

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL

SANITARIO QUE LABORA EN EL CLAS

CENTRO DE SALUD GROCIO

PRADO CHINCHA

2022

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

MARIA DEL ROSARIO SARAVIA ATUNCAR

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

CHINCHA – PERÚ

2022

ASESORA DE TESIS: Mg. VIVIANA LOZA FÉLIX

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por guiar e iluminarme en el proceso de mi formación académica, brindándome las fuerzas necesarias para poder salir adelante.

A la Universidad Privada San Juan Bautista

Por haberme dado una educación suficiente y de calidad como preparación para mi formación profesional.

Al Clas Centro de Salud Grocio Prado

Por darme acceso a todos los recursos que necesitaba para desarrollar mi tesis.

A mi Asesora

Por apoyarme incondicionalmente y lidiando con las dudas presentes en el desarrollo del estudio de tesis.

DEDICATORIA

Ante todo, quiero expresar mi gratitud a mi familia por brindarme su apoyo inquebrantable, así como a mi hermano por dar un excelente ejemplo de resiliencia.

RESUMEN

Introducción: La calidad de vida laboral hace referencia a la satisfacción de necesidades del personal sanitario, quienes requieren reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio que se asocie a su familia y su empleo, motivación, seguridad así como una remuneración adecuada. **Objetivo:** Determinar el nivel de la calidad de vida laboral en el personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022. **Metodología:** El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo. La población estuvo constituida por el personal sanitario los cuales sumaron 46, teniendo como muestra 41 de los mismos, cantidad obtenida a través de un muestreo probabilístico. Se tomó en cuenta la encuesta como técnica, en tanto el instrumento fue el cuestionario CVL – GOHISALO que fue validado por Gonzales y colaboradores en versión breve (KMO 0.932), asimismo se realizó una prueba piloto para demostrar la confiabilidad siendo cuantificado a través de alfa de Cronbach (0.89). **Resultados:** La calidad de vida laboral del personal sanitario de manera global es medio 49%, según dimensiones soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración de tiempo libre fueron medios; por otro lado la dimensión satisfacción por el puesto de trabajo es alto.

Palabras clave: Calidad de vida – Personal de salud – Salud ocupacional

ABSTRACT

Introduction: The quality of working life refers to the satisfaction of the needs of health personnel, who require recognition, job stability, balance associated with their family and their employment, motivation, security, as well as adequate remuneration. **Objective:** To determine the level of quality of work life in the health personnel who work at the CLAS Health Center Grocio Prado Chinchá 2022. **Methodology:** The study corresponds to a quantitative approach, descriptive scope. The population was made up of health personnel, who totaled 46, with 41 of them as a sample, an amount obtained through probabilistic sampling. The survey was taken into account as a technique, while the instrument was the CVL - GOHISALO questionnaire, which was validated by Gonzales et al. in a brief version (KMO 0.932), and a pilot test was also carried out to demonstrate reliability, being quantified through alpha from Cronbach (0.89). **Results:** The quality of working life of health personnel in a global way is average 49%, according to dimensions institutional support, job security, integration to the job, well-being achieved through work, personal development, free time management were average. ; On the other hand, the job satisfaction dimension is high.

Keywords: Quality of life – Health personnel – Occupational health

PRESENTACIÓN

El personal sanitario cumple uno de los roles más importantes en la sociedad siendo identificado como uno de los que corre mayor riesgo y vulnerabilidad; es así que la calidad de vida laboral es uno de los temas más relevantes en el ámbito de trabajo debido a la satisfacción y bienestar que experimenta el personal sanitario como consecuencia de la realidad que vive día a día en el trabajo que desempeña, siendo esta vulnerada, involucrando laboralmente su bienestar, productividad, auto experiencia, desarrollo personal y social.

El objetivo del estudio fue determinar el nivel de la calidad de vida laboral en el personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022, cuyo objetivo es identificar los factores del lugar de trabajo que influyen en él y desarrollar tácticas y/o sesiones que inspiren a todo el personal sanitario. Se trata de un proceso dinámico y continuo que trata de aumentar la productividad y la satisfacción de los miembros del personal.

El estudio de investigación se encuentra conformado por Capítulo I: El problema, Capítulo II: Marco Teórico, Capítulo III: Metodología de la Investigación, Capítulo IV: Análisis de los Resultados, Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones, Referencias Bibliográficas, Bibliografía y Anexos

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
ASESORA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
INFORME DE ANTIPLAGIO	xi
LISTA DE TABLAS	xiii
LISTA DE GRÁFICOS	xv
LISTA DE ANEXOS	xvi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
I.a. Planteamiento del problema	17
I.b. Formulación del problema	20
I.c. Objetivos	20
I.d.1. Objetivo General	20
I.d.2. Objetivo Especifico	20
I.d. Justificación	21
I.e. Propósito	21

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

II.a. Antecedentes bibliográficos	23
II.b. Base Teórica	26
II.c. Hipótesis	37
II.d. Variables	37
II.e. Definición Operacional de Términos	37

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.a. Tipo de estudio	39
III.b. Área de estudio	39
III.c. Población y muestra	40
III.d. Técnica e instrumento de recolección de datos	40
III.e. Diseño de recolección de datos	42
III.f. Procesamiento y análisis de datos	43

