

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**“Calidad de vida laboral en el personal asistencial del
Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023”**

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

**Bach. Edith Gladys Ventura Rodriguez
Bach. Mariluz Liliana Ventura Yalli**

Asesor:

Mg. Celia Berenice Maúrtua Galván

Ayacucho - Perú

2024

DEDICATORIA

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta.

A mis padres: Herlinda y Jorge por todo su amor y por motivarme a seguir hacia adelante, brindándome las facilidades para poder cumplir mis metas.

A mi hija ILLARY por ser el mayor motivo para poder superarme día a día.

A todos aquellos que contribuyeron con el granito de arena para la conclusión de este trabajo: docentes, familiares y más a mi padre por ser el soporte y ejemplo de seguir a delante, a mi madre por iluminarme y protegerme desde el más allá, a mi hermana por darme fuerza y ser luz en el día a día.

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos más difíciles de nuestras vidas. A nuestros padres: Herlinda y Jorge; y Marina y Bonifacio, por ser nuestro motor y motivo para cumplir con nuestros sueños, por confiar y creer en nuestros proyectos, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado desde niñas.

A la Universidad Nacional De San Cristóbal de Huamanga, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional De San Cristóbal de Huamanga, por ayudarnos a formarnos con conocimientos y principios de humanidad para servir a nuestra comunidad.

A nuestros docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por haber compartido sus conocimientos y asesoría de manera especial, para la elaboración de la tesis a la Mg. Celia B. MAURTUA GALVÁN.

Al Jefe del centro de salud Belén por su apoyo para la recolección de datos y ejecución de este estudio.

Al personal del centro de salud Belén por su colaboraron con el llenado del cuestionario, para la elaboración del proyecto y a todas las personas que de alguna u otra manera contribuyeron con la elaboración del proyecto.

Edith y Mariluz

“CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD BELÉN, AYACUCHO 2023”

VENTURA RODRIGUEZ, Edith Gladys y VENTURA YALLI, Mariluz Liliana

RESUMEN

El objetivo general del estudio fue: Determinar la calidad de vida laboral, del personal asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023. Materiales y métodos: El estudio responde a un diseño descriptivo, de corte transversal; la población estuvo constituida por el personal asistencial profesional y técnico que asciende a 70; técnica la encuesta, como instrumento el formato de cuestionario para evaluar la calidad de vida laboral. Resultados: El mayor porcentaje del personal asistencial 72.8% percibe una calidad de vida laboral de nivel medio; donde el 81.4% se encuentra en etapa adulta, 78.6% es de condición femenino; asimismo el 57.1% posee menos de 10 años de servicio. El mayor porcentaje del personal asistencial con calidad de vida laboral baja y media representa a los Técnicos de Enfermería, Licenciados en Enfermería y de Obstetricia, asimismo la calidad de vida laboral baja y media es mayor, a medida que se incrementa el tiempo de servicio. En las dimensiones se advierte que el mayor porcentaje posee una calidad de vida laboral media: el 60% en la dimensión de bienestar individual; el 68.6% en la dimensión de bienestar logrado en el trabajo, el 70% en la dimensión de condiciones del medio ambiente de trabajo y 51.4% en la dimensión de organización. En conclusión, el mayor porcentaje del personal asistencial del Centro de Salud Belén (72.8%), percibe una calidad de vida laboral de nivel medio.

Palabra clave: Calidad de vida laboral, personal de salud.

“QUALITY OF WORK LIFE IN THE CARE STAFF OF THE BELÉN HEALTH CENTER, AYACUCHO 2023”

VENTURA RODRIGUEZ, Edith Gladys and VENTURA YALLI, Mariluz Liliana

ABSTRAC

The general objective of the study was: To determine the quality of work life of the health care personnel of the Belén Health Center, Ayacucho 2023. Materials and methods: The study responds to a descriptive, cross-sectional design; the population consisted of 70 professional and technical health care personnel; the technique used to obtain the data was the survey, and the questionnaire format to evaluate the quality of work life was used as an instrument. Results: The highest percentage of the assisting personnel, 72.8%, perceive a medium quality of work life; 81.4% of them are adults, 78.6% are women; 57.1% have less than 10 years of service. The highest percentage of health care personnel with a low and medium quality of work life is represented by Nursing Technicians, Licensed Nurses and Obstetricians. The dimensions show that the highest percentage has a medium quality of work life: 60% in the dimension of individual well-being; 68.6% in the dimension of well-being achieved at work, 70% in the dimension of work environment conditions and 51.4% in the dimension of organization. In conclusion, the highest percentage of the health care personnel at the Belén Health Center (72.8%) perceive their quality of work life to be of average level.

Keyword: Quality of work life, health personnel.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	v
ABSTRAC	vi
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	08
1.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO	08
1.2. BASE TEÓRICA	13
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.4. VARIABLES DE ESTUDIO	20
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	23
2.1. ENFOQUE DE ESTUDIO	23
2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	23
2.3. TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	23
2.4. AREA DE ESTUDIO	23
2.5. POBLACIÓN	23
2.6. MUESTRA	24
2.7. TECNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	24
2.8. RECOLECCIÓN DE DATOS	26
2.9. PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS	26
CAPITULO III: RESULTADOS	27
CAPITULO IV: DISCUSIÓN	37
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA	48
ANEXOS	53

INTRODUCCIÓN

El propósito del estudio tiene como interés conocer el nivel calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud Belén, Ayacucho 2023, es decir comprender la magnitud de satisfacción del personal de salud con respecto a la condición de medio ambiente de trabajo, organización, bienestar individual y bienestar logrado a través del trabajo; cabe precisar que la calidad de vida laboral impacta directamente en el rendimiento y desempeño laboral.

La Calidad de Vida Laboral es la satisfacción que el trabajo le genera al trabajador, con propósito de una mayor humanización del trabajo, mediante el diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, seguros y saludables (1). Al respecto no todas las organizaciones generan las condiciones necesarias para mejorar la calidad de vida laboral, es así que en el sector salud las entidades sanitarias se enfrentan a grandes retos, como incremento significativo de la demanda, potenciado por el Covid 19, deficiente capacidad resolutive, afectando la calidad de los servicios. Esta condición influye en el desempeño laboral, este último se concibe como el cumplimiento de las funciones y obligaciones, a fin de lograr los fines y propósitos de la institución, otras se manifiestan por el rendimiento del personal en función a las metas establecidas por la organización, tal como sostiene Bautista, et al. (2).

A nivel mundial el personal de salud tiene un alto riesgo de presentar insatisfacción, estrés laboral, trabajo bajo presión y falta de tiempo para su vida personal, generando una percepción de calidad de vida laboral baja, entre los factores se identifica la dedicación que demanda el cuidado de los pacientes, sobre todo si son de alta complejidad y dependencia, desencadenando una elevada carga emocional (3).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2017, sostuvo que, en varios países del mundo la calidad de vida laboral es relativamente baja pues más

del 50% de trabajadores laboran en condiciones desfavorables, debido a que no cuentan con protección social, limitando el acceso a un servicio de salubridad, incumplimiento de las normas de protección y seguridad ocupacional (4). En Colombia, se evidencia que, en algunas entidades asistenciales, el personal debe atender varias jornadas, contratos de trabajo inciertos, inestabilidad laboral e insuficiente reconocimiento salarial (5)

En diversos países, la calidad de vida del personal de salud se ve afectada por la carga laboral, pues algunos profesionales de la salud, como el de Enfermería es alta, superando incluso a los médicos. En Brasil, la carga física es muy pareja en los profesionales de la salud, seguida de Costa Rica y Perú que representa porcentajes menores en ambos profesionales; la gran mayoría se expone a elevados niveles de estrés laboral (6). En un estudio realizado por Pérez et al. En Chile, muestra que la sobrecarga laboral, salario y escasos de tiempo disponible influyen desfavorablemente en la sensación de bienestar en el personal de salud, afectando directamente su rendimiento laboral y su estado de salud, evidenciándose una relación significativa entre la calidad de vida y el desempeño laboral (7). Lopez, et al., realizó un estudio en el Instituto Mexicano del Seguro Social del Bienestar, donde demostró que la calidad de vida laboral repercute en el desempeño laboral del personal médico (8).

A raíz de las condiciones laborales que afecta la calidad de vida laboral del personal de salud, la Organización Mundial de la Salud, fue promoviendo en América Latina la reestructuración de los ambientes de trabajo, mediante la modificación de la cultura de trabajo, la profesionalización de la gestión, mediante la desburocratización y optimización de uso de los recursos (9). Debe señalarse que en las organizaciones de salud se debe generar condiciones necesarias, para mejorar el rendimiento del personal.

En los últimos años, como consecuencia de la pandemia por Covid-19, la calidad de vida laboral del personal de salud, sobre todo en aquellos que laboran en el sector público, fue desmejorando, debido a las condiciones laborales, deficiente gestión del recurso humano, entorno laboral, clima laboral entre otros (10). Caicedo el 2019, refiere que la Calidad de vida laboral del personal de salud en países latinoamericanos es predominantemente baja, siendo la dimensión soporte institucional para el trabajo la mejor calificada y la de bienestar logrado a través del trabajo la de menor calificación (11).

Castro NP, en Chile el 2018, publicó un artículo, cuyo objetivo fue describir la salud y el riesgo psicosocial en tres centros de salud públicos, los resultados muestran que 14,6% del total del personal, muestran una enfermedad provocada y/o agravada por el trabajo, lo que influye en los bajos niveles de salud general, salud mental, vitalidad, evidenciándose además altos niveles de síntomas de estrés, debido al desequilibrio entre esfuerzo-recompensa, observándose a la vez 04 riesgos psicosociales altos (12).

A nivel nacional, en un estudio realizado en el Hospital Cayetano Heredia de Piura el 2020, se identificó que el 60% del total del personal asistencial, califica la calidad de vida laboral como regular, debido a que el soporte institucional está valorado como muy malo (70%); el 81.7% considera que no hay seguridad laboral (13). En el estudio realizado el 2019 en el Centro de Salud El Milagro de Trujillo se determinó que el 42% del total del personal percibe la calidad de vida laboral como regular, el 32% como deficiente y el 22% como buena (14). A nivel nacional como consecuencia de la presión laboral, la carga emocional representa el 70% en los profesionales de Enfermería (6); en general se evidencia en la mayoría de establecimientos de salud a nivel nacional, que el personal de salud no se muestra favorable con la calidad de vida laboral.

El problema nacional se refleja también a nivel de la región, sobre todo en los establecimientos de salud del primer nivel de atención, quienes dependen de las Redes de Salud; ellos se encargan de gestionar el desarrollo de recursos humanos, dotar de los recursos necesarios, brindar la asistencia técnica entre otros (15); por otro lado el Centro de Salud Belén es un establecimiento tipo I.3 donde el personal asistencial percibe incremento de la presión laboral, dificultades para la prestación asistencial, debido a la exigencia del cumplimiento de los indicadores de acuerdos de gestión; asimismo se advierte el incremento de la demanda a los diferentes servicios; cabe precisar que el personal de salud, cubren funciones administrativas y asistencias; en la primera se enfocan a tareas de programación, de gestión de las estrategias y programas a cargo. En la parte asistencial cubren servicios de, prevención de enfermedades, promoción y restablecimiento de la salud.

Así mismo, no se evidencia una gestión del recurso humano de forma efectiva, existe una sensación de desmotivación, poco compromiso; debido al trato que reciben, ausencia de trabajo en equipo, comunicación inefectiva, no reconocimiento por los logros, débil liderazgo de los que conducen la organización; más aún las condiciones del entorno laboral del establecimiento de salud nada favorables, debido una infraestructura no acondicionada para la atención, espacios hacinados, déficit de recursos; incrementando el riesgo laboral biológico, físico, químico y ergonómico; por todas las evidencia señaladas, se formula el problema de investigación: ¿Cuál es la calidad de vida laboral, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023?.

El objetivo general del estudio fue: determinar la calidad de vida laboral, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023; los objetivos específicos del presente estudio son:

- a. Identificar la calidad de vida laboral, según condiciones biológicas del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.
- b. Identificar la calidad de vida laboral, según las condiciones laborales del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023
- c. Identificar la calidad de vida laboral en la dimensión de bienestar individual, en el Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.
- d. Identificar la calidad de vida laboral en la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.
- e. Identificar la calidad de vida laboral en la dimensión de condición de ambiente de trabajo, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.
- f. Identificar la calidad de vida laboral en la dimensión de organización dentro del trabajo, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.

En el contexto social, diversas organizaciones sanitarias, enfrentan grandes retos para responder las necesidades sanitarias de la población, por ende, es importante comprender las diversas interacciones que se dan al interior de las organizaciones sanitaria, como comprender la calidad de vida laboral del personal, en sus dimensiones de bienestar individual, condiciones de trabajo, organización y bienestar logrado a través del trabajo, asimismo valorar su impacto. Destacando la revisión de los antecedentes de estudios, a nivel nacional, en diversos establecimientos de salud, el personal de salud evidencia precariedad y limitaciones para garantizar una prestación adecuada, mostrando insatisfacción hacia su entorno laboral.

