



FACULTAD DE TECNOLOGÍA MÉDICA

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA INCAPACIDAD POR DOLOR LUMBAR EN
EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CLINICA LIMATAMBO, 2024

Línea de investigación

Salud Pública

Tesis para optar el título profesional de Licenciado Tecnólogo Médico en la
Especialidad de Terapia Física y Rehabilitación

Autor

Acuña Gómez, Eduardo

Asesora

Leiva Loayza, Elizabeth Inés

Código ORCID 0000 0002 5965 8638

Jurado

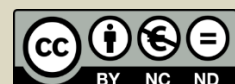
Lovato Sanchez, Nita Giannina

Vera Arriola, Juan Americo

Delgado Flores, Hilda

Lima - Perú

2024



"CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA INCAPACIDAD POR DOLOR LUMBAR EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CLINICA LIMATAMBO, 2024"

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	11%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE TECNOLOGÍA MÉDICA

**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA INCAPACIDAD POR DOLOR LUMBAR EN EL
PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CLINICA LIMATAMBO, 2024**

Línea de investigación: Salud Pública

**Tesis para optar el título profesional de Licenciado Tecnólogo Médico en la Especialidad de
Terapia Física y Rehabilitación**

AUTOR

Acuña Gómez, Eduardo

ASESOR (A)

Leiva Loayza, Elizabeth Inés

(código ORCID: 0000 0002 5965 8638)

Jurado

Lovato Sanchez, Nita Giannina

Vera Arriola, Juan Americo

Delgado Flores, Hilda

Lima – Perú

2024

INDICE

RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
I. INTRODUCCION.....	1
1.1. Descripción del problema	2
Problema general	4
Problemas específicos.....	4
1.2 Antecedentes.....	4
1.2.1 Antecedentes Nacionales	4
1.2.2 Antecedentes internacionales.....	8
1.3. Objetivos	12
1.3.1. Objetivo general	12
1.3.2. Objetivos específicos.....	12
1.4 Justificación.....	13
1.5. Hipótesis.....	14
II. MARCO TEORICO	15
2.1. Bases teóricas del tema de investigación	15
III. METODO	25
3.1. Tipo de investigación	25
3.2. Ámbito Temporal y Espacial.....	25
3.3. Variables	26
3.4. Población y muestra	29
3.4.1. Población de estudio.....	29
3.4.2. Tamaño muestral.....	29

3.5. Instrumentos	30
3.5.1. Escala de Oswestry	30
3.5.2. Cuestionario de Calidad de Vida Laboral	30
3.7. Análisis de datos	32
3.8. Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	42
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES.	47
VIII. BIBLIOGRAFÍA	48
IX. ANEXOS	53

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar en el personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024. **Metodología:** La investigación, de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional, se realizó en la clínica Limatambo, San Juan de Lurigancho, Lima Metropolitana, entre enero y febrero de 2024. La población incluyó 100 profesionales de enfermería y técnicos, utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Las variables fueron la calidad de vida laboral (dimensiones: carga de trabajo, motivaciones intrínsecas, apoyo directo) y la incapacidad por dolor lumbar (dimensiones: intensidad y frecuencia). **Resultados:** El 87,1% de los participantes tenía una incapacidad mínima por dolor lumbar, y el 74,2% reportaron una buena calidad de vida laboral. La muestra reveló una predominancia femenina (80,6%) con una edad promedio de 34,42 años y una alta proporción de solteros (62,9%). El 54,8% calificaron su carga laboral como excelente, predominando aquellos con incapacidad mínima (48,4%). Además, el 64,5% calificaron sus motivaciones intrínsecas como buenas, y el 56,5% recibieron apoyo directo de manera regular. **Conclusiones:** Una mejor calidad de vida laboral está asociada con niveles más bajos de incapacidad por dolor lumbar. La gestión adecuada de la carga laboral y un entorno de trabajo que promueva motivaciones intrínsecas y apoyo directo son cruciales para reducir la discapacidad lumbar. Sin embargo, no se encontró una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar, lo que difiere de otros estudios.

Palabras clave: *Incapacidad por dolor lumbar, calidad de vida, personal de enfermería.*

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between work-life quality and lumbar disability in the nursing staff at Limatambo Clinic, 2024. **Methodology:** The research, non-experimental with a descriptive correlational design, was conducted at Limatambo Clinic, San Juan de Lurigancho, Lima Metropolitana, between January and February 2024. The population included 100 nursing professionals and technicians, using non-probabilistic convenience sampling. The variables were work-life quality (dimensions: workload, intrinsic motivations, direct support) and lumbar disability (dimensions: intensity and frequency). **Results:** 87.1% of the participants had minimal lumbar disability, and 74.2% reported good work-life quality. The sample showed a female predominance (80.6%) with an average age of 34.42 years and a high proportion of singles (62.9%). 54.8% rated their workload as excellent, predominantly those with minimal disability (48.4%). Additionally, 64.5% rated their intrinsic motivations as good, and 56.5% received regular direct support. **Conclusions:** Better work-life quality is associated with lower levels of lumbar disability. Proper workload management and a work environment that promotes intrinsic motivations and direct support are crucial to reducing lumbar disability. However, no significant relationship was found between work-life quality and lumbar disability, differing from other studies.

Keywords: Lumbar disability, work-life quality, nursing staff.

I. INTRODUCCION

El personal de salud, incluyendo médicos, enfermeras, obstetras y técnicos de enfermería, es fundamental para la atención de los pacientes en hospitales, clínicas y centros de salud. Sin embargo, este personal desempeña diversas funciones en diferentes áreas, lo que implica actividades como estar sentados durante largos periodos, moverse de un lugar a otro, trasladar pacientes, levantar cargas y adoptar posturas que no son ideales para una buena mecánica corporal. Estas actividades pueden llevar a que el personal de salud sufra dolores lumbares, lo que puede afectar negativamente su capacidad para brindar una atención de calidad en su entorno laboral.

El personal de enfermería, capacitado para atender diversas necesidades de los pacientes, es fundamental en el entorno de la atención médica. Son ellos quienes, hoy en día, se encargan con mayor frecuencia del traslado de los pacientes, asistiendo en su movilización a camas, sillas de ruedas, el uso de muletas, y cambios de posición. Estas tareas requieren un esfuerzo físico considerable, lo que puede provocar dolores y molestias, ya sea de inmediato o con el tiempo. Estas dolencias pueden, eventualmente, impedir que el personal de enfermería continúe realizando sus actividades laborales habituales, afectando negativamente su capacidad para brindar una atención de calidad en su entorno laboral.

La calidad de atención en una empresa depende de diversos factores como la eficiencia del servicio, la organización, la tecnología empleada y la infraestructura del lugar, los cuales contribuyen a mejorar el desempeño del trabajador. La calidad de vida laboral ayuda al empleado a ganar experiencia, adaptarse mejor al entorno de trabajo y ofrecer un servicio de alta calidad.

Un buen ambiente laboral permite al personal de enfermería relacionarse mejor y desempeñarse de manera eficiente, brindando una atención de calidad. Además, contar con buenos equipos y una infraestructura adecuada reduce el riesgo de lesiones, como el dolor lumbar, permitiendo que el personal de enfermería trabaje sin impedimentos físicos.

Por lo tanto, la presente investigación busca determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la incidencia de dolor lumbar en el personal de enfermería de la Clínica Limatambo durante el año 2023.

1.1. Descripción del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la lumbalgia es reconocida como un problema que viene afectando a la sociedad y es la principal causa de discapacidad que afecta al mundo lo que ocasiona mayor atención en las personas que la padecen. (Palomino y Rodríguez, 2023).

La incidencia de molestias lumbares varía entre un rango del 60% al 90%, y se calcula que aproximadamente entre un 55% y 80% de los trabajadores han experimentado al menos una vez en su vida una limitación laboral debido a este malestar. Como resultado, el ausentismo laboral se convierte en una consecuencia relevante, generando un aumento en los costos económicos y sociales tanto para el empleado como para la empresa. Por consiguiente, se reconoce como un desafío significativo en el ámbito de la salud ocupacional (Castillo, 2022).

En las naciones occidentales, se ha observado que la lumbalgia afecta a un porcentaje significativo de la población, con cifras que oscilan entre el 60% y el 90%, convirtiéndose en la principal responsable de generar discapacidad en relación con condiciones crónicas y lesiones. En México, el dolor lumbar se señala como una de las razones prominentes por las que las personas

faltan al trabajo, siendo motivo de consulta médica para aproximadamente el 13% de la población. El aumento constante de casos de lumbalgia hace evidente la urgencia de implementar medidas preventivas en el Ámbito de la salud. No obstante, en ocasiones, estas medidas no son puestas en práctica de forma correcta. Además, un factor importante que dificulta que la población obtenga atención médica es la barrera económica, la cual reduce de manera notable la habilidad de las personas para abordar esta condición de salud (Alvarez, 2020).

En el Perú, se brindó atención a un total de 861,174 pacientes que habían sido diagnosticados con lumbago crónico. Dentro de este grupo, la ciudad más afectada fue Lima, con un total de 162,228 pacientes atendidos. Es importante destacar que, de todos los pacientes tratados, 21,543 tenían edades comprendidas entre los 18 y 29 años, mientras que 88,163 pacientes tenían edades entre 30 y 59 años (Alarcón, 2023).

La calidad de vida laboral se encuentra directamente ligada al bienestar de los empleados en su entorno de trabajo, abordando la manera en que se percibe y se valora la vida dentro de las compañías, con el objetivo de promover el crecimiento y la satisfacción sin comprometer la eficacia en el ámbito organizacional. Entonces si se ve que el ambiente tiene una calidad de vida laboral apropiada por ende se demuestra de forma positiva la motivación del personal para realizar sus actividades con un excelente desempeño. Hay líderes que poseen una función importante ya que todos los días tienen un equipo a cargo, por ende, estos líderes deben de llevar un compromiso de otorgar una calidad de vida laboral como su principal objetivo, insertándolo como objetivo principal, sucediendo lo contrario y a pesar de los sacrificios si no se tienen líderes alineados hacia este objetivo (Lopez, 2020).

