



# Universidad Católica de Santa María

**Escuela de Postgrado**

**Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente**

**Condiciones de trabajo y calidad de vida de trabajadores del Hospital  
Regional de Moquegua, 2024.**

Tesis presentada por:

**Salas Coaguila, Dante Angel**

**ORCID: 0009-0002-8713-2892**

Para optar el Grado Académico de Maestro en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

Asesora:

**Dra. Chocano Rosas de Vizcarra, Teresa Jesus**

**ORCID: 0000-0003-1610-4819**

Arequipa - Perú

2026

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS**

Arequipa, 26 de Noviembre del 2024

**Dictamen: 007858-C-EPG-2024**

Visto el borrador del expediente 007858, presentado por:

**2021004031 - SALAS COAGUILA DANTE ANGEL**

Titulado:

**CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL  
REGIONAL DE MOQUEGUA, 2024.**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**29201360 - VILLANUEVA SALAS JOSE ANTONIO  
DICTAMINADOR**



**29266386 - AZALGARA LAZO PATRICIO GONZALO  
DICTAMINADOR**



**29522578 - CALDERON RONDON BERTHING SERAFIN  
DICTAMINADOR**



# Condiciones de trabajo y calidad de vida de trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

7%

2

[repositorio.unsa.edu.pe](https://repositorio.unsa.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Universidad Católica de Santa María

Trabajo del estudiante

1%

4

[rest-dspace.ucuenca.edu.ec](https://rest-dspace.ucuenca.edu.ec)

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

1%

6

[tesis.ucsm.edu.pe](https://tesis.ucsm.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle

Trabajo del estudiante

1%

8

[repositorio.undc.edu.pe](https://repositorio.undc.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

9

[repositorio.uwiener.edu.pe](https://repositorio.uwiener.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

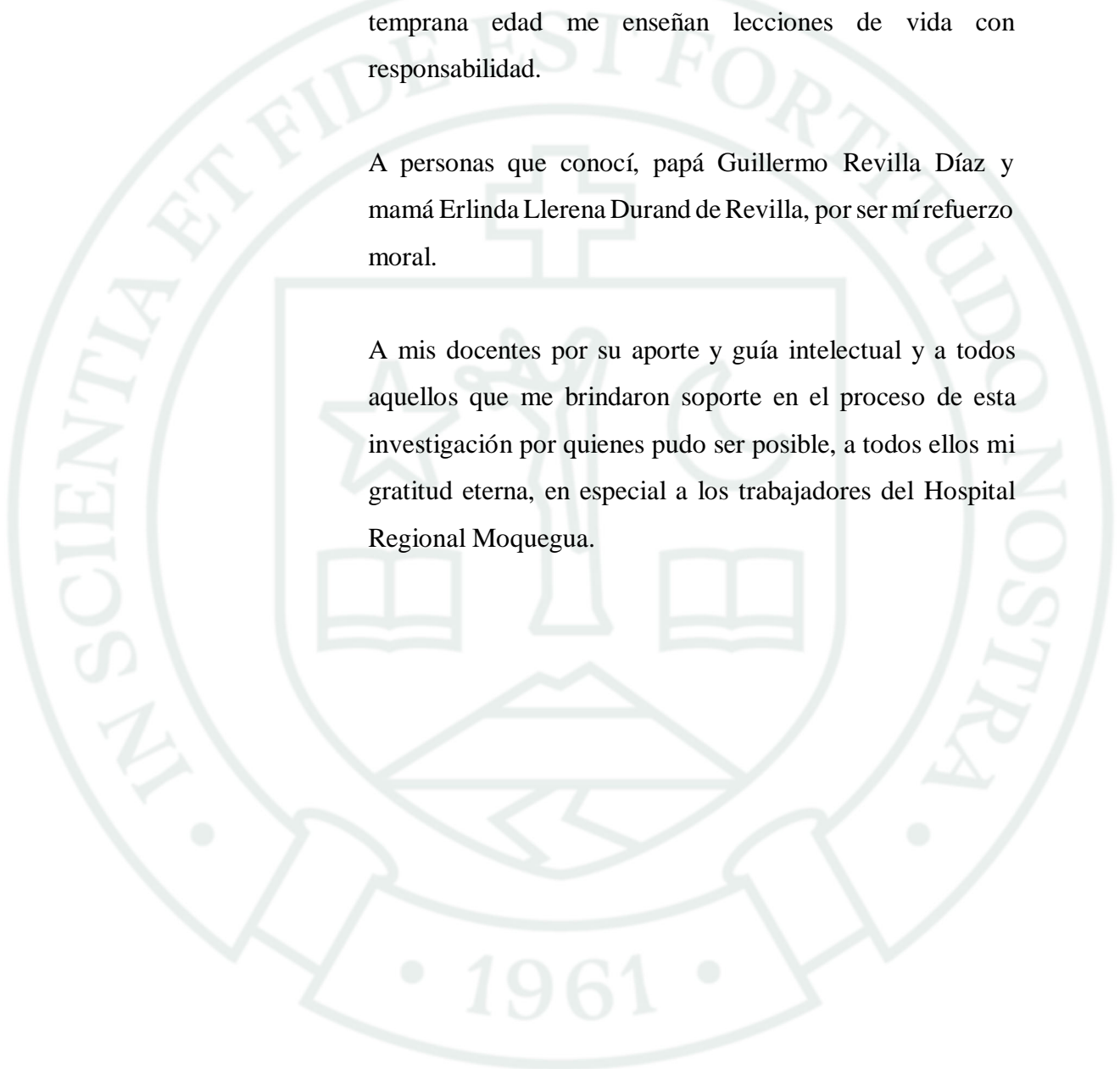
Apagado

## **DEDICATORIA**

Para mi esposa Yeni Yuliana Revilla Llerena de Salas, quien como persona me inspira a una superación constante, por apoyarme en cada decisión y proyecto. A mis hijos Ferdyoli Vania, Adriel Angel, Rafaela Dafne, por su sacrificio, que a temprana edad me enseñan lecciones de vida con responsabilidad.

A personas que conocí, papá Guillermo Revilla Díaz y mamá Erlinda Llerena Durand de Revilla, por ser mí refuerzo moral.

A mis docentes por su aporte y guía intelectual y a todos aquellos que me brindaron soporte en el proceso de esta investigación por quienes pudo ser posible, a todos ellos mi gratitud eterna, en especial a los trabajadores del Hospital Regional Moquegua.



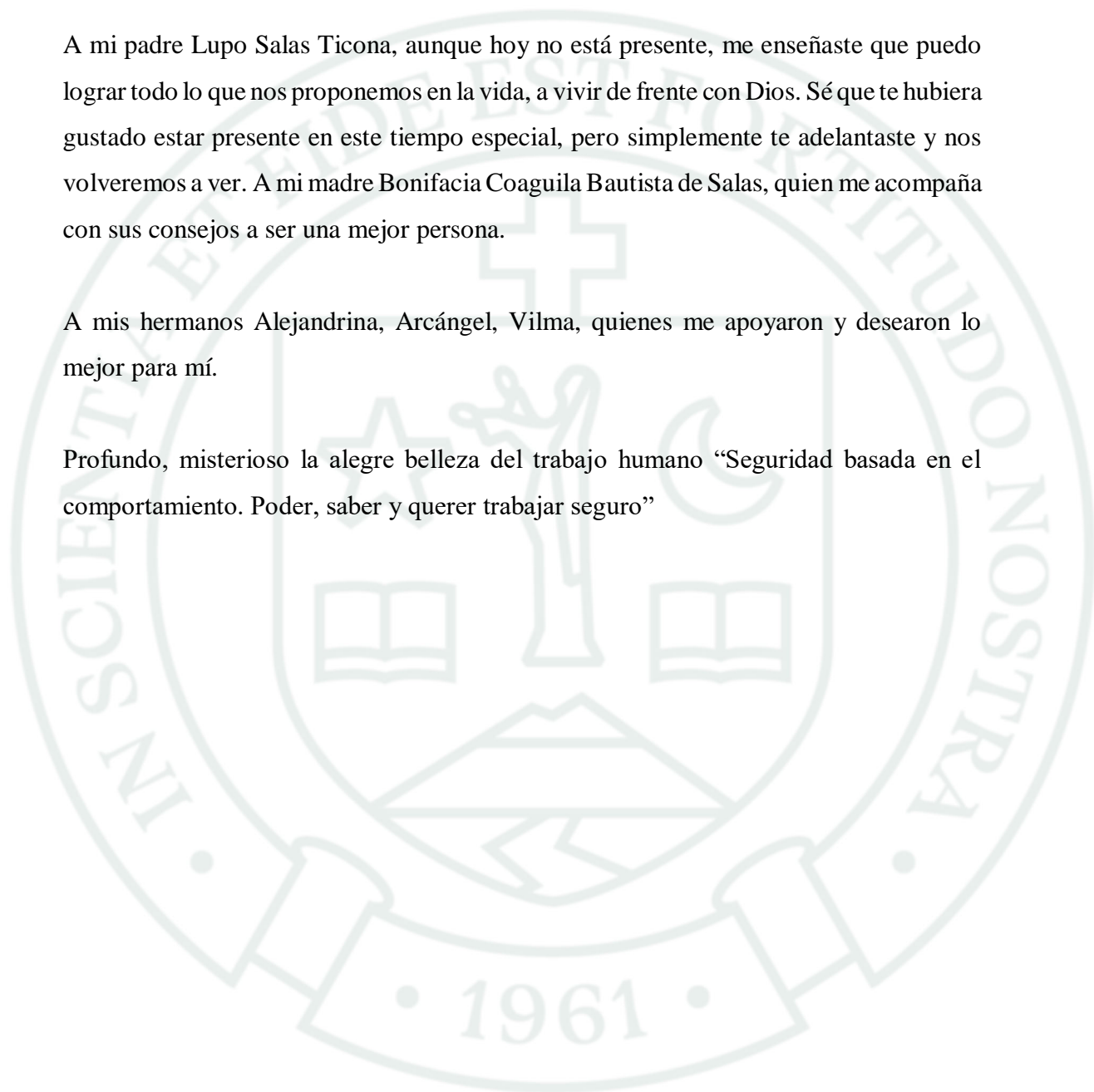
## AGRADECIMIENTOS

A Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente todo el periodo de mi vida.

A mi padre Lupo Salas Ticona, aunque hoy no está presente, me enseñaste que puedo lograr todo lo que nos proponemos en la vida, a vivir de frente con Dios. Sé que te hubiera gustado estar presente en este tiempo especial, pero simplemente te adelantaste y nos volveremos a ver. A mi madre Bonifacia Coaguila Bautista de Salas, quien me acompaña con sus consejos a ser una mejor persona.

A mis hermanos Alejandrina, Arcángel, Vilma, quienes me apoyaron y desearon lo mejor para mí.

Profundo, misterioso la alegre belleza del trabajo humano “Seguridad basada en el comportamiento. Poder, saber y querer trabajar seguro”





**EPÍGRAFE**

*“Encuentra la felicidad en el trabajo o no serás feliz.”*

- **Cristóbal Colón**

*“Unidos somos sostenibles en el tiempo”*

## RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida en trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024. La metodología empleada fue cuantitativa, de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional. La muestra estuvo compuesta por 80 trabajadores del área de Nosocomio del Hospital Regional de Moquegua. Los instrumentos utilizados fueron el "The Job Content Questionnaire (JCQ)" para la primera variable y la "Escala de Calidad de Vida Laboral (CVP-35)" para la segunda. Se evidenció una correlación significativa y positiva entre ambas variables ( $R=0.645$ ,  $p=0.00$ ). El 52,5% considera las condiciones de trabajo regulares, el 53,8% valora su permanencia, el 46,3% ve las condiciones ambientales como buenas, el 51,2% percibe la carga física y mental como regular, el 55% considera buena la seguridad y el 48,8% califica la organización como regular. También se encontró que el 70% de los trabajadores presentaban un nivel moderado de calidad de vida, el 25% un nivel alto y el 5% un nivel bajo. Además, hubo una correlación significativa y positiva entre las condiciones de trabajo y el apoyo directivo ( $R=0.565$ ,  $p=0.00$ ), pero no se encontró correlación significativa con la carga de trabajo ( $R=-0.068$ ,  $p=0.550$ ). También se halló una correlación significativa y positiva entre las condiciones de trabajo y la motivación intrínseca ( $R=0.597$ ,  $p=0.00$ ). En conclusión, se determinó que las condiciones de trabajo se asocian de manera significativa con la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua.

**Palabras clave:** Condiciones, calidad, trabajadores.

## ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship between working conditions and quality of life among workers at the Regional Hospital of Moquegua, 2024. The methodology used was quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational. The sample consisted of 80 workers from the Nosocomio area of the Regional Hospital of Moquegua. The instruments used were the "The Job Content Questionnaire (JCQ)" for the first variable and the "Labor Quality of Life Scale (CVP-35)" for the second. A significant and positive correlation was found between both variables ( $R=0.645$ ,  $p=0.00$ ). 52.5% consider working conditions regular, 53.8% value their permanence, 46.3% see environmental conditions as good, 51.2% perceive the physical and mental workload as regular, 55% consider safety good, and 48.8% rate the organization as regular. It was also found that 70% of the workers had a moderate level of quality of life, 25% a high level, and 5% a low level. Additionally, a significant and positive correlation was found between working conditions and managerial support ( $R=0.565$ ,  $p=0.00$ ), but no significant correlation was found with workload ( $R=-0.068$ ,  $p=0.550$ ). A significant and positive correlation was also found between working conditions and intrinsic motivation ( $R=0.597$ ,  $p=0.00$ ). In conclusion, it was determined that working conditions are significantly associated with the quality of life of the workers at the Regional Hospital of Moquegua.