Por otro lado, el enfoque de la gestión moderna en los servicios de salud, se evalúa por resultados y procesos, teniendo como eje principal la calidad del servicio, por

ende si la calidad de vida laboral del personal de salud se encuentra afectado, este tendrá diversas repercusiones, como la disminución del desempeño del personal, afectación del clima laboral, disminución de la productividad, entre otros, por lo que afectará la calidad del servicio, en ese sentido se afecta a la población más necesitada. Respecto al valor teórico, el estudio pretende contrastar la calidad de vida laboral conforme a sus dimensiones de bienestar individual, condiciones de trabajo, organización y bienestar logrado a través del trabajo, teniendo en cuenta los antecedentes de estudio, así como frente a otras entidades similares, por lo tanto, el estudio es de tipo aplicada, es decir a partir de los resultados, plantear iniciativas para resolver el problema latente.

En relación a la metodología empleada, el estudio responde a un diseño descriptivo, de corte transversal; la población estuvo constituida por el personal asistencial profesional y técnico que asciende a 70; la técnica para obtener los datos fue la encuesta y como instrumento el formato de cuestionario para evaluar la calidad de vida laboral. Resultados: El mayor porcentaje del personal asistencial (72.86%), percibe una calidad de vida de nivel medio; donde el 81.4% se encuentra en la etapa adulta, 78.6% es de condición femenina; asimismo el 57.1% posee menos de 10 años de servicio. Se evidencia que el mayor porcentaje del personal asistencial con calidad de vida laboral baja y media representa a los Técnicos de Enfermería, Licenciados en Enfermería y de obstetricia, asimismo la calidad de vida laboral baja y media es mayor, a medida que se incrementa el tiempo de servicio. En las dimensiones se advierte que el mayor porcentaje posee una calidad de vida laboral media: el 60% en la dimensión de bienestar individual; el 68.6% en la dimensión de bienestar logrado en el trabajo, el 70% en la dimensión de condiciones del medio ambiente de trabajo y 51.4% en la dimensión de organización. En conclusión, el mayor porcentaje del personal asistencial del Centro de Salud Belén (72.8%), percibe una calidad de vida laboral de nivel medio.

El contenido de la presente tesis es: Introducción, Capítulo I: Marco Teórico, Capítulo II: Materiales y Métodos, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

1.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES:

Wauters M., et al., en Chile el 2023, publicó un artículo con el objetivo de: “Describir la calidad de vida del personal de salud, el ambiente laboral y la interacción entre el empleado y ambiente laboral durante la pandemia”. El estudio se realizó mediante la verificación de distintas bases de datos donde se publican artículos científicos, repositorios entre otros. Resultados: De la revisión de 208 artículos, la calidad de vida del recurso humano en salud, estuvo determinado el tipo de relación laboral, clima laboral, trato, presión laboral, fundamentalmente (16).

Gómez MG, Ugalde IA y Jiménez, MA el 2023 en México, realizaron un estudio cuyo objetivo fue “evaluar la calidad de vida laboral del personal de salud en una unidad de Medicina Familiar”. El estudio responde a un diseño descriptivo, de corte transversal; abordándose a 101 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo por conveniencia, aplicándose el cuestionario “CVP-35”. Resultados: El mayor porcentaje del personal de salud (79,2%), expresa una calidad de vida laboral regular (17).

González MT, y López MdelC, el 2021 en México, realizaron el artículo con el objetivo de “Valorar el nivel de calidad de vida laboral y su relación con factores sociodemográficos y sociolaborales en personal de enfermería de una institución de tercer nivel de atención en salud”. El estudio se realizó mediante un diseño descriptivo, abordado a 50 profesionales de enfermería, a quienes se administró el “cuestionario CVL-GOHISALO”.

Resultados: Del total de dimensiones evaluadas respecto a la calidad de vida laboral, poseen menor nivel la satisfacción por el trabajo: la integración al puesto laboral, administración del tiempo libre; incrementándose el nivel de insatisfacción a mayor tiempo de servicio, más aún cuando no existe el soporte institucional (18).

López BE, Aragón J, Muñoz M, Madrid S y Tornell I. el 2021 en México ejecutaron un estudio cuyo objetivo fue “conocer si la calidad de vida laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral auto percibido por los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, Chiapas, México”. La investigación responde a un diseño descriptivo, de corte transeccional; la muestra estuvo conformado por 169 médicos, seleccionados por conveniencia, a quienes se aplicó un cuestionario. Resultados: Se demuestra que la calidad de vida laboral se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral del personal médico ($\beta = ,806$) (19).

Escobar CA, el 2021 en Ecuador desarrolló un estudio cuyo objetivo fue “determinar la calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl Ibarra”. Estudio de tipo descriptivo, correlacional y transversal, la muestra fue 118 enfermeros, a quienes se administró el cuestionario de calidad de vida de Whoqol Bref. Resultados: la mayoría afirman que tienen buena calidad de vida olaboral con el 63.6%, el 21.2% señala que es bastante buena, el 8.5% regular y el 0.8% muy mala; mientras que en el desempeño laboral existe buen profesionalismo (20).

Bustamante, MA., et al., el 2020 en Chile, publicaron un artículo, donde se evalúa “la percepción de la calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores de nueve establecimientos de atención primaria de salud en la Zona Central de Chile”. El estudio responde a un diseño descriptivo, de corte transversal, correlacional; la muestra fueron 303 trabajadores, a quienes se administró el cuestionario CVT-

GOHISALO. Conforme a los resultados, los factores que influyen la CVL, fueron los constructos de seguridad y trabajo, apoyo y reconocimiento institucional, seguridad, bienestar laboral y desarrollo e integración (21).

Caicedo HY., el 2019 en Colombia, publicó el artículo, el objetivo fue determinar el nivel de calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores de la salud en países latinoamericanos. Para ello se realizó un metaanálisis, para el efecto utilizó el cuestionario CVTGOHISALO, abordando diez estudios con 1024 participantes. Se evidenció que la CVL de los trabajadores de la salud es predominantemente baja, en todas las entidades donde laboral, siendo la dimensión soporte institucional, y la de bienestar logrado a través del trabajo la de menor calificación, no se muestra diferencia entre los países abordados (22).

Cruz JE., el 2018 en Colombia, publicó un artículo, el objetivo “realizar una valoración de la percepción de los trabajadores respecto a sus ambientes de trabajo...”. El estudio se realizó mediante la revisión de artículos científicos, publicados en las bases de datos de Scopus, ELSEVIER, The Thompson Reuters, CONRICyT, Emerald y repositorios científicos. Determinándose que el *coaching* gerencial, la responsabilidad social corporativa, el esfuerzo laboral, la rotación del personal, el acoso laboral, el cambio organizacional y la discapacidad intelectual, se asocian con la calidad de vida laboral (23).

Chavez LP. el 2017 en Argentina, publicó un estudio con el objetivo de “analizar la percepción del estado de salud y la calidad de vida laboral de los trabajadores de un servicio en un Hospital de la ciudad de Córdoba”. Metodología: diseño descriptivo, la muestra fue de 70 profesionales quienes se les administró el instrumento de WHOQOL Bref de la OMS. Resultados: el 31.4% reconoce estar enfermo, 11.4% padece de problemas de salud múltiple, la mayoría padece ansiedad, los

profesionales de salud se encuentran sometidos a altos niveles de estrés lo que repercute en la calidad de vida laboral (24).

1.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Vasquez WA, el 2021 en Lambayeque, desarrollo un estudio, el objetivo entre otros fue evaluar la calidad de vida profesional del personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque”. La metodología fue de tipo correlacional y de diseño no experimental, la población de estudio fue 75 colaboradores, se aplicó una encuesta y un cuestionario por cada variable para recoger la información. Se identificó que, el 53% de colaboradores consideran que su calidad de vida profesional es regular, el 19% es débil, debido, a la carga laboral que ha incrementado en tiempos de COVID-19, las condiciones laborales, y el 28% considera que es ideal, es decir el mayor porcentaje del personal posee una calidad de vida laboral regular (25).

Rodríguez, LJ el 2022 en Trujillo ejecutaron una investigación cuyo objetivo fue “determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope”. La metodología empleada es de tipo correlacional, de corte transversal; la muestra estuvo formado por 155 trabajadores, para recabar los datos se administró un cuestionario. Conforme a los resultados el mayor porcentaje (81.9%) presenta un alto nivel de calidad de vida laboral, seguido en menor porcentaje de un nivel regular y bajo; asimismo el mayor porcentaje (81.3%) presenta un alto nivel de desempeño laboral, existiendo una relación moderada y fuerte entre ambas variables ($Rho = 0,512^{**}$ y $p = 0.000$) (26).

Horna M., el 2021 en Trujillo, realizó la investigación, el objetivo “determinar la relación entre la Calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores del hospital Distrital Jerusalén en tiempos COVID-19”. Estudio responde a un diseño descriptivo correlacional, de corte transversal; la población fue personal de salud a quienes se administró 02 cuestionarios tipo Likert. Los resultados muestran que el

80.8% del personal percibe una calidad de vida laboral de nivel medio, el 17.3% medio y el 2% baja; por otro lado, el 77.9% muestra un desempeño laboral alto, 19.20% un desempeño regular y el 2.9% un desempeño bajo. Se concluye, que la calidad de vida laboral, se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral (27).

Travezaño SB, el 2020 en Lima, realizó una investigación cuyo objetivo fue “determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María”. El estudio fue de tipo correlacional, de corte transversal. La población fue 35 enfermeros, muestra censal, a quienes se administró un cuestionario Resultado: el 48,6 % percibe una calidad de vida laboral medio, 48.6% alto y 2,9% bajo; asimismo el 77.1% presenta un desempeño laboral medio, el 17.1% bajo y el 5.7% un desempeño laboral alto; en conclusión, se evidencia una relación significativa media entre ambas variables (Ro: 0.589 y un p valor de 0.00 (28).

Yupanqui C., el 2019 en Lima, publicó el estudio, cuyo objetivo “fue determinar la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásica – 2019”. La metodología empleada fue de tipo descriptivo; la muestra fue 60 enfermeras, seleccionadas por conveniencia, administrándose una encuesta. Resultados: El mayor porcentaje del personal (71,7%) expresan una calidad de vida laboral media en la dimensión carga de trabajo, asimismo 78.3% en la dimensión apoyo directivo; mientras el 56.7% perciben una calidad de vida laboral media en le motivación intrínseca (29).

Cruz CMR, el 2020 en Piura, realizó un estudio el objetivo: “Determinar la Calidad de Vida Laboral (CVL) del personal de enfermería en tiempos de COVID- 19 del mencionado centro”. La estrategia metodológica fue de tipo descriptivo, de corte transversal. Los elementos de la muestra fueron 60 trabajadores, a quienes se les

administró el “cuestionario de CVL-GOHISALO”. Resultados: El mayor porcentaje del personal (60%) muestra una CVL de nivel regular, en razón que el soporte institucional es deficiente (70%); el mayor porcentaje (81,7%) señala ausencia de seguridad laboral (30).

1.2.3. ANTECEDENTES REGIONALES.

Palomino,E en el 2022 en Ayacucho realizo una investigación que tuvo como objetivo “determinar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de salud frente a la pandemia de COVID-19, Micro Red de Salud de Huanca Sancos”. La investigación fue de corte transversal, correlacional. La población fue el personal de salud, la muestra fue de 93, administrándose el cuestionario WHOQOL-BREF, y otra para valorar el desempeño laboral. Resultados: El mayor porcentaje del personal (67.7%) señala una calidad de vida laboral como baja, seguido de un nivel medio y bajo; asimismo el 62.4% muestra un desempeño laboral bueno, determinándose que la calidad de vida se relaciona con el desempeño laboral frente a la pandemia de COVID-19 ($Rho = 0.815$, $p\text{-valor} = 0.035$) (31).

1.2. BASE TEORICA

1.2.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL

1.2.1.1. DEFINICIÓN

Melchior y otros definen la calidad de vida como un concepto multidimensional que incluye una diversidad de factores, entre los cuales el estilo de vida, la vivienda, la satisfacción con el trabajo, la situación económica, el acceso a los servicios públicos, las comunicaciones, la urbanización y la criminalidad, entre otros, que la componen en el contexto social y que influyen en el desarrollo y bienestar humano (32).

La calidad de vida en el trabajo refiere a una idea compleja que se integra cuando el empleado, a través de su trabajo y de acuerdo con su propio criterio, satisfacen las siguientes necesidades a nivel personal: soporte institucional, seguridad e

integración laboral, identificación del bienestar alcanzado a través de la actividad laboral, el desarrollo personal y gestión del tiempo libre. (33).

Chiavenato I. (2004), el nivel de satisfacción de un trabajador con las condiciones que rodean su actividad laboral determina la calidad de su vida laboral, que se define como el grado en que su participación en la empresa satisface sus necesidades.

Chiavenato basa la calidad laboral en cuatro factores: la implicación activa de los trabajadores en los asuntos laborales, la inventiva en el sistema de incentivos laborales, la reorganización de las tareas mediante una definición clara de las funciones y deberes individuales y el desarrollo de un sistema de recompensas individuales (34).

Según Munduate (1993), la calidad de vida en el trabajo también puede entenderse como proceso, objetivo o incluso una filosofía. El objetivo es mejorar la eficacia organizativa mediante la transformación. Como proceso, la calidad de vida laboral requiere el esfuerzo de cada miembro de la organización. Por último, como filosofía, la calidad de vida laboral parte de la consideración de los individuos como agentes capaces de aportar sus conocimientos, habilidades, talentos, experiencia y compromiso a este proceso de cambio. (35).