Recientemente, se ha observado un aumento en la frecuencia con la que se emplea el término "calidad de vida" en ámbitos relacionados con la evaluación de la salud, así como en el

contexto de medir el bienestar de las personas. Este riesgo es especialmente notable en el contexto de los profesionales de la salud, ya que pertenecen a uno de los grupos ocupacionales que enfrentan mayores desafíos para mantener una buena calidad de vida debido a la naturaleza de las tareas que realizan (Perez, 2022)

La calidad de vida laboral es importante en una empresa porque así los trabajadores tienen una buena organización en el ámbito laboral lo que conlleva a una mejor atención, al menor esfuerzo físico, esfuerzo psicológico; por lo que ayuda a prevenir algunas lesiones en el transcurso de su horario laboral.

Problema general

- ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar en el personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024?

Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según edad y sexo, en el personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024?
- ¿Cuál es el nivel de incapacidad por dolor lumbar según edad y sexo, en el personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar en el personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes Nacionales

Panta (2023); En el estudio que llevó a cabo con el propósito de identificar y analizar la posible conexión que existe entre la carga de trabajo experimentada por los profesionales de

enfermería que trabajan en la unidad de cuidados intensivos de un hospital ubicado en Lima durante el año 2022 y la influencia que esta carga laboral puede tener en su calidad de vida personal y laboral. El enfoque metodológico utilizado en el presente estudio es de naturaleza cuantitativa, específicamente de tipo correlacional descriptivo y de corte transversal, lo que implica que se trata de una investigación no experimental. La muestra fue obtenida de un grupo de 150 enfermeras que trabajaban en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital situado en la ciudad de Lima. Se llevó a cabo un estudio de opinión para medir la percepción en relación con la calidad de vida y la cantidad de trabajo que se experimenta en el ámbito laboral. Los resultados del estudio revelan que la carga laboral en términos físicos, psicológicos y emocionales tiende a impactar la calidad de vida de cada miembro del personal de enfermería. En resumen, el estudio proporciona la oportunidad para que el centro de trabajo pueda realizar mejoras en diversos aspectos, con el objetivo de garantizar que la carga laboral asignada al personal de enfermería no afecte negativamente su calidad de vida, ya sea en su ámbito personal o laboral.

Carbajal (2023); Investigando las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima en el año 2023. El propósito de este estudio es investigar y analizar la conexión que pueda existir entre las circunstancias y el bienestar laborales de los enfermeros que trabajan en un hospital nacional de Lima en el año 2023. La metodología utilizada en este estudio es de tipo no experimental, se basa en análisis cuantitativo y tiene un enfoque descriptivo y correlacional. Se empleó el cuestionario sobre condiciones laborales para evaluar la primera variable y el cuestionario de Calidad de Vida Laboral para analizar la segunda variable en un grupo compuesto por un total de 90 profesionales de enfermería. Los resultados obtenidos muestran que las condiciones laborales se consideraron satisfactorias, con un coeficiente Rho de 0.662 y un nivel de significancia de $p=0.013$. En cuanto

a las condiciones individuales, se calificaron como regulares, con un Rho de 0.624 y un p de 0.014. Por otro lado, las condiciones intralaborales fueron evaluadas como deficientes, con un Rho de 0.676 y un p de 0.016, mientras que las condiciones extralaborales se calificaron como regulares, con un Rho de 0.656 y un p de 0.015. La calidad de vida en el trabajo se sitúa en un nivel medio del 56.7%, la carga laboral se encuentra en un nivel medio del 51.1%, el apoyo por parte de la dirección es alto, alcanzando un 36.7%, y la motivación interna se ubica en un nivel medio del 44.4%. En conclusión, se puede afirmar que existe una relación notable entre las variables, como lo demuestra una correlación moderadamente positiva revelada por la prueba de Spearman (con un coeficiente de correlación de 0,662) y un valor p significativo de 0,013 (que es menor que el nivel de significancia común de 0,005).

Aguilar y Carranza (2023); Durante su estudio de investigación titulado “Riesgo ergonómico y satisfacción laboral entre empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc en 2022”. El objetivo de la investigación era analizar si hay alguna conexión entre el nivel de exposición al riesgo ergonómico y el grado de satisfacción laboral experimentado por los empleados administrativos que laboran en la Municipalidad Distrital de Hualgayoc durante el año 2022. Para lograr esto, se llevó a cabo un estudio utilizando el enfoque hipotético-deductivo, el cual se clasifica como una investigación aplicada con un diseño no experimental y un enfoque principalmente cuantitativo. Se siguió un enfoque de diseño no experimental, donde se implementó el método de Lest para evaluar la variable de riesgo ergonómico, y se formularon 16 preguntas para medir la variable de satisfacción laboral entre un grupo de 87 trabajadores. El cuestionario de satisfacción laboral fue validado a través de la evaluación de expertos cualificados. Los resultados muestran que hay una conexión entre las variables, con un nivel de significancia bilateral asintótico de 0.000. Además, se observa un coeficiente de correlación de

Spearman de -0.388, indicando una correlación débil y negativa entre ellas. Existe una relación entre las variables de riesgo ergonómico y satisfacción laboral. En resumen, una vez que se obtienen los resultados, se puede llevar a cabo medidas preventivas tanto en el ámbito físico como mental dentro de la comunidad que fue objeto de estudio en la municipalidad.

Castro (2021); Durante su estudio sobre “Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral entre enfermeras del Hospital IESS de Cuenca en 2021”. El propósito del estudio es identificar y analizar la posible conexión que se puede observar entre los factores de riesgo ergonómicos y el nivel de satisfacción en el trabajo del personal de enfermería que trabaja en el hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). El enfoque metodológico utilizado es de tipo cuantitativo, lo que significa que se recopilaban datos numéricos y se analizaron estadísticamente. Además, se trata de un estudio no experimental, lo que implica que no se manipuló ninguna variable independiente. Se llevó a cabo un diseño de investigación de corte transversal, lo que significa que se recopilaban datos en un solo punto en el tiempo. Finalmente, se realizó un análisis correlacional para examinar las posibles relaciones entre las variables estudiadas. La población fue llevada a cabo con la participación de un total de 300 enfermeras, de las cuales se empleó una fórmula que resultó en la elección de 169 enfermeras. El instrumento utilizado para recopilar datos consistió en la implementación de dos cuestionarios que seguían el formato de la escala de Likert. Los resultados mostraron que las variables están vinculadas, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.634 indicando una relación positiva entre el riesgo ergonómico y la satisfacción laboral. Además, el p-valor de 0.000, más bajo que el umbral de significancia de 0.05, respalda la significancia estadística de esta asociación. Se ha podido comprobar que la presencia de riesgos ergonómicos tiene un impacto significativo del 40.1% en otro factor relacionado con la satisfacción en el trabajo, lo cual contribuye a mejorar la calidad de

vida laboral en general. En conclusión, se puede inferir que las dos variables, a saber, riesgos ergonómicos y satisfacción laboral, exhiben una relación moderadamente inversa ($\rho=0.681$, $p=0.000$, $R^2=46.3\%$), lo que sugiere que a medida que aumenta el riesgo ergonómico, la satisfacción laboral tiende disminuir y viceversa.

Martínez y Paredes (2019) El objetivo de esta investigación es identificar y analizar los riesgos ergonómicos específicos que están vinculados con el desarrollo de lumbalgia ocupacional en enfermeros que desempeñan sus labores en el área del centro quirúrgico del Hospital Militar Central. El enfoque metodológico utilizado en este estudio no implicó la manipulación de variables, se basó en establecer relaciones entre ellas y se caracterizó por el uso de técnicas de medición numérica. La información fue recabada a través de un cuestionario el cual fue distribuido entre los 34 enfermeros para su contestación. En los resultados obtenidos, se ha alcanzado un coeficiente de correlación de 0,693 junto con un nivel de significancia de 0,000, el cual se considera menor que 0,005, indicando así una relación significativa entre las variables analizadas. En resumen, se ha demostrado que hay una correlación significativa entre las variables estudiadas.

1.2.2 Antecedentes internacionales

Manzano y Col (2023); Durante su investigación, se centraron en estudiar el dolor lumbar agudo relacionado con la tensión laboral en el personal sanitario y auxiliares de enfermería de la Clínica Albán en Cuenca, Ecuador. El propósito de este estudio fue examinar cómo la lumbalgia aguda se manifiesta en el personal de salud y auxiliares de enfermería en Clínica Albán, ubicada en Cuenca, Ecuador, y su relación con las exigencias laborales. Fue un estudio observacional, transversal. Los datos fueron recolectados a través de la implementación de un cuestionario que fue completado por un total de 49 profesionales pertenecientes al campo de la salud. Los resultados

del estudio mostraron que hubo una proporción más alta de casos de lumbalgia entre las mujeres en comparación con los hombres, sin embargo, la disparidad observada no alcanzó un nivel de significancia estadística con un p-valor mayor de 0,05. Se observó que el 56,8% de los participantes que tenían antecedentes del padecimiento experimentaron lumbalgia, en contraste con solo el 25% de los individuos que no tenían tales antecedentes. Este factor de riesgo estuvo cerca de alcanzar significación estadística, con un valor p de 0,056. No se observó ninguna relación entre la extensión de la jornada laboral y la presencia de lumbalgia, según el valor de p que fue de 0,879. La conclusión a la que se llegó es que se ha demostrado que el dolor lumbar se produce como resultado de diversos factores, incluidas influencias ambientales, ocupacionales y sociales. La implementación de medidas preventivas desde el inicio sería beneficiosa para el tratamiento de los trabajadores de la salud.

Villa y Col (2023); En su estudio titulado "Asociación entre el nivel de conocimiento sobre higiene postural, satisfacción laboral e incapacidad prolongada en pacientes con lumbalgia en Madrid en 2023", los investigadores examinaron la correlación entre el grado de conocimiento sobre la postura corporal adecuada, el grado de satisfacción en el lugar de trabajo y la discapacidad prolongada que experimentan las personas que sufren de malestar lumbar. El objetivo de este estudio es identificar cómo la satisfacción laboral y el grado de comprensión acerca de la higiene postural se relacionan con la presencia de una incapacidad prolongada en pacientes que sufren de lumbalgia. Desarrollaron un estudio transversal. Se aplicaron cuestionarios específicos (S21/26, S4/82 y uno sobre higiene postural de Borrás) como herramientas de evaluación en un total de 240 participantes para analizar distintas variables. Los resultados del estudio indican que no se halló ninguna relación estadísticamente significativa entre la incapacidad prolongada y la satisfacción laboral. Dentro del grupo de personas con incapacidad prolongada, el 42.5% reportó sentirse

bastante satisfecho, mientras que en el grupo sin incapacidad prolongada esta cifra fue del 35.0%, con un valor p de 0.154. El nivel de conocimiento sobre higiene postural es significativamente más alto en el grupo con incapacidad prolongada, con un 87.5%, en comparación con el grupo sin incapacidad prolongada, que tiene un porcentaje de 68.5%, mostrando una clara diferencia estadísticamente significativa con un valor de p igual a 0.000. En conclusión, no se ha encontrado ninguna conexión entre la satisfacción laboral y la incapacidad prolongada, aunque el mantenimiento de una postura adecuada está relacionado con la incapacidad prolongada.