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

IV.a. Resultados	44
IV.b. Discusión	54

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.a. Conclusiones	61
V.b. Recomendaciones	62

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS	77

INFORME DE ANTIPLAGIO

Tesis MARIA DEL ROSARIO SARAVIA ATÚNCAR

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	healthcareindanger.org Fuente de Internet	<1%
9	revistas.usantotomas.edu.co Fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 17/04/2023

NOMBRE DEL AUTOR (A) / ASESOR (A):

SARAVIA ATUNCAR MARIA DEL ROSARIO / MG. LOZA FÉLIX VIVIANA

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS (x)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO:

CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO QUE LABORA EN EL CLAS CENTRO DE SALUD GROCIO PRADO CHINCHA 2022

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 18 %

Conformidad Autor:

Nombre: Saravia Atuncar Maria del Rosario

DNI: 71487384

Huella:



GYT-FR-64

Conformidad Asesor:

Nombre: Viviana Loza Felix

DNI: 21873661

V.1

14/02/2020

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Datos generales de personal sanitario que labora en el CLAS centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	47
Tabla 2 Calidad de vida laboral en el personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	98
Tabla 3 Calidad de vida laboral según dimensión Soporte institucional del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	98
Tabla 4 Calidad de vida laboral según dimensión Seguridad en el trabajo del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	99
Tabla 5 Calidad de vida laboral según dimensión Integración al puesto de trabajo del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	99
Tabla 6 Calidad de vida laboral según dimensión satisfacción por el trabajo del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	100
Tabla 7 Calidad de vida laboral según Bienestar logrado a través del trabajo del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	100
Tabla 8 Calidad de vida laboral según Desarrollo personal del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	101

Tabla 9 Calidad de vida laboral según Administración del tiempo libre del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022 101

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1 Calidad de vida laboral del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	48
Gráfico 2 Calidad de vida laboral según Soporte institucional del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	49
Gráfico 3 Calidad de vida laboral según Seguridad en el trabajo del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	50
Gráfico 4 Calidad de vida laboral según Integración al puesto de trabajo del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	51
Gráfico 5 Calidad de vida laboral según Satisfacción por el trabajo del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	52
Gráfico 6 Calidad de vida laboral según Bienestar logrado a través del trabajo del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	53
Gráfico 7 Calidad de vida laboral según Desarrollo personal del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	54
Gráfico 8 Calidad de vida laboral según Administración del tiempo libre del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022	55

LISTA DE ANEXOS

		Pág
ANEXO 1	Operacionalización de Variables	80
ANEXO 2	Instrumento	83
ANEXO 3	Informe de muestreo probabilístico	89
ANEXO 4	Confiabilidad del instrumento	90
ANEXO 5	Escala de valoración del instrumento	91
ANEXO 6	Consentimiento informado	92
ANEXO 7	Autorización de trabajo de campo	94
ANEXO 8	Tabla matriz	95
ANEXO 9	Tabla de resultados	98

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

I.a. Planteamiento del problema

Según la Pan American Journal Of Public Health (PAHO)¹ en el año 2022 reveló que el Covid 19, ha causado un aproximado mayor a 2 millones de muertes en todo el mundo teniendo al personal sanitario en primera línea de atención; donde se evidenció depresión y ansiedad, además de percibir estrés, discriminación, aislamiento, asimismo, falta de capacitaciones, escasez de equipos de protección, afectando su desempeño en sus actividades.

La Organización Mundial de la Salud (OMS)² en colaboración con el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) en el año 2020, revelaron que existe alrededor de 28 millones de personal sanitario en todo el mundo, enfatizando su gran desempeño realizado durante los últimos años y asimismo buscan estrategias que permitan mejorar las prestaciones de salud en el primer nivel de atención preventivo/promocional.

El Foro Mundial de la Salud informó en 2019 de que la calidad de vida en el contexto de la atención sanitaria ha sido un problema durante muchos años y sigue siéndolo en la actualidad. El término calidad de vida en medicina hace referencia a una serie de factores que afectan a la calidad de vida de una persona, entre ellos su entorno cultural y su sistema de valores³.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁴ en el año 2019 informó que los factores relacionados con las horas de trabajo, la intensidad del trabajo y los factores psicológicos donde se evidencia/percibe que una mala calidad de vida laboral; como resultado, las personas con niveles más bajos de educación son los que tienen peores condiciones de trabajo y menos oportunidades para desarrollar sus habilidades.

Según la OPS⁵ en el año 2019 reveló que el personal sanitario es la mayor fuerza laboral en el sector salud, siendo conformada en un 50% de manera global. Cabe mencionar que en su mayoría, todo el equipo multidisciplinario de la salud constituye el primer y único recurso humano que establece contacto con los pacientes, considerándose un ente importante.

Asimismo, la OPS⁶ en el año 2019, afirmaron que hay un gran impacto laboral que afecta esencialmente la calidad de vida de trabajadores de la salud, este problema impacta el estado hemodinámico del propio trabajador trayendo consigo problemas de salud: el estrés laboral, llegando a producir disfunciones físicas y mentales repercutiendo en el círculo familiar y social.