**Keywords:** Conditions, quality, workers.

## ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
EPÍGRAFE	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN .....	1
HIPÓTESIS .....	3
OBJETIVOS.....	4
Objetivo General .....	4
Objetivos Específicos .....	4
CAPÍTULO I.....	5
1. MARCO TEÓRICO .....	5
1.1. Condiciones de trabajo .....	5
1.2. Calidad de vida .....	7
1.2.1 Internacionales .....	10
1.2.2 Nacionales.....	11
1.2.3 Locales.....	12
CAPÍTULO II.....	14
2. METODOLOGÍA.....	14
2.1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación.....	14
2.1.1 Técnicas.....	14
2.1.2 Instrumentos.....	14
2.2. Campo de verificación .....	14
2.2.1 Ubicación espacial.....	14
2.2.2 Ubicación temporal .....	15
2.2.3 Unidades de estudio Población.....	16
2.3. Estrategia de recolección de datos.....	17
CAPÍTULO III.....	19
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	19
3.1 Resultados.....	19
3.1.1 Resultados descriptivos .....	19
3.1.2 Resultados inferenciales .....	33
3.2 Discusión .....	38

CONCLUSIONES .....41  
RECOMENDACIONES .....42  
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....43



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Datos del Hospital Regional Moquegua .....	15
Tabla 2	Características generales de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua .....	19
Tabla 3	Tiempo trabajando para el puesto de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua.....	21
Tabla 4	Horas de trabajo por semana que realizan los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua.....	22
Tabla 5	Nivel de las Condiciones de trabajo en el Hospital Regional de Moquegua.....	23
Tabla 6	Nivel de Decisión de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua.....	24
Tabla 7	Nivel de percepciones Ambientales de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua.....	25
Tabla 8	Nivel de Carga física y mental de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua .....	26
Tabla 9	Nivel de Seguridad de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua .....	27
Tabla 10	Nivel de Organización de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua .....	28
Tabla 11	Niveles de calidad de vida de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua .....	29
Tabla 12	Nivel de Apoyo directivo de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua .....	30
Tabla 13	Nivel de carga de trabajo en el Hospital Regional de Moquegua .....	31
Tabla 14	Nivel de Motivación intrínseca de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua .....	32
Tabla 15	Prueba de normalidad de los datos.....	33
Tabla 16	Correlación entre las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores .....	34

Tabla 17	Correlación entre las condiciones de trabajo y apoyo directivo.....	35
Tabla 18	Correlación entre las condiciones de trabajo y carga de trabajo.....	36
Tabla 19	Correlación entre las condiciones de trabajo y Motivación intrínseca.....	37



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de las Condiciones de trabajo en el Hospital Regional de Moquegua.....	23
Figura 2	Nivel de Decisión de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua.....	24
Figura 3	Nivel de percepciones Ambientales de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua.....	25
Figura 4	Nivel de Carga física y mental de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua .....	26
Figura 5	Nivel de Seguridad de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua .....	27
Figura 6	Nivel de Organización de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua .....	28
Figura 7	Niveles de calidad de vida de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua .....	29
Figura 8	Nivel de Apoyo directivo de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua .....	30
Figura 9	Apoyo directivo de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua.....	31
Figura 10	Nivel de Motivación intrínseca de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua .....	32

## INTRODUCCIÓN

La problemática que se abordó implicó una investigación exhaustiva sobre cómo se relacionaban las condiciones laborales en el Hospital Regional de Moquegua directamente con la calidad de vida de su personal. Se observó que el personal enfrentaba diversas deficiencias físicas y ambientales en su entorno laboral, lo que podía fomentar la incorporación de comportamientos y formas de vida poco saludables. Este análisis buscó identificar cómo estas condiciones adversas podían afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, así como sugerir potenciales soluciones para elevar su calidad de vida en el entorno laboral.

Por lo tanto, se plantea lo siguiente incógnita: ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida en trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024?

Las condiciones laborales y la calidad de vida del personal es un tema de gran importancia en diversos ámbitos laborales. En entornos como los hospitales, donde las demandas laborales son altas y las situaciones pueden ser estresantes, es crucial abordar este problema. Las largas jornadas laborales, el estrés emocional, la exposición a riesgos biológicos y otras condiciones de trabajo pueden generar una influencia considerable en la salud y el bienestar de los empleados.

Las condiciones de trabajo abarcan diversos elementos y circunstancias en las que los empleados desarrollan sus labores, como el horario, la remuneración, el entorno físico y social, la seguridad y la salud en el trabajo, así como las interacciones laborales. Estas condiciones impactan en la calidad de vida, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, afectando también su rendimiento y eficacia (1). Por ende, es esencial que las condiciones laborales sean apropiadas y saludables para asegurar el completo bienestar de los empleados. Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el 2020, (1) las condiciones laborales influyen notablemente en la eficiencia de los trabajadores y en el logro de los objetivos empresariales. Estas condiciones pueden diferir dependiendo del sector y los recursos de la empresa, pero las pequeñas empresas exitosas reconocen y comprenden las circunstancias en las que sus empleados operan, considerando tanto los aspectos físicos como sociales del entorno laboral (2).

Por otro lado, en lo que concierne a la calidad de vida, se describe como el bienestar general y la satisfacción que experimenta una persona en diversos aspectos de su vida, como la salud física y mental, las interacciones sociales, el entorno laboral, el ocio y el desarrollo personal.

Implica sentirse satisfecho con la vida que se lleva y tener la capacidad de enfrentar los desafíos cotidianos de manera positiva (3).

Las características laborales en los hospitales, como las extensas horas de trabajo, el estrés, la exposición a situaciones emocionalmente exigentes y los riesgos biológicos, pueden tener una consecuencia considerable en la calidad de vida de los trabajadores (4).

A nivel global, la Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere solo un pequeño porcentaje de trabajadores en países en desarrollo, entre el 5 y el 10%, y un porcentaje algo mayor en países industrializados, entre el 20 y el 50%, tienen acceso a servicios de salud ocupacional adecuados, con pocas excepciones(5). Esto quiere decir que gran parte de la población que labora carece de un estilo de vida adecuado, puesto que en sus trabajos no se halla gran importancia del bienestar del colaborador.

En Latinoamérica, el estrés laboral ha tomado gran protagonismo, pues un estudio realizado por Marsh McLennan. En su informe Health on Demand en el 2023, revelan que cerca de la mitad de los trabajadores 48%, presenta estrés en su día a día de su vida laboral. Además, se identificaron tres factores que contribuyen al agotamiento en el trabajo: exigencias laborales (54%), falta de liderazgo efectivo (39%) y un ambiente laboral tóxico (37%) (6). Esto resulta inquietante observar el impacto del estrés laboral en una considerable cantidad de trabajadores latinos.

En el Perú, un estudio realizado por Bumeran en el 2023, la cual es una plataforma que brinda oportunidades de empleo, y adquisición de talentos, revela que el síndrome de burnout fue experimentado por el 78% de los peruanos, lo que marcó un aumento de 12 puntos porcentuales con respecto al año anterior (66%). Sin embargo, esta cifra aún no alcanza el nivel registrado en el 2020 en plena pandemia, cuando el 89% reportó haber experimentado burnout (7).

Dentro del Hospital Regional de Moquegua, los trabajadores enfrentaron múltiples condiciones de riesgo en el último año, tales como, largas jornadas laborales, exposición a riesgos biológicos y falta de estabilidad laboral. Además, se observó un uso inadecuado de equipos de protección, así como una insuficiente cantidad de días de descanso semanal para el personal asistencial.

Es por ello que, se cree que el bienestar físico y mental de estos profesionales, junto con su satisfacción en el trabajo, son aspectos fundamentales que necesitan ser examinados y abordados para mejorar tanto el entorno laboral como la atención prestada a los pacientes. Por ende, en el presente trabajo, se exploró cómo las condiciones laborales se vinculan con la

calidad de vida de los empleados y lo importante que es abordar esta problemática para promover un ambiente laboral saludable y una atención médica de alta calidad en la institución.

A nivel académico, esta investigación promovió el interés del investigador y sirvió como antecedente para futuros estudios en el área. Además, proporcionó una mayor relevancia humana al estimular el pensamiento crítico y creativo en el alumnado especializado en el tema. Esto ayudó a formar profesionales proactivos con iniciativa en su campo laboral.

A nivel económico, los resultados proveyeron a que los líderes de las instituciones de este rubro comprendieran la situación que experimentaban sus colaboradores. De esta manera, pudieron implementar estrategias de solución eficaces y trabajar con eficiencia para el bienestar de cada institución, ahorrando tiempo en contratar especialistas para intervenir en el diagnóstico y en la contratación de personal especializado en la salud ocupacional.

A nivel social, esta investigación buscó elevar las condiciones laborales del personal sanitario, lo cual tuvo un efecto positivo en su bienestar. Esto, a su vez, se reflejó en una atención de calidad para los pacientes y la comunidad en general, promoviendo así una valoración más amplia del aspecto humano en el ámbito laboral y de atención médica.

A nivel ético, de los resultados nació una intervención que proporcionó bienestar e integridad a los profesionales de la salud, reconociendo su derecho a condiciones laborales adecuadas. Al mejorar estas condiciones, se promovió el respeto a los derechos humanos fundamentales, como el derecho a un trabajo seguro y saludable. Además, al proporcionar un entorno laboral más ético y justo, se contribuyó a fortalecer la integridad y la responsabilidad social de la institución hospitalaria (8).

## **HIPÓTESIS**

**DADO QUE** el personal enfrenta diversas deficiencias físicas y ambientales en su entorno laboral, lo que podía fomentar la incorporación de comportamientos y formas de vida poco saludables.

**ES PROBABLE QUE** exista una relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida en los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua en 2024.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida en trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024

### **Objetivos Específicos**

- Precisar las condiciones de trabajo de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024.
- Identificar el nivel de calidad de vida de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024.
- Determinar la relación entre las condiciones de trabajo con la dimensión de apoyo directivo en trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024.
- Determinar la relación entre condiciones de trabajo con la dimensión de carga de trabajo en trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024.
- Determinar la relación entre las condiciones de trabajo con la dimensión de motivación intrínseca en trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024.

## **CAPÍTULO I.**

### **1. MARCO TEÓRICO**

#### **1.1. Condiciones de trabajo**

Incluye los elementos laborales que podrían tener impactos adversos en la salud de los empleados, abarcando aspectos ambientales, tecnológicos y organizativos del trabajo (9).

Para analizar las condiciones laborales y el bienestar, es necesario llevar a cabo evaluaciones psicofísicas que, al establecer un perfil para cada posición, permitan ajustar las tareas a las capacidades humanas. Estas evaluaciones deben ejecutarse por equipos multidisciplinarios de salud ocupacional, involucrando de manera activa a los trabajadores., mediante un enfoque sistemático que examine todos los aspectos que afectan la configuración de los entornos laborales (10).

El rendimiento laboral se verá influenciado por una variedad de factores que pueden tener un impacto positivo o negativo en el comportamiento de los trabajadores dentro de su lugar de trabajo (11).

Factores externos: Las condiciones que influyen en el ambiente y las circunstancias del entorno laboral abarcan aspectos como las condiciones ambientales o arquitectónicas (como el diseño de espacios físicos y la calidad de la infraestructura, como iluminación y limpieza), las características de las tareas, los equipos utilizados, las recompensas, los horarios de trabajo, el reconocimiento, los períodos de descanso, las relaciones con los compañeros de trabajo y los estímulos (11).

Factores internos: Factores vinculados a los trabajadores que interactúan con el sistema, que abarcan habilidades, destrezas, aptitudes, experiencias, formación inicial, variables individuales, motivaciones, estado emocional y actividades influenciadas por el entorno familiar (11).

La teoría de Karasek-Theorell, también conocida como el Modelo de Demanda-Control, plantea que las condiciones laborales pueden analizarse considerando dos aspectos principales: la exigencia del trabajo y el grado de control que tiene el trabajador sobre sus tareas. La exigencia del trabajo se refiere al nivel de carga mental y física que implica la tarea, mientras que el control sobre el trabajo se refiere a la autonomía y capacidad

de decisión del trabajador en su ejecución (12). Según esta teoría, los trabajos con altas exigencias y bajo control tienden a generar más estrés y problemas de salud, mientras que aquellos con altas exigencias, pero también alto control suele ser más satisfactorios y menos estresantes.

Asimismo, se plantea 5 dimensiones las cuales son: Decisión, Demanda psicológicas, inseguridad en el trabajo, apoyo social y exigencia física.

**Decisión:** Conciernen al de elegir entre diferentes opciones o alternativas disponibles para tomar una acción específica o resolver un problema. Implica analizar datos, explorar diversas alternativas y elegir la opción más idónea o favorable en base a ciertos criterios, metas o valores. Este factor determina el grado de independencia del empleado al tomar decisiones, así como la probabilidad de elegir cómo llevar a cabo sus tareas (13).

**Demandas psicológicas:** Estas conciernen a los requisitos mentales, emocionales y cognitivos vinculados a una labor o tarea laboral. Estos requisitos comprenden aspectos como la concentración, la capacidad de tomar decisiones, resolver problemas, manejar el estrés, prestar atención a los detalles y gestionar varias tareas al mismo tiempo. La intensidad de las demandas psicológicas puede variar según el tipo de trabajo, el grado de responsabilidad y la dificultad de las actividades (14). Si estas demandas no se gestionan adecuadamente, pueden ocasionar estrés, fatiga y problemas de salud mental en los trabajadores

**Inseguridad en el trabajo:** Esta inquietud se puede entender como la ansiedad que surge al contemplar la eventualidad de perder un empleo específico en el futuro (15). Esta preocupación puede estar influenciada por factores como la estabilidad laboral, las perspectivas de crecimiento profesional y las condiciones económicas del mercado laboral. Por tanto, estar desempleado no solo significa perder ingresos económicos, sino también enfrentar repercusiones adversas para el bienestar psicológico y social.

**Apoyo social:** Este abarca las relaciones y recursos disponibles para una persona durante momentos estresantes, como el respaldo emocional, la asistencia práctica, el consejo y la compañía proporcionados por amigos, familiares, compañeros de trabajo u otros grupos sociales. Este respaldo puede mejorar el bienestar emocional, disminuir el estrés y fortalecer la capacidad de afrontamiento en tiempos difíciles (16). Es decir, este hace

referencia a las necesidades psicológicas que pueden ser cumplidas a través de las relaciones interpersonales con otras personas.

Exigencia física: Dentro del trabajo es el entorno laboral que abarca el nivel de esfuerzo físico necesario para ejecutar las actividades laborales, que pueden implicar acciones como el manejo de cargas pesadas, la ejecución de movimientos repetitivos, permanecer de pie por períodos prolongados o trabajar en ambientes adversos que demanden un esfuerzo físico significativo (17). En entornos de oficina, pasar largas horas sentado frente a una computadora puede generar tensiones musculares y malestar físico. Por lo tanto, es crucial entender y manejar las demandas físicas en el entorno laboral para fomentar el bienestar y la salud de los trabajadores en diversos entornos laborales.

Según Sorensen et al. (18) dentro de las acciones destinadas a mejorar el entorno laboral, se destacan tres etapas:

Fase 1 (Planificación): Engloba el estudio educativo, la adaptación y la aceptación educativa (habilidad para abordar diversos aspectos relacionados con el trabajo).

Fase 2 (Implementación): Abarca la valoración, la preparación de estrategias, la constante adaptación en la aplicación de estrategias, y la implicación tanto del personal como de los líderes de la institución.

Fase 3 (Síntesis): Incluye la institucionalización, que abarca los procedimientos de validación, la sostenibilidad, que implica la promoción de valores ambientales, sociales y económicos, y su difusión.

## **1.2. Calidad de vida**

La calidad de vida abarca el rango de satisfacción y bienestar global que una persona experimenta en diferentes aspectos de su vida, como el bienestar físico y mental, las interacciones sociales, el ambiente laboral, el tiempo de ocio y la disponibilidad de recursos y servicios esenciales (19).

En el contexto laboral, esta calidad se describe como un procedimiento en el cual los empleados y las partes interesadas trabajan juntos para mejorar tanto la satisfacción del personal como la eficiencia operativa (20). Específicamente, esto implica cómo una institución puede respaldar el bienestar completo de un trabajador, en lugar de centrarse

únicamente en las funciones laborales particulares.

La calidad de vida laboral abarca múltiples dimensiones, ya que refleja la experiencia emocional del empleado en diversos aspectos de su entorno laboral. Para comprender mejor esta complejidad, es fundamental explorar los factores que impactan en este indicador organizacional (21).