El concepto de calidad de vida laboral (CVT) está estrechamente asociado a las condiciones de trabajo, que se definen como cualquier característica que pueda influir en la probabilidad de que se produzcan riesgos para la seguridad y la salud de un empleado. El riesgo laboral, por su parte, es la posibilidad de que un empleado sufra algún tipo de daño como consecuencia de su trabajo; esto incluye enfermedades, patologías como el agotamiento o el estrés laboral, y lesiones relacionadas con el trabajo (36). Bagtasos (2011) considera que la CVT “es un concepto multifacético y un constructo multidimensional que ha tomado mayor importancia por las crecientes demandas del entorno a que se enfrentan las empresas” (37).

Por otro lado Segurado, A y Argullo, E. la definición de calidad de vida laboral está integradas por tres grupos (38): La evaluación de un empleado en su lugar de trabajo, donde son importantes factores como la motivación para el trabajo, las experiencias organizativas, la satisfacción laboral y el proceso de humanización de los requisitos personales. Los aspectos organizativos incluyen la participación en la resolución de problemas, la toma de decisiones, los procedimientos y cambios en la dinámica organizativa y el bienestar de los empleados, entre otros. El nivel de satisfacción con la tarea realizada es un indicador clave de la CVL, que desempeña un papel importante en las organizaciones (38).

1.2.1.2 TEORÍAS

1. MODELO DE WALTON

Walton sostiene que la noción de calidad de vida laboral es arbitraria y está determinada por un conjunto de patrones subjetivos y objetivos Destacando que los aspectos objetivos provienen de factores externos que imponen la existencia humana, mientras que los aspectos subjetivos son las propias percepciones y visiones de bienestar del trabajador. Por ello, ofrece su propio modelo teórico, que consta de ocho dimensiones y puede aplicarse en diversos contextos culturales y de investigación. (39).

2. MODELO DE HACKMAN Y OLDDHAM

El modelo teórico de Hackman y Oldham se basa en las relaciones que existen actualmente entre cinco dimensiones de la tarea y estados psicológicos críticos. Se ciñe en la apreciación del trabajador sobre el entorno laboral y pretende demostrar la relevancia de los factores intrínsecos para explicar la satisfacción laboral a través de la calidad de vida laboral.

Hackman & Oldham (1975) intentan dar una explicación a esta investigación examinando las conexiones entre las siguientes cinco dimensiones de la tarea y los estados psicológicos críticos siendo estas: “uno la variedad de habilidades, dos la identidad de la tarea, tres la significatividad de la tarea, cuatro la autonomía, cinco la retroalimentación de la tarea” (40).

1.2.1.3. DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Según Hernández (2016) la calidad de vida se divide en las siguientes dimensiones o componentes:

- Bienestar individual: “ Hace referencia a planes de jubilación, funciones bien definidas, puesto de trabajo, trabajo en equipo, misión de la organización, mantenimiento, procedimientos de evaluación justos, retroalimentación en el trabajo y relaciones laborales...”
- Condiciones y medio ambiente de trabajo: Engloba diversos aspectos como el estado físico, la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo, los acuerdos laborales, los derechos de los empleados, el suministro de insumos y materiales, las condiciones medioambientales, el tipo de contrato, la capacidad técnica, el entorno de trabajo y la presión laboral

La calidad de vida en el trabajo según Lumbreras y Guzmán, M. et al, es el nivel de placer personal y profesional que perciben los empleados en relación con su rendimiento laboral y el entorno de trabajo. En la CVL influyen diversos factores, como el estilo de dirección y liderazgo, el nivel de desarrollo, logros individuales y de equipo, el entorno de trabajo, compensación y el atractivo de la tarea realizada(9).

La calidad de vida laboral (CVL) está relacionada a condiciones de trabajo que pueden influir en la probabilidad de que se produzcan riesgos para la seguridad y la salud de un empleado. (41).

- Organización: Describe la comunicación eficaz, la libertad de expresión, la originalidad y el ingenio, las posibilidades de crecimiento, la aprobación de los superiores, el fomento del trabajo en equipo y la diligencia, el compromiso con el trabajo, la ayuda cuando se necesita, los contactos con las instituciones, las descripciones de los puestos, las guías actualizadas y la identificación con el servicio

Es necesario que las organizaciones busquen elevar su productividad y una de las formas de lograrlo, es creando un ambiente en el que la calidad de vida laboral esté presente, pues el recurso más importante lo constituye el trabajador, y si éste no está satisfecho con su trabajo, se pueden generar problemas que inciden directamente el desempeño laboral, de tal modo, tanto la empresa como los trabajadores pueden asegurarse ventajas recíprocas. Determinar los elementos que contribuyen a la calidad de vida de los empleados es, por tanto, el objetivo. (41).

- Bienestar logrado a través del trabajo: considera de importancia la motivación de los empleados, la consecución de objetivos, el reconocimiento de los usuarios, la satisfacción laboral, la mejora de la calidad de vida, la relevancia social, la mejora de los ingresos y compromiso.

El bienestar social tiene que ver con las funciones y las relaciones, el afecto y la intimidad, la apariencia, el entretenimiento (42).Abarca diferentes aspectos como el trabajo en sí, salarios e incentivos, supervisión, promociones, ambiente de trabajo, entre otros. Las personas logran mejor satisfacción cuando la organización satisface de manera significativa sus necesidades relacionadas con el desarrollo profesional, garantiza los

beneficios socioeconómicos, asimismo cuando se mejora el ambiente de trabajo (43).

Bueno F, y Marin CC, señalan que existen dos categorías dentro de las dimensiones que conforman la calidad de vida del trabajador: los que tienen que ver con el entorno en el que se realiza el trabajo (circunstancias objetivas) y los que están relacionados con las experiencias psicológicas de los empleados (circunstancias subjetivas):

Condiciones objetivas:

- Medioambiente físico: “Son aquellos factores físicos que rodean a la persona en su área de trabajo, podemos encontrar los riesgos: físicos, biológicos y riesgos ergonómicos. (44).
- Medioambiente tecnológico: Un aspecto del entorno tecnológico que repercute negativamente en la CVL es la insatisfacción causada por no disponer de las herramientas y los equipos necesarios para realizar la tarea encomendada. (45).
- Medioambiente Contractual: Aunque hay numerosos factores que afectan la capacidad para motivar a los empleados, la remuneración es uno de los componentes más importantes de un trabajo. (46).
- Medioambiente Productivo: La sobrecarga de trabajo conlleva al estrés laboral y descontento producto de demasiadas tareas que realizar en un tiempo determinado o demasiada exigencia de trabajo, conocimientos y competencias. (47).
- Entorno profesional: Los recursos de formación y las posibilidades de ascender profesionalmente son importantes fuentes de motivación porque ofrecen un mayor margen de autonomía laboral y la oportunidad de realizar un trabajo más comprometido con el logro de objetivos. (48).

Condiciones subjetivas

- La esfera privada y el lugar de trabajo: El rendimiento laboral puede verse afectado por problemas emocionales, enfermedades en la familia, necesidad de cuidados adicionales en niños pequeños o problemas familiares, etc. Sin embargo, las presiones del trabajo también pueden hacer que se descuiden las obligaciones familiares, lo que puede tener efectos perjudiciales en la vida personal. (49).
- Individuo y actividad profesional: Las conexiones que existen dentro de un grupo de trabajo son cruciales para el bienestar tanto del individuo como de la organización; de hecho, la capacidad de entablar relaciones con los compañeros de trabajo suele ser muy apreciada. Por otra parte, la falta de interacción con los compañeros de trabajo o la falta de cooperación entre ellos puede provocar altos niveles de estrés y tensión dentro del grupo. (50).
- Organización y Función Directiva: Un componente clave del bienestar tanto individual como organizativo son las relaciones que existen entre los miembros del grupo. El método de gestión del conocimiento hace hincapié en la importancia de las relaciones entre los trabajadores para la creación e intercambio de conocimientos. (45).
- Beneficios: La puesta en marcha de iniciativas encaminadas a mejorar la Calidad de Vida Laboral reporta numerosas ventajas para la organización y el trabajador. (45).
- Institución y función directiva: La capacidad de los empleados de sentirse parte vital de la organización y la disponibilidad para su participación en la gestión de la empresa ayudan a los empleados a sentirse importantes y contribuyen a su satisfacción psicológica y laboral. (51).

1.2.1.4. TÉCNICAS PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA

Existen varias metodologías para evaluar la calidad de vida en el trabajo, que incluyen enfoques objetivos y subjetivos. El método objetivo realiza una valoración directa de la CVL recopilando datos cuantitativos basados en aspectos físicos del lugar de trabajo, la organización y los empleados. Entre los instrumentos de evaluación más utilizados son: los repertorios de evaluación, los listados, los perfiles y los check-list. (52), (53).

Las técnicas subjetivas tienen en cuenta las características individuales (satisfacción, motivación, actitudes y valores hacia el trabajo) y evalúan la calidad de vida percibida a partir de datos cualitativos recogidos de las opiniones y juicios de los trabajadores sobre su entorno laboral. La observación, las entrevistas, las encuestas (incluidas las macroencuestas), los grupos de discusión, los cuestionarios y las puntuaciones de satisfacción laboral son algunos de los métodos empleados. (38) (52), (53).

1.3. 1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

- Hipótesis investigación (Hi): La calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud Belén oscila entre media y baja, Ayacucho 2023.
- Hipótesis nula (Ho): La calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud Belén no oscila entre media y baja, Ayacucho 2023.

1.4. VARIABLES DE ESTUDIO:

1.4.1. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES:

- a) Variable principal: La calidad de vida

Dimensiones:

- Bienestar individual.

- Condiciones de trabajo.
- Organización en el trabajo.
- Bienestar logrado a través de trabajo

b) Variable secundaria:

- Condiciones biológicas
- Condiciones laborales

1.3.2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL / OPER	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
V01: Calidad de vida laboral.	<p>“Es la satisfacción que el trabajo le genera al trabajador. El objetivo primordial de la CVL es alcanzar una mayor humanización del trabajo “ (1).</p> <p>La calidad de vida laboral se determinó mediante el cuestionario de cvl según la escala de Likert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar individual • Condiciones de trabajo • Organización en el trabajo. • Bienestar logrado a través de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar en el trabajo • Motivación • Valores y actitudes sobre el trabajo • Implicación, dedicación e importancia del trabajo • Percepción de la calidad de vida laboral • Condiciones de trabajo • Un diseño ergonómico • Condiciones higiénicas y seguras • Tecnologías novedosas • Evaluación de puestos de trabajo • Características y contenido de puestos dl trabajo • Organización, eficiencia y productividad en el trabajo • Estructura, función y organigrama de la organización. • Cambio de cultura organizacional. • Participación en la toma de decisiones. • Aspectos psicológicos y sociales • Salud y satisfacción de los empleados • Circunstancias y modos de vida antes de la jubilación • Prevención de riesgos laborales 	<p>Escala ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baja • Media • Alta
Condiciones biológicas	Condiciones biológicas que caracterizan al	Edad	Años	Escala intervalo:

	personal de salud de la entidad	Sexo	Condición biológica establecida.	E. Nominal: Masculino Femenino
Condiciones laborales	Características laborales del personal asistencial	Grupo ocupacional	Plaza que ocupa	E. Nominal: Medico Lic. Enfermería Lic. Obstetricia Químico Farmacéutico Biólogo Psicólogo Odontólogo Técnico de Enfermería.
		Tiempo de servicios	Años	E. Intervalo
		Vínculo laboral	Tipo de vinculo	E. Nominal: Nombrado Contratado

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. ENFOQUE DE ESTUDIO:

El presente estudio está enmarcado en el enfoque cuantitativo. Hernández et al., (2013), sostienen que “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer con exactitud los resultados de los patrones de comportamiento en una población” (54).

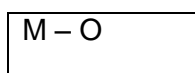
2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

El tipo de investigación es de tipo aplicada porque, tiene como propósito resolver problemas prácticos, a partir de los resultados que se generan, mediante iniciativas o propuestas (54).

2.3. TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio pertenece a un diseño no experimental, descriptivo de corte transversal.

Esquema de un diseño descriptivo (54)



Donde:

- M: Muestra con quienes vamos a realizar el estudio
- O: Información de interés que recogemos de la muestra.

2.4. AREA DE ESTUDIO:

El estudio se desarrolló en el Centro de Salud Belén, establecimiento tipo CLAS, I.3, que se encuentra en la jurisdicción de la Red de Salud de Huamanga.

2.5. POBLACION:

La población estuvo constituida por el personal asistencial profesional y técnico que labora en el establecimiento de salud (70).

2.5.1. Los criterios de inclusión :

- Personal de salud profesional y técnica que labora en el establecimiento de salud.
- Personal asistencial nombrado y contratado con más de 03 meses de permanencia en la entidad.
- Personal asistencial con predisposición para participar en el estudio.

2.5.2. Los criterios de exclusión :

- Personal administrativo y de servicio, que labora en el establecimiento de salud.
- Personal asistencial nombrado y contratado con menos de 03 meses de permanencia en la entidad.
- Personal asistencial sin predisposición para participar en el estudio.

2.6. MUESTRA: Censal

2.7. TECNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.

2.7.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica para recabar la información, fue la encuesta y como instrumento el cuestionario autoinformado, es decir los participantes reciben el instrumento, leen, analizan y responden las preguntas establecidas.

2.7.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se utilizó fue el formato de cuestionario para evaluar la calidad de vida laboral (55).