Asimismo se realizó una investigación en el año 2019 informaron que el personal sanitario conforma el segundo sector de mayor crecimiento en Estados Unidos y abarca 18 millones de trabajadores sanitarios, siendo representadas en un 80% por mujeres, un mayor porcentaje tiene un estado civil casado⁷.

Asimismo, en Latinoamérica, el personal sanitario aun no alcanza la totalidad del cumplimiento de normas legales en su jornada laboral, en Chile realizaron una investigación en el año 2019 indicando que el personal sanitario enfrentan altas demandas laborales y no cuentan con las condiciones de trabajo adecuadas⁸.

En Argentina en el año 2018 se obtuvo datos relevantes sobre calidad de vida, donde la población estudiada refiere, cantidad de trabajo representada en 62.5%, así mismo perciben prisas en un 40% para culminar su labor, muchas veces no llegan a concluir con su trabajo y tienden a terminarlo en su hogar, dado que en el primer nivel de atención todo es sistematizado, asimismo manifiestan que perciben interrupciones durante las horas de trabajo⁹.

Caicedo¹⁰ en una investigación en Colombia en el año 2019, mencionó que la realidad de las prestaciones de servicios de salud es distinta, debido a que no se cuenta con los elementos necesarios para garantizar una adecuada calidad de vida laboral, donde la gestión humana es considerada como un recurso importante y por ello, las instituciones deben de velar por cada uno de los trabajadores brindándoles los recursos oportunos a utilizar, garantizando una mejor protección para ellos y población.

La investigación en el primer nivel asistencial se centra en la calidad de vida de quienes reciben atención de diversos servicios, pero es escasa y poco estudiada cuando se trata de la calidad de vida de los profesionales sanitarios. Hay que tener en cuenta que las condiciones de trabajo, incluidos el horario, la remuneración, el entorno laboral y las relaciones interpersonales, tienen un impacto significativo en la calidad de vida.¹¹

Los estudios realizados en el Perú, inclinan su atención en el área asistencial más que el área comunitaria, lo mismo sucede a nivel central, existiendo mayor presupuesto destinado a niveles superiores que para los centros de salud. En un estudio realizado en el 2020 mostró que la mayoría de los centros sanitarios de sus regiones presentan deficiencias que atentan contra la calidad de vida en el trabajo y en las que destacan los problemas de infraestructura, la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento de los logros y las deficiencias en la formación del personal.¹²

En Ica, en el año 2019 se realizó un estudio en centros de salud, obteniendo como resultado que, el 85.7% de personal sanitario que trabajan en el centro de salud, solo perciben la calidad de vida laboral como regular, según dimensiones carga de trabajo alcanzó un 94%; por último el apoyo directivo obtuvo un 85%, donde se concluye que la percepción de los trabajadores no alcanzan valores óptimos que evidencien una adecuada calidad de vida laboral¹³.

Durante el desarrollo de las prácticas pre profesionales se pudo interactuar con algunos de los personales sanitarios donde refieren: “no tengo tiempo para terminar mis actividades del trabajo”, “me llevo el trabajo a casa”, “me estreso mucho” e infinidad de circunstancias que involucra a su ambiente laboral, siendo este otro factor de incomodidad que afectando la salud física y mental así como la vida personal, desenvolvimiento en el trabajo. La siguiente pregunta se plantea en un esfuerzo por mejorar las condiciones de trabajo de todo el personal sanitario y a la luz de esta problemática. Por ello, es importante centrarse en la investigación de la calidad de vida laboral, ya que es un importante factor de estudio que permitirá identificar los aspectos que afectan a la salud de los trabajadores.

I.b. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de la calidad de vida laboral del personal sanitario que labora en el CLAS centro de salud Grocio Prado Chincha 2022?

I.c. Objetivo

I.c.1. Objetivo General

Determinar el nivel de la calidad de vida laboral en el personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado Chincha 2022.

I.c.2. Objetivo Específico

Identificar la calidad de vida laboral del personal sanitario de acuerdo a:

- Soporte institucional para el trabajo
- Seguridad en el trabajo
- Integración al puesto de trabajo
- Satisfacción por el trabajo
- Bienestar logrado a través del trabajo
- Desarrollo personal
- Administración del tiempo libre

I.d. Justificación

- Justificación Teórica

El actual estudio de investigación busca aportar nuevos saberes sobre el tema a tratar porque se llevará a cabo con la intención de identificar el comportamiento de la variable en cuanto a la calidad de vida laboral, abordando al centro de salud y al personal sanitario

- Justificación Práctica

De acuerdo con los resultados del estudio se propone estrategias de abordaje que aporten en la solución del problema considerando su repercusión en la propia salud del trabajador, su rendimiento y sistema de salud, donde hasta el momento, el personal sanitario cumple un rol muy importante y requiere mejores condiciones de trabajo, atención de daños producto de su labor en materia de salud laboral.