Factores individuales: Engloba el equilibrio entre trabajo y vida personal, el crecimiento profesional, el ambiente laboral cómodo, el bienestar de los trabajadores y su motivación.

Factores del medio ambiente de trabajo: Conciernen a los peligros, las relaciones interpersonales, las características asociadas al entorno de trabajo.

El modelo de Karasek sirvió como fundamento para Salvador García al idear el instrumento CVP-35, el cual fue validado por Carmen Cabezas (1998). Esta herramienta se considera válida, confiable y bien aceptada por los profesionales que la completan. Además, ha arrojado resultados significativos en múltiples dimensiones y ha sido empleado en distintos estudios en una variedad de contextos y situaciones (22). Dentro de las dimensiones que planteo Cabezas se hallan: Apoyo directivo, carga horaria y motivación intrínseca.

Apoyo directivo: El apoyo directivo comprende el respaldo y la guía brindados por líderes y directivos a los empleados dentro de una organización. Esto implica establecer y comunicar metas y expectativas, proporcionar los recursos necesarios, reconocer el desempeño, resolver conflictos y fomentar un entorno laboral colaborativo y positivo (23). Este respaldo es esencial para el bienestar y el éxito de los empleados, ya que influye en su motivación, satisfacción laboral y capacidad para cumplir eficientemente con sus obligaciones laborales.

Carga horaria: Esta concierne al total de horas que una persona dedica a una actividad específica dentro de un periodo determinado, ya sea trabajo, estudio u otras responsabilidades. En el ámbito laboral, se refiere a las horas que un empleado pasa desempeñando sus tareas durante un día, una semana o un mes, y puede estar sujeta a variaciones según el tipo de trabajo, las normativas laborales y las políticas de la empresa (24).

Dentro de esta dimensión se hallan 2 tipos:

**Jornada Ordinaria:** Se describe como un horario laboral regular que comprende ocho horas seguidas cada día, de lunes a viernes, en cinco días, totalizando cuarenta horas semanales. Este período incluye pausas para el almuerzo, que pueden variar de treinta minutos a dos horas, y no se consideran como parte del tiempo de trabajo (25).

**Jornada Especial:** Se trata de un horario de trabajo adaptado a las necesidades específicas de la institución o sus empleados, que no puede seguir el horario estándar y requiere de turnos especiales o jornadas alternativas. Estos horarios se determinan individualmente, siguiendo los principios de continuidad, equidad y mejora del servicio, conforme a las regulaciones del Ministerio del Trabajo. Asimismo, aquellos trabajadores expuestos a riesgos, ambientes poco saludables o turnos nocturnos tienen derecho a jornadas reducidas, con una compensación igual o superior a la de los demás empleados (25).

**Motivación intrínseca:** Se define como el impulso interno o la inclinación que lleva a una persona a involucrarse en una actividad o tarea motivada por el placer, interés o satisfacción que encuentra en realizarla (26). En decir, surge del disfrute inherente que la actividad misma ofrece, prescindiendo de recompensas externas o estímulos adicionales.

La motivación intrínseca en el trabajo se deriva de los aspectos inherentes a la tarea en sí, como su nivel de dificultad, el desafío que representa o el interés que suscita, lo que impulsa al individuo a comprometerse con ella y alcanzar resultados satisfactorios. Se trata de una inclinación innata a comprometer los propios intereses y desarrollar las capacidades personales para enfrentar y superar desafíos (27).

Otra teoría relacionada a la calidad de vida se encuentra el modelo de las necesidades básicas, inspirada en las ideas de Maslow, plantea que la calidad de vida se deriva de la satisfacción de requisitos esenciales para el desarrollo humano, tales como alimentación adecuada, seguridad, afecto y la búsqueda de metas personales (28).

Es decir, según las necesidades básicas de Maslow (1943) propone que las personas están impulsadas por una serie de necesidades organizadas en una jerarquía. En la base de esta jerarquía se encuentran las necesidades fisiológicas, como la alimentación y el

refugio, seguidas de las necesidades de seguridad, afecto y pertenencia, y reconocimiento. En la cúspide se hallan las necesidades de autorrealización, que abarcan el desarrollo personal y la realización del potencial individual. Según esta teoría, las personas tienden a satisfacer primero las necesidades más básicas antes de buscar la realización de necesidades más elevadas (29). Esta teoría ha tenido una amplia aplicación en áreas como la psicología, la educación y la administración de empresas, donde se utiliza para comprender el comportamiento humano y promover el desarrollo personal y profesional de las personas Antecedentes investigativos.

### **1.2.1 Internacionales**

En Colombia, Andrea et al (30), tuvieron como objetivo medir la calidad de vida laboral para satisfacer las necesidades de seguridad, felicidad, bienestar y crecimiento personal y profesional del empleado. Se usó de método un enfoque cuantitativo transversal con una muestra de 122 trabajadores que laboran en un vehículo, arrojando resultados de 66% un alto nivel de satisfacción en el apoyo institucional y la seguridad laboral, un nivel medio de 36% en la integración al trabajo y el desarrollo personal, y un nivel bajo de 20% en la satisfacción en el trabajo y el bienestar. En conclusión, la calidad de vida laboral se vio influenciada por factores como el número de horas trabajadas, la antigüedad en el puesto, la educación, la jornada laboral y el cargo, aunque no afectó el apoyo institucional ni la gestión del tiempo libre.

En Reino Unido, Jermaine et al. (31), realizaron un estudio con el fin de informar como los cambios laborales han influido en el bienestar de los colaboradores dedicado al trabajo social, la cual se usó un enfoque cuantitativo transversal donde se aplicó una escala de bienestar mental a todos los trabajadores temporales entre mayo del 2020 y julio del 2021, los cuales arrojaron de resultados que ambas variables fueron notablemente más desfavorables en julio de 2021 (fase 3 [n=1606]) en comparación con las dos fases anteriores (n=2523 y n=2424, respectivamente). Esto sugiere un deterioro tanto en las condiciones laborales como en el bienestar dentro del personal de atención social y trabajo social durante la pandemia. Se concluye que es crucial que tantos individuos, instituciones gubernamentales implementen medidas para respaldar a estos trabajadores esenciales tanto durante como después de la pandemia.

En España, Anna (32), buscó determinar el nivel de calidad de vida y el consumo excesivo de alcohol y drogas entre los trabajadores temporales de las estaciones de

esquí, junto con las interacciones sociales hedonistas y los estilos de vida que estos empleados adoptan. Se dio uso de un enfoque cuantitativo donde se tuvo de muestra a 86 personas quienes fueron encuestadas sobre consumo, aspectos sociales y aspectos laborales. Los datos obtenidos, revelaron que se encontró que el 65% de los participantes admitieron el consumo de alguna sustancia ilegal, con un 64% consumiendo cannabis de manera regular y un 36% usando otras sustancias ilícitas aparte del cannabis de forma habitual. En conclusión, se observó un mayor consumo de alcohol entre los trabajadores durante la temporada en comparación con aquellos que solo trabajaban los fines de semana y días festivos. Este consumo fue más común entre los hombres, aquellos con un nivel educativo más bajo y los que compartían vivienda, lo que sugiere una calidad de vida promedio, dado que se encontró una frecuencia de consumo significativa.

En EE. UU, Young et al. (33), tuvieron como finalidad cuantificar las tasas de angustia psicología entre los trabajadores y la calidad de vida de los trabajadores de hospital en pandemia, su método fue cuantitativo donde se aplicó un cuestionario a voluntarios seleccionados los cuales fueron 1685 participantes. Los resultados arrojaron que el 31% de los participantes manifestaron ansiedad leve, mientras que el 33% experimentaron ansiedad clínicamente significativa. Por otro lado, el 29% (393 de 1,341) reportaron síntomas depresivos leves, y el 17% presentaron síntomas depresivos de moderados a graves. Además, el 5% presentan ideación suicida, y el 14% obtuvieron resultados positivos en la prueba de trastorno de estrés postraumático. En conclusión, la calidad de vida de los participantes no es agradable, ya que gran parte de la población estudiada presenta deficiencias en su salud mental.

### **1.2.2 Nacionales**

En el Callao, Amez et al (34), tuvo como finalidad evaluar la asociación entre el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral en colaboradores de un hospital de nivel II-2. Su metodología fue descriptiva correlacional y de corte transversal donde se usó a 45 personas de edades entre 31 y 40 años, las cuales fueron encuestados, donde se arrojaron resultados que Se ha observado que no hay correlación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, ni entre las seis dimensiones que componen la calidad de vida laboral. No obstante, se halló una asociación entre el nivel de remuneración y el compromiso organizacional. Se concluye que la hipótesis nula es aceptada en esta investigación.

En Lima, Marx (35), tuvo como finalidad analizar la conexión entre las condiciones laborales y la calidad de vida laboral en empleados de un hospital, su método fue de enfoque cuantitativo, básico correlacional no experimental, lo cual se usó una muestra de 134 participantes encuestados, arrojando resultados de que hay un 5% de significancia, un 86,6% revela condición de trabajo normal y en calidad de vida un 74,6% indicando un nivel regular, en base a la relación con significancia directa se halló ( $p < 0.001$ ,  $Rho = 0.405$ ) entre las condiciones de trabajo y la Calidad de vida laboral. Por lo que se concluye que si hay relación entre las variables estudiadas.

En Lima, Elena et al, (36), tuvo como finalidad determinar las condiciones laborales, el bienestar y la calidad de vida de los conductores de una empresa, la cual se usó un análisis de revisión de los años 2018-2020, se seleccionó a 29 estudios, arrojando como resultados que la situación vivida por estos empleados genera conciencia y establece una oportunidad para introducir políticas de salud destinadas a su bienestar, ya que muchos de estos no poseen un estilo de vida adecuado. Además, representa una ocasión para generar conocimiento sobre la importancia de investigar a este sector de la población. Por lo que se concluye que los conductores experimentan una calidad de vida y condiciones laborales precarias, afectándolos en varios aspectos, pues condiciones de trabajo adversas comprometen su salud y la mayoría carece de hábitos saludables vinculados directamente con su empleo.

En Lima Metropolitana, Claudia et al. (37), buscaron explorar la conexión entre la calidad de vida laboral (CVL) y el síndrome de burnout (SBO) en empleados del ámbito minorista. Su método fue descriptivo correlacional donde participaron 129 personas encuestadas donde se arrojaron resultados de que hay una conexión negativa y significativa de  $-0,01$  entre la calidad de vida laboral y el síndrome de burnout. Por lo que se concluye que la variable independiente junto con las dimensiones del síndrome de burnout, encontramos una relación inversa y significativa con el desarrollo personal, mientras que se observa una correlación significativa con el agotamiento emocional y la despersonalización.

### **1.2.3 Locales**

En Moquegua, Melisa y Ximena (38), tuvieron como finalidad establecer la correlación entre las condiciones laborales y la rotación de empleados en una empresa dedicada a la alimentación y gestión de infraestructura. Se usó de método investigación de tipo

aplicada no experimental, de nivel correlacional donde se tuvo una muestra de 87 colaboradores quienes fueron encuestados, arrojando datos de que hay una correlación significativamente fuerte, con un coeficiente de Pearson de 0.695, entre las variables. Además, se encontró un valor de significancia bilateral de 0.00, por debajo del umbral de 0.05, lo que llevó a concluir que se rechaza de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

En Moquegua Ayerim (39), tuvo como finalidad evaluar la medida en que la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida de individuos con discapacidad del Centro Poblado Chen-Chen. Su método fue de tipo básica, descriptiva correlacional, donde se usó a 99 participantes quienes fueron encuestados brindando resultados de que hay una correlación positiva alta, de una correlación rho de Spearman de 0,832 con un valor de  $p = 0,000$ , indicando una relación directa. Se concluye, que se confirma que la satisfacción en el trabajo se relaciona con la calidad de vida de la muestra y que esta conexión entre ambas variables sugiere que la satisfacción laboral impacta en el bienestar personal.

## **CAPÍTULO II.**

### **2. METODOLOGÍA**

#### **2.1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación**

##### **2.1.1 Técnicas**

En este estudio, se optó por utilizar como técnicas, las encuestas como método de recolección de datos, siguiendo la definición proporcionada por Hernández y Fernández, que describe la encuesta como un método destinado a recopilar y analizar información proveniente del grupo evaluado (40). De acuerdo con esta metodología, se administraron dos cuestionarios a la muestra seleccionada con el fin de identificar los indicadores medibles deseados que responderán a los objetivos planteados

##### **2.1.2 Instrumentos**

Para la primera variable de Condiciones de trabajo, se evaluó a través del cuestionario de “Condiciones de Trabajo del autor Karasek-Theorell” en su versión original denominada “The Job Content Questionnaire (JCQ)”, basado en el modelo de demanda-control-apoyo social en el ámbito laboral. La cuál se encuentra validada por Chumpitaz y Mozo (2020) común alfa de Cronbach de 0,963. Posee 27 ítems y está dividida por 5 dimensiones las cuales son: Decisión, demandas psicológicas, inseguridad en el trabajo, apoyo social y exigencia física. Es de escala Likert de 1 al 3 (13).

Para la segunda variable de Calidad de vida, se evaluó a través del cuestionario de “Escala de Calidad de Vida Laboral (CVP-35) de la Autora de Cabeza (1998), validada actualmente por Centi (2020) con un alfa de Cronbach de 0,953 y está constituida por 30 ítems y 3 dimensiones las cuales son: Apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. Es de escala Likert del 1 al 3 (41).

#### **2.2. Campo de verificación**

##### **2.2.1 Ubicación espacial**

El Hospital Regional de Moquegua está ubicado en la ciudad de Moquegua, que fue fundada como Santa Catalina de Guadalcázar del Valle de Moquegua el 25 de noviembre de 1541. Moquegua es una ciudad peruana que sirve como capital del

distrito homónimo, de la provincia de Mariscal Nieto y de la región Moquegua. Se encuentra en el sureste del país, a 1, 410 metros sobre el nivel del mar, en la vertiente occidental de la cordillera de los Andes, en el valle costero del río Moquegua. La población estimada para el año 2017 era de 96,456 habitantes. Este hospital es parte del Gobierno Regional de Moquegua y pertenece a la categoría II.

**Tabla 1**  
*Datos del Hospital Regional Moquegua*

N.º	Provincia	Distrito	Código RENAE S	Establecimiento de Salud	Capacidad Resolutiva
1	Mariscal Nieto	Moquegua	7732	Hospital Regional Moquegua	59,7

Cuenta con especialidades:

- **Departamento de Medicina:** Medicina interna, Gastroenterología, Cardiología, Neurología, Neumología, Nefrología, Oncología, Endocrinología, Anestesiología, Medicina en enfermedades infecciosas y tropicales, Cirugía especialidades.
- **Medicina especializada:** Tecnólogo medico en Terapia física y rehabilitación.
- **Departamento de Enfermería:** Consultorio externo, Cuidados críticos, Emergencia, Neonatología, hospitalización pediatría, centro quirúrgico, hospitalización ginecología.
- **Servicio de farmacia:** Se verifica un flujo promedio de 90 pacientes por día como muestra este cuadro estadístico. Observándose mayor atención en adulto seguida de adultos mayores.