El instrumento hace uso de un cuestionario de formato estructurado con preguntas que serán valoradas mediante una Escala tipo Likert. Las preguntas que se formula responden a las siguientes dimensiones:

- Bienestar individual

- Condiciones y medio ambiente de trabajo
- Organización en el trabajo.
- Bienestar logrado a través del trabajo o desarrollo personal.

2.7.3. Criterios de validez y confiabilidad

Para medir la calidad de vida laboral en el personal de salud, se utilizó el instrumento “CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL”, que consta de 54 reactivos, dicho instrumento fue adaptado del estudio realizado por Hernández IA, et al, en hospitales públicos de Tlaxcala.

Para establecer la Validez del cuestionario fue examinado por 05 expertos, quienes determinaron su pertinencia, consistencia, a partir de ello de determinó la prueba binomial.

ITEMS	JUEZ 01	JUEZ 02	JUEZ 03	JUEZ 04	SUMA	PRUEBA BINOMIAL
CLARIDAD	1	1	1	1	4	0.031
OBJETIVIDAD	1	1	1	1	4	0.031
CONSISTENCIA	1	1	1	1	4	0.031
COHERENCIA	1	1	1	1	4	0.031
PERTINENCIA	1	1	1	1	4	0.031
SUFICIENCIA	1	1	1	1	4	0.031

Si $p < 0.05$, se acepta que los ítems son coherentes, conforme a la opinión de cada experto.

Para determinar la fiabilidad del instrumento, se sometió a una prueba piloto luego se aplicó la prueba de alfa de Kronbach, obteniéndose el resultado siguiente:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.896	54

Si el alfa de Kronbach es mayor a 0.7, se acepta que el instrumento es confiable.

2.8. RECOLECCIÓN DE DATOS:

Para obtener la información, se solicitó mediante la Facultad de Ciencias de la Salud, a la Red de Salud de Huamanga, así como al CLAS Belén, la autorización y facilidades para acceder al área de estudio, luego se realizó lo siguiente:

- Coordinación con el representante del establecimiento de salud
- Identificación de la población de estudio.
- Administración del instrumento de recolección de datos, previo consentimiento informado.

2.9. PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS:

Finalizado la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se procedió con la revisión de calidad de los cuestionarios, pasos posteriores:

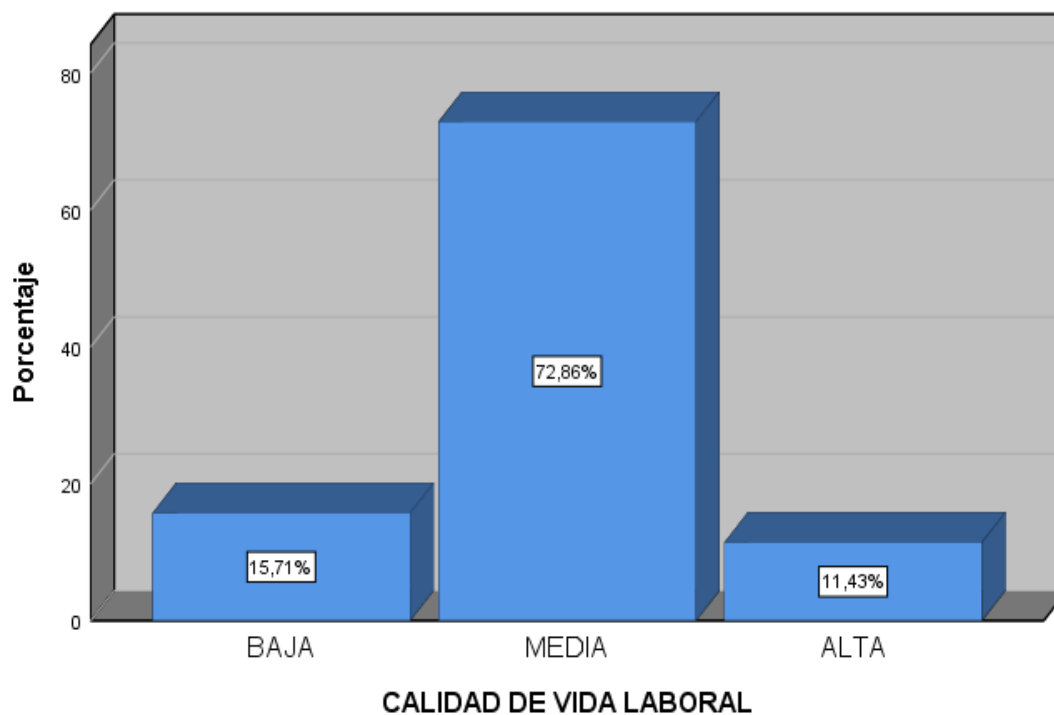
- Codificación de los instrumentos en cada ítem del cuestionario
- Creación de base de datos en el SPSS versión 26.
- ingreso de datos conforme a la codificación establecida.
- ingresado los datos se procedió a calcular y recodificar las variables, de esta manera generar una base de datos final.

Concluido con elaborar la base de datos, se procesó la información en el Software SPSS 26, de esta manera los resultados se presentan en tablas simples, compuestas, así como de gráficos. Para contrastar se hizo uso de la estadística descriptiva.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

GRÁFICO 01

Calidad de vida laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.



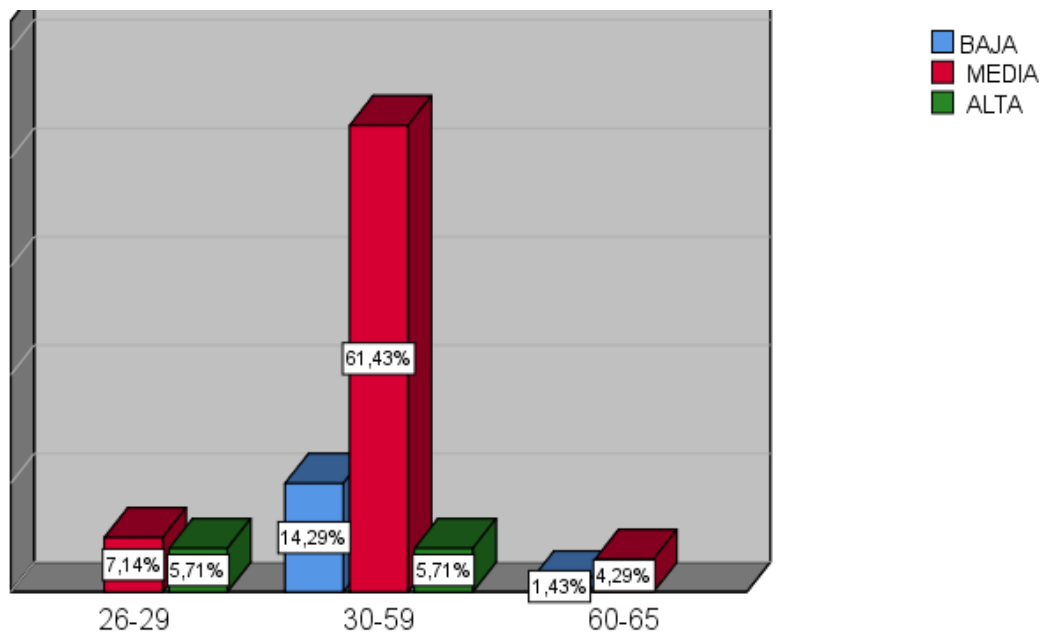
Fuente: Cuestionario validado y administrado para evaluar la calidad de vida laboral, Hernández IA, et al en hospitales públicos de Tlaxcala.

En el gráfico 01 se advierte que el 72.86% del total del personal de salud percibe una calidad de vida laboral de nivel medio, el 15.71% señala una calidad de vida laboral baja, mientras que el 11.43% expresa un alto nivel de calidad de vida laboral.

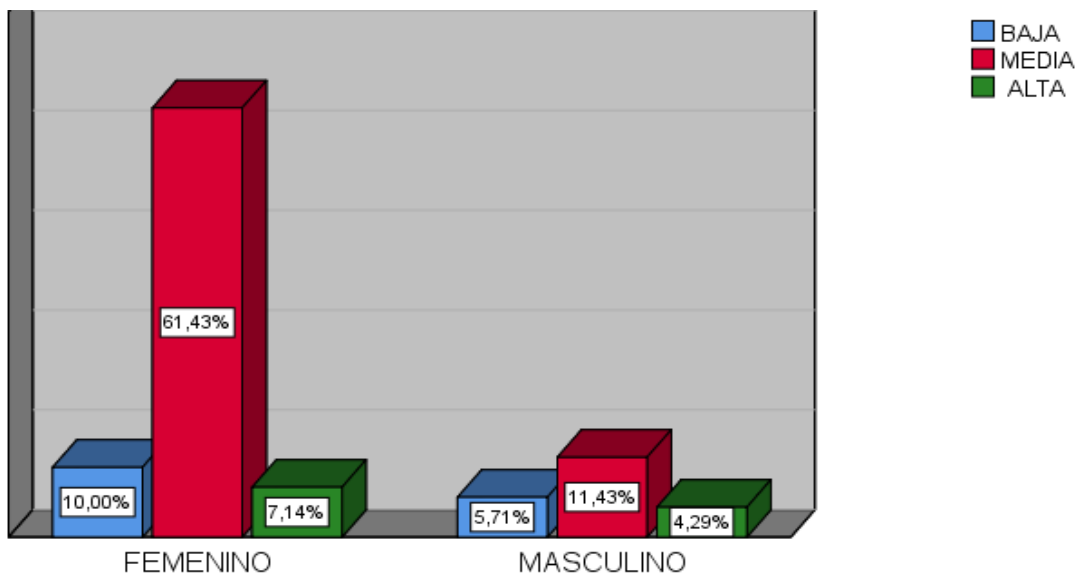
GRÁFICO 02

Calidad de vida laboral, según condiciones biológicas del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.

EDAD



SEXO



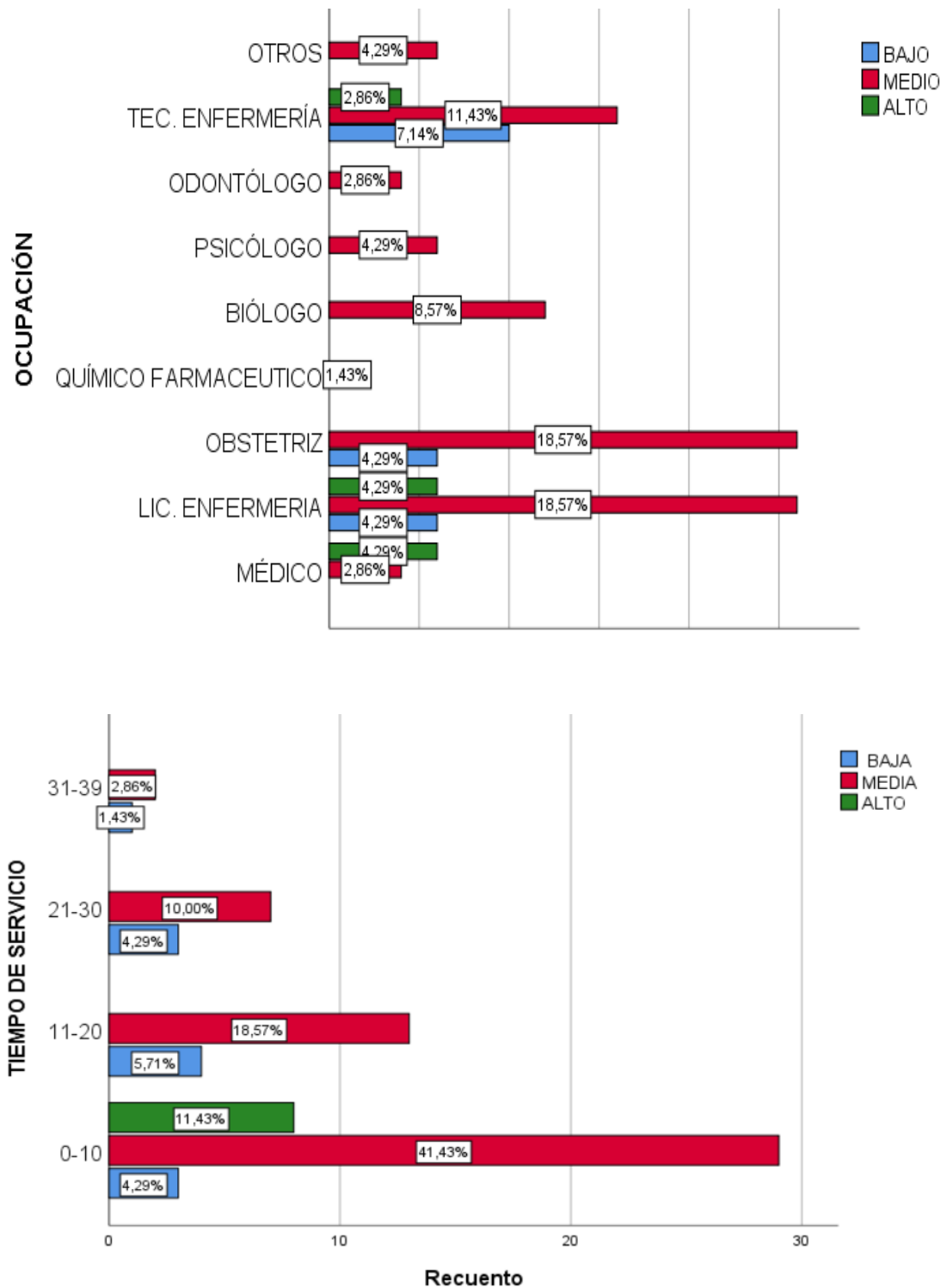
Fuente: Cuestionario validado y administrado para evaluar la calidad de vida laboral, Hernández IA, et al en hospitales públicos de Tlaxcala.