- Justificación Metodológica

De igual manera, se espera que este trabajo de investigación sea de utilidad para próximas investigaciones, dado que en la actualidad son escasas los estudios en nuestra localidad y a nivel regional, así poder colaborar y contribuir a la solución del problema. Cabe mencionar que el instrumento empleado puede ser utilizado en otros estudios que involucren la variable en mención, dado que se trata de un instrumento validado nacional e internacionalmente.

I.e. Propósito

El propósito de la investigación es averiguar hasta qué punto los trabajadores sanitarios pueden vivir su vida profesional e identificar las condiciones del entorno laboral que la impactan siendo este un proceso dinámico y constante donde se pretende mejorar la satisfacción del trabajador en torno a la percepción de sus labores diarias, bienestar personal y social. Los hallazgos encontrados permitirán gestionar y trabajar

estrategias de mejora sobre la calidad de vida laboral aumentando la satisfacción de cada uno de los trabajadores sanitarios.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

II.a. Antecedentes bibliográficos

Arribas, et al¹⁴ en el año 2021 realizaron una investigación descriptiva con el objetivo de explorar la percepción de **CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN PERSONAL GESTOR DEL ÁMBITO SANITARIO ESPAÑOL DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 - ESPAÑA**, la muestra estuvo conformada por 848 profesionales, aplicó de técnica la encuesta y como instrumento cuestionario online. Se obtuvo como resultado que el personal sanitario mostró una calidad media de vida profesional, donde la carga del trabajo varía entre medio-alta, por otro lado muestran un apoyo directivo medio. Los factores mencionados cumplen un rol importante para el reforzamiento de la calidad de vida profesional.

Montoya, et al¹⁵ en el año 2021 realizaron un estudio cuantitativo con el objetivo de comparar la **RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL EQUIPO DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD, CHILE** teniendo como muestra 71 equipos de salud, se aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO, obteniendo que el 77,5% fueron mujeres, 43.3% mantenían edades entre 20 – 29 años, 46.6% tienen educación superior, 86% tienen turnos rotativos; evaluando de manera general que la variable obtuvo un nivel medio; por otro lado según dimensiones percibieron una alta percepción a excepción de la administración del tiempo libre evidenciándose una percepción baja.

Bustamante, et al¹⁶ en el año 2020 realizaron un estudio descriptivo con el objetivo de determinar la **PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD FAMILIAR DE LA ZONA CENTRAL DE CHILE**, donde la muestra estuvo conformada por 303 trabajadores de la salud, aplicándose el cuestionario CVT-GOHISALO, obteniendo como resultado que 76.2% de la muestra

fueron mujeres, el 37.3% tienen edades entre 29 – 38 años, 55.1% son solteros, 91.4% mantienen turnos fijos y tiene educación superior completa.

Caicedo¹⁷, en el año 2019 realizó un meta análisis, con el objetivo determinar el nivel de **CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD EN PAÍSES LATINOAMERICANOS COLOMBIA**. La investigación abarcó 10 estudios que se realizaron en los países de México, Colombia, Perú y Chile con 1024 participantes siendo el 82.7% mujeres y el 17.3%, hombres el 93.6% realizan actividades asistenciales, mientras que el 80.2% cuenta con un contrato laboral; se aplicó el cuestionario CTV-GOHISALO, en los estudios realizados se determinó que las incidencias más notables fueron: insatisfacción salarial, limitación de insumos y herramientas a utilizar, sobrecarga de trabajo y alcanzar un bajo nivel; estos aspectos son constantes tanto en instituciones públicas como privadas, y es importante señalar que no existen diferencias evidentes entre los resultados de los países en estudio.

González y López¹⁸, en el año 2019 realizaron un estudio cuantitativo con el objetivo de valorar el nivel de **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE PERSONAL SANITARIO EN SERVICIOS DE SALUD – MÉXICO**, la muestra estuvo conformado por 50 personales sanitarios, utilizando la técnica la encuesta como instrumento el cuestionario Calidad de Vida en el Trabajo – GOHISALO, obteniendo que ninguna dimensión alcanzo un nivel alto; solo tres de las mismas presentaron satisfacción media: el apoyo institucional, la estabilidad laboral y el desarrollo profesional recibieron la mayor atención; las demás dimensiones -integración laboral, satisfacción laboral, bienestar obtenido a través del trabajo y el aspecto de la gestión del tiempo libre- se consideraron a un nivel bajo.

Huidobro¹⁹, en el año 2020 realizó un estudio cuantitativo con el objetivo de determinar la **MOTIVACIÓN Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN PERSONAL SANITARIO EN ÉPOCAS DE COVID-19 PERÚ**, conforme una población 1600 trabajadores, teniendo como muestra 107 trabajadores sanitarios,

aplicándose el instrumento CVT-GOHISALO (versión breve). Obteniendo como resultado que 50.5% presenta un nivel medio de calidad de vida laboral; según dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo y bienestar logrado a través del trabajo tuvieron resultado medio; caso contrario con la satisfacción por el trabajo, y desarrollo personal quienes obtuvieron un resultado alto.

