											
4	La temperatura ambiental en el área de trabajo es agradable.										
5	Los equipos de ventilación y acondicionamiento del aire en el puesto de trabajo son suficientes.										
6	La vestimenta que utilizo es adecuada con relación a la temperatura existente en el puesto de trabajo.										
Ruido											
7	En mí puesto de trabajo existen fuentes de ruido, continuas que me obligan a levantar la voz durante una conversación.										
8	El ruido generado en el área de trabajo me produce dolor de cabeza, estrés u otras molestias.										
9	El ruido generado en el área de trabajo me obliga a mantener niveles de concentración por encima de lo que normalmente requiere el puesto.										
Riesgos laborales											
10	Mi trabajo es peligroso.										
11	Mi trabajo es arriesgado.										
12	Mi trabajo es altamente peligroso para la salud.										
Seguridad en el trabajo											
13	En el hospital existe el reglamento y seguridad laboral y éste se aplica conforme a lo establecido.										
14	El hospital cuenta con programas de promoción y prevención en temas referentes a seguridad.										
15	Constantemente presto atención a las normas de seguridad establecidas por el hospital.										
16	Mi jefe inmediato permanentemente me refuerza la importancia de las normas de seguridad establecidas por el hospital.										
17	Aplico las normas de seguridad según lo establecido por el hospital.										

Parte B: Bienestar y trabajo

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el bienestar y trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste “0” (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regular mente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Ítems

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. _____ El tiempo avanza rápidamente cuando estoy trabajando.
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
7. _____ Mi trabajo me inspira.
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo.
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
13. _____ Mi trabajo es retador.
14. _____ Me “dejo llevar” por mi trabajo.
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. _____ Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

¡Muchas gracias por su participación!

Apéndice B

Validez de los instrumentos

Escala de Condiciones Laborales

Escala de Condiciones Laborales		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	S	N	C - 1	V de Aiken	V/P	V/T
Pregunta 1	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1	
Pregunta 2	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1	
Pregunta 3	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1	
Pregunta 4	Claridad	1	1	1	0	1	1	1	1	7	8	1	0.9		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	0.975	
Pregunta 5	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1	
Pregunta 6	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1	
Pregunta 7	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	0	7	8	1	0.9		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	0.975	
Pregunta 8	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1	0.9911764

Pregunta 9	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1
Pregunta 10	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	0	7	8	1	0.9	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	0.975
Pregunta 11	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1
Pregunta 12	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	0	7	8	1	0.9	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	0.975
Pregunta 13	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	0	7	8	1	0.9	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	0.975
Pregunta 14	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	0	7	8	1	0.9	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	0.975
Pregunta 15	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1
Pregunta 16	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1
Pregunta 17	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1

Escala de Bienestar y Trabajo

Escala de Bienestar y Trabajo		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	S	N	C - 1	V de Aiken	V/P	V/T
Pregunta 1	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	0	7	8	1	0.9		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	0.975	
Pregunta 2	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1	
Pregunta 3	Claridad	1	1	1	0	1	1	1	1	7	8	1	0.9		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	0.975	
Pregunta 4	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	0	7	8	1	0.9		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	0.975	
Pregunta 5	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1	
Pregunta 6	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1	
Pregunta 7	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1	
Pregunta 8	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Contexto	0	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1		
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1	0.9955882

Pregunta 9	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1
Pregunta 10	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1
Pregunta 11	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1
Pregunta 12	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1
Pregunta 13	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1
Pregunta 14	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1
Pregunta 15	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1
Pregunta 16	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1
Pregunta 17	Claridad	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	
	Dominio de constructo	1	1	1	1	1	1	1	1	8	8	1	1	1

Apéndice C

Confiabilidad de los instrumentos

Análisis de confiabilidad del instrumento de condiciones laborales

Tabla 4.

Análisis de confiabilidad del instrumento de condiciones laborales

Variable	Alfa de Cronbach	Ítems
Condiciones laborales	,805	17

Tabla 5.

Análisis de confiabilidad por ítems del instrumento de condiciones laborales

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	96,7667	506,254	,331	,799
P2	97,3000	463,045	,583	,781
P3	96,7333	446,823	,687	,772
P4	95,6333	459,206	,624	,778
P5	95,7667	455,771	,625	,778
P6	94,7667	484,323	,525	,787
P7R	94,6667	557,885	-,111	,827
P8R	94,9667	534,378	,066	,816
P9R	94,4667	561,154	-,136	,826
P10R	95,9000	525,886	,169	,808
P11R	96,0000	523,172	,212	,805
P12R	95,6333	551,482	-,060	,822
P13	95,0333	461,068	,698	,775
P14	95,5000	489,431	,434	,792
P15	94,7667	450,323	,824	,767
P16	95,4667	462,878	,665	,777
P17	94,6333	467,964	,625	,780
Total				,805

Confiabilidad de los instrumentos

Análisis de confiabilidad del instrumento de bienestar y trabajo

Tabla 6.