### 2.2.2 Ubicación temporal

El trabajo se aplicó entre los meses Marzo - Mayo del 2024, debido a post coyuntura de la COVID-19.

### 2.2.3 Unidades de estudio Población

Según Hernández y Mendoza, la población se define como un conjunto de individuos o entidades con características similares (40). Para el presente estudio, se considera una población de 101 trabajadores del hospital Regional de Moquegua, a quienes se les otorgará consentimiento informado y que no presentaban impedimentos físicos o mentales para participar en el estudio. Cabe resaltar que, se contó con un permiso limitado que involucraba el acceso a solo ciertas áreas y/o servicios del hospital por temas de disponibilidad y políticas. Considerando lo anterior, de todos los profesionales dentro del hospital, no todos cumplieron con los criterios de inclusión, los cuales fueron:

#### **Criterios de inclusión**

- Profesionales de salud que trabajan en el Hospital Regional de Moquegua.
- Profesionales que cumplan con el criterio de disponibilidad mencionado por parte del hospital.
- Cumplir un tiempo laboral mensual de 25 turnos.
- Personal que acepte y firme el consentimiento informado para la aplicación del estudio.
- Personal asistencial.
- Personal que trabaje como jefe de servicio.

#### **Criterios de exclusión**

- Personal que no se encuentre dentro de las áreas o servicios permitidos por parte del hospital.
- Personal sanitario que esté en licencia médica o de vacaciones.
- Personal de salud que se niegue ser encuestado.
- Personal que no desea contribuir para la investigación.
- Personal itinerante, que va de un lugar a otro.
- Trabajadores de EsSalud.

#### **Muestreo**

En base al muestreo, fue el de tipo probabilístico simple, lo cual es un método en el que se selecciona la muestra a través de una fórmula estadística que permite que cada elemento de la población tenga la misma probabilidad de ser elegido (42). En este caso, se logró recolectar datos de solo 80 participantes.

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

N = Población de estudio (101) n = Tamaño de la muestra final

p = Probabilidad de que ocurra el suceso a favor = 0.5

q = Probabilidad de que ocurra el suceso en contra = 0.5 Z = Nivel de confianza 95% = 1.96

e = Error de precisión de la prueba = 0.05

$$n = \frac{101 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(101 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 80$$

### **Muestra**

La muestra se encuentra conformada por 80 trabajadores del área de Nosocomio del Hospital Regional de Moquegua que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

### **Unidad de análisis**

Se incluye al trabajador del área de Nosocomio del Hospital Regional de Moquegua.

## **2.3. Estrategia de recolección de datos**

Con el fin de recopilar los datos necesarios, primero, se presentó el proyecto al comité científico de la universidad para su aprobación. Una vez que este fuese aprobado, se coordinaron los trámites pertinentes y se elevó una solicitud formal por escrito al directivo a cargo de la institución, con el objetivo de obtener su autorización para proceder con la investigación. Luego, se solicitó la autorización correspondiente y el consentimiento informado para la participación de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua. Se informó a los participantes sobre el propósito de este proceso de investigación, el cual se llevaría a cabo mediante la aplicación de los cuestionarios. En este estudio, se empleó inicialmente el programa Excel para ingresar los datos recopilados de los cuestionarios, los cuales luego fueron transferidos al software estadístico SPSS 27. Para analizar la correlación entre las variables estudiadas,

se comenzó con la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, considerando que la población superaba los 50 individuos, lo que determinó la adecuación del estadístico de correlación a emplear. En cuanto al análisis estadístico, se siguieron las pautas establecidas por la sociedad científica, que requiere un nivel de significancia inferior a 0.05 para considerar la correlación estadísticamente significativa. Los resultados se presentaron en tablas siguiendo el formato Vancouver, y se complementó el análisis con la discusión de los hallazgos, seguida de las conclusiones y recomendaciones basadas en los resultados obtenidos.



### CAPÍTULO III.

## 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 3.1 Resultados

#### 3.1.1 Resultados descriptivos

**Tabla 2**

*Características generales de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*

CARACTERÍSTICAS GENERALES		Frecuencia	Porcentaje
Edad	Menos de 30 años	16	20,0
	30 a 39 años	26	32,5
	40 a 49 años	22	27,5
	50 a 59 años	9	11,3
	60 años y más	7	8,8
Sexo	Masculino	18	22,5
	Femenino	62	77,5
Grado de instrucción	Superior Universitario	61	76,3
	Superior no universitario	19	23,8
Profesión	Tec. enfermero	7	8,8
	Enfermero	40	50,0
	Médico	23	28,7
	Psicólogo	4	5,0
	Tecnólogo médico	2	2,5
	Técnico de laboratorio	1	1,3
	Biólogo	1	1,3
	Fisioterapeuta	1	1,3
	Estudiante de Medicina	1	1,3
Especialidad	Medicina General	33	41,3
	Radiología	5	6,3
	Emergencias y Cuidados Críticos/Intensivos	18	22,5
	Neurología	6	7,5
	Especialidades Médicas	12	15,0

<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
	Psicología	2	2,5
	Administración en Salud y Educación	4	5,0
	Consultoría y Consultoría Externa	26	32,5
	Medicina General y Especialidades Médicas	21	26,3
	UCI y Cuidados Intensivos	16	20,0
Área	Pediatría	6	7,5
	Diagnóstico por Imágenes y Radiología	5	6,3
	Psicología	2	2,5
	Laboratorio	2	2,5
	Administración y Unidad de Seguros	2	2,5
<b>TOTAL</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

\* Instrumento de condiciones de trabajo

En la tabla 2, se observa que la mayoría de colaboradores se encuentra entre las edades de 30 a 39 años, representado por un 32.5%, Asimismo, el 77,5% son de sexo femenino y el 22,5% pertenecen al sexo masculino. Además, la mitad de la muestra de profesionales lo conforman los enfermeros, siendo Medicina general la especialidad que más predomina con un 41,3%. No obstante, el área que alberga a más trabajadores es el área de consultoría y consultoría externa con un 32.5%.

**Tabla 3**

*Tiempo trabajando para el puesto de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*

<b>Tiempo trabajando para el puesto</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Menos de 1 año	19	23,8
1 año a 3 años	26	32,5
4 años a 6 años	14	17,5
7 años a 10 años	11	13,8
11 años a más	10	12,5
Total	80	100,0

\* Instrumento de condiciones de trabajo

En la tabla 3, se evidencia que 1 a 3 años es el tiempo que llevan laborando en su puesto la mayoría de colaboradores, representado con 32,5%. Seguido, de un 23,8% que lleva laborando menos de 1 año. No obstante, son solo el 12,5% aquellos profesionales colaboradores que llevan trabajando 11 años a más.

**Tabla 4**

*Horas de trabajo por semana que realizan los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*

<b>Horas de trabajo por semana</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Menos de 35 horas	12	15,0
36 a 40 horas	38	47,5
41 a 50 horas	26	32,5
Más de 50 horas	4	5,0
Total	80	100,0

\* Instrumento de condiciones de trabajo

En la tabla 4, se aprecia el 47,5% de los profesionales de salud cumplen un horario laboral de 36 a 40 horas a la semana. Seguido, por un 32,5% que semanalmente realizan entre 41 a 50 horas. Por otro lado, el 15% trabaja menos de 35 horas a la semana y solo un 5% labora más de 50 horas.

**Tabla 5**

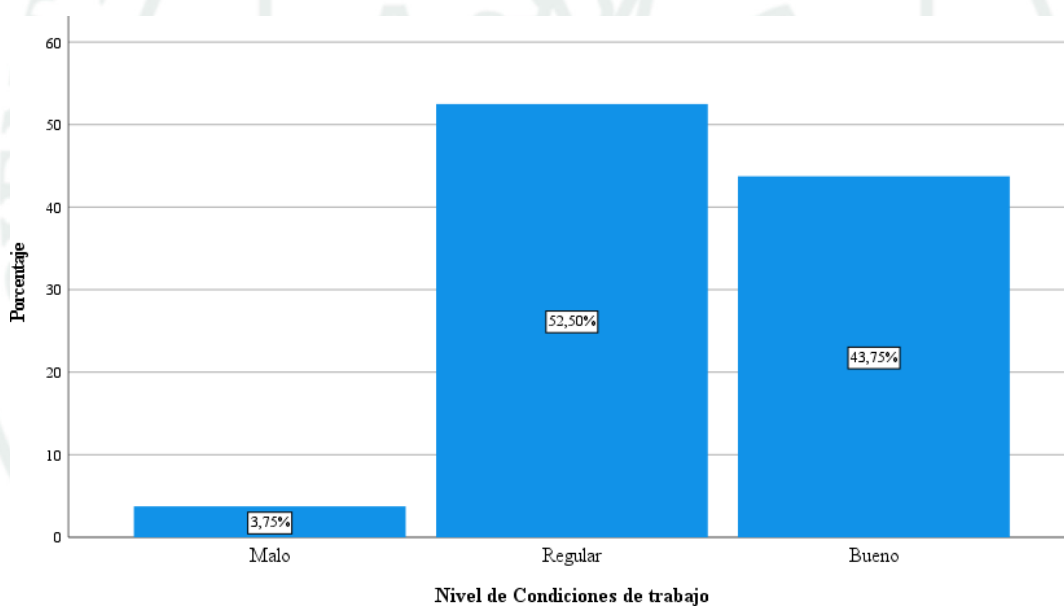
*Nivel de las Condiciones de trabajo en el Hospital Regional de Moquegua*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	3	3,8
Regular	42	52,5
Bueno	35	43,8
Total	80	100,0

\* Instrumento de condiciones de trabajo

**Figura 1**

*Nivel de las Condiciones de trabajo en el Hospital Regional de Moquegua*



\* Instrumento de condiciones de trabajo

En la tabla 5 y figura 1, se observa que la mayoría de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua considera que las condiciones de trabajo son regulares, representando el 52,5% de la muestra. Un 43,8% de los trabajadores califica las condiciones de trabajo como buenas, mientras que solo un 3,8% percibe las condiciones de trabajo como malas. Esta distribución indica que, aunque una porción significativa de empleados tiene una percepción positiva de sus condiciones laborales, aún hay un número considerable que percibe la necesidad de mejoras.

**Tabla 6**

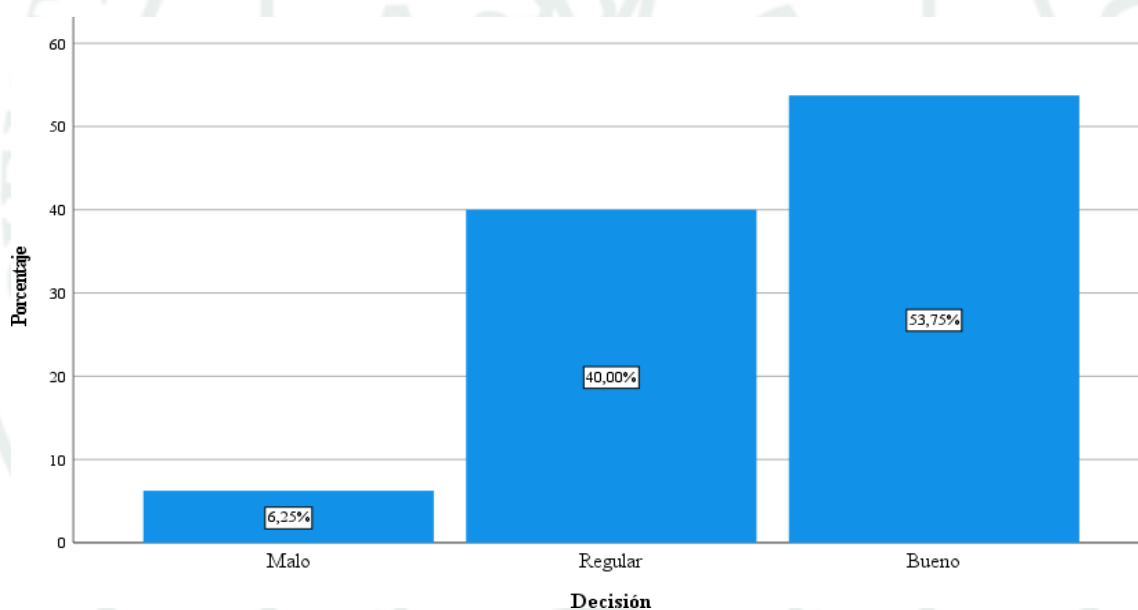
*Nivel de Decisión de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	5	6,3
Regular	32	40,0
Bueno	43	53,8
Total	80	100,0

\* Instrumento de condiciones de trabajo

**Figura 2**

*Nivel de Decisión de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*



\* Instrumento de condiciones de trabajo

En la tabla 6 y figura 2, se observa que la mayoría de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua considera que su decisión de permanecer en el empleo es buena, representando el 53,8% de la muestra. Un 40% de los trabajadores califica su decisión como regular, mientras que solo un 6,3% percibe su decisión como mala. Esta distribución sugiere que una gran mayoría de los empleados está satisfecha con su permanencia en el hospital, aunque hay un grupo significativo que podría estar considerando cambios o mejoras en su situación laboral.

**Tabla 7**

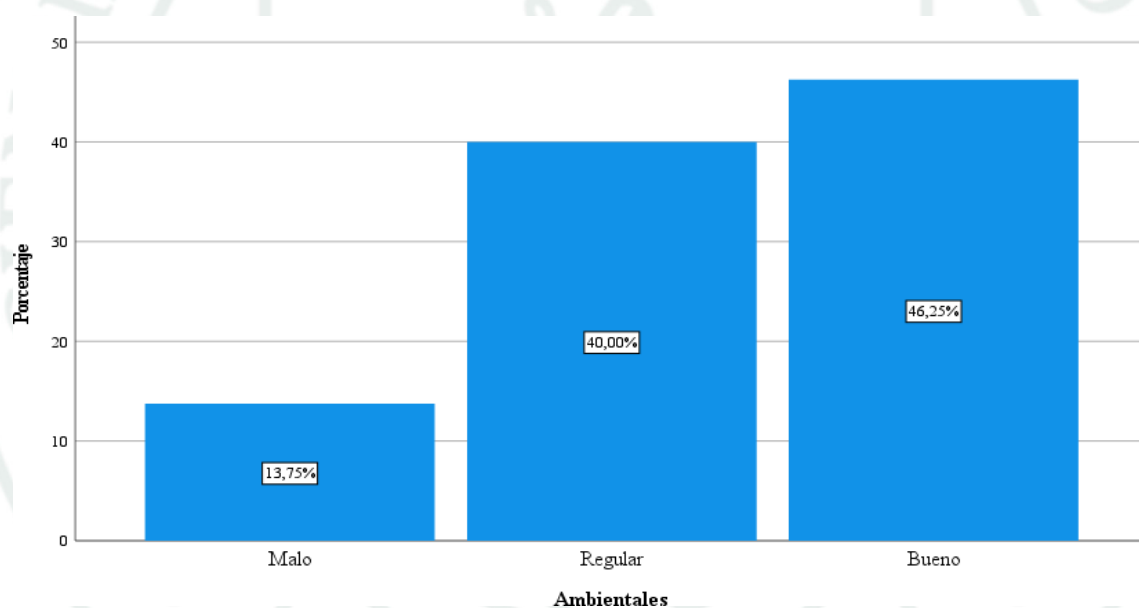
*Nivel de percepciones Ambientales de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	11	13,8
Regular	32	40,0
Bueno	37	46,3
Total	80	100,0

\* Instrumento de condiciones de trabajo

**Figura 3**

*Nivel de percepciones Ambientales de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*



\* Instrumento de condiciones de trabajo

En la tabla 7 y figura 3, se observa que la mayoría de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua considera que las condiciones ambientales en su lugar de trabajo son buenas, representando el 46,3% de la muestra. Un 40% de los trabajadores califica las condiciones ambientales como regulares, mientras que un 13,8% las percibe como malas. Esta distribución indica que, aunque una mayoría de empleados tiene una percepción positiva de las condiciones ambientales, existe una proporción significativa que considera que hay áreas que requieren mejoras.