Santiago²⁰ en el año 2018 realizó una investigación de tipo descriptivo con el objetivo de identificar la **CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE SANITARIO DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LOS CENTROS DE SALUD DE LA RED ASISTENCIAL LIMA CIUDAD**, la muestra estuvo constituida por 117 personales sanitarios, aplicándose el instrumento CVT-GOHISALO. Las mujeres representaban el 93% de la población, el 50% tienen más de 41 años, son casados el 56%, el 50% es nombrado, solo el 50% cuenta con más de 11 años de servicio, según variables y dimensiones manifiestan un nivel de insatisfacción. Donde se percibe que el personal sanitario ha percibido de manera insatisfactoria sobre la calidad de vida profesional.

Fajardo²¹, realizó un análisis cuantitativo en 2019 con el objetivo de identificar **LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORAN EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LAS MICRORREDES ICA**, donde la muestra estuvo conformada por 98 personales de salud. Aplicándose el instrumento CVT – GOHISALO. Obteniendo que el 62% fue de sexo femenino, el 42% tienen una edad entre 28 – 40 años, 57% casados, de forma global la calidad de vida laboral alcanzó un nivel alto del 71%; estas dimensiones incluían el apoyo institucional, la seguridad laboral y la satisfacción laboral. Por el contrario, la integración laboral, la satisfacción laboral, el bienestar obtenido a través del trabajo, el crecimiento personal y la gestión del tiempo alcanzaron un nivel medio.

Los antecedentes en el estudio se utilizaron como referencia permitiendo orientar la metodología estableciendo bases conceptuales que fortalezcan

el estudio de la variable. Las investigaciones citadas de nivel internacional, nacional y local permitieron analizar los resultados demostraron resultados relevantes donde los trabajadores manifiestan percibir una calidad de vida laboral entre baja y media, lo que trae consigo deficiencias e insatisfacción en el ámbito laboral.

II.b. Base teórica

La OMS²² la opinión de cada persona sobre la calidad de vida puede abarcar una amplia gama de temas, como la salud física, el estado fisiológico, los niveles de independencia, las relaciones interpersonales, el entorno, la autonomía, la independencia y la satisfacción vital.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Gonzales y colaboradores²³ afirman que el grado de placer que sienten los empleados de una empresa u organización con su entorno de trabajo es un factor clave para determinar la calidad de la vida laboral. Asimismo, toda organización debe de cumplir siendo eficaces, democráticas y participativas, abarcando las demandas y necesidad requeridas por el personal.

El sector salud es un importante empleador en todos los países, siendo componente fundamental para el éxito de prestación de servicios, asimismo la participación del personal determina la viabilidad y sostenibilidad de la entidad mejorando positivamente la eficiencia e incremento de la productividad, por ello los trabajadores del sector salud son considerados protagonistas en la sociedad por velar en la mejora de la salud²⁴.

El personal sanitario al disponer de la información, las habilidades, las destrezas, los procedimientos y las estrategias necesarias para prestar asistencia sanitaria, los profesionales de la salud son líderes que desempeñan un papel importante en la sociedad. La mejora de la cobertura de los servicios sanitarios y la consecución del mayor nivel de salud posible dependen de la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad de los

servicios, y es importante señalar que los sistemas sanitarios no pueden funcionar sin personal sanitario²⁵.

El trabajador es un ser que asume la responsabilidad de múltiples tareas, realizando un trabajo complejo, aplicando modelos de teoría basado en el fundamento científico donde responde con precisa exactitud a lo requerido por la empresa o entidad a la que presta sus servicios teniendo muchos de ellos años de experiencia en las tareas que realiza; cabe decir que la realidad que se vive día a día marca la precariedad laboral a la que están expuestos y que deben de afrontar los trabajadores de manera consecutiva con la única finalidad de prestar servicios de calidad a la población a pesar de la carencia a las que se ven expuestas²⁶.

Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), mencionan que ahora hay más mujeres que trabajan en el país, donde la mayor incorporación se relaciona con la disminución de tasas de fecundidad, así como un amplio acceso a la educación, donde un alto porcentaje alcanza un estudio superior, asimismo se estima que una proporción de habitantes de 15 a 64 años constituyen la mayor fuerza de trabajo²⁷.

La CVL ha sido abordada en el ámbito de la vida diaria y laboral, basada en una amplia gama multidimensional lo que integra al trabajador, empleo y percepción propia, siendo de suma importancia por generar ingresos, realización personal e integración de grupos, estatus social; permite facilitar la organización de tiempo libre²⁸.

Cabe mencionar que el personal sanitario cumple un rol fundamental en la sociedad, siendo considerado el capitán más importante que posee una entidad sanitaria, resaltando competencias, habilidades y destrezas en el desarrollo de sus actividades en turnos diarios, rotativos, es importante resaltar su actuación en la emergencia sanitaria, mostrando su disponibilidad, accesibilidad y calidad humana a pesar de estar expuestos al riesgo de contagiarse y de transmitirlo¹.

Dimensiones

Gonzales et al²³, que desarrollaron el cuestionario CVL - GOHISALO versión abreviada, fueron tomados en consideración para la pesquisa de la variable Calidad de Vida Laboral.

Soporte institucional para el trabajo (SIT)

Asimismo, Pellini et al³⁰ mencionan que el soporte institucional es un conjunto de elementos pertenecientes al centro de labores facilitando el desenvolvimiento, percepciones y valoración objetiva/subjetiva de los trabajadores en su centro de labores desempeñando adecuadamente actividades encargadas, logrando un avance conjunto multidisciplinario para el futuro del centro de labores.