En el gráfico 02 se evidencia la calidad de vida laboral, conforme a las condiciones biológicas; respecto a la edad del personal asistencial, en la etapa adulta (30-59 años) el 61,43% posee una calidad de vida laboral media, mientras el 14,29% posee una calidad de vida baja mientras el 5.71% posee una calidad de vida alta. En la etapa joven el 7.14% posee una calidad de vida media, el 5.71% una calidad de vida alta; mientras en la etapa del adulto mayor el 4.29% posee una calidad de media. En general prima la calidad de vida laboral media.

En relación al sexo, el 78.6% del personal asistencial es de condición femenino, de los cuales el 61.43% posee una calidad de vida laboral media; el 21.4% es de condición masculino, de los cuales el 11.43% posee una calidad de vida laboral media.

GRÁFICO 03

Calidad de vida laboral, según las condiciones laborales (Ocupación, tiempo de servicio) del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023



Fuente: Cuestionario validado y administrado para evaluar la calidad de vida laboral, Hernández IA, et al en hospitales públicos de Tlaxcala.

En la gráfica 03 se evidencia la calidad de vida laboral, conforme a las condiciones laborales, respecto al tipo de ocupación en relación a la categoría baja, del total que representa el 15.7%, el 7.1% representa a los técnicos de Enfermería, seguido de un 4.3% que representa a los Licenciados en Enfermería y a las obstetras; mientras en la calidad de vida laboral media que representa el 72.9%, el 18.6% pertenece a los Licenciados en Enfermería, asimismo a los obstetras; respecto a la calidad de vida laboral alta que representa el 11.4%, el 4.3% pertenece a los médicos.

Respecto al tiempo de servicio el 57.1% tiene menos de 10 años, seguido de un 24.3% que oscila entre 11 a 20 años, 14.3% entre 21 a 30 años y el 4.3% posee un tiempo de servicio mayor de 30 años. Respecto a la calidad de vida prima la categoría media, de los cuales el 41.4% posee un tiempo de servicio menor de 10 años, seguido del 18.6% que tiene un tiempo de servicio entre 11 a 20 años. Aparentemente la calidad de vida laboral baja es mayor a medida que se incrementa el tiempo de servicio, pero esa diferencia no es porcentualmente significativa.

GRÁFICO 04

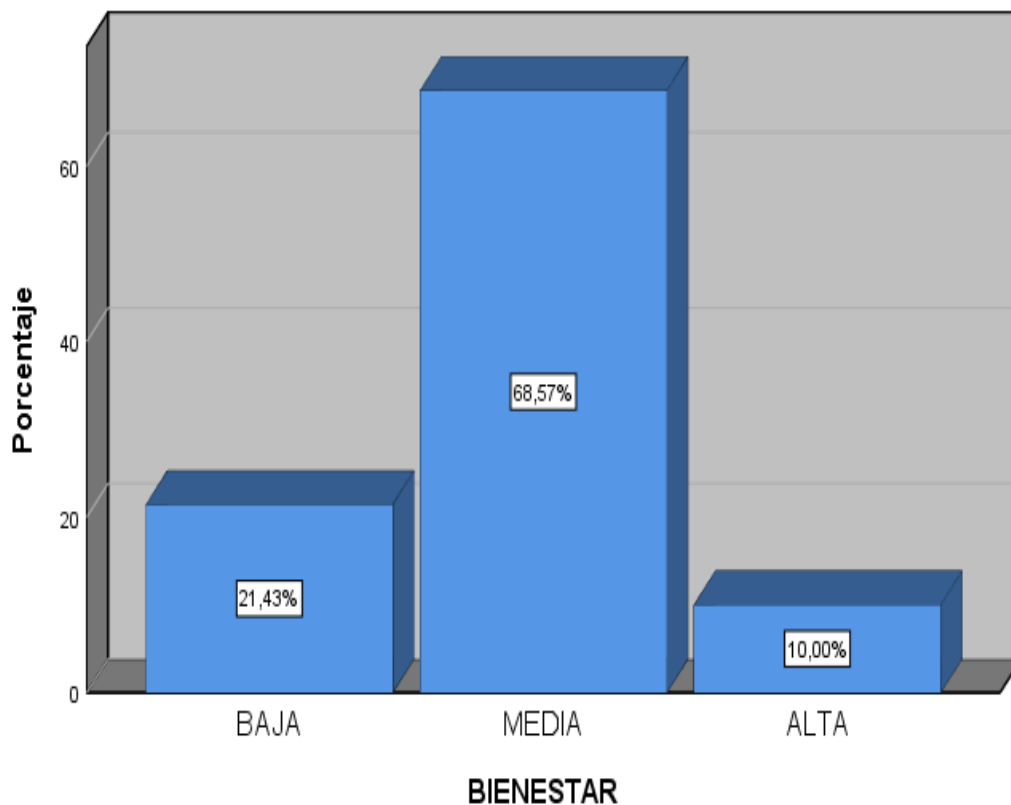
Calidad de vida laboral en la dimensión de bienestar individual, en el Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.

Fuente: Cuestionario validado y administrado para evaluar la calidad de vida laboral, Hernández IA, et al en hospitales públicos de Tlaxcala.

En el gráfico 04 se observa que el 60% del total del personal asistencial, posee una calidad de vida laboral media en la dimensión de bienestar individual, el 24.29% un nivel bajo, mientras el 15.71% posee un nivel alto.

GRÁFICO 05

Calidad de vida laboral en la dimensión de bienestar logrado en el trabajo, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.

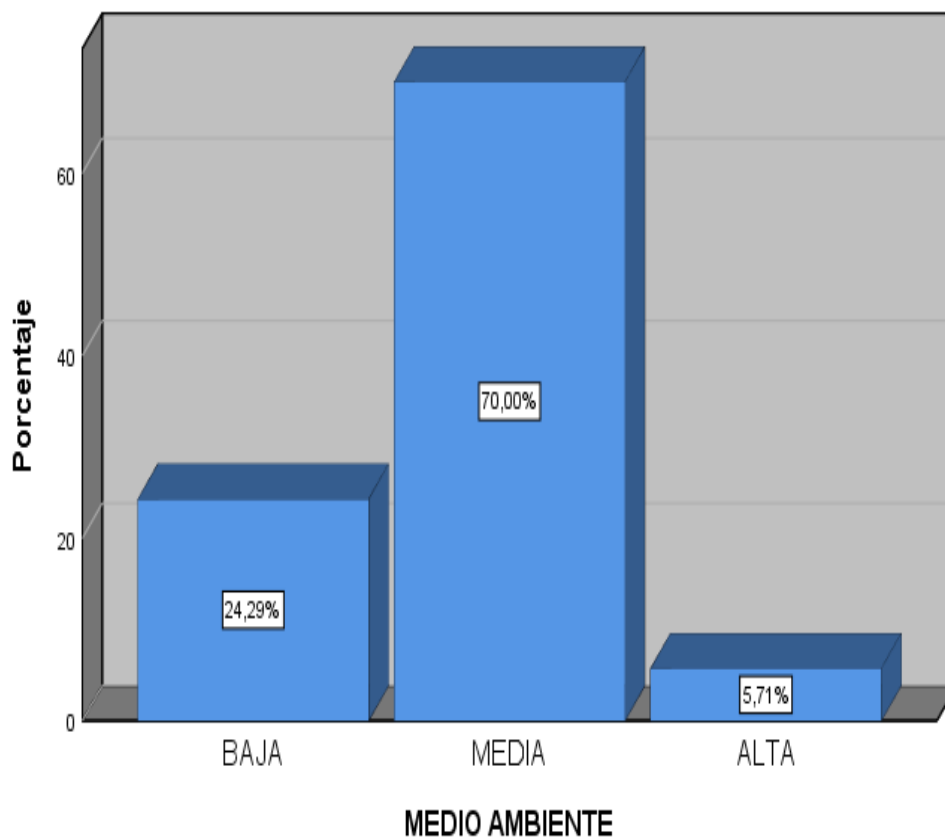


Fuente: Cuestionario validado y administrado para evaluar la calidad de vida laboral, Hernández IA, et al en hospitales públicos de Tlaxcala.

En el gráfico 05 se observa que el mayor porcentaje del personal asistencial que representa el 68.57% poseen una calidad de vida laboral media en la dimensión de bienestar logrado en el trabajo, el 21.43% poseen un nivel bajo, mientras el 10% poseen un nivel alto.

GRÁFICO 06

Calidad de vida laboral en la dimensión de condiciones y ambiente de trabajo, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.

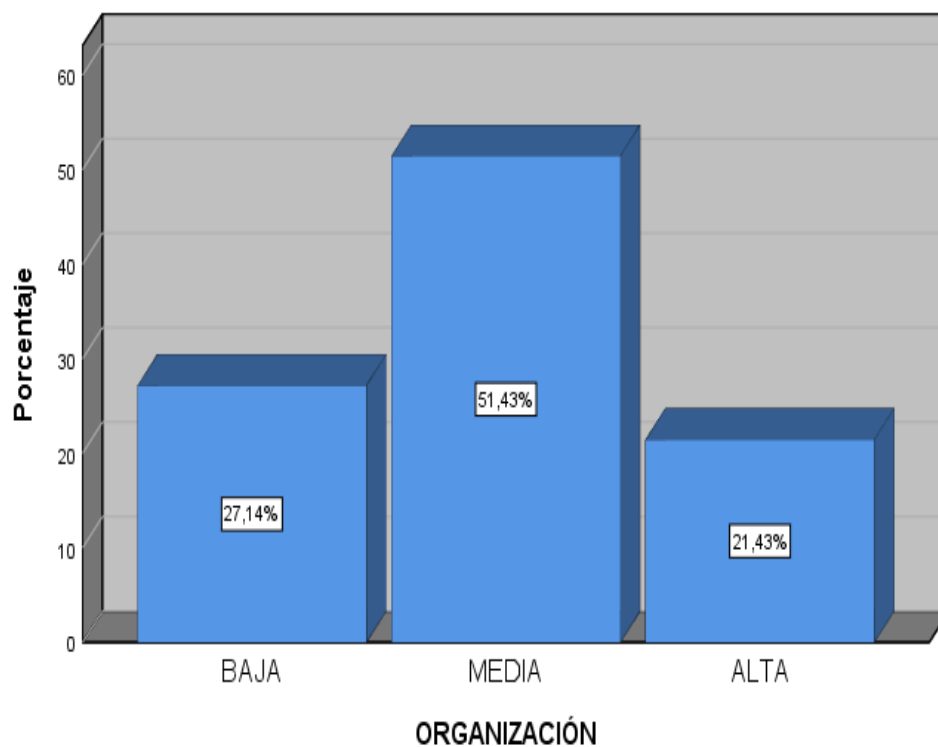


Fuente: Cuestionario validado y administrado para evaluar la calidad de vida laboral, Hernández IA, et al en hospitales públicos de Tlaxcala.

En el gráfico 06 se observa que el mayor porcentaje del personal asistencia que representa el 70% poseen una calidad de vida laboral media en la dimensión de condiciones y ambiente de trabajo; el 24.29% poseen un nivel bajo, mientras el 5.7% posee un nivel alto.

GRÁFICO 07

Calidad de vida laboral en la dimensión de organización dentro del trabajo, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.



Fuente: Cuestionario administrado para evaluar la calidad de vida laboral validado por Hernández IA, et al en hospitales públicos de Tlaxcala.

En el gráfico 07 se observa que el mayor porcentaje del personal asistencial que representa el 51.43% poseen una calidad de vida laboral media en la dimensión de organización; el 27.14% poseen un nivel bajo, mientras el 21.43% posee un nivel alto.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

En las organizaciones modernas, la gestión está encaminada por resultados y procesos, para el efecto se hace necesario contar con recurso humano competente y de alto rendimiento; de ahí la necesidad de garantizar la calidad de vida laboral (CVL), el cual se refiere al grado de satisfacción personal y profesional que los empleados perciben en el contexto del desempeño de su puesto de trabajo y en su ambiente laboral. Existe diversas condiciones que repercute en la calidad de vida laboral, entre ellos se encuentra el tipo de dirección, condiciones de trabajo, incentivos, trabajo en equipo, nivel de logro y desarrollo individual entre otros (9); de ahí la necesidad de comprender esta condición, sobre todo en las organizaciones sanitarias.

El propósito principal del presente estudio fue determinar la calidad de vida laboral, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023, el cual contempla identificar el nivel de calidad de vida laboral en las dimensiones de bienestar individual, condición y ambiente de trabajo, la organización en el trabajo y bienestar logrado a través de trabajo; al respecto conforme a los resultados del gráfico 01, se observa que el mayor porcentaje del personal asistencial, que representa el 72.86%, percibe una calidad de vida de nivel medio, el 15.71% señala una calidad de vida baja, mientras el 11.43% expresa un alto nivel de calidad de vida, es decir el mayor porcentaje no se encuentra muy satisfecho con las condiciones en la que labora, ni con las condiciones que le ofrece la entidad, para cumplir con su labor.