**Tabla 8**

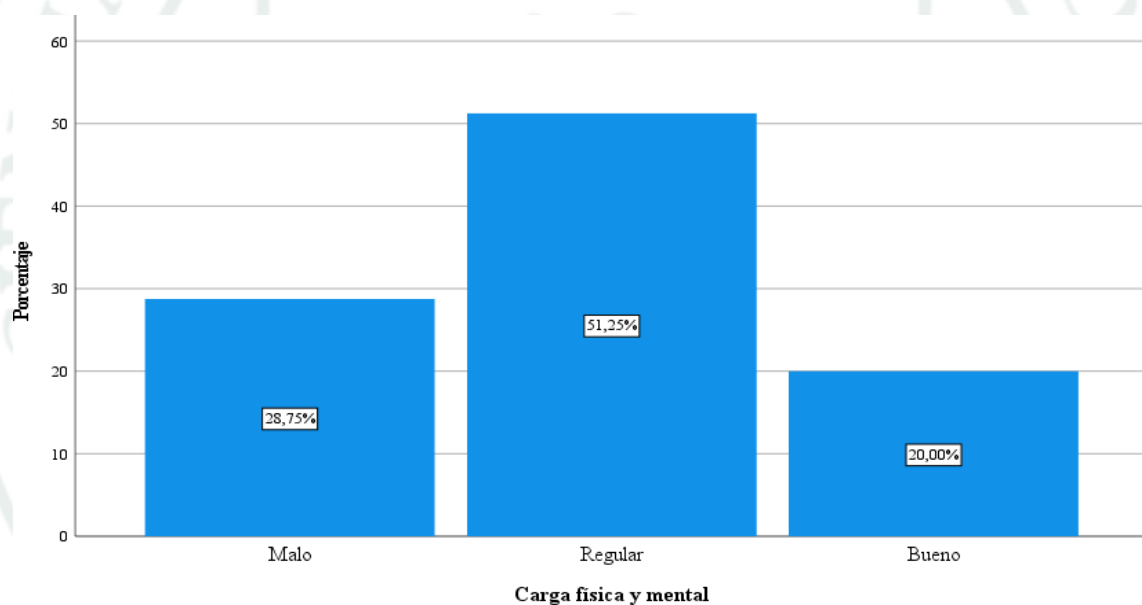
*Nivel de Carga física y mental de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	23	28,7
Regular	41	51,2
Bueno	16	20,0
Total	80	100,0

\* Instrumento de condiciones de trabajo

**Figura 4**

*Nivel de Carga física y mental de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*



\* Instrumento de condiciones de trabajo

En la tabla 8 y figura 4, se observa que la mayoría de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua considera que la carga física y mental en su trabajo es regular, representando el 51,2% de la muestra. Un 28,7% de los trabajadores califica la carga física y mental como mala, mientras que solo un 20,0% la percibe como buena. Esta distribución sugiere que una proporción considerable de empleados encuentra la carga de trabajo física y mentalmente exigente, lo que podría afectar su bienestar y rendimiento laboral.

**Tabla 9**

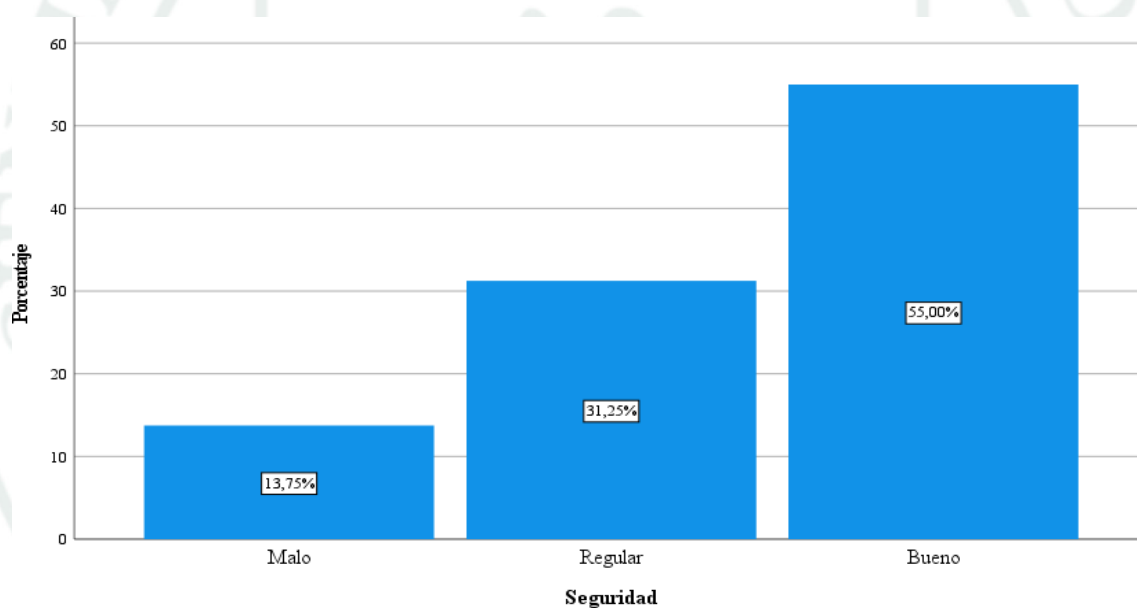
*Nivel de Seguridad de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	11	13,8
Regular	25	31,3
Bueno	44	55,0
Total	80	100,0

\* Instrumento de condiciones de trabajo

**Figura 5**

*Nivel de Seguridad de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*



\* Instrumento de condiciones de trabajo

En la tabla 9 y figura 5, se observa que la mayoría de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua considera que la seguridad en su lugar de trabajo es buena, representando el 55,0% de la muestra. Un 31,3% de los trabajadores califica la seguridad como regular, mientras que un 13,8% la percibe como mala. Esta distribución indica que, aunque una mayoría de empleados se siente segura en su entorno laboral, hay una proporción significativa que percibe la necesidad de mejoras en las medidas de seguridad.

**Tabla 10**

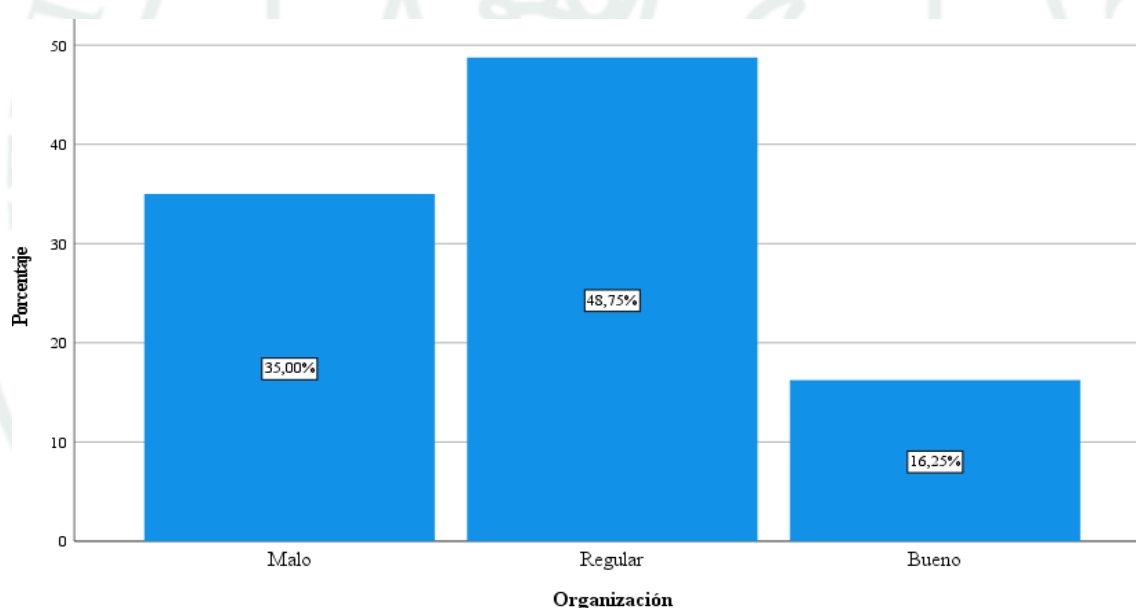
*Nivel de Organización de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	28	35,0
Regular	39	48,8
Bueno	13	16,3
Total	80	100,0

\* Instrumento de condiciones de trabajo

**Figura 6**

*Nivel de Organización de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*



\* Instrumento de condiciones de trabajo

En la tabla 10 y figura 6, se observa que la mayoría de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua considera que la organización en su lugar de trabajo es regular, representando el 48,8% de la muestra. Un 35,0% de los trabajadores califica la organización como mala, mientras que solo un 16,3% la percibe como buena. Esta distribución sugiere que una proporción considerable de empleados percibe deficiencias en la organización interna, lo que podría afectar la eficiencia y la satisfacción laboral.

**Tabla 11**

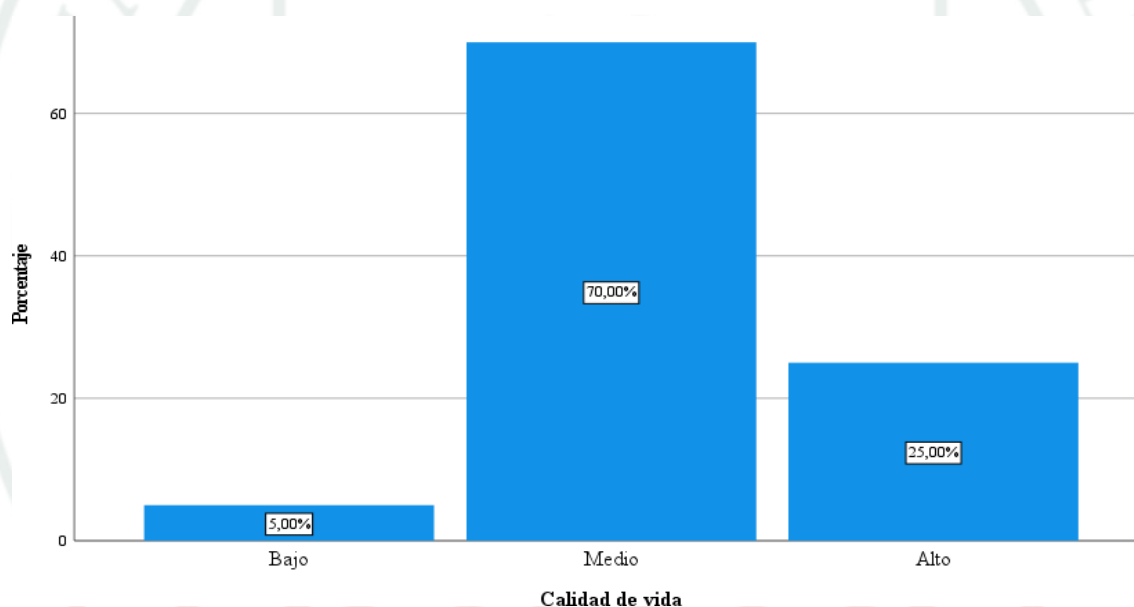
*Niveles de calidad de vida de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*

<b>Calidad de vida</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	4	5,0
Medio	56	70,0
Alto	20	25,0
Total	80	100,0

\* Instrumento de calidad de vida

**Figura 7**

*Niveles de calidad de vida de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*



\* Instrumento de calidad de vida

En la tabla 11 y figura 7, se observa que la mayoría de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua percibe su calidad de vida como media, representando el 70,0% de la muestra. Un 25,0% de los trabajadores considera que su calidad de vida es alta, mientras que solo un 5,0% la percibe como baja. Esta distribución indica que, aunque la mayoría de los empleados tiene una percepción moderada de su calidad de vida, hay un grupo significativo que goza de una alta calidad de vida, así como una pequeña proporción que enfrenta desafíos en este aspecto.

**Tabla 12**

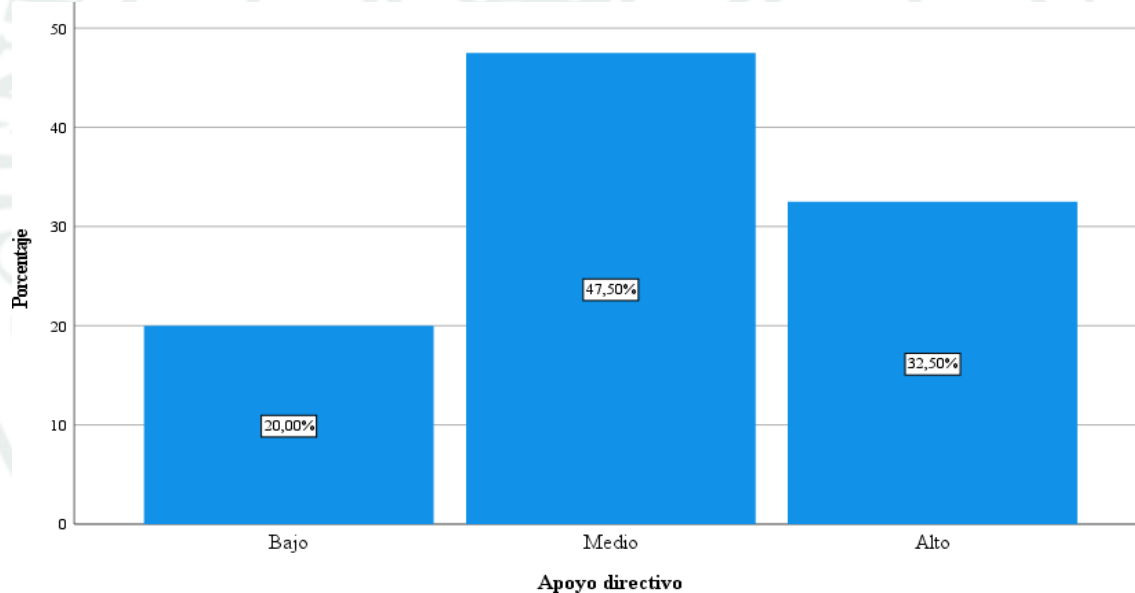
*Nivel de Apoyo directivo de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	16	20,0
Regular	38	47,5
Bueno	26	32,5
Total	80	100,0

\* Instrumento de calidad de vida

**Figura 8**

*Nivel de Apoyo directivo de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*



\* Instrumento de calidad de vida

En la tabla 12 y figura 8, se observa que la mayoría de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua percibe el apoyo directivo como medio, representando el 47,5% de la muestra. Un 32,5% de los trabajadores considera que el apoyo directivo es alto, mientras que un 20,0% lo percibe como bajo. Esta distribución sugiere que, aunque una parte significativa de los empleados siente un nivel adecuado de apoyo de la dirección, existe una proporción considerable que percibe una necesidad de mejorar este aspecto para fomentar un ambiente laboral más favorable.