La supervisión en el trabajo consiste en dirigir, apoyar e informar constantemente a las personas que laboran en toda organización²⁵, brindando alcances con claridad para el desempeño en sus funciones, es así que en la mayoría de ocasiones el trabajador percibe un nivel de satisfacción baja, debido a que no se les brinda información completa y materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades; por ello el grado de satisfacción referente al trato que reciben de los supervisores afecta en el desempeño y en el peor de los casos crea secuelas psicológicas en el trabajador³¹.

La retroalimentación es entendida como un elemento esencial, que abarca los procesos de aprendizaje, permitiendo identificar logros y ciertos puntos a mejorar³². En el ámbito laboral busca resaltar las fortalezas del colaborador y alertar sobre las debilidades o ciertos puntos a mejorar, siendo la retroalimentación una herramienta fundamental que permite mejorar el nivel de desempeño de cada uno de los trabajadores³³; así mismo, poseen la libertad de expresar circunstancias que pongan en riesgo su salud o desaciertos que ocurran dentro de su ambiente laboral³⁴. Por otro lado, las oportunidades de promoción permite promocionar un servicio

o producto, dónde se empleará diversas estrategias para llegar al público objetivo³⁵.

Seguridad en el trabajo (ST)

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)³⁶, la seguridad en el trabajo se considera un campo que involucra técnicas y procedimientos que se realizan en un corto plazo para disminuir y erradicar en largo plazo los riesgos que se susciten en el trabajo, en la mayoría de los casos, suelen dañar al trabajador de manera directa e indirecta.

El Instituto de Ciencias Hegel³⁷ afirma que la salud y la seguridad en el trabajo comprenden un conjunto de medidas preventivas destinadas a disminuir y eliminar los peligros en el trabajo, entre las que se incluyen los siguientes recursos, mejorando la productividad y desempeño de estos; es así que las condiciones adecuadas reducen la producción de accidentes y enfermedades causadas por el trabajo.

La seguridad en la realización de trabajo debe de ser considerado un punto prioritario en toda organización, garantizando todas las medidas preventivas - promocionales que resguarde la salud de cada uno de sus trabajadores³⁸; donde las condiciones físicas en el trabajo sean las más apropiadas para el desarrollo de sus labores, mejorando la iluminación, espacios de trabajo, materiales, etc⁴³⁹.

La remuneración es todo ingreso que percibe el trabajador por la prestación de servicios en la organización que labora, es considerado un elemento primordial que permite mejorar la vida del trabajador involucrando a la familia ⁴⁰. Cabe mencionar que, los insumos en el trabajo deben de ser indispensables, permitiendo la mejora de las actividades evitando interrupciones inoportunas por falta de materiales⁴¹. Por otro lado la capacitaciones juegan un rol indispensable permitiendo que a los trabajadores adquirir nuevos conocimientos, habilidades y asu vez se mantengan en constantes actualización⁴².

Integración al puesto de trabajo (IPT)

Según Fernández⁴³ la integración laboral es el proceso de integración y aclimatación de un trabajador a un lugar de trabajo o a una organización, teniendo la finalidad de integrar y obtener compensaciones justas por su empleo, por ello, una integración inadecuada tendría como consecuencia el abandono del trabajo lo que trae consigo la pérdida de productividad afectando a su centro de labores.

Munch⁴⁴, considera que la integración es un proceso de inclusión, proceso que convoca, elige e introduce a las personas en el trabajo, la integración es considerada como necesidad de las empresas u organizaciones, dando oportunidad de aportar a las sociedades alternativas elevar el nivel de vida ofreciendo a las personas un trabajo de larga duración. Las relaciones interpersonales con los compañeros constituyen una integración sólida, resaltando la productividad, la realización de tareas y objetivos en el trabajo⁴⁰.

Por el contrario, los derechos laborales son las normas que regulan los deberes de todo empresario para con sus empleados, por lo que es fundamental que ambas partes estén informadas de las leyes y directrices que garantizan la seguridad laboral de los empleados, cumpliendo sus actividades con suma responsabilidad y obteniendo beneficios justos de acuerdo a ley⁴⁵.

Satisfacción por el trabajo (ST)

Cabe mencionar que no existe un concepto específico para definir la ST, a pesar de que ha sido un estudio relevante en los últimos años; así que, para Gonzales, et al⁴⁶ consideran la satisfacción por el trabajo como una actitud que tiene la persona hacia su centro de trabajo, por otro lado, Jail, et al⁴⁷ lo definen como la actitud que muestra la persona en su centro de labores, reflejando sus creencias y valores, de manera que influyen significativamente en su desempeño y rendimiento laboral.

Es así que Caballero⁴⁸, menciona que la Satisfacción por el trabajo es percibida como respuesta positiva en el trabajo donde se involucran emociones, la percepción de la vida diaria entorno a su desarrollo laboral se ven reflejada por factores como lo son el contrato que mantienen con su centro de labores, habilidades que desenvuelven. Los contratos enmarcan dos partes importantes: empresa y trabajador, siendo vinculados de manera legal lo que permite brindar un respaldo jurídico; así como también, el cumplimiento responsable de obligaciones y funciones en la institución⁴⁹.