Pérez (2022); En este estudio se aborda el tema de los riesgos laborales y la calidad de vida en el trabajo de los empleados del Municipio de Penipe durante el año 2021 en Ecuador. El propósito de este estudio es determinar si la existencia de riesgos laborales tiene un impacto en la calidad de vida en el trabajo de los empleados y trabajadores que forman parte del Municipio de Penipe. En esta metodología, se lleva a cabo un análisis que no implica experimentación, se hace uso de datos numéricos para estudiar relaciones entre variables y se describe detalladamente la información recopilada. Los instrumentos de evaluación de riesgos laborales, incluyendo la normativa GTC45 y el protocolo CVL Gohisalo, fueron empleados en la evaluación de seguridad laboral de un total de 73 empleados que trabajan en el municipio. Los resultados del estudio indican claramente que hay una relación significativa entre los peligros laborales y la satisfacción en el ambiente laboral. Se observa que los riesgos más comunes están concentrados en el campo de la administración, representando un 23,3%, seguido por el área legislativa y ejecutiva con un porcentaje del 12,8%. En relación con la calidad de vida en el trabajo, se ha evidenciado que el 43% de los individuos reportan estar experimentando un nivel elevado de satisfacción, mientras que un 31% se sitúa en un nivel intermedio y el 26% restante se encuentra en un nivel deficiente. De acuerdo con la conclusión a la que se ha llegado, se puede afirmar que la obtención

de estos resultados tiene como efecto negativo la disminución de la calidad de vida de los trabajadores, lo que a su vez impide que el personal pueda llevar a cabo sus labores de manera efectiva

Cueva (2022); En su estudio se centra en la “*Calidad de vida laboral y estrés laboral entre enfermeras que trabajan en tres hospitales públicos de Quito, Ecuador del 2021 al 2022*”. El propósito de este estudio es examinar la conexión que existe entre la calidad de vida en el ámbito laboral y los signos de estrés relacionados con el trabajo que experimentan los profesionales de enfermería que se desempeñan en tres centros hospitalarios de carácter público en el país de Ecuador. La metodología de esta investigación se caracteriza por ser de tipo no experimental, describiendo situaciones actuales sin intervenir, transversal al observar un grupo de sujetos en un momento específico, correlacionando variables para analizar posibles relaciones, y de naturaleza cuantitativa al recopilar y analizar datos numéricos. El cuestionario socio laboral, el cuestionario CVT GOHISALO y el cuestionario de evaluación de estrés fueron utilizados como herramientas para recopilar información, y se aplicaron en un total de 217 empleados del área de enfermería. Los resultados obtenidos mostraron que existe una asociación inversa significativa entre la calidad de vida laboral y las diferentes dimensiones de estrés laboral, con un coeficiente de correlación de -0,62 y un valor de p menor a 0,001. En la conclusión del estudio se evidenció que existe una relación inversa entre las variables, lo que indica que la calidad de vida laboral de los enfermeros es baja. Esto desencadena un alto nivel de estrés laboral en este grupo de profesionales de la salud.

Rodríguez (2020); Durante su investigación, se centraron en identificar y analizar los factores potenciales que pueden aumentar la probabilidad de sufrir dolor lumbar entre los empleados de una compañía manufacturera ubicada en San Pedro Sula, Honduras, a lo largo del periodo comprendido entre enero y julio de 2019. Se realizó un estudio descriptivo de corte

transversal, que consistió en analizar datos de manera detallada y en un solo momento en un punto específico del tiempo. En el estudio realizado, se empleó un expediente médico que contenía una ficha previamente preparada con información relevante, la cual fue utilizada en un grupo de 67 pacientes diagnosticados con lumbalgia. Esta herramienta abarcó aspectos relacionados con las condiciones sociales y laborales, los riesgos ergonómicos y las posiciones corporales incómodas. Los resultados del estudio revelaron que los trabajadores jóvenes que pasan 8 horas diarias en el trabajo y tienen entre 1 y 5 años de experiencia tienen una alta probabilidad de desarrollar lumbalgia. Esto se debe a que la mayoría de las tareas que realizan implican posturas y movimientos que generan estrés en la espalda. En conclusión, con base en los resultados observados, se deben implementar medidas de precaución para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados que trabajan en la empresa fabricante.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar en el personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de calidad de vida laboral según edad y sexo, en el personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024.
- Describir el nivel de incapacidad por dolor lumbar según edad y sexo, en personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024.
- Describir la relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar en el personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024.

1.4 Justificación

Justificación teórica:

El propósito de este estudio es aportar al cuerpo teórico al producir información novedosa acerca de cómo la calidad de vida laboral influye en la frecuencia de ausentismo laboral debido a dolor lumbar en el personal de enfermería. Los investigadores esperan que los resultados recabados brinden datos esenciales acerca de cómo el dolor lumbar impacta la calidad de vida laboral de estos profesionales, además de identificar posibles factores vinculados que pudieran tener un efecto en esta conexión.

Justificación Práctica:

La investigación beneficiará directamente al personal de enfermería de la Clínica Limatambo al identificar posibles acciones de mejora para abordar el problema de la incapacidad por dolor lumbar. Los resultados obtenidos podrían utilizarse para implementar programas de prevención y manejo del dolor lumbar, así como para diseñar estrategias que mejoren la calidad de vida laboral de estos profesionales. Además, los hallazgos podrían ser útiles para otras instituciones de salud que enfrenten problemas similares con su personal de enfermería.

Justificación metodológica:

Dos herramientas previamente validadas y confiables fueron empleadas en el desarrollo de la investigación: uno de ellos fue el Test de Oswestry, el cual ha sido diseñado para evaluar el grado de incapacidad ocasionado por el dolor lumbar, y el otro fue el cuestionario de CVL GOHISALO, que se encarga de cuantificar la calidad de vida laboral

de los profesionales de enfermería. Estos instrumentos han sido reconocidos en la literatura científica y aseguran que los resultados obtenidos sean válidos y confiables.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

- Existe relación entre la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar en el personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024.

II. MARCO TEORICO

2.1. Bases teóricas del tema de investigación

Calidad de vida

Durante la década de los años 60 y el principio de los años 70, se llevaron a cabo una serie de conferencias auspiciadas por la fundación Ford y el departamento de trabajo de los Estados Unidos con el propósito de buscar formas de incrementar la calidad de vida y fomentar el desarrollo humano. Fue en este período en el que se empezó a utilizar el concepto de "calidad de vida" como resultado de dichas conferencias (Rios, 2016).

Esta idea no solo se dio en Estados Unidos, sino que se propago por Europa para que así la población aprenda sobre este tema y pueda aplicarse en los diferentes lugares de labor (Rios, 2016).

Desde ese momento, el análisis de la calidad de vida en el trabajo ha sido principalmente enfocado desde dos enfoques teóricos y metodológicos principales: examinando la calidad de vida en el entorno laboral y también desde la óptica psicológica de la calidad de vida en el ámbito laboral (Rios, 2016).

Ahora cada perspectiva busca objetivos diferentes con respecto a mejorar la CVL. la primera busca llegar a los objetivos propuestos por la empresa para que este pueda dar mejor calidad en las áreas de la empresa. La segunda busca lograr el bienestar y salud del trabajador tomando más en cuenta las necesidades de este mismo. En conclusión, la primera solo se enfoca en la empresa mientras que la segunda más en el personal (Rios, 2016).

La calidad de vida está determinada por cómo una persona experimenta su posición en la sociedad y los valores que la rodean, en conjunto con sus metas, sueños, estándares y problemas. Todo esto, por supuesto, está influenciado por su salud física, bienestar psicológico,

nivel de independencia, interacciones sociales, factores ambientales y creencias personales. (Infante, 2022).

Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) es como el personal de un centro de labor ve cuan satisfactorio es el ambiente laboral permitiendo un buen desarrollo en su desempeño como profesional lo cual sucede todo lo contrario si no ocurre esto (Infante, 2022).

Dimensiones de la Calidad de vida Laboral

Las dimensiones que examinan la calidad de vida en el ámbito profesional fueron creadas y comprobadas como válidas por García, S. Consta de tres dimensiones: apoyo directivo, motivación intrínseca y carga de trabajo.

- Apoyo Directivo.

Infante (2022) Hace referencia a que el superior brinda apoyo a su personal generando confianza y motivación para que el personal pueda realizar su trabajo de manera eficaz y logre tener una productividad de buena calidad.

El superior transmite una voz de mandato con una comunicación clara, concisa, fluida con una buena estrategia esta es una forma de poder realizar de manera correcta las actividades laborales sin embargo si no fuera así el desarrollo de dichas actividades serian de manera negativa para la empresa.

El jefe es una pieza fundamental en el ambiente laboral lo cual permitirá que los objetivos sean logrados. El líder ayudara a su equipo para que se sienta cómodo en el trabajo, dar un ambiente adecuado, permitirá que la persona pueda dar sus opiniones e ideas como el jefe

también ayudar con los conocimientos que tiene. Si el jefe no cumple con sus labores entonces el ambiente laboral se vuelve inestable ocasionando que el personal no sea productivo.

- Motivación intrínseca.

Infante (2022) Hace mención a la motivación sin ella el personal no podrá exigirse o adecuarse a su ambiente laboral. Las diferentes circunstancias que puedan darse en el trabajo pueden influir de manera distinta en cada personal.

Una buena motivación en el trabajo es tener horarios de descanso adecuados, la buena relación con el resto del personal, realizar de manera adecuada funciones. La motivación intrínseca surge de manera natural dentro de nosotros cuando realizamos acciones altruistas sin esperar recibir algo a cambio. No obstante, la motivación extrínseca se produce a partir de incentivos externos o de la intención de eludir consecuencias negativas.

La motivación intrínseca se define como la fuerza interna que impulsa a cada individuo de forma personal, y al ser generada desde dentro, conduce a la sensación de plenitud al desempeñar sus responsabilidades en el trabajo.

- Carga de Trabajo.