**Tabla 13**

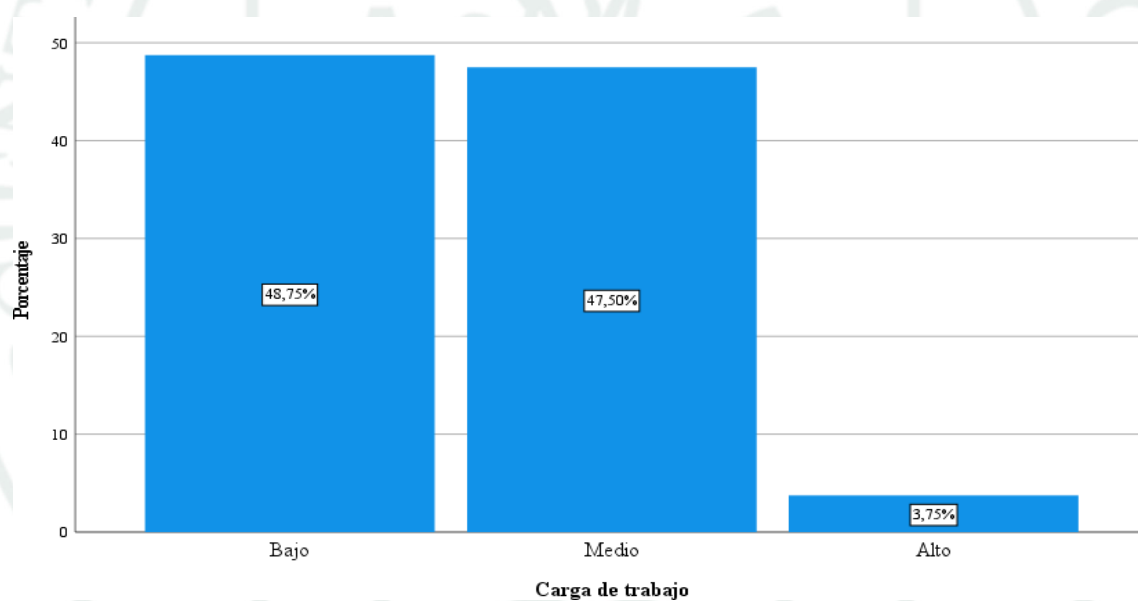
*Nivel de carga de trabajo en el Hospital Regional de Moquegua*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	39	48,8
Regular	38	47,5
Bueno	3	3,8
Total	80	100,0

\* Instrumento de calidad de vida

**Figura 9**

*Apoyo directivo de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*



\* Instrumento de calidad de vida

En la tabla 13 y figura 9, se observa que la mayoría de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua percibe su carga de trabajo como baja, representando el 48,8% de la muestra. Un 47,5% de los trabajadores considera que la carga de trabajo es media, mientras que solo un 3,8% la percibe como alta. Esta distribución indica que la mayoría de los empleados no siente una carga de trabajo excesiva, aunque un pequeño porcentaje percibe una carga alta, lo cual podría afectar negativamente su desempeño y bienestar.

**Tabla 14**

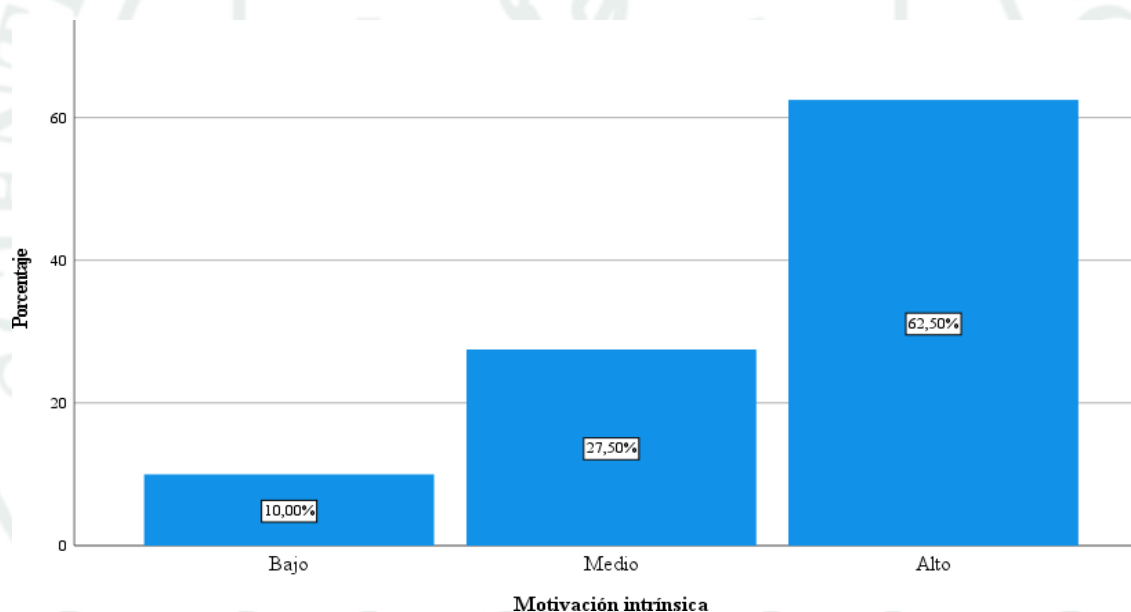
*Nivel de Motivación intrínseca de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	8	10,0
Regular	22	27,5
Bueno	50	62,5
Total	80	100,0

\* Instrumento de calidad de vida

**Figura 10**

*Nivel de Motivación intrínseca de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua*



\* Instrumento de calidad de vida

En la tabla 14 y figura 10, se observa que la mayoría de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua percibe su motivación intrínseca como alta, representando el 62,5% de la muestra. Un 27,5% de los trabajadores considera que su motivación intrínseca es media, mientras que solo un 10,0% la percibe como baja. Esta distribución sugiere que una gran mayoría de empleados está intrínsecamente motivada en su trabajo, lo cual es positivo para el rendimiento y la satisfacción laboral general.

### 3.1.2 Resultados inferenciales

**Tabla 15**

*Prueba de normalidad de los datos*

<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Condiciones de trabajo	,085	80	,200*
Calidad de vida	,055	80	,200*

\* Instrumentos aplicados

En la sexta tabla se observa la distribución de la data de la muestra de colaboradores del sector salud, el cual mantiene una distribución normal, esto indica que se utilizará una prueba paramétrica en función a los objetivos establecidos en el estudio.

**Tabla 16**

*Correlación entre las condiciones de trabajo y calidad de vida de los trabajadores*

		<b>Calidad de vida</b>
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	,645**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

\* Instrumentos aplicados

En la séptima tabla, se observa que existe una correlación significativa y positiva con tamaño moderado entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los colaboradores pertenecientes al Hospital Regional de Moquegua ( $R=0,645$ ,  $p=0.00$ ). Es quiere decir que a medida que aumentan las condiciones de trabajo sen más favorables, habrá una mejor calidad de vida entre los colaboradores.

**Tabla 17***Correlación entre las condiciones de trabajo y apoyo directivo*

		<b>Apoyo directivo</b>
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	,565**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

\* Instrumentos aplicados

En octava tabla se aprecia que existe una correlación significativa y positiva con tamaño directo entre las condiciones de trabajo y la dimensión de apoyo directivo ( $R=0,565$ ,  $p=0.00$ ). Por lo cual, mientras existan mejores condiciones laborales habrá un mayor apoyo directivo en los colaboradores.

**Tabla 18***Correlación entre las condiciones de trabajo y carga de trabajo*

		Carga de trabajo
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	-,068
	Sig. (bilateral)	,550
	N	80

\* Instrumentos aplicados

En la novena tabla se puede observar que no existe correlación significativa entre la condición de trabajo y la dimensión de carga de trabajo ( $R=-0,068$ ,  $p=0.550$ ).

**Tabla 19***Correlación entre las condiciones de trabajo y Motivación intrínseca*

		Motivación intrínseca
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	,597**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

\* Instrumentos aplicados

En la décima tabla se puede evidenciar que existe relación entre las condiciones de trabajo y la dimensión de motivación intrínseca, con una correlación significativa y directa, con tamaño moderado ( $R=0,597$ ,  $p=0.00$ ). Por ende, al existir mejores condiciones de trabajo la motivación intrínseca aumentará.

### 3.2 Discusión

La tabla 16 muestra una correlación significativa y positiva ( $R=0.645$ ,  $p=0.00$ ) entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los colaboradores del Hospital Regional de Moquegua. Esto indica que mejores condiciones laborales están asociadas con una mayor calidad de vida. Este hallazgo es consistente con estudios previos, como el de Rojas et al. en 2022, en Colombia, donde el 66% de los trabajadores reportaron un alto nivel de satisfacción con el apoyo institucional y la seguridad laboral (30). Asimismo, Ravalier et al. en 2022, en el Reino Unido observaron que las condiciones laborales influyen significativamente en el bienestar de los trabajadores, especialmente durante la pandemia (31). Asimismo, Cruzado en 2022, en Lima encontró una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral, con una significancia del 5% y una relación directa ( $p<0.001$ ,  $Rho=0.405$ ) (35). Garcés et al. en 2022, también en Lima Metropolitana, identificaron una conexión negativa entre la calidad de vida laboral y el síndrome de burnout ( $-0.01$ ) (37). Del mismo modo, Quispe y Gómez en 2024, encontraron una correlación significativamente fuerte ( $R=0.695$ ,  $p=0.00$ ) entre las condiciones laborales y la rotación de empleados en una empresa de gestión de infraestructura, sugiriendo que mejores condiciones laborales reducen la rotación (38). Flores en 2020, en el Centro Poblado Chen-Chen halló una correlación positiva alta ( $rho=0.832$ ,  $p=0.00$ ) entre la satisfacción laboral y la calidad de vida de individuos con discapacidad, indicando que la satisfacción laboral impacta directamente en el bienestar personal (39). Desde el punto de vista del investigador, los resultados respaldan la necesidad de mejorar las condiciones laborales para elevar la calidad de vida de los trabajadores del hospital.

Con respecto al primer objetivo específico, la evaluación de las condiciones de trabajo de los empleados del Hospital Regional de Moquegua en 2024 revela que el 52,5% considera las condiciones generales como regulares. En cuanto a la decisión de permanencia, el 53,8% la valora positivamente. Las condiciones ambientales son vistas como buenas por el 46,3%, mientras que la carga física y mental es percibida como regular por el 51,2%. La seguridad en el trabajo es considerada buena por el 55%, y la organización es calificada como regular por el 48,8% de los empleados. Lo anteriormente mencionado, evidencia la necesidad de mejoras en varios aspectos laborales, dado que una mayoría de empleados percibe las condiciones generales y la organización como regulares. Además, se destaca que, aunque la decisión de

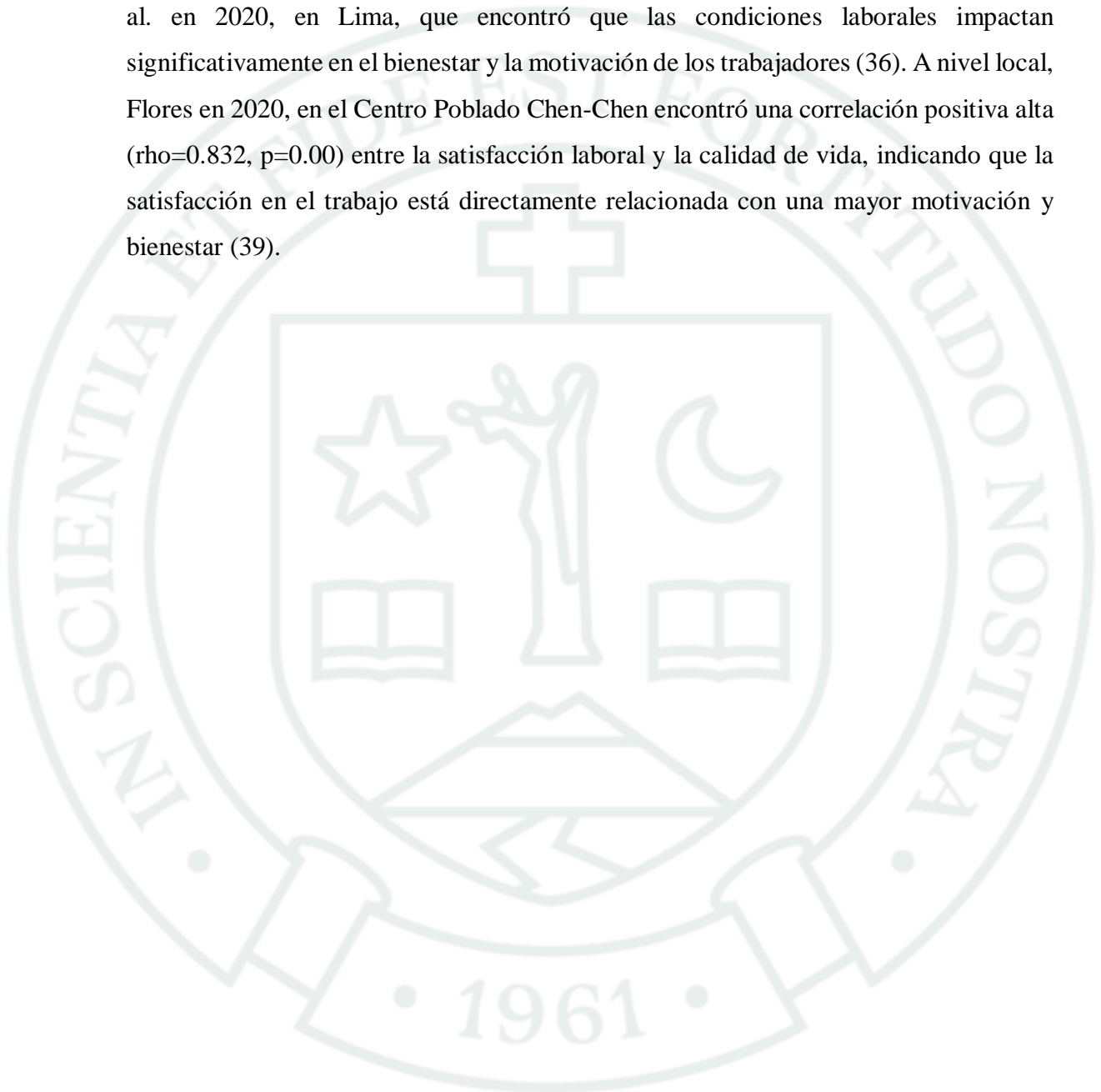
permanencia y la seguridad son valoradas positivamente, la carga física y mental también es considerada regular, lo que implica desafíos para el bienestar y la eficiencia del personal.