Análisis de confiabilidad del instrumento de bienestar y trabajo

Variable	Alfa de Cronbach	Ítems
Condiciones laborales	,891	17

Tabla 7.

Análisis de confiabilidad por ítems del instrumento de bienestar y trabajo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
B1	77,3333	116,506	,670	,882
B2	77,2667	118,133	,547	,885
B3	77,1333	118,533	,652	,883
B4	77,3667	118,309	,686	,882
B5	77,3667	116,516	,679	,881
B6	78,2667	114,340	,414	,893
B7	77,4000	117,007	,607	,883
B8	77,9000	116,024	,505	,887
B9	77,7333	116,064	,664	,882
B10	77,1333	115,844	,770	,879
B11	77,6000	114,179	,606	,883
B12	78,0000	117,655	,436	,889
B13	77,6667	116,989	,665	,882
B14	78,1000	116,162	,397	,893
B15	77,4667	119,154	,496	,887
B16	79,0667	112,823	432	,893
B17	77,7333	117,926	,525	886
Total				,891

Apéndice D

Consentimiento Informado

Título del Proyecto:

“CONDICIONES LABORALES RELACIONADAS CON EL BIENESTAR Y TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE INTERNAMIENTO DEL HOSPITAL PÚBLICO DE NIVEL III DE LIMA 2020”.

Propósito y procedimientos:

Usted está invitado a participar en el estudio que se llevará a cabo por la Lic. Sonia Norma Grijalva Rabanal, participante de la Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión, quien obtendrá información importante sobre las condiciones laborales relacionadas con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del Hospital público de nivel III en su centro de trabajo actual.

El propósito de este estudio consiste, en determinar la relación de las condiciones laborales con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del Hospital público de nivel III.

Su participación consistirá en responder el cuestionario con veracidad, siendo este completamente anónimo.

Riesgos:

La participación en este estudio no lo expone a riesgo alguno.

1. Beneficios: Los resultados del estudio permitirán contar con información de base que contribuirá para adoptar medidas eficaces con relación a las condiciones laborales relacionados con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería en su centro de labor.

2. Derechos del participante: Su participación en este estudio es completamente voluntaria.

3. Confidencialidad: Está asegurada la reserva de la información que usted proporcione, desde el momento que el cuestionario es completamente anónimo.

La confidencialidad del participante será asegurada desde el momento que el cuestionario es completamente anónimo. Todas las respuestas dadas serán evaluadas, sometidas a discusión y reportadas como una información general

4. Costos adicionales: La participación en este estudio no genera costo para el participante.

5. Reembolso: El participante no recibirá reembolso monetario por la participación en este estudio.

6. Declaración de Informe de Consentimiento

Yo _____, con DNI _____, declaro haber leído el contenido de este documento de CONSENTIMIENTO INFORMADO dado por el investigador principal y acepto colaborar en el estudio. Por esta razón autorizo mi participación voluntaria en la investigación.

Fecha

Firma del Participante

Apéndice E

Matriz de consistencia

Condiciones laborales relacionadas con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento de un hospital público de nivel III de Lima, 2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.</p>	<p>Hipótesis General Ha. Existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima Ho. No existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.</p>	<p>Variables principales:</p> <p>Condiciones laborales.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carga física. • Ambiente térmico. • Ruido. • Riesgos laborales. • Seguridad en el trabajo. <p>Bienestar y trabajo.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigor. • Dedicación. • Absorción. 	<p>Tipo de investigación: Es desarrollado con un enfoque cuantitativo.</p> <p>Diseño de investigación: Es no experimental, correlacional.</p> <p>Población: 184 profesionales de enfermería.</p> <p>Muestra: 184 profesionales de enfermería.</p>

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Instrumento:
¿Cómo es las condiciones laborales de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?	Identificar las condiciones laborales de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.	Ha1. Existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo respecto a carga física de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima. Ho1. No existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo respecto a carga física de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.	Se usó 2 instrumentos: Para medir la escala de Condiciones laborales se aplicó el cuestionario por los autores Martínez Buelvas Laura, Oviedo-Trespalacios Oscar y Luna Amaya Carmenza (2013). Para medir la escala de bienestar y trabajo se aplicó el cuestionario por los autores Schaufeli Wilmar B. y Bakker Arnold B. (2003)
¿Cómo es el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?	Identificar el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.	Ha2. Existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo respecto a ambiente térmico de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima. Ho2. No existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo respecto a ambiente térmico de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.	Para la medición de Condiciones laborales se aplicó una encuesta con 17 ítems están distribuidos en cinco dimensiones: carga física (3 ítems), ambiente térmico (3 ítems), ruido (3 ítems), riesgos laborales (3 ítems) y seguridad en el trabajo (5 ítems).
¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en la dimensión carga física y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?	Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales respecto a carga física y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.		Para la medición de Condiciones laborales se aplicó una encuesta con 17 ítems están distribuidos en tres dimensiones: Vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems).

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en la dimensión ambiente térmico y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?

Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales respecto a ambiente térmico y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Ha3. Existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo respecto a ruido de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Ho3. No existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo respecto a ruido de los profesionales de enfermería en los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en la dimensión ruido y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?

Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales respecto a ruido y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del Hospital público de nivel III de Lima.

Ha4. Existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo respecto a riesgos laborales de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Ho4. No existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo respecto a riesgos laborales de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en la dimensión riesgos laborales y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?

Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales respecto a riesgos laborales y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Ha5. Existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo respecto a seguridad en el trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Ho5. No existe relación entre las condiciones laborales y el bienestar y trabajo respecto a seguridad en el trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en la dimensión seguridad en el trabajo y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima, 2020?

Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales respecto a seguridad en el trabajo y el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento del hospital público de nivel III de Lima.

Apéndice F

Permisos de los autores de los instrumentos

Condiciones laborales

Laura Patricia Martínez Buelvas <lmartinez@utb.edu.co>

Lun 12/08/2019 09:32 AM

Buenos días Sonia,

Estuve leyendo tu proyecto y lo encuentro muy interesante. Con mucho gusto puedes hacer uso del instrumento que utilicé en mi investigación, siempre y cuando lo referencias adecuadamente. Adjunto el archivo para que lo revises.

7258-60037-2-PB.pdf

235 KB

En este link puedes encontrar toda mi investigación con respecto al tema de Calidad de Vida Laboral
(https://www.researchgate.net/profile/Laura_Martinez_Buelvas)

Cualquier inquietud no dudes en contactarme.

Estoy atenta.

Laura Martínez Buelvas

Profesora Asistente

Programa Ingeniería Industrial

Facultad de Ingeniería

Campus Tecnológico Km 1. Vía Turbaco

Tel: +57(5)6535200 ext. 253

<http://www.utb.edu.co>

Permisos de los autores de los instrumentos

Bienestar y trabajo

Arnold Bakker <bakker@essb.eur.nl>
Dom 18/08/2019 03:08 AM

Dear Sonia,
You have my permission to use the UWES for your research project.

Kind regards, Vriendelijke groet,

Arnold

Latest paper on self-determination and flow at work:
https://www.researchgate.net/publication/319657196_Flow_at_Work_a_Self-Determination_Perspective

Prof. dr. Arnold B. Bakker
Center of Excellence for Positive Organizational Psychology
Erasmus University Rotterdam
Past President EAWOP

www.arnoldbakker.com
www.profarnoldbakker.com

Arnold Bakker <bakker@essb.eur.nl>
Dom 18/08/2019 03:08 AM

Querida Sonia
Tienes mi permiso para usar el UWES para tu proyecto de investigación.

Saludos cordiales, Saludos cordiales,

Arnold

Último documento sobre autodeterminación y flujo en el trabajo:
https://www.researchgate.net/publication/319657196_Flow_at_Work_a_Self-Determination_Perspective

Prof. Dr. Arnold B. Bakker
Centro de excelencia para la psicología organizacional positiva
Erasmus University Rotterdam
Ex presidente EAWOP

www.arnoldbakker.com
www.profarnoldbakker.com

Apéndice G

VARIABLES DE IDENTIFICACION GENERAL DE LOS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

Tabla 8.

Características generales de los profesionales de enfermería del hospital público de nivel III de Lima, 2020.

Variables y categorías	n	%	
Sexo	Masculino	0	0.0
	Femenino	184	100.0
Edad	20-35 años	0	0.0
	36-50 años	53	28.8
	51-65 años	112	60.9
	Mayor de 66 años	19	10.3
Estado civil	Soltero	34	18.5
	Casado	150	81.5
	Divorciado	0	0.0
	Viudo	0	0.0
	Conviviente	0	0.0
Condición laboral	Nombrado	97	52.7
	Contratado	87	47.3
	CAS	0	0.0
Tiempo de Servicios	Menor de 5 años	0	0.0
	De 6 a 10 años	2	1.1
	De 11 a 15 años	11	6.0
	De 16 a 20 años	35	19.0
	De 21 a 25 años	39	21.2
	Mayor de 26 años	97	52.7

Fuente: Base de datos de la encuesta.

Apéndice H

COMITÉ DE ETICA DE INVESTIGACION



Una Institución Adventista

Lima, Ñaña, 11 de marzo de 2021

EL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CONSTA

Que el proyecto de proyecto de investigación de **Sonia Norma Grijalva Rabanal**, identificada con DNI No. **6677394**, y su asesora **Irene Mercedes Zapata Silva**, identificada con DNI No. **10206305**, con el título **"Condiciones laborales relacionadas con el bienestar y trabajo de los profesionales de enfermería de los servicios de internamiento de un hospital público de nivel III de Lima, 2020"** fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, consideración del bienestar de sus participantes, y conformidad con los estándares de la ética establecidas en el Código de ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión.

Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número 2021-CE-FCS - UPeU-00175.



Mg. María Magdalena Díaz Orihuela
Presidente
Comité de Ética de Investigación



Psico. Cristian Adriano Rengifo
Secretario
Comité de Ética de Investigación