Los resultados obtenidos son similares a los obtenidos por Gómez MG, Ugalde IA y Jiménez, MA el 2023 en México, donde el 79.2% del personal de salud de base

reportan una calidad de vida laboral regular (17); así como en el estudio realizado por Vásquez WA, el 2021 en Lambayeque, donde el 53% del personal de salud de la Red Lambayeque, consideran que la calidad de vida profesional es regular, debido al incremento de la carga laboral (25); similar al estudio realizado por Yupanqui C., el 2019 en Lima, donde el 71,7% de los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media (29).

Mientras en el estudio realizado el 2021 por Escobar CA, en Ecuador, el mayor porcentaje (63.6%) del personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, expresan una buena calidad de vida laboral, a la vez el 21.2% señala que es bastante buena (20); algo similar se observa en el estudio realizado por Rodríguez, LJ el 2022 en Trujillo, donde el 81.9%, del personal de salud del Hospital Nivel II - EsSalud, de la Provincia de Ascope”, presenta una calidad de vida laboral de nivel alto (26). En general resultados que difieren de forma global con los resultados obtenidos.

Al respecto de acuerdo a Chiavenato I, la calidad de vida laboral, representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa, es decir las organizaciones deben garantizar condiciones básicas para que los colaboradores pueden presentar mejor desempeño (34), en ese sentido analizando los antecedentes de estudios evidenciamos diversos escenarios, en algunas entidades sanitarias el personal de salud, muestra una calidad de vida laboral alto, en otros de forma regular o media, mientras en los demás el mayor porcentaje del personal expresa una calidad de vida laboral bajo, es decir las condiciones laborales donde labora el personal es diferente, lo que genera diversos niveles de satisfacción.

Uno de los objetivos específicos fue describir la calidad de vida laboral, según las condiciones biológicas del personal que labora en el Centro de Salud Belén, de acuerdo a los resultados del gráfico 02, el mayor porcentaje del personal de salud

(81.4%) se encuentra en la etapa adulta, el 12.9% se encuentra en la etapa joven y el 5.7% pertenece a la etapa del adulto mayor; debe precisarse que a nivel de la organización prima la calidad de vida laboral media; de los cuales el 61.4% se encuentra en la etapa adulta; mientras del total del personal que expresa una calidad de vida laboral baja, el 14.3% pertenece a la etapa adulta, 1.4% pertenece a la etapa adulta mayor; asimismo se advierte que la calidad de vida laboral disminuye a medida que se incrementa la edad, pero no se muestran diferencias significativas.

Respecto al sexo el mayor porcentaje (78.6%) del personal asistencial, es de condición femenino, de los cuales el 10% expresa una calidad de vida laboral baja, mientras el 61.4% expresa una calidad de vida laboral media; asimismo del total del personal que expresa una calidad de vida laboral alto, el 7.1% pertenece al sexo femenino; en consideración a los resultados, con respecto al sexo del personal, no se evidencia diferencias muy marcadas.

El segundo propósito específico del estudio fue identificar la calidad de vida laboral, según las condiciones laborales del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, de acuerdo a los resultados del gráfico 03, respecto al tipo de ocupación, el menor porcentaje (15.7%) señala una calidad de vida laboral baja, de los cuales el 7.1% representa a los técnicos de Enfermería, 4.3% a los Licenciados en Enfermería y obstetricia; mientras en la calidad de vida laboral media que representa el 72.9%, el mayor porcentaje pertenece a los Licenciados en Enfermería, asimismo a los Licenciados en Obstetricia, que representa el 18.6% respectivamente; en relación a la calidad de vida laboral alta que representa el 11.4%, el 4.3% pertenece a los médicos. En general se puede deducir que el mayor porcentaje del personal asistencia con calidad de vida laboral baja y media, representa a los Técnicos de Enfermería, seguido de los Licenciados en Enfermería y de obstetricia].

En relación al tiempo de servicio el mayor porcentaje del personal asistencial (57.1%) tiene menos de 10 años, seguido de un 24.3% que oscila entre 11 a 20 años, 14.3% entre 21 a 30 años y el 4.3% posee un tiempo de servicio mayor de 30 años. Respecto a la calidad de vida prima la categoría media, de los cuales el 41.4% posee un tiempo de servicio menor de 10 años, seguido del 18.6% que tiene un tiempo de servicio entre 11 a 20 años. De los resultados podemos deducir que la calidad de vida laboral baja y media es mayor, a medida que se incrementa el tiempo de servicio, pero la diferencia porcentual no es significativa.

En el estudio realizado por González MT, y López MdelC, el 2021 en México, en el personal de enfermería de una institución del tercer nivel de atención en salud, se pudo determinar que a medida que incrementa la antigüedad laboral, el personal refiere mayor insatisfacción con el soporte institucional (18), resultados parecen ser similares al del presente estudio, pero en la mayoría de los antecedentes de estudio se observa que la calidad de vida laboral, es independiente a la edad del personal de salud.

El tercer propósito específico fue identificar la calidad de vida laboral en la dimensión de bienestar individual, en el Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, al respecto según el gráfico 04, se evidencia que el mayor porcentaje del personal asistencial (60%), posee una calidad de vida laboral media en la dimensión señalada, el 24.29% un nivel bajo, mientras el 15.71% posee un nivel alto.

El bienestar individual está determinado con la oportunidad de desarrollo personal que ofrece la entidad a sus colaboradores, también hace referencia con las formas de retroalimentación durante el trabajo, desarrollo de competencias laborales, acceso a instalaciones adecuadas, apoyo y trabajo colaborativo, tareas que desarrolla en función al perfil profesional; actitudes y valores hacia el trabajo, como el respeto pleno, centralidad en el trabajo, motivación, cumplimiento de las expectativas

laborales. Contrastando los resultados, se advierte que el mayor porcentaje del personal no manifiesta una satisfacción individual plena con la entidad, es decir hay condiciones en la organización que no favorecen con el desempeño pleno, o la entidad no desarrolla un programa que reconozca el logro del personal, entre otros.

El cuarto propósito específico del presente estudio fue identificar la calidad de vida laboral en la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, de acuerdo a los resultados del gráfico 05, el mayor porcentaje del personal asistencial que representa el 68.57% poseen una calidad de vida laboral media, el 21.43% poseen un nivel bajo, mientras el 10% poseen un nivel alto.

El bienestar logrado a través del trabajo se establece mediante la motivación laboral, ello implica la motivación de tipo intrínseco, como del tipo extrínseco, es decir la organización satisface las expectativas del empleado; a la vez en forma continua recibe los medios necesarios para cumplir con sus metas y funciones. El bienestar logrado está condicionado a la vez por el nivel de satisfacción de los usuarios, el nivel de remuneración que recibe, conforme al puesto laboral; también esta dimensión contempla cuando la entidad logra cumplir con las metas, en el tiempo establecido (43); pero estas condiciones señaladas no se cumple a plenitud al interior del establecimiento de salud; es por ello que el mayor porcentaje del personal de salud, expresa una calidad de vida laboral media en la dimensión de bienestar logrado en el trabajo.

El quinto propósito específico del estudio fue identificar la calidad de vida laboral en la dimensión de condición del medio ambiente de trabajo, del personal asistencial del Centro de Salud Belén, al respecto de acuerdo al gráfico 06, se observa que el mayor porcentaje del personal asistencial que representa el 70%, poseen una calidad de

vida laboral media en la dimensión de condiciones del medio ambiente de trabajo; el 24.29% poseen un nivel bajo, mientras el 5.7% posee un nivel alto.

Debe señalarse que las condiciones del medio ambiente de trabajo, está referida a las condiciones físicas del entorno laboral como la iluminación, temperatura, infraestructura, orden, organización; hace referencia a la estabilidad laboral, es decir no existe riesgo de despido arbitrario, el personal recibe los insumos y materiales en el momento oportuno, no hay condiciones que motiven el estrés laboral, debido a una presión laboral indebida; más aún en la entidad existe un programa de seguridad y salud ocupacional, disminuyendo la exposición los riesgos laborales, así como a los accidentes laborales (41); por lo demás las condiciones del entorno del personal asistencial, no son las más favorable es por ello que el mayor porcentaje (70%), poseen una calidad de vida laboral media en la dimensión de condiciones del medio ambiente de trabajo.

El sexto propósito específico del estudio fue identificar la calidad de vida laboral en la dimensión de organización dentro del trabajo, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, conforme a los resultados del gráfico 07, el mayor porcentaje del personal que representa el 51.43% poseen una calidad de vida laboral media en la dimensión de organización; el 27.14% poseen un nivel bajo, mientras el 21.43% posee un nivel alto.

La dimensión de la organización en el trabajo, está representado por el trabajo en equipo, iniciativa laboral, colaboración, interés laboral, disposición de apoyo, pertenencia institucional, inducción al puesto, disponibilidad de manuales de intervención, entre otros (41). Es decir, la entidad debe promover en forme continua un clima laboral favorable, una comunicación efectiva, trato adecuado; asimismo

debe disponer de documentos de gestión, manuales, guías, entre otros que facilitan el desempeño del personal.

Al respecto en el estudio realizado por Wauters M., et al., en Chile el 2023, se pudo establecer que la calidad de vida del personal de salud estuvo influenciada por el ambiente laboral, la interacción entre el empleado y el ambiente laboral; se observaron falencias relacionadas con factores psicosociales y ocupacionales (16). Podemos destacar que la organización es una de las condiciones claves en la administración, se basa en diferentes principios como la unidad de mando, jerarquía, disciplina, unidad de dirección, división del trabajo entre otros; donde la dirección garantiza una comunicación adecuada, fomento del trabajo en equipo entre otros, condiciones que no han sido implementadas en su totalidad, es por ello que el mayor porcentaje del personal asistencial, poseen una calidad de vida laboral media en la dimensión de organización.

En general del análisis global se identifica diversas consideraciones, tal como se muestra en el estudio realizado por González MT, y López MdelC, el 2021 en México, en el personal de enfermería de una institución de tercer nivel de atención en salud, que de las siete dimensiones evaluadas, 04 de ellas poseen un nivel de calidad de vida laboral de nivel bajo, entre ellos se tiene la integración en el puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y la administración del tiempo libre (18).

Por otro lado, en el estudio desarrollado por Bustamante, MA., et al., el 2020 en Chile, en trabajadores de nueve establecimientos de atención primaria de salud en la Zona Central de Chile, se pudo determinar que la CVL, está determinado por los constructos de seguridad y trabajo, apoyo y reconocimiento institucional, seguridad, bienestar laboral y desarrollo e integración (21), mientras en el estudio realizado por Caicedo HY., el 2019 en Colombia, en trabajadores de la salud de países

latinoamericanos, se evidenció que la CVL es predominantemente baja, siendo la dimensión soporte institucional, y la de bienestar logrado a través del trabajo la de menor calificación (22); mientras en el presente estudio todas las dimensiones de la CVL, poseen un nivel medio.

En general realizando la contrastación de la hipótesis investigación con los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis de investigación, es decir el mayor porcentaje del personal de salud del área donde se realizó el estudio sostiene una calidad de vida laboral que oscila entre media y baja.

CONCLUSIONES

1. El mayor porcentaje del personal asistencial, que representa el 72.8%, percibe una calidad de vida laboral de nivel medio seguida del 15.71% con una calidad de vida laboral baja, es decir la calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud Belén oscila entre media y baja concluyendo que el mayor porcentaje no se encuentra satisfecho con las condiciones en la que labora, ni con las condiciones que le ofrece la entidad.
2. Independiente de la edad, el mayor porcentaje del personal asistencial señala una calidad de vida laboral media; respecto al sexo, el mayor porcentaje (78.6%) es de condición femenina, donde el mayor porcentaje señala una calidad de vida laboral media.
3. Del total del personal asistencial con calidad de vida laboral media (72.9%), el mayor porcentaje (18.6%) pertenece a los Licenciados en Enfermería, obstetricia respectivamente; asimismo el mayor porcentaje con calidad de vida laboral baja y representa a los Técnicos de Enfermería, Licenciados en Enfermería y de obstetricia.
4. El mayor porcentaje del personal asistencial (57.1%) tiene menos de 10 años de servicio, seguido de un 24.3% que oscila entre 11 a 20 años; asimismo la calidad de vida laboral baja y media es mayor, a medida que se incrementa el tiempo de servicio.
5. En la dimensión de bienestar individual, el mayor porcentaje del personal asistencial (60%), posee una calidad de vida laboral media, el 24.29% un nivel bajo.
6. En la dimensión de bienestar logrado en el trabajo, el mayor porcentaje del personal asistencial (68.57%) poseen una calidad de vida laboral media, el 21.43% poseen un nivel bajo.

7. En la dimensión de condiciones del medio ambiente de trabajo, el mayor porcentaje del personal asistencial (70%), poseen una calidad de vida laboral media.
8. En la dimensión de organización, el mayor porcentaje del personal asistencia (51.43%) poseen una calidad de vida laboral media; mientras el 27.14% poseen un nivel bajo.