Con respecto al segundo, se pudo determinar en la tabla 11 que, el 70% de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua presentan un nivel moderado de calidad de vida, seguido por un 25% con un nivel alto y un 5% con un nivel bajo. Estos resultados se alinean con los hallazgos de Young et al. en 2021, en EE. UU., donde se encontró que el 31% de los trabajadores experimentaron ansiedad leve y el 33% ansiedad clínicamente significativa, además de otros problemas de salud mental como síntomas depresivos y estrés postraumático (33). La prevalencia de un nivel moderado de calidad de vida sugiere que, aunque la mayoría de los trabajadores no están en niveles críticos de bienestar, todavía existe un margen considerable para mejoras. Esto subraya la necesidad de implementar estrategias que aborden tanto los factores laborales como personales para elevar la calidad de vida de los empleados del hospital.

En el caso del segundo objetivo específico, la tabla 17 muestra una correlación significativa y positiva entre las condiciones de trabajo y la dimensión de apoyo directivo ( $R=0.565$ ,  $p=0.00$ ). Este hallazgo es consistente con los resultados de Rojas et al. en 2021, en Colombia, donde se encontró que el 66% de los trabajadores estaban satisfechos con el apoyo institucional recibido (30). La fuerte correlación observada sugiere que mejoras en las condiciones laborales están directamente asociadas con un mayor apoyo directivo percibido por los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua. Esto resalta la importancia de fortalecer las prácticas de liderazgo y apoyo dentro de la institución, ya que un entorno laboral favorable no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también fomenta un mayor apoyo y compromiso por parte de la dirección.

Para el tercer objetivo específico, se pudo encontrar en la tabla 18 muestra que no existe una correlación significativa entre las condiciones de trabajo y la dimensión de carga de trabajo ( $R=-0.068$ ,  $p=0.550$ ). Este resultado contrasta con los hallazgos de Ravalier et al. en 2022 en el Reino Unido, donde se observó un aumento en la carga de trabajo y un deterioro en el bienestar de los trabajadores durante la pandemia (31). A pesar de la falta de correlación significativa en el estudio, es importante considerar que otros factores pueden estar influyendo en la percepción de la carga de trabajo entre los empleados del Hospital Regional de Moquegua.

Finalmente, con respecto al cuarto objetivo específico, la tabla 19 muestra una correlación significativa y positiva ( $R=0.597$ ,  $p=0.00$ ) entre las condiciones de trabajo y la motivación intrínseca en los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua. Este hallazgo sugiere que mejores condiciones de trabajo están asociadas con niveles más altos de motivación intrínseca. Este resultado es coherente con el estudio de Sepúlveda et al. en 2020, en Lima, que encontró que las condiciones laborales impactan significativamente en el bienestar y la motivación de los trabajadores (36). A nivel local, Flores en 2020, en el Centro Poblado Chen-Chen encontró una correlación positiva alta ( $\rho=0.832$ ,  $p=0.00$ ) entre la satisfacción laboral y la calidad de vida, indicando que la satisfacción en el trabajo está directamente relacionada con una mayor motivación y bienestar (39).



## CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación significativa y positiva entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua. Por lo tanto, mejores condiciones laborales están asociadas con una mayor calidad de vida, lo que subraya la necesidad de implementar políticas y prácticas que mejoren el entorno laboral para promover el bienestar de los empleados.
2. Se concluye que la percepción de las condiciones de trabajo es predominantemente regular (52,5%), seguida de buena (43,8%). De lo cual se puede inferir que, las condiciones regulares predominantes sugieren la necesidad de evaluar y posiblemente ajustar políticas y prácticas laborales.
3. Se concluye que la mayoría de los trabajadores (70%) tienen un nivel moderado de calidad de vida, seguido de un 25% con un nivel alto y un 5% con un nivel bajo. Esto indica que, aunque la mayoría de los trabajadores no están en niveles críticos de bienestar, aún existe un margen considerable para mejoras, sugiriendo la necesidad de intervenciones específicas para elevar la calidad de vida de los empleados.
4. Se concluye que existe una relación significativa y positiva entre las condiciones de trabajo y el apoyo directivo. Esto propone que mejoras en las condiciones laborales están asociadas con un mayor apoyo percibido por parte de la dirección, resaltando la importancia de fortalecer las prácticas de liderazgo y apoyo dentro de la institución.
5. Se concluye que no existe una correlación significativa entre las condiciones de trabajo y la carga de trabajo. Este resultado indica que otros factores pueden estar influyendo en la percepción de la carga de trabajo.
6. Se concluye que existe una relación significativa y positiva entre las condiciones de trabajo y la motivación intrínseca. Esto indica que mejores condiciones laborales están asociadas con niveles más altos de motivación intrínseca, subrayando la importancia de mejorar el entorno laboral para fomentar la motivación y, en consecuencia, la productividad y satisfacción laboral de los empleados.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gobierno Regional, implementar políticas regionales que promuevan mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores de salud, enfocándose en la creación de ambientes de trabajos seguros, justos y saludables. Esto podría incluir la actualización de normativas laborales, la promoción de programas de bienestar y la supervisión constante de las condiciones de trabajo en todos los centros de salud de la región.
2. Se recomienda al Hospital Regional de Moquegua, desarrollar e implementar un programa integral de bienestar laboral que incluya evaluaciones periódicas de las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los empleados. Este programa debe abordar aspectos como la salud mental, la carga de trabajo y el apoyo directivo, asegurando que todos los trabajadores tengan acceso a recursos que mejoren su bienestar general.
3. Se recomienda al director del Hospital Regional de Moquegua, fomentar un liderazgo transformacional que se enfoque en mejorar la motivación intrínseca de los trabajadores mediante la creación de un ambiente laboral positivo y de apoyo. Esto incluye la capacitación continua en habilidades de liderazgo y la promoción de una cultura organizacional que valore y reconozca el esfuerzo y compromiso de los empleados.
4. Al personal administrativo, se recomienda establecer mecanismos de retroalimentación continua con los trabajadores para identificar y abordar rápidamente cualquier problema relacionado con las condiciones laborales. Además, promover una gestión administrativa que apoye activamente la salud y el bienestar de los empleados mediante la implementación de políticas de trabajo flexible, programas de desarrollo profesional y actividades de integración y bienestar.
5. Se recomienda al personal de salud del Hospital Regional de Moquegua, participar activamente en programas de bienestar y aprovechar los recursos disponibles para mejorar su calidad de vida. Se deben considerar iniciativas de mejora continua del entorno laboral, proporcionar retroalimentación constructiva a la administración y buscar apoyo cuando sea necesario para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.
6. Se recomienda al servicio médico fomentar una cultura de comunicación abierta y participación, donde los empleados se sientan escuchados y valorados. Incluir a los trabajadores en el proceso de toma de decisiones relacionado con sus condiciones de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alfaro C. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2022 [citado 26 de abril de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86048>
2. Puig J, Campos AL, Del Pilar MA, Franco N. Capítulo 54. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Cuernavaca, Morelos, México. En: El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas TOMO I [Internet]. Noviembre 2023. iQuatro Editores; 2023 [citado 26 de abril de 2024]. p. 871-86. Disponible en: <https://relayn.redesla.la/biblioteca/23.001/T1-C54.pdf>
3. Rivera F, Ceballos P, Vílchez V. Carga mental y la calidad de vida relacionada con salud en trabajadores Oncológicos. Revista Salud Uninorte. diciembre de 2020;36(3):545-57.
4. Lumbreras M, Hernández I, Méndez P, Dosamantes L, Cervantes M, García A, et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Salud pública Méx. 14 de marzo de 2022;62:87-95.
5. Houtman I, Jettinghof K, Cedillo L, World Health Organization. Occupational and Environmental Health Team. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. 2008;41.
6. Libre D. Diario Libre. 2023 [citado 26 de abril de 2024]. Estudio revela el gran estrés laboral de los latinoamericanos. Disponible en: <https://www.diariolibre.com/revista/buena-vida/2023/06/01/estudio-revela-estres-laboral-en-los-latinoamericanos/2331905>
7. Quispe L. Forbes Perú. 2023 [citado 26 de abril de 2024]. El burnout sigue en ascenso en Perú: el 78% de los trabajadores afirma que lo experimenta. Disponible en: <https://forbes.pe/capital-humano/2023-11-10/el-burnout-sigue-en-ascenso-en-peru-el-78-de-trabajadores-afirma-experimentarlo/>

8. Chira G, Távara M. Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*. 2020;9(2):73-87.
9. Suárez R, Campos L, Villanueva J, Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*. 30 de diciembre de 2020;3(1):104-19.
10. Luengo C, Montoya P, Luengo C, Montoya P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. junio de 2020;66(259):69-80.
11. Valdez F, Tapia N. La edad como factor limitante en la inserción laboral desde la perspectiva empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*. 2020;5(2):164-79.
12. Castellanos Y, Alcover C. Modelo demanda-control-apoyo como predictor de la fatiga y la satisfacción y efecto moderador de las estrategias de afrontamiento activo. *RELET - Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. 22 de agosto de 2023;27(43):183-207.
13. Bellido K, Mozo F. Factores estresores y calidad de vida en docentes de enseñanza básica regular de instituciones educativas de Ate, 2020. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2020 [citado 26 de abril de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60337>
14. Pujol L. Demandas laborales y burnout: un estudio descriptivo en docentes argentinos. *Revista de ciencias sociales*. 2021;27(4):402-21.
15. Mamani O, Tarqui E, Esteban R, Rodríguez F, Mejía C. Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). 2020;29.
16. Pérez S. Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental y el apoyo social desde una perspectiva de género. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores* [Internet]. 2021 [citado 26 de abril de 2024];8(SPE1). Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2007-78902021000300015&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-78902021000300015&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
17. Solórzano E, Molina J, Cobos L, Bonoso D. Seguridad y salud ocupacional en el

teletrabajo docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 7 de octubre de 2021;5(5):8051-67.

18. Sorensen G, Peters S, Nielsen K, Nagler E, Karapanos M, Wallace L, et al. Improving Working Conditions to Promote Worker Safety, Health, and Wellbeing for Low-Wage Workers: The Workplace Organizational Health Study. *Int J Environ Res Public Health*. abril de 2019;16(8):1449.
19. Veramendi N, Portocarero E, Espinoza F. Estilos de vida y calidad de vida en estudiantes universitarios en tiempo de Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*. diciembre de 2020;12(6):246-51.
20. Sinval J, Sirgy J, Lee D, Marôco J. The Quality of Work Life Scale: Validity Evidence from Brazil and Portugal. *Applied Research Quality Life*. 1 de noviembre de 2020;15(5):1323-51.
21. Abouzeid G, López M, Martínez L. Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Rev cient enferm*. 30 de septiembre de 2020;(19):24-39.
22. Milla E. Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada. Universidad César Vallejo [Internet]. 2017 [citado 26 de abril de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17512>
23. Jiménez A, Bustamante M. Apoyo directivo y consecuencia de carrera en la conciliación trabajo-familia, en el sector de ventas al por menor (retail) en Chile. *Información tecnológica*. abril de 2020;31(2):63-72.
24. Abad M. La jornada laboral de 4 días. Caso de estudio: Software DELSOL. 2020; Disponible en: <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/121809/5/saramelgarsmTFM0620memoria.pdf>
25. Serrano R, Milena A. Antinomia entre el régimen legal de la jornada laboral de los servidores públicos y el principio de la primacía de la realidad. Antinomy between the legal regime of the working day of public servants and the principle of the primacy of reality [Internet]. 28 de agosto de 2023 [citado 26 de abril de 2024]; Disponible en: <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/26689>

26. Santiago C. Teletrabajo y comportamiento creativo. El efecto moderador de la motivación intrínseca. *Revista de Economía del Rosario*. 31 de mayo de 2023;26(1):1-39.
27. Santiago C. Liderazgo ético y compromiso organizacional. El rol inesperado de la motivación intrínseca. *Revista Universidad y Empresa [Internet]*. diciembre de 2023 [citado 26 de abril de 2024];25(45). Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0124-46392023000200006&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-46392023000200006&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
28. Cafiel Y. Reseña del libro *Motivación y personalidad de Abraham Maslow (1991)*. *Ciencias Sociales y Educación Vol 10 No 20 (2021): (julio-diciembre) 327-333 [Internet]*. 14 de diciembre de 2021 [citado 26 de abril de 2024]; Disponible en: <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/7011>
29. Maldonado V. LA JERARQUIA DE LAS NECESIDADES HUMANAS ABRAHAM MASLOW. 2021; Disponible en: [https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/60ae4c432d512/tareas/d9ae0c9b7c00653597c4c78200b10ce2ABRAHAM\\_MASLOW\\_02-06-21.pdf](https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/60ae4c432d512/tareas/d9ae0c9b7c00653597c4c78200b10ce2ABRAHAM_MASLOW_02-06-21.pdf)
30. Rojas AC, Tiga DC, Bello W. Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. diciembre de 2021;67(265):253-65.
31. Ravalier JM, McFadden P, Gillen P, Mallett J, Nicholl P, Neill R, et al. Working Conditions and Well-Being across the COVID Pandemic in UK Social (Care) Workers. *The British Journal of Social Work*. 1 de marzo de 2023;53(2):1225-42.
32. Lalaouna A, Carbonell X, Andrés Valle A. Calidad de vida, riesgos psicosociales y consumo de alcohol y drogas en los trabajadores de las estaciones de esquí. *Life quality, psychosocial risks and substance use among employees at ski resorts [Internet]*. 2022 [citado 26 de abril de 2024]; Disponible en: <https://recercat.cat/handle/2072/522444>
33. Young KP, Kolcz DL, O'Sullivan DM, Ferrand J, Fried J, Robinson K. Health Care Workers' Mental Health and Quality of Life During COVID-19: Results From a Mid-Pandemic, National Survey. *PS*. febrero de 2021;72(2):122-8.
34. Amez JF. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores

- administrativos de un centro hospitalario nivel II-2 en la región Callao 2021. 2022 [citado 26 de abril de 2024]; Disponible en:  
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/11512>
35. Cruzado M. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en usuarios internos de un hospital de Lima, 2021. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2022 [citado 26 de abril de 2024]; Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83438>
36. Sepúlveda E, Valenzuela S, Mallma a. Condiciones laborales, salud y calidad de vida en conductores. Revista Cuidarte [Internet]. 13 de mayo de 2020 [citado 22 de mayo de 2024];11(2). Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/1083>
37. Garcés C, Loli A, Navarro V. Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. Revista de investigación en psicología. 2020;23(2):67-82.
38. Quispe M, Gomez X. Condiciones de trabajo y rotación de personal en una empresa de alimentación y de gestión de infraestructura en Moquegua, 2023. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2024 [citado 26 de abril de 2024]; Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/136363>
39. Flores A. Satisfacción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad del centro poblado Chen-Chen-Moquegua, 2019. 2021 [citado 26 de abril de 2024]; Disponible en:  
[https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/243/D095\\_46859845\\_T.pdf?sequence=1](https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/243/D095_46859845_T.pdf?sequence=1)
40. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill educación, 2018.
41. Centi J. Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en trabajadores de laboratorios Portugal S.R.L. - Arequipa, Perú 2020. 9 de abril de 2024 [citado 26 de abril de 2024]; Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12920/13559>
42. Espinoza I. TIPOS DE MUESTREO. 2022; Disponible en:  
<http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>