Infante (2022) Hace referencia a las distintas funciones que realiza el personal no solo físicamente también mentalmente.

- ✓ Carga de trabajo Físico. El cuerpo realiza exigencias físicas los cuales pueden ser lentas como rápidas, estas pueden ocasionar lesiones en la misma persona que realiza la actividad. Estas actividades que se realizan van a depender de cuanto la persona pueda resistir para poder realizarlo.

- ✓ Carga de trabajo Mental. La carga de trabajo mental es el esfuerzo adicional que una persona experimenta al tomar decisiones o realizar acciones en una situación. Esta carga mental requiere concentración y organización bajo presión.

Calidad de vida laboral del profesional de enfermería

Es la sensación de bienestar del profesional de enfermería derivada del equilibrio entre la carga laboral y los recursos disponibles (Infante, 2022).

Condiciones laborales del profesional de enfermería

El personal de enfermería no suele contar con las medidas de seguridad, con apoyo de más personal, con equipos adecuados, con la falta de equipos, con mucho trabajo; lo cual afecta en su día a día sus actividades laborales permitiendo que no haya buenos resultados en la atención hacia sus pacientes lo que perjudica a la empresa (Infante, 2022).

Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

Se empleó un método específico, que consistió en llevar a cabo una investigación a través de encuestas, utilizando un cuestionario diseñado especialmente para evaluar la calidad de vida laboral (CVL-35).

En el desarrollo de este estudio, se aplicó como método de recolección de datos la encuesta. Se utilizó un cuestionario CVP-35, diseñado por García Sánchez en 1993, Cabezas en 1998 y Martín Jesús en 2004, para la medición y evaluación de la calidad de vida laboral (CVL). El instrumento de recopilación de datos se divide en dos secciones distintas: La primera sección se encarga de recopilar información detallada sobre aspectos sociodemográficos y laborales del personal de enfermería, tales como su edad, género, estado civil, afiliación religiosa, área específica de

desempeño laboral, años de experiencia laboral y posición que desempeña en la institución. En la segunda sección del cuestionario, hay un total de 35 ítems distribuidos en tres dimensiones distintas: el Apoyo directivo, la Carga de trabajo y la Motivación intrínseca. Las preguntas están formuladas con respuestas en una escala tipo Likert del 1 al 10, donde el valor de uno indica un nivel mínimo y el de diez un nivel máximo de la variable medida.

- ✓ La dimensión Carga de trabajo es valorada por 11 ítems mediante las preguntas 1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25 y 33.

Donde la puntuación

- Deficiente :11-22
- Regular :23-55
- Buena :56-88
- Excelente :89-110

- ✓ La dimensión Apoyo directivo se evalúa con 13 ítems sobre el apoyo emocional de los directivos. 2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30.

Donde la puntuación de:

- Deficiente :13-26
- Regular: 27-65
- Buena: 66-104
- Excelente: 105-130

- ✓ La dimensión Motivación intrínseca se valoriza por 10 ítems y hace referencia a los factores motivacionales que perciben identificado en las preguntas 9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, y 35.

Donde la puntuación

- Deficiente: 10-20
- Regular :21-50
- Buena :51-68
- Excelente :81-100

La calidad de vida profesional global percibida se evalúa a través de una única pregunta, que corresponde a la pregunta 34 y permite identificar cómo se siente el profesional mediante una consulta directa.

Se asignará una puntuación a cada una de las preguntas para evaluar su importancia.

- Deficiente: 1-2
- Regulares: 3-5
- Buena 6 a 8.
- Excelente: 9-10

La calidad de vida profesional total se refiere al equilibrio y bienestar general que experimenta un profesional en las tres dimensiones mencionadas anteriormente, la cual se evaluará a través de 35 ítems, asignándole un valor a la puntuación obtenida. Una vida con mala calidad equivale a un rango numérico de 35 a 70 en una escala que mide el bienestar. A nivel de indicador, una baja calidad de vida se define como una puntuación en el rango de 71 a 175. Buena calidad de vida se correlaciona con una puntuación de bienestar en el rango de 176 a 280. Una calidad de vida óptima se sitúa en un rango de valor entre 281 y 350.

2.3. Incapacidad por dolor lumbar

Según la ley peruana 27050 una persona con incapacidad es aquella que le imposibilita realizar sus actividades tanto en sus actividades motoras como sensitivas lo cual produce una disminución de su trabajo. Las Naciones Unidas menciona que esta incapacidad afecta en la capacidad de como la persona socializa con su entorno y como presentan insuficiencias físicas y académicas en el área de labor (Bendezu, 2019).

El dolor lumbar es una dolencia que afecta a la persona imposibilitando a que este pueda realizar sus actividades de autocuidado, en su centro de labores, en realizar actividades de ocio, en realizar algún deporte. Es de suma importancia el hecho de medir la incapacidad que produce el dolor lumbar para poder mejorar la calidad de salud de la misma persona y así tomar medidas ante este hecho (Bendezu, 2019).

El termino incapacidad se entiende como la falta de poder realizar alguna actividad lo que implica que la persona no puede cumplir con una tarea especifica así mismo el personal trabajador se ve restringido de poder llevar a cabo una meta o de lograr ciertos objetivos que se propone en su centro de labor (Rodriguez, 2018).

La persona puede tener una incapacidad debido a un accidente o a cualquier tipo de enfermedad que pueda surgir por lo que es necesario asistir a un médico para una evaluación sin embargo nada está previsto ante este hecho. Hay factores que van a influir en que la persona tenga una incapacidad y que como su cultura, su economía, su educación o la salud física que impiden que el personal pueda desempeñar su labor (Rodriguez, 2018).

Cuando una persona recibe atención médica y descanso medico debido a una patología o algún accidente que tuvo se le llama una incapacidad temporal, sin embargo, una persona que ya

tuvo el accidente o una enfermedad y el médico le dio de alta a pesar de que la persona no logra hacer alguna actividad en el trabajo debido a ciertas limitaciones que se han dado como consecuencias o secuelas de dicha enfermedad o accidente a esto se le llama incapacidad temporal. (Rodríguez, 2018).

Para poder evaluar la capacidad de la persona va a depender de los requisitos del trabajo y de las condiciones físicas y psicológicas del trabajador lo que indica que una persona que ha tenido una enfermedad o accidente y retoma su trabajo debe tener en cuenta algunos aspectos importantes para lograr cumplir con sus actividades laborales como: las consecuencias de su lesión, las actividades que realiza en el trabajo y el desempeño que quiere lograr (Rodríguez, 2018).

En la evaluación de la incapacidad de la persona se debe tener en cuenta sobre todo las condiciones que este presenta y que pueda lograr ya que se basa más en como el trabajador desempeña su labor a pesar de tener una lesión o después de su proceso de lesión (Rodríguez, 2018).

Capacidad funcional

La capacidad funcional como describe la OMS según el modelo CIF es cuando la persona es capaz de desenvolverse en una actividad permitiendo su participación en diferentes ámbitos sin ninguna restricción. El modelo CIF se divide en categorías para representar la estructura y función del cuerpo, y la actividad y participación social. Tanto así la funcionalidad de la persona se ve alterada por alguna incapacidad o enfermedad que pueda obtener (Comena, 2022).

Dolor lumbar

La persona cuando presenta dolor lumbar va a presentar limitación para realizar ciertas actividades tanto en su centro laboral, en el hogar, en tiempos de ocio impidiendo que lo pueda realizar de manera correcta, esta afección daña a la población en un 33%. (Calle y Ríos, 2023)

Se define como el dolor localizado en la zona baja de la espalda entre las ultimas costillas y el glúteo ocasionando o no irradiación hacia los miembros inferiores. Este dolor puede darse en corto o largo tiempo dependiendo si es agudo (menos de 6 semanas) o crónico (mayor a 12 semanas). Por otro lado, los factores de riesgo asociados se encuentran dentro del Estilo de Vida como la obesidad, el tabaquismo, actividad en el trabajo, actividad deportiva, inactividad física. (Calle y Ríos, 2023)

Lumbalgia y factores de riesgo en personal de enfermería

En las actividades laborales los trabajadores también sufren de dolor lumbar y esto se debe en este caso al personal de enfermería en la cual realiza diferentes labores en sus áreas en este caso como levantar un paciente o diferentes objetos con diferentes pesos lo cual los obliga a realizar estas actividades repetitivas en un solo momento. Para evitar este dolor la persona debe contar con una buena capacidad física y una buena mecánica corporal lo cual va a ayudar a prevenir las lesiones (Muñoz, 2015).

Se dan factores de riesgo en la que el paciente debe tener cuidado como: Repetitividad en la que implica la cantidad de veces que el personal realiza dicho trabajo lo cual aumenta el riesgo de lesionarse. Posturas forzadas: las posturas mantenidas por mucho tiempo al realizar una actividad también implican el riesgo de lesionarse como estar realizando una tarea de un solo pie, arrodillado, inclinado, en bípedo etc. Otros factores que han sido asociados al dolor lumbar en enfermeros son peso corporal, talla, hábitos y uso de tacón (Muñoz, 2015).

Escala de Oswestry

En la investigación actual, se considerará además la escala de incapacidad relacionada con el dolor lumbar, que incluye datos significativos acerca de la intensidad del dolor, siendo clasificada en diferentes categorías para su evaluación. Fue fundado por John O'Brien en el año 1976. Además, en el momento presente se está aconsejando que esta escala sea utilizada por los pacientes que experimenten dolor en la región lumbar y en la columna vertebral.

Esta escala se compone de un total de 10 dimensiones diferentes que abarcan una amplia gama de aspectos, incluyendo la intensidad de dolor, la capacidad para realizar tareas cotidianas como levantar objetos, caminar, sentarse, ponerse de pie y dormir, así como la función sexual, la participación en actividades sociales y la capacidad de viajar.

Cada una de las dimensiones presenta un total de seis opciones de respuesta disponibles para elegir, siendo que cada una de estas opciones está asociada con una puntuación que va desde 0 hasta 5 puntos.