RECOMENDACIONES

- A la Dirección Regional de Salud a fin de implementar políticas relacionados con la mejora de la gestión de recursos humanos.
- A la Red de Salud de Huamanga a fin de monitorear la calidad de vida laboral en las organizaciones de su jurisdicción, con el propósito de evaluar la magnitud del problema.
- Los establecimientos de salud deben implementar estrategias para enfrentar los puntos críticos, que afectan la calidad de vida laboral.
- El Gerente del CLAS Belén, debe implementar un programa integral a fin de mejorar la calidad de vida laboral del personal.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Segurado A, Agulló E..Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*. 2002; 14, Nº 4, pp. 828-836.
2. Bautista, Cienfuegos, Aguilar. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor agregado*. 2020; 7(1): p. 54-60.
3. OPS (Organización Panamericana de la Salud). La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe. OPS Chile.
4. OMS. Protección de la salud de los trabajadores [Internet]..
5. Caballero Pedraza, I. M., Contreras Torres, F., Vega Chávez, E. P., & Gómez Shaikh, J. J. Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicológicos*. 2017; 17(01): p. 87-105.
6. Organización Mundial de la Salud. Organización Panamericana de Salud. Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, costa Rica y Perú. Estados Unidos: Escritorio regional para las Américas.
7. Pérez-Zapata, Daniel, Peralta-Montecinos, Jennifer, & Fernández-Dávila, Paula. Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*. 2014; 13(02): p. 541-551.
8. López-Martínez, Brenda Esther, Aragón-Castillo, Jason, Muñoz-Palomeque, Manuel, Madrid-Tovilla, Saúl, & Tornell-Castillo, Iván.. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*. 2021; 21(02): p. 316-325.
9. Lumbreras Marivel 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 de México*. 2020; 62(01): p. 87-95.
10. Wauters M., et al. Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria. *Revista Panamericana de Salud Pública* [online]. 2023; 46.e30.
11. Caicedo Fandiño, Heidy Yuliet. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*. 2019; 11(02): p. 41-62.
12. Castro NP. Psychosocial risk and occupational health in health centers. *Cienc Trab*. [Internet]. 2018; 20(63): 155-159.

13. Cruz Luque, CMR. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura. Tesis. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
14. Flores Quiñones, E. Inteligencia Emocional Relacionada Con Calidad De Vida Laboral En Personal Médico y No Médico. Centro De Salud El Milagro. Tesis. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
15. Cosavalente-Vidarte, Oscar et al. Proceso de transformación hacia las redes integradas de salud en el Perú.. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública [online]. 2019; 36(02): p. 319-325.
16. Wauters M et al. Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria. Revista Panamericana de Salud Pública [online]. 2022; 46.
17. Gómez MG, Ugalde IA, Jiménez MÁ. Calidad de vida laboral del personal de salud en una Unidad de Medicina Familiar. Revista Ocronos. 2023; 6(2).
18. González MT., & López M. del C. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. Revista Colombiana De Salud Ocupacional. 2021; 9(1), 6418.
19. López BE, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Insituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el Estado de Chiapas. Revista de la Facultad de Medicina Humana. 2021; 21(2): p. 316-325.
20. Escobar CA. Calidad de vida y Desempeño laboral de Enfermería Hhospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021. Tesis para optar del grado de Maestría. Ibarra. Ecuador: Universidad Técnica del Norte, Instituto de Posgrado.
21. Bustamante, MA., Álvarez, AJ., Villalobos E., & Lucero ML. Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. Información tecnológica. 2020; 31(3): p. 65-74.
22. Caicedo HY..Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. * SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión. 2019; 11(02): p. 41-62.
23. Cruz JE. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Pensam. gest. 2018;(45).
24. Chavez LP. Percepción de Salud y Calidad de Vida en Profesionales de la Salud. Anuario de Investigaciones de la Facultad de PsicologíaI Congreso Internacional de Psicología-V Congreso Nacional de Psicología "Ciencia y Profesión". 2017; 03(02,04).
25. Vasquez WA. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque. Tesis para optar grado de Maestría. Chiclayo: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.

26. Rodríguez LJ. Calidad de vida laboral y desempeño del personal de un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope, 2022. Tesis para optar grado de Maestría. Trujillo: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
27. Horna M. Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid - 19. Tesis. Trujillo: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
28. Travezaño SB. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020. Tesis. Ica: Universidad Autónoma de Ica, Facultad de Ciencias de la Salud.
29. Yupanqui C. Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del INEN. Tesis de pre grado. Lima Perú: Universidad Privada Norbert Wiener, Facultad de Ciencias de la Salud.
30. Cruz CMR. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura. Tesis. Universidad César Vallejo, Escuela de Pos Grado, Piura.
31. Palomino E. Calidad de Vida y Desempeño Laboral del Personal de Salud frente a la Pandemia en una Microred de Ayacucho, 2021. Tesis para optar grado de Maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.
32. Melchioris AC, Correr CJ, Rossignoli P, Pontarolo R, Fernández F. Medidas de evaluación de la calidad de vida en Diabetes. Parte I: Conceptos y criterios de revisión. *Seguim Farmacoter.* 2004; 2(1): 1-11.
33. González R., Hidalgo G., Salazar JG., & Preciado ML. Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo. *CVTGOHISALO. Ciencia & Trabajo.* 2010; 12(36), 332-340.
34. Chiavenato I. *Calidad de vida laboral: Gestión del talento humano.* McGraw Hill. 2004.
35. Munduate L, Ganaza J, Alcaide M. Estilos de gestión del conflicto interpersonal en las organizaciones. *Revista de Psicología.* 1993; 8(1): p. 47-68.
36. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K, Gatica L, et al. Una perspectiva de la calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias.* 2018; 5(6).
37. Bagtasos MR. Quality of Work Life: A Review of Literature. *DLSU Buseness & Economics Review.* 2011; 20(2): p. 1-8.
38. Segurado A, Agulló E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema.* 2002; 14(4): p. 828-836.
39. Alves C, Cirera Y, Carlos A. Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *linvenio.* 2013; 16(30): p. 145-163.
40. Hackman JR, Oldham GR. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology.* 1975; 60(2): p. 159.
41. Emma Cruz PC., et al. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias.* 2018; 05(06).

42. Bautista-Rodríguez LM. La calidad de vida como concepto. Rev. cienc. cuidad. [Internet]. 2017; 14(1):5-8.
43. Molina Germán JO., et al. Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. 3C Empresa: investigación y pensamiento crítico. 2018; 7(2), 44-67.
44. Bueno F, Marin CC. Salud laboral en el entorno hospitalario. Todo hospital. 1999;(155): p. 199-204.
45. Granados I. Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. 2011. Revista IIPSI; 14(2): p. 271-276.
46. Pérez E, Saavedra M. Motivación y satisfacción. Políticas de incentivación. Curso Experto Universitario en Gestión de Unidades Clínicas. Módulo 5. 1999; 5.
47. Fernández MI, Moinelo A, Villanueva A, Andrade C, Rivera M, Gómez JM, et al. Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid. Rev Esp Salud Pública. 2000; 74(2): p. 139-147.
48. Bruguera M. Mecanismos de motivación profesional del médico de hospital. Todo hospital. 2000;(166): p. 287-294.
49. Gracia F, González P, Peiró J. El trabajo en relación con otros alrededores de la vida. Tratado de Psicología del Trabajo. 1996; 1-2: p. 187-223.
50. Rodríguez JM. El reto del trabajo en equipo. Folio. 1997.
51. Peiró J, Rodríguez M. Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del Psicólogo. 2008; 29(1): p. 68-82.
52. J C, Pprieto C. Condiciones de trabajo: hacia un enfoque renovador de la Sociología del trabajo. Monografía. 19990;(6).
53. Ruiz J, Ispizua M. Descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa Bilbao: Deusto; 1989.
54. Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. Metodología de la investigación. Cuarta ed. Mexico: Mc Graw Hill.; 2013.
55. Hernández IA, Lumbreras M, Méndez P, Rojas E, Cervantes M, Juárez CA. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. Salud Publica Mex. 2017; 59:183-92.
56. OMS. Micronutrientes multiples en polvo para el enriquecimiento domestico de los alimentos consumidos por niños de 6 a 23 meses..
57. MINSA. plan nacional para la reduccion de desnutricion cronicaa infantil y la prevalencia de la anemia en el pais 2014-2016. Lima:, Lima.
58. Elizabeth MDY. Conocimientos, actitudes y practicas de las madres sobre la prevencion de la anemia ferropenica en niños menores de 5 años de edad que asisten a la MICRO RED Jae- Puno, Setiembre - Octubre del 2017. Tesis para obter el titulo profesional de licenciada en Nutricion Humana. puno: Universidad

Nacional del Antiplano Facultad de CIENCIAS de la Salud Escuela Profesional de Nutricion Humana.

59. Caceda PE YRK. Nivel de conocimiento y practicas del uso de multimicronutrientes administrados por madres a lactantes que acuden al Centro de Salud Union - Trujillo 2017. Tesis para obter el título profesional de licenciada en enfermería. Trujillo: Universidad privada Antenor Orrego Facultad de Ciencias de la salud Escuela Profesional de Enfermeria.

ANEXOS

ANEXO N° 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

INSTRUCCIONES:

Buenos días somos: Ventura Rodríguez, Edith Gladys y Ventura Yalli, Mariluz venimos realizando un trabajo “**Calidad de vida laboral en el Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023**”, los resultados de la investigación se utilizarán solo con fines de estudio, los datos proporcionados serán anónimos y de carácter confidencial en tal sentido solicitamos su colaboración para la ejecución de dicho instrumento. Esperando tener sus respuestas con veracidad se le agradece anticipadamente su valiosa participación.

I DATOS GENERALES:

1. Edad: _____ años
2. Sexo: 1a) Femenino () 2.b) Masculino ().
3. Ocupación:
 - a) Médico
 - b) Lic. Enfermería
 - c) Lic. Obstetricia
 - d) Químico Farmacéutico
 - e) Biólogo
 - f) Psicólogo
 - g) Odontólogo
 - h) Técnico de Enfermería.
 - i) Otros.
3. Tiempo de servicios en la entidad en _____ años
en la entidad

II.A continuación responda las preguntas con un X en la columna que estime pertinente:

N ^a	ITEMS	Malo No	Regular A veces	Bueno Si
	BIENESTAR INDIVIDUAL	0	1	2
1	¿Cómo evalúa la comunicación fluida en el equipo de trabajo?			
2	¿Se identifica con la misión de su institución?			
3	¿Cómo evalúa el mantenimiento de materiales y equipos en el establecimiento de salud?			
4	¿Considera que la evaluación que recibe es justa?			

5	¿Cómo considera la retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo?			
6	¿Considera que el ambiente donde trabaja es grato?			
7	¿Considera que el jefe inmediato satisface las necesidades?			
8	¿Su jefe se interesa por resolver problemas?			
9	existe cooperación de compañeros en el trabajo			
10	¿Cómo evalúa el desarrollo personal en el trabajo?			
11	¿Considera que las instalaciones del ambiente de trabajo son limpias?			
12	¿Se siente satisfecho con el programa jubilación?			
13	¿En su organización las funciones están bien definidas?			
14	¿Se da el reconocimiento, en su centro de trabajo?			
	CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE			
15	¿Cómo evalúa la infraestructura donde labora?			
16	¿Cómo evalúa la estabilidad laboral donde labora?			
17	¿Su labor contribuye al logro de los objetivos?			
18	¿Se siente satisfecho con los derechos adquiridos por su trabajo?			
19	¿Cómo considera la calidad de insumos que recibe?			
20	¿En su trabajo muestra fatiga muscular al concluir la jornada laboral?			
21	¿Cómo evalúa la seguridad frente a las sustancias biocontaminantes?			
22	¿Cómo considera los beneficios que recibe en su centro laboral?			
23	¿Cómo evalúa la tecnología implementada en su centro laboral?			
24	¿Los equipos médicos están operativos?			
25	¿Cómo valora su salud en general actualmente?			
26	¿Cómo percibe la presión laboral?			
	ORGANIZACIÓN			
27	¿En su centro los conflictos se resuelven a través del dialogo?			
28	¿Existe libertad de expresión sin temor a represalias?			
29	¿Se promueve la creatividad e innovación?			
30	¿Existe oportunidad de ascenso?			
31	¿El Jefe estimula la innovación?			

32	¿Se fomentó de trabajo en equipo?			
33	¿Existe motivación para ser proactivo en mi trabajo?			
34	¿Recibe colaboración por parte de mis compañeros?			
35	¿Existe disposición de apoyo en mi centro de trabajo?			
36	¿Se evidencia pertenencia institucional?			
37	¿En la organización recibo preparación e inducción al puesto?			
38	¿Los manuales o documentos de gestión están actualizados?			
39	¿Me identifiqué con mi servicio?			
	BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO			
40	¿Se siente identificado con la institución donde trabajo?			
42	¿En la organización se propende la creatividad, innovación y motivación en el trabajo?			
42	¿Recibe el reconocimiento de los usuarios?			
43	¿Cómo evalúa su nivel de calidad de vida en el trabajo?			
44	¿Se me permite hacer uso de mis habilidades y potencialidades?			
45	¿Posibilidad en el trabajo para el desarrollo profesional?			
46	¿Se evidencia en mi organización equilibrio laboral y personal?			
47	¿La remuneración que recibo responde al puesto quedeseempeño?			
48	¿Se logran las metas institucionales?			
49	¿Se evidencia una relación recíproca con los compañeros de trabajo?			
50	¿Estoy satisfecho en el trabajo?			
51	¿su trabajo tiene un impacto positivo en la comunidad?			
52	¿Mi trabajo me da el tiempo libre para compartir con mi familia?			
53	¿Recibo muestras de gratitud por parte de mi jefe?			
54	¿Muestro responsabilidad en mi labor?			