## ANEXOS

### Matriz de Operacionalización de Variables

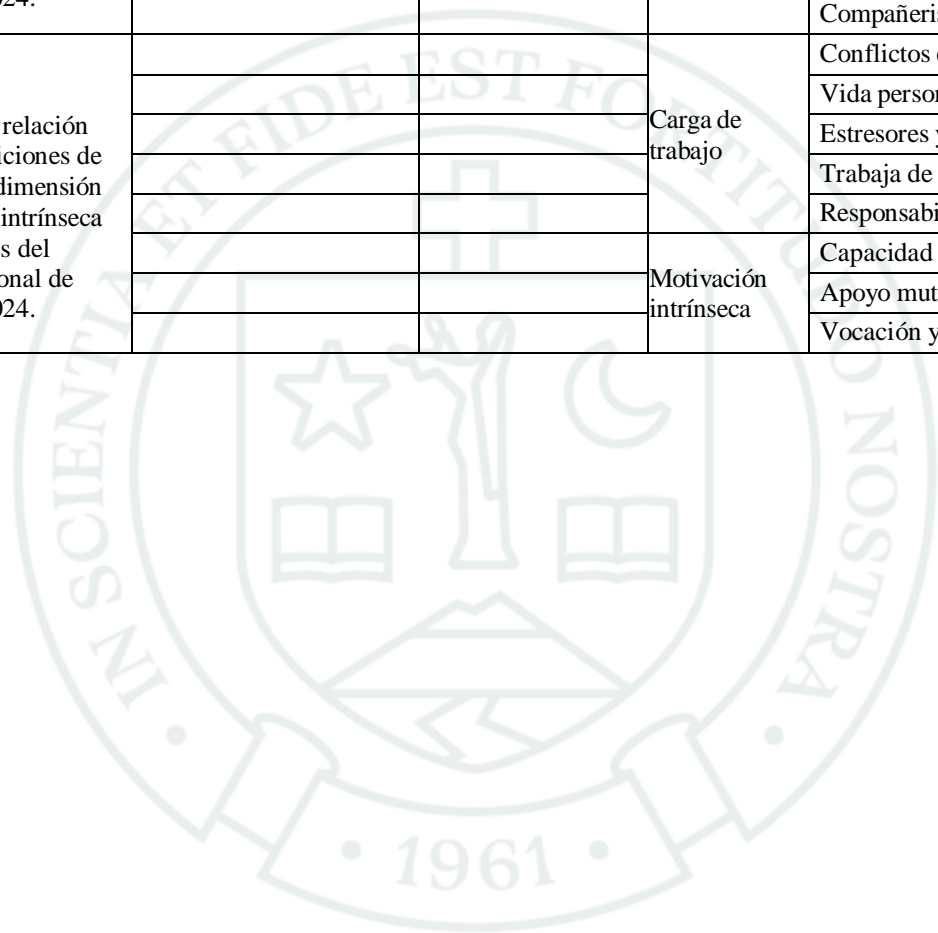
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems del instrumento	Escala
Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo se refieren al entorno físico, social y organizacional en el que las personas realizan sus actividades laborales. Estas condiciones pueden tener un impacto significativo en la salud, seguridad, satisfacción y rendimiento de los trabajadores (9).	Se evaluará a través del cuestionario de “Condiciones de Trabajo del autor Karasek-Theorell” en su versión original denominada “The Job Content Questionnaire (JCQ)”, fundamentado en la teoría demanda-control-apoyo social en el trabajo, constituida por 27 ítems. La cuál esta validada por Chumpitaz y Mozo (2020).	Decisión	1, 2,3,4,5,6,7,8	Escala Likert del 1 al 3 1= malo 2= regular 3= Bueno
			Demandas psicológicas	16,17,18,19	
			Exigencia física	9,10,11,12,13,14,15	
			Inseguridad en el trabajo	20,21,22,23,24	
			Apoyo social	25,26,27	
Calidad de vida	Se refiere al bienestar general de una persona, abarcando diversos aspectos de su vida, tanto materiales como emocionales y sociales.	Se evaluará a través del cuestionario de “Escala de Calidad de Vida Laboral (CVP-35) de la Autora de Cabeza (1998), validada actualmente por Centi (2020) y está constituida por 30 ítems.	Apoyo directivo	28,29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	
			Carga horaria	41,42, 43, 44, 45, 46, 47, 48	
			Motivación intrínseca	49,50,51,52,53,54,55,56, 57	

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA. MINSA 2022

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento / metodología</b>		
¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida en trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024?	Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida en trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024.	DADO QUE el personal enfrenta diversas deficiencias físicas y ambientales en su entorno laboral, lo que podría fomentar la incorporación de comportamientos y formas de vida poco saludables.	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	Decisión	Satisfacción laboral	Se utilizaron 2 cuestionarios:  Condiciones de trabajo de Karasek-Theorell  Cuestionario de Vida laboral (CVP-35).  La metodología usada es de enfoque cuantitativo, Correlacional descriptivo.		
<b>ESPECÍFICOS</b>					Ambientales		Exigencia laboral	
¿Cuáles son las condiciones de trabajo de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024?	Precisar las condiciones de trabajo de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024.						Facilidad para aprender	
¿Cuál es el nivel de calidad de vida de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024?	Identificar el nivel de calidad de vida de los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024.						Creencias y valores	
¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo con la dimensión de apoyo directivo en trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024?	Determinar la relación entre las condiciones de trabajo con la dimensión de apoyo directivo en trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024.						Expectativas	
¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo con la dimensión de apoyo directivo en trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024?	Determinar la relación entre las condiciones de trabajo con la dimensión de apoyo directivo en trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024.			Toma de decisiones				
¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo con la dimensión de carga de trabajo en trabajadores del	Determinar la relación entre condiciones de trabajo con la dimensión de carga de trabajo en trabajadores del			ES PROBABLE QUE exista una relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida en los trabajadores del Hospital Regional de Moquegua en 2024.	<b>CALIDAD DE VIDA</b>		Carga física y mental	Iluminación y temperatura
								Riesgos químicos y biológicos
							Seguridad	Medidas de protección e inmunización
								Monotonía y repetitivo
		Organización	Satisfacción					
			Posturas incómodas y levantamientos					
			Medidas estándares					
		Apoyo directivo	<b>CALIDAD DE VIDA</b>	Uso de contenedores				
				Ambientes seguros y vigilancia				
				Turnos laborales				
				Horas de trabajo				
				Reconocimiento				
				Institucional				
				Jefe de servicio				
				Reconocimiento y reclamaciones				
				Autonomía				

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento / metodología</b>
Hospital Regional de Moquegua, 2024?	Hospital Regional de Moquegua, 2024.				Propuestas, salarios y creatividad	
					Compañerismo	
¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo con la dimensión de motivación intrínseca en trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024?	Determinar la relación entre las condiciones de trabajo con la dimensión de motivación intrínseca en trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024.			Carga de trabajo	Conflictos e incomodidad	
					Vida personal e interrupciones	
					Estresores y presión recibida	
					Trabaja de prisa	
				Motivación intrínseca	Responsabilidad	
					Capacidad y motivación	
					Apoyo mutuo	
					Vocación y apoyo familiar	



## CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

**El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado:** Condiciones de trabajo y calidad de vida de trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024. La información es de carácter confidencial y reservado; ya que los resultados serán manejados sólo para fines de la investigación. Por razones metodológicas los dos instrumentos del cuestionario de ambas variables independiente y dependiente se juntan en la numeración correlativa de preguntas. Agradezco anticipadamente su valiosa colaboración.

**Instrucciones:** *Marcar con X en casillero que usted crea que es la mejor opción. La información es anónima, favor de contestar con sinceridad.*

### Datos Generales:

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Estado civil: Soltero \_\_\_\_\_ Casado Divorciado \_\_\_\_\_ Viudo \_\_\_\_\_  
 Grado de instrucción: Superior Universitario\_ Superior No Universitario \_\_\_\_\_ Profesión: \_\_\_\_\_  
 Especialidad: \_\_\_\_\_ Área de trabajo: \_\_\_\_\_

Tiempo trabajando en el puesto actual: \_\_\_\_\_ Horas de trabajo por semanal: \_\_\_\_\_

### INSTRUMENTO 1 CONDICIONES DE TRABAJO

<b>Dimensión 1: Decisión</b>	<b>1.Malo</b>	<b>2.Regular</b>	<b>3.Bueno</b>
1.¿Sutrabajo satisface sus necesidades, autoestima y realización?			
2.¿Las tareas que realiza le exigen más experiencia y habilidades?			
3.¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?			
4.¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?			
5.¿Tiene facilidad para comunicarse y aprender de sus experiencias?			
6.¿Siente que con frecuencia en el servicio hay conflicto con sus creencias y valores?			
7.¿Su trabajo cumple con las expectativas que se planteó en su formación?			
8.¿Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le ordene que hacer?			
<b>Dimensión 2: Exigencia Física</b>	<b>1.Malo</b>	<b>2.Regular</b>	<b>3.Bueno</b>
9.¿La ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?			
10. ¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?			
11. ¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?			
12. ¿Considera que está expuesta a sustancias químicas en el servicio?			
13. ¿Considera que está expuesta a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo?			
14. ¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?			
15. ¿Se encuentra vacunado(a) contra el VHB y tétano?			
<b>Dimensión 3: Demanda Psicológicas</b>	<b>1.Malo</b>	<b>2.Regular</b>	<b>3.Bueno</b>
16. ¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?			
17. ¿Se siente satisfecho en las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?			
18.¿Durante el turno de trabajo pasa mayor parte del tiempo en posturas incómodas?			
19. ¿Realiza levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades?			
<b>Dimensión 4: Inseguridad en el trabajo</b>	<b>1.Malo</b>	<b>2.Regular</b>	<b>3.Bueno</b>
20. ¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?			
21. ¿Implementa medidas estándares en la ejecución de procedimientos de enfermería?			
22. ¿Existen ¿contenedores de desecho cercanos donde desarrolla sus actividades?			
23. ¿El servicio está Limpio, ordenado, Libre de obstáculos y con equipamiento?			
24. ¿Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su servicio?			
<b>Dimensión 5: Apoyo Social</b>	<b>1.Malo</b>	<b>2.Regular</b>	<b>3.Bueno</b>
25. ¿Realiza más de un turno diario en el servicio donde trabaja?			
26. ¿Realiza más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?			
27. ¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad?			

## INSTRUMENTO 2: CALIDAD DE VIDA

<b>Dimensión 6: Apoyo directivo</b>	1.Bajo	2.Medio	3.Alto
28.¿La institución trata de mejorar la calidad de vida en el trabajo?			
29.¿Recibe información de los jefes sobre los resultados del trabajo?			
30.¿Labora y recibe reconocimiento de las personas por el esfuerzo realizado en el trabajo?.			
31.¿Tiene posibilidad de expresar lo que piensa y necesita en el trabajo?			
32.¿El apoyo de jefes y directivos está siempre presente?			
33.¿Tiene autonomía o libertad de decisión?			
34.¿Es posible que sus propuestas sean escuchadas y aplicadas?			
35.¿La Satisfacción con el sueldo que recibe existe?			
36.¿Se le permite ser creativa(o) en el trabajo?			
37.¿Existe variedad en el trabajo?			
38.¿La posibilidad de desarrollo y superación en el trabajo está presente?			
39.¿Hay apoyo de sus compañeros para realizar las actividades?			
40.¿Existe satisfacción con el tipo de trabajo que realiza?			
<b>Dimensión 7: Carga de trabajo</b>	1.Bajo	2.Medio	3.Alto
41. ¿Tiene conflictos con otras personas en el trabajo?			
42. ¿Existe Incomodidad físico por el área donde labora?			
43. ¿Hay falta de tiempo para su vida personal?			
44. ¿Tiene interrupciones molestas en el trabajo?			
45. ¿El trabajo tiene consecuencias negativas para la salud?			
46. ¿Hay presión recibida para cumplir la calidad de trabajo?			
47. ¿Hay prisas por falta de tiempo para hacer el trabajo?			
48. ¿Carga de trabajo a la semana?			
<b>Dimensión 8: Motivación Intrínseca</b>	1.Bajo	2.Medio	3.Alto
49. ¿Recibo capacitación necesaria para realizar mi trabajo?			
50. ¿Me siento motivada(o), con ganas de esforzarme?			
51. ¿Recibo apoyo de mis compañeros para cumplir con responsabilidad lo que me delegan?			
52. ¿Estoy capacitada(o) para hacer mi trabajo actual?			
53. ¿Separo las tareas profesionales al terminar mi jornada de trabajo?			
54. Ganas de ser creativa(o)			
55. Lo que tengo que hacer me queda claro			
56. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas			
57. Recibo apoyo de mi familia			

## Modelo de Baremos

Baremos de las condiciones de trabajo.

<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Malo</b> <P50	<b>Regular</b> P50-P75	<b>Bueno</b> >P75
Decisión	9-22	23-29	30-36
Ambientales	5-12	13-16	17-20
Carga física y mental	6-14	15-19	20-24
Seguridad	5-12	13-16	17-20
Organización	3-7	8-9	10-12
<b>GENERAL</b>	<b>28-69</b>	<b>70-91</b>	<b>92-112</b>

\* Juárez (32) García J.

Baremos de Calidad de vida laboral (CVP-35)

<b>Categorización</b>	<b>Calidad de vida</b>	<b>Apoyo directivo</b>	<b>Carga de trabajo</b>	<b>Motivación intrínseca</b>
BAJO <P50	34-84	12-29	11-27	11-27
MEDIO P50-P75	85-110	30-39-	28-35	28-35
ALTO >P75	11-130	40-48	36-44	36-44

### Tablas de Confiabilidad de Instrumentos

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.963	1 al 27 (27)

### Cuestionario de Calidad de Vida

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.953	28 al 57 (30)

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Le saludo cordialmente. Soy estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica Santa María, Arequipa, Maestría en Salud ocupacional y del medio ambiente. Estoy realizando la investigación titulada **Condiciones de trabajo y calidad de vida de trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024** Cuyo objetivo es determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida de trabajadores del Hospital Regional de Moquegua, 2024. Realizado por Dante Angel Salas Coaguila.

Esta investigación servirá para proporcionar información que permita conocer las condiciones de trabajo y calidad de vida del profesional asistencial.

Su participación consistirá en la respuesta sobre su edad, sexo, estado civil, situación laboral, tiempo de servicio, área de trabajo. Así como responder a dos cuestionarios Condiciones de trabajo y calidad de vida (CVP-35). Sus respuestas son anónimas, es decir, que no es necesario que Ud. nos revele su nombre, la información que nos brinde sólo será utilizada para fines de investigación. Usted tiene derecho a aceptar o rechazar participar en esta investigación.

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada “Condiciones de trabajo y calidad de vida de trabajadores del Hospital Regional de Moquegua,2024” Habiendo sido informado del propósito de la misma, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que por la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confió en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándose la máxima confidencialidad.

Nombre: .....

DNI: .....

Fecha: .....

.....  
FIRMA DEL PARTICIPANTE

.....  
Dante Angel Salas Coaguila  
**Investigador**