- Mínimo (0-19)
- Moderada (20-39)
- Intenso (40-59)
- Discapacidad (60-79)
- Máximo (80-100)

III. METODO

3.1. Tipo de investigación

- **Diseño no experimental:** Significa que las variables no se manipulan deliberadamente, sino que se observan tal como ocurren en su entorno natural (Guerrero y Guerrero, 2020).
- **Tipo aplicado:** Orientado a resolver problemas específicos y prácticos en lugar de generar conocimiento teórico (Guerrero y Guerrero, 2020).
- **Transversal:** Implica la recopilación de datos en un solo punto en el tiempo para describir y analizar la situación en un momento dado (Hernández y Mendoza, 2020).
- **Prospectivo:** Los datos se recopilan a partir de la observación de eventos que ocurrirán en el futuro (Hernández y Mendoza, 2020).
- **Nivel correlacional:** El objetivo es identificar y medir la relación entre dos o más variables sin establecer relaciones causales (Arévalo et al, 2020).
- **Enfoque cuantitativo:** Se basa en la recolección y análisis de datos numéricos para probar hipótesis y determinar patrones y relaciones (Arévalo et al, 2020).

3.2. Ámbito Temporal y Espacial

El estudio tuvo lugar en la clínica Limatambo, la cual se encuentra localizada en el distrito de San Juan de Lurigancho, perteneciente a la zona de Lima Metropolitana. La recopilación de información se realizó durante el lapso comprendido entre enero y febrero del año 2024.

3.3. Variables

Variable 1: Calidad de Vida Laboral

Dimensiones: carga de trabajo, motivaciones intrínsecas, apoyo directo.

Variable 2: Incapacidad por Dolor Lumbar

Dimensiones: intensidad y frecuencia VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICION	INDICADOR	VALOR O RANGO	INSTRUMENTO
VARIABLE 1: CALIDAD DE VIDA LABORAL	El empleo es un concepto multidimensional que integra la satisfacción de las necesidades personales del trabajador.	Carga de trabajo	Cuantitativo	Intervalo 0 - 27 28 - 55 56 - 82 83 - 110	- Cantidad de trabajo - Presión laboral - Conflictos laborales - Falta de tiempo - Enfermedades laborales - Interrupciones -Carga de responsabilidad		Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVP-35)
		Motivaciones intrínsecas		0 - 25 26 - 50 51 - 75 76 - 100	- Satisfacción laboral y personal - Capacitaciones - Apoyo familiar y de los compañeros - Proactividad		
		Apoyo directo		0 - 35 36 - 70 71 - 105 106 - 130	- Comunicación - Reconocimiento y promoción - Apoyo de superiores y compañeros - Autonomía		

					-Variedad en el trabajo		
VARIABLE 2: INCAPACIDAD POR DOLOR LUMBAR	Dolor en la región lumbar que conlleva a la limitación de las actividades cotidianas.	Intensidad del dolor	Cualitativo	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> - Intensidad dolor - Estar de pie - Cuidados personales - Dormir - Levantar peso - Actividad sexual - Andar - Vida social - Estar sentado - Viajar 	Mínima (0-19) Moderada (20-39) Intensa (40-59) Discapaci dad (60- 79) Máxima (80-100)	Cuestionario de Oswestry

3.4. Población y muestra

Unidad de estudio

3.4.1. Población de estudio

El grupo de participantes incluyó un total de 62 profesionales de la salud, entre los cuales se encontraban enfermeras y técnicos de enfermería de la clínica Limatambo SJL 2024, quienes fueron seleccionados para utilizar los instrumentos apropiados en el estudio actual.

3.4.2. Tamaño muestral

La muestra estuvo conformada por el total de sujetos de la población.

Tipo de muestreo

Muestreo no probabilístico por conveniencia

Criterios de selección

- **Criterios de inclusión:**

- Personal de enfermería y técnicos de enfermería
- Que aceptaron participar voluntariamente en el estudio.
- Con más 3 meses de antigüedad en la clínica Limatambo.
- Que laboraban en la atención directa a los usuarios.
- Que ha respondido el instrumento de investigación.

- **Criterios de exclusión:**

- Que estaban bajo tratamiento médico o psicológico que pudiera afectar su desempeño laboral.
- Con historial documentado de conflictos laborales graves.
- Que no han completado el periodo de inducción obligatorio de la clínica.

3.5. Instrumentos

3.5.1. Escala de Oswestry

Las características de medición de este instrumento llamado “Cuestionario de Discapacidad por Dolor Lumbar de Oswestry” han sido evaluadas y confirmadas, en cuanto a su confiabilidad, mediante el uso del coeficiente α de Cronbach para analizar la consistencia interna del test. Los resultados, con un nivel de significancia de $\alpha = 0,89$, indican que el test muestra una consistencia interna positiva. Esto implica que los elementos que evalúan la discapacidad causada por dolor lumbar son coherentes y uniformes en sus mediciones. Los resultados obtenidos fueron contrastados con la información psicométrica descubierta en una investigación previa en la que la fiabilidad de la versión en español del test fue de 0,86 (Florez, et al, 1995).

3.5.2. Cuestionario de Calidad de Vida Laboral

El cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP 35), diseñado por García Sánchez en 1993, fue empleado en el estudio para evaluar la calidad de vida en el ámbito laboral del sector sanitario en el Perú. Este instrumento, adaptado por autores peruanos, consta de 35 preguntas que se responden en una escala del 1 al 10, reflejando niveles que van desde nada hasta mucho. Las preguntas se estructuran en tres dimensiones: apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación intrínseca. La razón principal para seleccionar este cuestionario radica en su facilidad de uso, posibilidad de comparación y respuestas fiables.

Validez

Grimaldo validó el cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP 35) al verificar su valor de contenido mediante el criterio del jurado. Utilizaron el coeficiente V de Aiken para validar este proceso, y se obtuvo un resultado significativo del instrumento en todas las categorías, con un nivel de significancia de 0,05. No obstante, esta meta pudo alcanzarse una vez que se realizaron

modificaciones en el lenguaje utilizado en el dispositivo, las cuales se llevaron a cabo tras recibir las opiniones de los jueces.

Confiabilidad

En lo que respecta a la fiabilidad del instrumento de evaluación de Calidad de Vida Profesional (CVP 35), el estudio realizado por Grimaldo empleando el coeficiente Alfa de Cronbach reveló que obtuvo un puntaje de 0.95, indicando una fiabilidad excepcional en la medición. Este nivel de confianza alto se refleja de manera similar en las tres dimensiones evaluadas: carga laboral (0.90), motivación intrínseca (0.91) y apoyo directivo (0.95).

3.6. Procedimientos de recolección de datos

Se solicitó permiso para enviar el formulario a la clínica, una vez que se envió la solicitud al director médico, el doctor García la recibió. Después de revisar el documento, aceptó y firmó la solicitud, otorgando autorización para llevar a cabo encuestas en el personal técnico y en los licenciados en enfermería.

Se comenzó a encuestar a la población de investigación yendo a cada servicio donde trabaja el personal, luego de explicar sobre que era la encuesta se comenzó a entregar a cada personal las encuestas y lapicero para que lo puedan completar, algunos se le mandaba por un enlace para que lo puedan realizar. Hubo algunos inconvenientes ya que fueron pocos los que no quisieron realizar las encuestas.

La investigación duro alrededor de dos semanas debido a que cada personal asistía en diferentes turnos.

3.7. Análisis de datos

Los datos recopilados provienen de los cuestionarios que fueron administrados utilizando el Test de Oswestry y el cuestionario de CVL GOHISALO. La disposición de esta información se llevó a cabo de tal forma que resultó sencillo reconocer y ordenar las respuestas individuales de todos los participantes.

Se llevó a cabo un estudio descriptivo de los datos con el fin de obtener una perspectiva amplia y generalizada de la muestra y de las variables analizadas. Se realizaron cálculos para encontrar valores representativos como la media y la mediana, además de medidas que indican la variabilidad de los datos como la desviación estándar, para cada una de las variables analizadas.

Se realizaron análisis comparativos entre diferentes grupos, tales como distintas franjas etarias, géneros y periodos de tiempo trabajados, con el objetivo de detectar posibles disparidades en términos de bienestar laboral y la presencia de molestias en la zona lumbar.

Se empleó el coeficiente de correlación de Pearson con el fin de analizar y verificar si había alguna asociación significativa entre la calidad de vida en el ámbito laboral y la incidencia de incapacidad debida a dolor lumbar en el personal de enfermería. "Fueron analizadas las correlaciones para determinar si existían relaciones significativas, ya sea positivas o negativas, que mostraran la intensidad y la orientación de la conexión entre las distintas variables".

3.8. Aspectos éticos

Se diseñó una ficha especial para recopilar información, tomando como referencia los principios éticos enunciados en la Declaración de Helsinki y el informe de Belmont, con el objetivo de recolectar datos de manera ética.

La recopilación de datos se llevó a cabo con un enfoque riguroso en mantener la privacidad de los participantes, asegurando que la información se manejara de manera confidencial y que se mantuviera el anonimato de los sujetos involucrados, todo ello con el único propósito de avanzar en el desarrollo de esta investigación específica.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Características generales del personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024

	Media	N	%
Edad		34	
Sexo	Femenino	50	80,6%
	Masculino	12	19,4%
	Total	62	100,0%
Civil	Soltera	39	62,9%
	Casada	17	27,4%
	Viuda	0	0,0%
	Divorciada	3	4,8%
	Conviviente	3	4,8%
	Total	62	100,0%
Puesto	Licenciada	21	33,9%
	Técnica	41	66,1%
	Total	62	100,0%
Servicio	Hospitalización	32	51,6%
	Emergencia	16	25,8%
	Observación	1	1,6%
	Triaje	4	6,5%
	Materno	4	6,5%
	Medicina	4	6,5%
	UCI	0	0,0%
	SOP	1	1,6%
	Total	62	100,0%

Nota. La tabla describe las características del personal de enfermería de la clínica Limatambo en 2024. La edad promedio es de 34 años, con un predominio de mujeres (80,6%). En cuanto al estado civil, el 62,9% son solteras y el 27,4% casadas. La mayoría del personal está compuesto por técnicas (66,1%) y el 33,9% son licenciadas. Los servicios en los que más se desempeñan son hospitalización (51,6%) y emergencia (25,8%), con menor representación en observación, triaje, materno, medicina, UCI, y sala de operaciones

Tabla 2.*Calidad de vida laboral según nivel de incapacidad por dolor lumbar.*

	Incapacidad mínima	Incapacidad moderada	Incapacidad intensa	Total
Calidad de vida laboral				
Baja calidad de vida	4 (6.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (6.5%)
Buena calidad de vida	46 (74.2%)	7 (11.3%)	1 (1.6%)	54 (87.1%)
Calidad óptima de vida	4 (6.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (6.5%)
Total	54 (87.1%)	7 (11.3%)	1 (1.6%)	62 (100.0%)

Nota. La Tabla 2 muestra la relación entre la calidad de vida laboral y el nivel de incapacidad por dolor lumbar en una muestra de 62 personas. Se observa que, en el grupo con incapacidad mínima, el 74.2% reporta una buena calidad de vida laboral, mientras que un 6.5% presenta tanto una baja como una calidad óptima de vida. En el grupo con incapacidad moderada, el 11.3% tiene una buena calidad de vida, sin casos de baja ni calidad óptima. En el grupo con incapacidad intensa, solo el 1.6% reporta una buena calidad de vida y no se observan personas con baja o calidad óptima de vida. En total, el 87.1% de los participantes experimentan una buena calidad de vida laboral, con un 6.5% en los extremos de baja o calidad óptima de vida.