Fuente: Instrumento adaptado de Hernández IA, Lumbreras M, Méndez P, Rojas E, Cervantes M, Juárez CA. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. Salud Publica Mex

CALIDAD DE VIDA LABORAL:

- Baja (00-36)
- Media (37-72)
- Alta (73-108)

BIENESTAR INDIVIDUAL:14

- Baja (00-09)
- Media (10-18)
- Alta (19-28)

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE: 12

- Baja (00-08)
- Media (09-16)
- Alta (17-24)

ORGANIZACIÓN:13

- Baja (00-08)
- Media (09-16)
- Alta (17-26)

BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO: 15

- Baja (00-10)
- Media (11-20)
- Alta (21-30)

ANEXO N° 03

MATRIZ DANEXO MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “Calidad de vida laboral en el Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA CENTRAL: ¿Cuál es la calidad de vida laboral, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023?.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la calidad de vida laboral, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.</p>	<p>Hipótesis investigación (Hi): La calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud Belén oscila entre media y baja, Ayacucho 2023.</p>	<p>Variable 01: Calidad de vida laboral</p>	<p>Bienestar individual</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Organización en el trabajo.</p> <p>Bienestar logrado a través del trabajo</p>	<p>Enfoque de estudio: cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Tipo de diseño de investigación: No experimental, descriptivo de corte trasversal</p> <p>Área de estudio: Centro de salud Belén- I3</p> <p>Población de estudio: Personal asistencial del CLAS Belén</p> <p>Muestra: Censal (70)</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento de recolección de datos: cuestionario de calidad de vida laboral, que,</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cómo es la calidad de vida laboral, según condiciones biológicas del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023?.</p> <p>¿Cómo es la calidad de vida laboral, según las condiciones laborales del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023?.</p> <p>¿Cómo es la calidad de vida laboral en la dimensión de bienestar individual, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023?</p> <p>¿Cómo es la calidad de vida laboral en la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo, del Personal</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Identificar la calidad de vida laboral, según condiciones biológicas del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.</p> <p>Identificar la calidad de vida laboral, según las condiciones laborales del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023</p> <p>Identificar la calidad de vida laboral en la dimensión de bienestar individual, en el Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.</p> <p>Identificar la calidad de vida laboral en la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo, del Personal</p>	<p>Hipótesis nula (Ho): La calidad de vida laboral del personal asistencial del centro de salud Belén no oscila entre media y baja, Ayacucho 2023.</p>			

<p>Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023?</p> <p>¿Cómo es la calidad de vida laboral en la dimensión de condición y ambiente de trabajo, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023?</p> <p>¿Cómo es la calidad de vida laboral en la dimensión de organización dentro del trabajo, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023?</p>	<p>Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.</p> <p>Identificar la calidad de vida laboral en la dimensión de condición y ambiente de trabajo, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.</p> <p>Identificar la calidad de vida laboral en la dimensión de organización dentro del trabajo, del Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023.</p>				<p>hace uso de la escala de Rensis Likert</p>
--	--	--	--	--	---

ANEXO N° 03

SOLICITO: PERMISO PARA EJECUCIÓN DE CUESTIONARIO DE
PROYECTO DE TESIS

RED DE SALUD HUAMANGA
ACLAS - BELÉN
SECRETARIA
12 OCT 2023
Reg. N° _____
Hora 12:48 P.m. Fecha _____ Firma _____

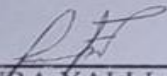
SEÑOR(A) GERENTE DEL CLASS BELÉN

Yo VENTURA YALLI, MARILUZ LILIANA
identificado con DNI N° 72907469, y VENTURA
RODRÍGUEZ, EDITH identificado con DNI N°
70112375, egresadas de la escuela profesional de
Enfermería de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE
SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA, ante usted
con el debido respeto y expongo:

Que, siendo uno de los requisitos indispensable para la obtención título la ejecución de
un proyecto de investigación recurrimos a su despacho para **solicitar nos brinde
permiso para ejecución del instrumento del proyecto de tesis titulado "Calidad de
vida laboral en el Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023** .

Por lo expuesto, espero ser atendida a mi petición por ser justa y necesaria.

Ayacucho, 12 de octubre de 2023


VENTURA YALLI, MARILUZ LILIANA


VENTURA RODRÍGUEZ, EDITH

DNI N° 72907469

DNI N° 70112375

Anexo:

01. Carta de presentación de la UNSCH

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): AGUIRRE ANDRADE, Manglio
 1.2. Grado académico del experto: Doctor en Salud Pública
 1.3. Profesión del experto: Lic. Enfermería
 1.4. Institución donde labora el experto: UNSCH
 1.5. Cargo que desempeña: Docente del Área de Salud Pública y Gerencia.
 1.6 Denominación del Instrumento:
 • **CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**
- 1.8. Título de la tesis:
 • **"Calidad de vida laboral en el Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023"**
- 1.9. Autores:
 • **VENTURA RODRIGUEZ, Edith Gladys**
 • **VENTURA YALLI, Mariluz Liliana**

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	Indicadores de evaluación del instrumento	SI	NO	Observaciones
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	X		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	X		
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	X		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	X		

Observaciones: Ninguna.


 Firmado digitalmente por
 MANGLIO
 AGUIRRE
 ANDRADE
 Fecha: 2023.08.21
 15:41:17 -05'00'

Ayacucho, agosto del 2023.

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Esquivela Mendoza Edith
 1.2. Grado académico del experto: Doctora en Salud Pública
 1.3. Profesión del experto: Docente en Enfermería
 1.4. Institución donde labora el experto: Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga
 1.5. Cargo que desempeña: Docente
 1.6. Denominación del Instrumento:

- CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

1.8. Título de la tesis:

- "Calidad de vida laboral en el Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023"

1.9. Autores:

- VENTURA RODRIGUES, Edith Gladys
- VENTURA YALLI, Mariluz Liliana

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	Indicadores de evaluación del instrumento	SI	NO	Observaciones
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	X		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	✓		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	X		
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	X		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	X		

Observaciones:

El cuestionario responde a los objetivos y variables del estudio de la presente investigación.

Ayacucho, 19 de agosto del 2023.

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS**

I. ASPECTOS GENERALES

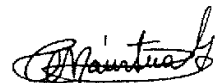
- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Celia B.Maúrtua Galván
 1.2. Grado académico del experto: Dra. En ciencias de la educación.
 1.3. Profesión del experto: enfermera.
 1.4. Institución donde labora el experto: Univ. Nac. san Cristóbal de Huamanga.
 1.5. Cargo que desempeña: docente
 1.6 Denominación del Instrumento:
 • **CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**
 1.8. Título de la tesis:
 • **"Calidad de vida laboral en el Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023"**
 1.9. Autores:
 • **VENTURA RODRIGUES, Edith Gladys**
 • **VENTURA YALLI, Mariluz Liliana**

II.CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	Indicadores de evaluación del instrumento	SI	NO	Observaciones
1.CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	x		
2.OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	x		
3.CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	x		
4.COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	x		
5.PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	x		
6.SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	x		

Observaciones:

Ayacucho, 24 de agosto del 2023.



FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

Celia. B. Maúrtua Galván
Docente-UNSC-ENFERMERIA

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Wilber A. Leguía Franco
 1.2. Grado académico del experto: Mg. Salud pública
 1.3. Profesión del experto: Lic. Enfermería
 1.4. Institución donde labora el experto: UNSC
 1.5. Cargo que desempeña: Docente
 1.6 Denominación del Instrumento:
 • **CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**
- 1.8. Título de la tesis:
 • **"Calidad de vida laboral en el Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023"**
- 1.9. Autores:
 • **VENTURA RODRIGUES, Edith Gladys**
 • **VENTURA YALLI, Mariluz Liliana**

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	Indicadores de evaluación del instrumento	SI	NO	Observaciones
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.	X		
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.	X		
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.	X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	X		
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.	X		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.	X		

Observaciones:

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
 RED HUAMANGA - U.P. CARMEN ALTO
 Lic. Wilber A. Leguía Franco
 Mg. SALUD PÚBLICA
 C.E.P. 20490

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

Ayacucho, 31 de agosto del 2023.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

RESOLUCIÓN DECANAL N° 346-2024-UNSCH-FCSA-D

BACHILLER: - VENTURA YALLI, MARILUZ LILIANA
- VENTURA RODRIGUEZ, EDITH GLADYS

En la ciudad de Ayacucho siendo las 09:30 de la mañana del día veintiuno de marzo del dos mil veinticuatro, en el auditorium de la Escuela Profesional de Enfermería se reunieron presencialmente los docentes miembros jurados de la Escuela Profesional de Enfermería, para el acto de sustentación de trabajo de tesis titulado “**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD BELÉN, AYACUCHO 2023**”, presentado por la bachiller: **VENTURA YALLI, MARILUZ LILIANA Y VENTURA RODRIGUEZ, EDITH GLADYS** para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería y, los miembros del Jurado de Sustentación conformados por:

Presidente : Prof. Iris Jara de Arones (Delegada por el decano)

Miembros : Prof. Ruth Elena Alarcón Mundaca

: Prof. Mercedes Gallardo Gutiérrez

: Prof. Arturo Morales Silvestre

Miembro asesor : Prof. Celia Berenice Maúrtua Galván

Secretaria Docente : Prof. Lizeth Paola Hinostrroza Chauca

Con el quorum de reglamento se dio por inicio la sustentación de tesis, la presidenta de la comisión pide a la secretaria docente dar lectura a los documentos que obran en mesa.

Acto seguido la presidenta pide a las sustentantes la exposición en un tiempo de 45 min a la Bachiller **VENTURA YALLI, MARILUZ LILIANA Y VENTURA RODRIGUEZ, EDITH GLADYS**. Una vez concluida, el presidente de la comisión solicita a los miembros del jurado evaluador realizar sus respectivas preguntas, las cuales fueron absueltas adecuadamente por la sustentante.

La presidenta invita a las sustentantes abandonar el espacio para que los jurados evaluadores puedan proceder con la evaluación.

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN FINAL

Bachiller: 1- **VENTURA YALLI, MARILUZ LILIANA**

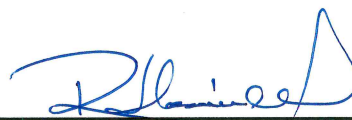
2- **VENTURA RODRIGUEZ, EDITH GLADYS**

JURADOS	TEXTO		EXPOSICIÓN		PREGUNTAS		P. FINAL
	1	2	1	2	1	2	
Prof. Iris Jara de Arones	18	18	18	18	18	18	18
Prof. Ruth Elena Alarcón Mundaca	18	18	18	18	18	18	18
Prof. Mercedes Gallardo Gutiérrez	18	18	18	18	18	18	18
Prof. Arturo Morales Silvestre	18	18	18	18	18	18	18
Prof. Celia Berenice Maúrtua Galvan	18	18	18	18	18	18	18

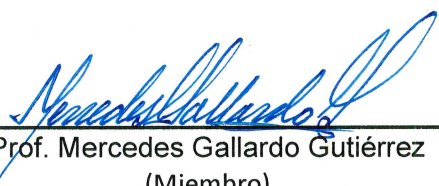
De la evaluación realizada por los miembros del jurado calificador, llegaron al siguiente resultado: Aprobar por unanimidad a las Bachilleres **VENTURA YALLI, MARILUZ LILIANA Y VENTURA RODRIGUEZ, EDITH GLADYS**, quienes obtuvieron la nota final de Dieciocho (18), para lo cual, los miembros del jurado evaluador firman al pie del presente, siendo las 11:00 de la mañana se da por concluido el presente acto académico presencial.



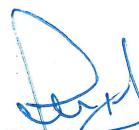
Prof. Iris Jara de Arones
(Presidente)



Prof. Ruth Elena Alarcón Mundaca
(Miembro)



Prof. Mercedes Gallardo Gutiérrez
(Miembro)



Prof. Arturo Morales Silvestre
(Miembro)



Prof. Celia Berenice Maúrtua Galván
(Miembro asesor)



Prof. Lizeth Paola Hinostroza Chauca
(Secretaria)



UNSCH

FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA

Nro: 009 – 2024

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE TESIS CON DEPÓSITO

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA; (segunda instancia de verificación de la originalidad de los trabajos de investigación de tesis (borrador final antes de la sustentación), en el marco del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, aprobado por Resolución N.º 039-2021-UNSCH-CU),

DEJA CONSTANCIA:

Que:

Bach. VENTURA RODRIGUEZ, EDITH GLADYS

Bach. VENTURA YALLI, MARILUZ LILIANA

Con el informe de tesis titulado: "**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO DE SALUD BELÉN, AYACUCHO 2023**"; ha sido verificado y sometido al sistema de análisis TURNITIN CON DEPÓSITO mediante el cual se concluye que presenta un porcentaje de **18% de similitud**.

Por lo que, se concede la Constancia de Originalidad con Depósito.

Ayacucho, 05 de marzo de 2024.

Dra. Marizabel Llamocca Machuca

Adscripción: Departamento Académico de Enfermería


Dra. Marizabel Llamocca Machuca
DIRECTORA

Calidad de vida laboral en el Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023

por VENTURA RODRIGUEZ, Edith Gladys - VENTURA YALLI, Mariluz Liliana

Fecha de entrega: 05-mar-2024 08:43p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2312848413

Nombre del archivo: Tesis.docx (1.39M)

Total de palabras: 13851

Total de caracteres: 74832

Calidad de vida laboral en el Personal Asistencial del Centro de Salud Belén, Ayacucho 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%

9	revistas.unilibre.edu.co Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words