Por otro lado, la carga laboral conlleva una serie de tareas que afectan tanto a la salud física como mental y que deben llevarse a cabo; es por ello, que en la mayoría de las organizaciones destacan y reconocen las labores que realizan, buscando que desenvuelvan sus habilidades y potencialidades en sus actividades⁵⁰.

Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)

Castañeda, et al⁵¹ mencionan que el bienestar es considerado como un estado de satisfacción personal que brinda comodidad y confort, teniendo que ver con la productividad, participación y fortalecimiento de equipos, lo que trae consigo motivación en el desempeño de sus actividades, reducción de estrés, mejor ambiente e interacción con las personas de su alrededor.

Garrosa y Carmona⁵², consideran que el bienestar laboral abarca un conjunto de beneficios que brindan comodidades y mejores condiciones garantizando que los empleados estén seguros, saludables y satisfechos en su ambiente de trabajo; obteniendo resultados favorables de manera personal y para su centro de trabajo.

Una de las satisfacciones que se consigue a través del trabajo, es una calidad de vida familiar, que involucra contar con servicios básicos como la energía eléctrica, agua, desagüe; así como también una adecuada alimentación, vestimenta, entre otros; buscando causar una buena imagen a la sociedad e institución a la que pertenece⁵³.

Por otro lado, se toma en cuenta que el compromiso a toda organización enfoca puntos importantes: Identificación, Membresía asociada a la labor desempeñada por cada uno de los miembros y lealtad, considerándose un reto importante para ambos entes⁵⁴; velando siempre por la integridad física, mental y social de cada uno de los miembros⁵⁵.

Desarrollo personal (DP)

Arias, et al⁵⁶ mencionan que el desarrollo personal es considerado un reto de superación involucra conocer y superar limitaciones buscando mejorar continuamente y de manera positiva, cabe decir que se encontraran dificultades buscando de manera conjunta estrategias para superar cada limitación. El desarrollo personal, busca equilibra aspectos personales, profesionales y la relación de convivencia con los demás.

Los logros profesionales son los resultados positivos que surgen de la superación, resolución de problemas que se suscitan, generando un nuevo aprendizaje, siendo beneficioso para el desarrollo óptimo y positivo de la organización. Cabe mencionar que la integridad de las capacidades son consideradas herramientas fundamentales para el surgimiento de nuevas ideas⁵⁷.

Administración del tiempo libre (ATL)

Según Zamora y Cruz⁵⁸, el tiempo libre es esencial para la existencia de todos, ya que favorece la salud física y mental, además de mejorar la auto identificación y el ajuste personal, cumpliendo funciones esenciales como descanso, recreación y desarrollo personal, demostrando que el disfrute del tiempo, previene enfermedades, aumenta la creatividad e indispensablemente mejora la calidad de vida.

Según Sánchez, et al⁵⁹ el ocio es la agrupación de actividades físico-deportivas en experiencias agradables y absorbentes. Se considera que el ocio y la utilización del tiempo libre están relacionados con el estilo de vida de las personas. Asimismo, son estrategias viables para la búsqueda de

mejora de vida, es así que a través de ello es posible la recuperación de desgastes psicofisiológicos producto de trabajo. La vida familiar es componente fundamental en la sociedad, asumen un conjunto de diferencias, costumbres, hábitos por parte de cada uno de los miembros; mediante la interacción con cada uno de ellos se fortalece el carácter y valores⁶⁰.

Por otro lado la OMS⁶¹, hace referencia que la salud de los trabajadores es considerado un requisito importante e indispensable para los ingresos, desarrollo económico y productividad. A su vez, todos los trabajadores cumplen funciones importantes en los servicios de salud, mejorando las oportunidades de trabajo, relaciones sociales e incluso la autoestima de empleados produciendo efectos positivos en su salud y en su centro de labor.

Salud ocupacional

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil⁶², indica que la seguridad y salud en el trabajo (SST) es considerado un derecho indispensable para todos los empleadores que brindan sus servicios en entidades públicas como privadas, con la finalidad de prevenir accidentes de trabajo y mejorar las condiciones de estas, previniendo daños físicos y mentales, salvaguardando sus derechos esenciales en el campo laboral.

Comités Locales de Administración de Salud (CLAS)

Uno de los mayores obstáculos para la modernización del sistema sanitario es garantizar que todos los peruanos tengan acceso a la atención sanitaria. El CLAS es considerado una asociación civil sin fines de lucro. Actúa con el único objetivo de brindar servicios a la población y transparente de los recursos públicos. El CLAS se conforma por: convocatoria, elección de los miembros del CLAS, estudios de los estatutos, elección del consejo directivo, obtención de la escritura pública e inscripción en registros públicos⁶³.

Reforma del sector salud en el Perú

En 2013, Perú inició su Reforma del Sector Sanitario para abordar el fragmentado sistema sanitario del país, los elevados costes sanitarios, la falta de apoyo financiero y el deficiente acceso a la atención sanitaria, bajas remuneraciones y un alto índice de población vulnerable sin recursos económicos suficientes para una adecuada atención⁶⁴.