PRUEBA DE HIPOTESIS

- **Hipótesis alterna (H1):** Existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar.
- **Hipótesis nula (H0):** No existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar.

Pruebas estadísticas

Test de Spearman

Elección de nivel de significancia

$\rho = 0,05$

Regla de decisión

Si $\rho < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3.

Estadístico de prueba

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación n aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,000	,052	,000	1,000 ^c
N de casos válidos		62			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Toma de decisión:

Nota. El enunciado proporciona información acerca de los resultados obtenidos de un análisis estadístico, donde se observa que el nivel de significancia obtenido es de 1.00, indicando que dicho valor es mayor que el umbral comúnmente aceptado de 0.05. Esto sugiere que los resultados carecen de significación estadística y podrían atribuirse al azar. El análisis reveló que el valor de correlación de Spearman es de 0.0, lo que indica que no hay una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar. Según los resultados obtenidos, se ha decidido aceptar la hipótesis nula que plantea la inexistencia de una correlación o efecto entre las variables

Tabla 4.

Nivel de calidad de vida laboral según edad y sexo.

	Baja calidad de vida	Buena calidad de vida	Calidad óptima de vida	Total	X²
Sexo					
Femenino	4 (6.5%)	44 (71.0%)	2 (3.2%)	50 (80.6%)	0.254
Masculino	0 (0.0%)	10 (16.1%)	2 (3.2%)	12 (19.4%)	
Total	4 (6.5%)	54 (87.1%)	4 (6.5%)	62 (100.0%)	
Edad					
18-29	3 (4.8%)	17 (27.4%)	1 (1.6%)	21 (33.9%)	0.703
30-59	1 (1.6%)	35 (56.5%)	3 (4.8%)	39 (62.9%)	
60 a más	0 (0.0%)	2 (3.2%)	0 (0.0%)	2 (3.2%)	
Total	4 (6.5%)	54 (87.1%)	4 (6.5%)	62 (100.0%)	

Nota. La Tabla 4 muestra que la mayoría del personal de enfermería de la Clínica Limatambo reporta una buena calidad de vida laboral (87.1%). En el desglose por sexo, el 71% de las mujeres y el 16.1% de los hombres reportan una buena calidad de vida laboral. En cuanto a la edad, el 27.4% del grupo de 18-29 años y el 56.5% del grupo de 30-59 años también tienen una buena calidad de vida. La calidad óptima de vida es similar entre hombres y mujeres (3.2% en ambos), y la baja calidad de vida es más prevalente en mujeres jóvenes (4.8%). En general, las mujeres y el grupo de 30-59 años destacan por tener mejores niveles de calidad de vida laboral. Los valores de chi-cuadrado ($X^2 = 0.254$ para el sexo y $X^2 = 0.703$ para la edad) indican que no hay una asociación significativa entre estas variables y la calidad de vida laboral.

Tabla 5.

Nivel de incapacidad por dolor lumbar según edad y sexo.

	Incapacidad mínima	Incapacidad moderada	Incapacidad intensa	Total
Edad				
18-29	20 (32.3%)	1 (1.6%)	0 (0.0%)	21 (33.9%)
30-59	33 (53.2%)	5 (8.1%)	1 (1.6%)	39 (62.9%)
60+	1 (1.6%)	1 (1.6%)	0 (0.0%)	2 (3.2%)
Total	54 (87.1%)	7 (11.3%)	1 (1.6%)	62 (100.0%)
Sexo				
Femenino	42 (67.7%)	7 (11.3%)	1 (1.6%)	50 (80.6%)
Masculino	12 (19.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	12 (19.4%)
Total	54 (87.1%)	7 (11.3%)	1 (1.6%)	62 (100.0%)

Nota. La Tabla 5 muestra que la mayoría del personal de enfermería de la Clínica Limatambo presenta una incapacidad mínima por dolor lumbar (87.1%). En cuanto a la distribución por edad, el 32.3% de los trabajadores de 18-29 años, el 53.2% de los de 30-59 años, y el 1.6% de los de 60 años o más reportan incapacidad mínima. La incapacidad moderada se encuentra en un 8.1% de los trabajadores de 30-59 años y un 1.6% en los grupos de 18-29 y 60 años o más. La incapacidad intensa es reportada solo en el grupo de 30-59 años (1.6%). En términos de sexo, el 67.7% de las mujeres y el 19.4% de los hombres presentan incapacidad mínima, mientras que la incapacidad moderada y la intensa están presentes únicamente en mujeres (11.3% y 1.6%, respectivamente). En general, las mujeres y el grupo de edad de 30-59 años muestran mayores niveles de incapacidad por dolor lumbar.

Tabla 6*Dimensión carga laboral según la incapacidad por dolor lumbar.*

			Incapacidad por dolor lumbar			
			Mínima	Moderada	Intensa	Total
CARGA LABORAL	Deficiente	N	6	1	1	8
		%	9,7%	1,6%	1,6%	12,9%
	Buena	N	18	2	0	20
		%	29,0%	3,2%	0,0%	32,3%
	Excelente	N	30	4	0	34
		%	48,4%	6,5%	0,0%	54,8%
Total	N	54	7	1	62	
	%	87,1%	11,3%	1,6%	100,0%	

Nota. De los 62 individuos, 8 tienen una carga laboral deficiente, con 6 presentando incapacidad mínima (9,7%), 1 con incapacidad moderada (1,6%) y 1 con incapacidad intensa (1,6%). En el grupo con una buena carga laboral, que comprende 20 individuos, 18 tienen incapacidad mínima (29,0%) y 2 tienen incapacidad moderada (3,2%). Finalmente, 34 individuos tienen una carga laboral excelente, con 30 presentando incapacidad mínima (48,4%) y 4 incapacidad moderada (6,5%). No hay casos de incapacidad intensa en los grupos con buena o excelente carga laboral. En total, el 87,1% de los individuos tienen incapacidad mínima, el 11,3% tienen incapacidad moderada y el 1,6% tienen incapacidad intensa. Esto indica que la mayoría de los individuos tienen una carga laboral excelente, predominando aquellos con incapacidad mínima.

Tabla 7*Dimensión motivaciones intrínsecas según la incapacidad por dolor lumbar.*

		Incapacidad por dolor lumbar				
			Mínima	Moderada	Intensa	Total
MOTIVACIONES INTRINSECAS	Deficiente	N	1	0	0	1
		%	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
	Regular	N	14	2	0	16
		%	22,6%	3,2%	0,0%	25,8%
	Buena	N	35	5	0	40
		%	56,5%	8,1%	0,0%	64,5%
	Excelente	N	4	0	1	5
		%	6,5%	0,0%	1,6%	8,1%
Total	N	54	7	1	62	
	%	87,1%	11,3%	1,6%	100,0%	

Nota. La Tabla 7 presenta la distribución de las motivaciones intrínsecas según la incapacidad por dolor lumbar, clasificada en tres niveles: mínima, moderada e intensa. De los 62 participantes, la mayoría (87.1%) presenta una incapacidad mínima, seguidos por un 11.3% con incapacidad moderada y un 1.6% con incapacidad intensa. En cuanto a las motivaciones intrínsecas, el 64.5% tiene motivaciones buenas, el 25.8% regulares, el 8.1% excelentes y solo el 1.6% deficientes. Es notable que entre aquellos con motivaciones intrínsecas deficientes y excelentes, la mayoría presenta una incapacidad mínima. Solo una persona con motivaciones excelentes presenta una incapacidad intensa. Esta distribución muestra que la mayor parte de los participantes, independientemente del nivel de dolor lumbar, tienden a tener motivaciones intrínsecas buenas.

Tabla 8*Dimensión apoyo directo según la incapacidad por dolor lumbar*

			Incapacidad por dolor lumbar			Total
			Mínima	Moderada	Intensa	
APOYO DIRECTO	Deficiente	N	1	0	0	1
		%	1,6%	0,0%	0,0%	1,6%
	Regular	N	31	4	0	35
		%	50,0%	6,5%	0,0%	56,5%
	Buena	N	22	3	1	26
		%	35,5%	4,8%	1,6%	41,9%
Total	N	54	7	1	62	
	%	87,1%	11,3%	1,6%	100,0%	

Nota. De los 62 participantes, el 87.1% tiene una incapacidad mínima, el 11.3% una incapacidad moderada y el 1.6% una incapacidad intensa. En cuanto al apoyo directo, el 56.5% de los participantes lo recibe de manera regular, el 41.9% lo recibe de manera buena y solo el 1.6% tiene un apoyo directo deficiente. Entre aquellos con apoyo deficiente, todos presentan una incapacidad mínima. La mayoría de los participantes con apoyo regular también presentan una incapacidad mínima (50.0%), y una pequeña fracción tiene una incapacidad moderada (6.5%). Los participantes con buen apoyo directo son en su mayoría de incapacidad mínima (35.5%), con un pequeño porcentaje en incapacidad moderada (4.8%) y un caso de incapacidad intensa (1.6%). En general, la mayor parte de los participantes con cualquier nivel de incapacidad tiende a recibir un apoyo directo regular o bueno.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Abordando el objetivo principal de la presente investigación, se reportó que la relación entre la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar en el personal de enfermería de la Clínica Limatambo se analizó utilizando la correlación de Spearman. El análisis estadístico mostró que el nivel de significancia obtenido es de 1.00, indicando que este valor es mayor que el umbral comúnmente aceptado de 0.05. Esto sugiere que los resultados carecen de significación estadística y podrían atribuirse al azar. El análisis reveló que el valor de correlación de Spearman es de 0.0, lo que indica que no hay una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar. Según los resultados obtenidos, se ha decidido aceptar la hipótesis nula, que plantea la inexistencia de una correlación o efecto entre las variables.

Este hallazgo contrasta con los resultados de Manzano et al. (2023), quienes encontraron una relación significativa entre la carga laboral y la lumbalgia ($p=0.056$), con un 56,8% de los participantes reportando lumbalgia asociada a la carga laboral. Rodríguez (2020) también encontró una alta incidencia de lumbalgia (67%) en trabajadores jóvenes expuestos a posturas forzadas y movimientos repetitivos.

Las diferencias en los resultados podrían explicarse por varias razones. Primero, las muestras estudiadas pueden tener características demográficas y laborales diferentes, lo que influye en la percepción de la calidad de vida laboral y la prevalencia de dolor lumbar. Por ejemplo, el estudio de Manzano et al. se enfocó en la carga laboral específica, mientras que nuestra investigación evaluó una medida más general de la calidad de vida laboral. Además, las metodologías empleadas, incluyendo los instrumentos de medición y los contextos laborales, pueden variar entre los estudios. Otra posibilidad es que factores confusos no controlados, como

el tipo de trabajo, la duración de la jornada laboral y las condiciones ergonómicas, puedan haber influido en los resultados.

Dando respuesta al primer objetivo específico se determinó que la media de edad de los participantes fue de 34,42 años con una desviación estándar de 6,5 años. La muestra estuvo compuesta por 19,4% hombres y 80,6% mujeres, reflejando una predominancia femenina. Este hallazgo es consistente con los resultados de Panta (2023), quien encontró que la calidad de vida en los profesionales de enfermería de la UCI de un hospital en Lima se veía afectada por la carga laboral en el 100% de su muestra, predominantemente femenina. Castro (2021) también observó una alta participación femenina en su estudio sobre riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el Hospital IESS de Cuenca, donde el 56,3% de las enfermeras eran casadas y el 43,7% solteras, a diferencia de esta investigación en la que el personal en su mayoría era soltero (62%). Esto podría estar relacionado con la edad media en nuestra muestra. Del mismo modo, Carbajal (2023) reportó que, en su investigación sobre condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de enfermería, las condiciones de trabajo eran buenas para el 66,2% de los participantes, con una muestra compuesta en su mayoría por profesionales jóvenes y solteros.

En cuanto al segundo objetivo específico, se estimó que la calidad de vida laboral e incapacidad por dolor lumbar mostró que el 87,1% de los participantes tienen una incapacidad mínima, con una buena calidad de vida laboral en el 74,2% de estos casos. Estos resultados son comparables con los hallazgos de Carbajal (2023), quien encontró una relación significativa entre condiciones de trabajo y calidad de vida laboral, con un Rho de 0.662 y un $p=0.013$. De manera similar, Castro (2021) reportó una correlación de 0.634 entre riesgos ergonómicos y satisfacción laboral, mostrando que el 40,1% de los participantes tenían una buena calidad de vida laboral debido a menores riesgos ergonómicos.

Al abordar el tercer objetivo específico, encontramos que, en cuanto a la carga laboral, observamos que el 54,8% de los participantes tienen una carga laboral excelente, con una incapacidad mínima predominante en el 48,4%. Estos hallazgos se alinean con los de Castro (2021), quien encontró que los riesgos ergonómicos y la satisfacción laboral están significativamente correlacionados ($\rho=0.681$, $p=0.000$), indicando que una menor carga laboral está asociada con una mejor calidad de vida laboral. Aguilar y Carranza (2023) también encontraron una correlación baja e inversa ($Rho=-0.388$, $p=0.000$) entre riesgo ergonómico y satisfacción laboral, señalando que el 43% de los trabajadores administrativos con buena satisfacción laboral tenían un apoyo adecuado.

En términos de motivaciones intrínsecas, el 64,5% de los participantes calificaron sus motivaciones como buenas. Martínez y Paredes (2019) reportaron una correlación significativa entre riesgos ergonómicos y lumbalgia ocupacional, con un coeficiente de 0,693 y una significancia de 0,000. Estos resultados sugieren que una buena motivación intrínseca puede mitigar los efectos adversos de las condiciones laborales, reflejando un impacto similar en nuestra investigación. Cueva (2022) también encontró una correlación inversa ($r=-0.62$, $p<0.001$) entre calidad de vida y estrés laborales, resaltando que las condiciones adversas pueden afectar la calidad de vida laboral.

En cuanto al apoyo directo, el 56,5% de los participantes lo recibió de manera regular y el 41,9% de manera buena. Aguilar y Carranza (2023) encontraron que un buen apoyo en el entorno laboral está asociado con mejores resultados en satisfacción laboral, con un Rho de -0.388 y una significancia de 0.000. Estos hallazgos son consistentes con nuestros resultados, indicando que un buen apoyo directo puede mejorar significativamente la calidad de vida laboral. Pérez (2022)

también observó que el 43% de los trabajadores del Municipio de Penipe tenían una alta calidad de vida laboral asociada a un buen apoyo laboral y menores riesgos.

Aunque algunos hallazgos difieren, como la relación entre calidad de vida laboral e incapacidad por dolor lumbar, nuestras conclusiones se alinean con la mayoría de los estudios previos, subrayando la importancia de un buen ambiente laboral y apoyo en la mejora de la calidad de vida de los profesionales de la salud.

VI. CONCLUSIONES

- La investigación no encontró una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar en el personal de enfermería de la clínica Limatambo (correlación de Spearman de 0.0, $p=1.000$). A pesar de que otros estudios sugieren una relación entre la carga laboral y la lumbalgia, los resultados indican que en este contexto específico no existe una conexión clara.
- La calidad de vida laboral en el personal de enfermería de la Clínica Limatambo varía según la edad y el sexo, con una predominancia femenina en la muestra (80,6%). La mayoría de los participantes son jóvenes y solteros, con un 62% de solteros y una media de edad de 34,42 años.
- La mayoría del personal de enfermería de la Clínica Limatambo presenta una incapacidad mínima por dolor lumbar (87,1%), con una buena calidad de vida laboral en el 74,2% de estos casos. La distribución del dolor lumbar no muestra diferencias significativas según el sexo, con un 67,7% de mujeres y un 19,4% de hombres presentando incapacidad mínima.
- La carga laboral es excelente en el 54,8% de los participantes, con una predominancia de incapacidad mínima en el 48,4%. Además, el 64,5% de los participantes calificaron sus motivaciones intrínsecas como buenas, lo que sugiere que una alta motivación intrínseca puede mitigar los efectos negativos de las condiciones laborales y promover una mejor calidad de vida laboral. Por último, el 56,5% de los participantes recibió apoyo directo de manera regular y el 41,9% de manera buena, indicando que un buen apoyo en el entorno laboral está asociado con mejores resultados en satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES.

- Se recomienda implementar programas de monitoreo continuo para evaluar otras posibles variables que puedan influir en la calidad de vida laboral, como el estrés laboral, la carga emocional y las condiciones ergonómicas, con el fin de identificar y abordar los factores que realmente afectan el bienestar del personal.
- Se sugiere desarrollar políticas laborales que consideren las diferencias de edad y sexo, ofreciendo apoyo específico y flexible para los distintos grupos demográficos. Por ejemplo, programas de equilibrio entre la vida laboral y personal para el personal joven y soltero, y facilidades para aquellos que tienen responsabilidades familiares.
- Es recomendable implementar programas preventivos y de bienestar que incluyan ejercicios específicos para fortalecer la zona lumbar, técnicas de ergonomía y pausas activas durante la jornada laboral para prevenir la aparición o agravamiento del dolor lumbar, especialmente enfocados en los trabajadores más jóvenes.
- Se recomienda considerar la redistribución de las cargas de trabajo y la implementación de medidas que reduzcan la carga laboral excesiva, tales como la contratación de más personal, el uso de tecnología para automatizar tareas rutinarias y el fomento de un ambiente de trabajo colaborativo para evitar el agotamiento y mejorar la calidad de vida laboral.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, M., y Carranza, E., (2023). Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, 2022. [Tesis para optar el título, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2814/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Alarcón, A., (2023). Factores asociados al lumbago crónico en pacientes adultos atendidos en el centro de salud la palma grande – Ica 2021. [Tesis para optar el título, Universidad Privada San Juan Bautista]. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4431/T-TPMC-ALARCON%20BARAHONA%20AQUILES%20ARNALDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Álvarez, S., (2020). Dolor lumbar y condiciones laborales en conductores de una empresa de transporte público de Huancayo, 2020. [Tesis para optar el título, Universidad cesar vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60706/Alvarez_VSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Arévalo, P., Cruz, J., Guevara, C., Palacio, A., Bonilla-Bedoya, S., Estrella-Bastidas, A., ... y Ramos-Galarza, C. (2020). Actualización en metodología de la investigación científica. <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1686>

Castillo Capcha, Karina. (2022). Programa de intervención preventiva en el dolor lumbar de profesionales del Centro de Salud Chilca 2020. [Tesis para optar título, Universidad Peruana de los Andes]. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4316/T037_46101008_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro Pomaquiza, M. M., (2021). Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital IESS de Cuenca 2021. [Tesis para optar el título de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68485/Castro_PMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Cueva Pila, G. C., (2022). Calidad de vida en el trabajo y estrés laboral en enfermeras de tres hospitales públicos de Quito, Ecuador 2021 – 2022. [Tesis para optar el grado de doctorado, Universidad de Concepción]. <http://repositorio.udec.cl/xmlui/bitstream/handle/11594/10089/Tesis%20Guadalupe%20Cueva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Guerrero, G., y Guerrero, C. (2020). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=sJstEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=libro+de+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+&ots=-j48aX31Uj&sig=GD0BEUdK-DZhZha_H8af4DOV5YM

Gutiérrez Bedón, A. P, Manzano Merchán, F. O., y Quinde Alvear, A. G., (2023). Lumbalgia aguda asociada a la carga laboral en el personal de salud y auxiliares de enfermería: Clínica Albán,

Cuenca-Ecuador. Vol.7 No.3 (2023): Journal Scientific.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.3.2023.3760-3788>.

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
<https://www.academia.edu/download/64591365/Metodolog%C3%ADvestigaci%C3%B3n.%20Rutas%20cuantitativa,%20cualitativa%20y%20mixta.pdf>

Infante, K., (2022). Nivel de calidad de vida laboral del profesional de enfermería durante la pandemia covid -19. hospital regional docente Cajamarca. 2021. [Tesis para optar el título, Universidad Nacional de Cajamarca].
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5247/TESIS%20KATHERY%20GIULIANA%20INFANTE%20HUATANGARI%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Jaimés, C., y Berastain, H. (2023). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima – 2023. [Tesis para optar el título de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121395/Carbajal_HSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

López, P. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020. [Tesis para optar el título, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52732/L%c3%b3pez_SPC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Martínez, I., y Paredes, C., (2019). Riesgos ergonómicos relacionados a la lumbalgia ocupacional en enfermeros que laboran en centro quirúrgico del Hospital Militar. [Tesis para optar el título, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/591/1/MARTINEZ%20RAMIREZ%20ISMAEL%20Y%20PAREDES%20CAHUANA%20CAROLINA.pdf>.
- Palomino, M., y Rodríguez, M., (2023). Dolor lumbar y su relación con los factores asociados en estudiantes de una universidad privada de lima metropolitana, 2020. [Tesis para optar el título, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34116/Palomino%20Rojas%20Maria%20del%20Carmen%20%20Rodriguez%20Tarazona%20Madelein.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Panta, M., (2023). Carga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un Hospital de Lima, 2022. [Tesis para optar el título de especialidad, Universidad María Auxiliadora]. <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1558/TRABAJO%20ACADEMICO%20%20PANTA%20MORE%20MAGDA%20FRANCIS%20A-.pdf?sequence=11&isAllowed=y>.
- Pérez, R., (2020). Riesgo laboral y nivel de calidad de vida laboral del personal médico y de enfermería. Hospital José Soto Cadenillas, Chota 2020. [Tesis para optar título, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5046/Tesis%20Rosa%20P%20c3%a9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Pérez, M., (2022). Riesgos laborales y calidad de vida laboral de los servidores y trabajadores del Municipio de Penipe, en el período 2021. [Tesis para optar el título, Universidad Central del Ecuador]. <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ce122571-6e33-4947-b819-ffe2a186f3f1/content>.
- Pérez, F., Núñez P., Juliá, C., Buades, T., Ruiz, R., Ybáñez, D., y Muñoz, D., (2023). Lumbalgia. Sociedad Valenciana reumatología. <https://svreumatologia.es/wp-content/uploads/2023/01/svr-libros-enfermedades-reumaticas-actualizacion-svr-2008-capitulo-23.pdf>.
- Rodríguez, L., (2019). Riesgos de lumbalgia en los trabajadores de una empresa de manufactura en San Pedro Sula, Honduras. Enero a Julio 2019. [Tesis para optar el título, Universidad Autónoma de Honduras]. <https://repositorio.unan.edu.ni/12509/1/t1100.pdf>.
- Villa, K., Loya, J., Villarreal, E., Escorcía, V., Galicia, L., y Carballo, E., (2023). Asociación entre nivel de conocimiento sobre higiene postural, satisfacción laboral e incapacidad prolongada en pacientes con lumbalgia. Scielo. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2023000100005>.

IX. ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario De Evaluación Funcional De Oswestry

Por favor complete este cuestionario, está diseñado para darnos a conocer cómo afecta su dolor lumbar sus habilidades para realizar actividades de la vida diaria.

Tengo dolor crónico, que me ha molestado por tres meses o más: Si ____ No ____

Por favor responda cada apartado con una sola opción, escoja la que se acerque más a su situación en este momento.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN FUNCIONAL DE OSWESTRY	
1. Intensidad del dolor	2. Actividades de la vida cotidiana (lavarse, vestirse, etc.)
<ul style="list-style-type: none"> • Actualmente no tengo dolor de columna ni de pierna. • Mi dolor de columna o pierna es muy leve en este momento. • Mi dolor de columna o pierna es moderado en este momento. • Mi dolor de columna o pierna es intenso en este momento. • Mi dolor de columna o pierna es muy intenso en este momento. • Mi dolor es el peor imaginable en este momento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las realizo sin ningún dolor. • Puedo hacer de todo solo y en forma normal, pero con dolor. • Las realizo en forma más lenta y cuidadosa por el dolor. • Ocasionalmente requiero ayuda. • Requiero ayuda a diario. • Necesito ayuda para todo, estoy postrado/a en cama.
3. Levantar objetos	4. Caminar
<ul style="list-style-type: none"> • Puedo levantar objetos pesados desde el suelo sin dolor. • Puedo levantar objetos pesados desde el suelo, pero con dolor. • No puedo levantar objetos pesados del suelo debido al dolor, pero sí cargar un objeto pesado desde una mayor altura, ej. desde una mesa. • Sólo puedo levantar desde el suelo objetos de peso mediano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Camino todo lo que quiero sin dolor. • No puedo caminar más de 1-2 Km. debido al dolor. • No puedo caminar más de 500-1000mt debido al dolor. • No puedo caminar más de 500 mt. debido al dolor. • Sólo puedo caminar ayudado por uno o dos bastones. • Estoy prácticamente en cama, me cuesta mucho hasta ir al baño.

<ul style="list-style-type: none"> • Sólo puedo levantar desde el suelo cosas muy livianas. • No puedo levantar ni cargar nada. 	
5. Sentarse	6. Pararse
<ul style="list-style-type: none"> • Me puedo sentar en cualquier silla, todo el rato que quiera sin sentir dolor. • Sólo en un asiento especial puedo sentarme sin dolor. • No puedo estar sentado más de una hora sin dolor. • No puedo estar sentado más de treinta minutos sin dolor. • No puedo permanecer sentado más de diez minutos sin dolor. • No puedo permanecer ningún instante sentado sin que sienta dolor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Puedo permanecer de pie lo que quiero sin dolor. • Puedo permanecer de pie lo que quiero, aunque con dolor. • No puedo estar más de una hora parado libre de dolor. • No puedo estar parado más de treinta minutos libre de dolor. • No puede estar parado más de diez minutos sin dolor. • No puedo permanecer ningún instante de pie sin dolor.
7. Dormir	8. Actividad sexual
<ul style="list-style-type: none"> • Puedo dormir bien, libre de dolor. • Ocasionalmente el dolor me altera el sueño. • Por el dolor no logro dormir más de 6 hrs. seguidas. • Por el dolor no logro dormir más de 4 hrs. seguidas. • Por el dolor no logro dormir más de 2 hrs. seguidas. • No logro dormir nada sin dolor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Normal, sin dolor de columna. • Normal, aunque con dolor ocasional de columna. • Casi normal, pero con importante dolor de columna. • Seriamente limitada por el dolor de la columna. • Casi sin actividad, por el dolor de la columna. • Sin actividad, debido a los dolores de columna.
9. Actividades sociales (fiestas, deportes, etc.)	10. Viajar
<ul style="list-style-type: none"> • Sin restricciones, libres de dolor. • Mi actividad es normal, pero aumenta el dolor. • Mi dolor tiene poco impacto en mi actividad social, excepto aquellas más enérgicas (ej. deportes). • Debido al dolor salgo muy poco. • Debido al dolor no salgo nunca. • No hago nada, debido al dolor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sin problemas, libre de dolor. • Sin problemas, pero me produce dolor. • El dolor es severo, pero logro viajes de hasta 2 horas. • Puedo viajar menos de 1 hr., por el dolor. • Puedo viajar menos de 30 minutos, por el dolor. • Sólo viajo para ir al médico o al hospital.

Anexo 2: Cuestionario de calidad de vida laboral CVL-35

Estimada Sr(a) tenga Usted buen día, es grato dirigirme a Usted informarle que estoy realizando un estudio sobre: **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA INCAPACIDAD POR DOLOR LUMBAR EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CLINICA LIMATAMBO, 2023.** Por lo que solicito su participación En el cuestionario estrictamente confidencial y anónima, será utilizada solo para la investigación; los resultados servirán para el desarrollo del estudio. De antemano agradezco su colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder.

Sección I: Datos Sociodemográficos

Fecha: _____

Edad: _____

Sexo: _____

Puesto que ocupa: _____

Estado civil:

Soltero	
Casado	
Viudo	
Divorciado	

Servicio actual:

Hospitalización	
Emergencia	
Observación	
Triaje	
Materno	
Medicina	
UCI	
SOP	

Anexo 3: Carta De Solicitud



CARTA DE SOLICITUD



Solicito permiso para realizar el trabajo de investigación **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LA INCAPACIDAD POR DOLOR LUMBAR EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA CLINICA LIMATAMBO,2024”**.


Dr. Melitón Garcia Pérez

Director medico de Clinicas Limatambo sede San Juan de Lurigancho

Yo, Eduardo Acuña Gómez con DNI N° 47236943, bachiller de la Escuela Académico Profesional de Terapia Física y Rehabilitación de la Facultad de Tecnología Médica de la Universidad Nacional Federico Villarreal, solicito me permita llevar a cabo la recolección de datos en la Institución de Clínicas Limatambo, para así poder desarrollar mi trabajo de investigación con la finalidad de obtener el título profesional de Tecnólogo Médico en la Especialidad de Terapia Física y Rehabilitación. Sin otro particular me despido de Ud. sin antes brindarle mis sinceros agradecimientos por acceder a mi solicitud.

Atentamente.


.....
Dr. Melitón GARCÍA PÉREZ
DIRECTOR MÉDICO
Clínicas Limatambo sede SJL


47236943DNI N°

Lima, 09 de Enero del 2024

Anexo 4: Matriz De Consistencia

Definición del Problema	Objetivos	Metodología		
Problema principal	Objetivo general	Variables	Población	Instrumento de medición
¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar en el personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2023?	Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar en el personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024.	Calidad de vida laboral Incapacidad por dolor lumbar	La población estuvo conformada por el personal de enfermería de la clínica Limatambo.	Ficha de recolección de datos
Problemas específicos	Objetivos específicos	Tipo y diseño de investigación	Muestra	Análisis de datos
¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según edad y sexo, en el personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024?	Determinar el nivel de calidad de vida laboral según edad y sexo, en el personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024.	Descriptiva, no experimental, y de enfoque cuantitativo.	Muestreo por conveniencia	Se empleó el programa estadístico SPSS Vs. 26 para elaborar la estadística

<p>¿Cuál es el nivel de incapacidad por dolor lumbar según edad y sexo, en personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024?</p>	<p>Describir el nivel de incapacidad por dolor lumbar según edad y sexo, en personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024.</p>			<p>descriptiva e inferencial.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar en el personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024?</p>	<p>Describir la relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y la incapacidad por dolor lumbar en el personal de enfermería de la clínica Limatambo, 2024.</p>			