Hay lagunas en el acceso a los servicios sanitarios por varias razones, entre ellas la falta de recursos humanos, las restricciones en equipamiento e infraestructuras y las deficiencias en la administración de la inversión sanitaria. Aunque la mayoría de los hospitales tienen más de 50 años, el Estado dejó de invertir en instalaciones sanitarias durante mucho tiempo. Además, no hay suficientes hospitales de nivel intermedio ni instalaciones con capacidad de resolución básica⁶⁵.

Por otro lado, la modernización de equipos e infraestructura es un proceso complejo que requiere de un sistema de gestión de inversiones que considere las múltiples instituciones así como las etapas del proceso siendo el Ministerio de Economía el rector del sistema⁶⁶.

Obligaciones y derechos del personal sanitario

Los profesionales de la salud deben conocer y respetar los derechos y obligaciones en los que basan sus actividades para garantizar una ejecución eficiente y eficaz de la misión sanitaria⁶⁷.

Deberes:

- Ofrezca a todos un trato humano, respetuoso y sin prejuicios.
- No abandones a los enfermos, desamparados, etc.
- Asegurarse de que la prestación de asistencia sanitaria respeta la ética profesional y los derechos humanos.
- Respetar el secreto profesional
- Preste especial atención a las necesidades sanitarias las mujeres, los niños, los adultos y las personas con discapacidad., etc.

Derechos

- Al honor, la moralidad y la integridad física, mental y emocional.
- Ser tratado con respeto y seguridad al realizar actividades relacionadas con la propia salud en cualquier situación.
- A no ser víctima de violencia moral, psíquica y física, ni sometido a tortura o a tratos inhumanos o humillantes
- No tener ningún tipo de restricción de libertad personal. Los profesionales de la salud no pueden ser encarcelados por realizar un acto médico, independientemente del ámbito, salvo que exista una orden judicial específica, se haya cometido un delito flagrante, etc.

El Ministerio de Salud proporciona la siguiente información respecto a los beneficios obtenidos por el personal del Minsa⁶⁸:

- Se ha concedido una prima de reactivación económica al personal del Ministerio de Sanidad, sus organismos y las unidades ejecutoras de los gobiernos regionales a finales de 2020
- Personal de salud que realice el servicio rural y urbano marginal recibirán un bono conforme a los decretos ya establecidos.
- También se concedieron bonificaciones a todos los empleados cubiertos por el DL N° 1153 por el cumplimiento de los objetivos institucionales y la dedicación al servicio.
- Además, se realizó el pago del incentivo especial por COVID a las personas que cumplieron con los requisitos de acuerdo a los Decretos de Urgencia 026-2020 y 053-2020.
- Los trabajadores temporales (CAS COVID) contratados durante la emergencia sanitaria recibieron una bonificación por un valor de S/. 300.

Normativa de la ley N° 29783

Tanto la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley núm. 29783, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo⁶⁹ especifican las

obligaciones que tienen los grupos representativos de empleadores y trabajadores; proponer poner en práctica y reevaluar constantemente que se cumplan lo establecido por las Políticas Nacionales de Seguridad y Salud en el trabajo, asimismo se menciona que el empleador tiene que asumir las implicancias económicas, legales y cualquier otro índole producto de algún accidente o enfermedad que haya sufrido dentro del área de trabajo.

Por otro lado, el 25 de junio del año 2021 se realizaron modificaciones de la Ley N° 29783 a causa de la crisis sanitaria, que abarca dos artículos de la norma 49 y 60 que implica que el empleador se ve en la obligación de realizar exámenes médicos a todos; siendo él quien corra con los gastos. Por otro lado, en el artículo 60, deja claro que el empleador tiene la responsabilidad de brindar los equipos de protección personal necesarios a cada uno de los trabajadores, cabe destacar que esta modificación va dirigida exclusivamente al personal sanitario, quienes afrontaron la crisis sanitaria, por tanto son altamente necesarios para la protección al trabajador del contagio de COVID-19⁷⁰.

Teoría del Autocuidado: Dorotea Orem

Naranajo⁷¹, menciona que la teoría de enfermería de Dorothea Orem consiste en actuar efectivamente permitiendo complementar a la persona, familia y comunidades, lo que permite establecer un balance sobre cuidarse y la necesidad del autocuidado. Asimismo, el modelo de enfermería está compuesta por 3 aspectos que están relacionadas con la teoría del autocuidado, déficit de autocuidado y la teoría de sistema de enfermería.

La presente teoría es considerada un desafío importante en la actualidad debido a que involucra a la sociedad en general, lo que permite concebir que todas las personas puedan vivir más tiempo, y que vivan de la mejor manera posible; es así que el personal de enfermería cumple un rol importante debido a que busca ayudar a que las personas conserven su salud y con ello su propia vida, utilizando métodos que ayudan a resolver

situaciones a las que se encuentran expuestos diariamente, es así que el personal sanitario que labora en establecimientos de primer nivel de atención tienen a su cargo una gran responsabilidad con la comunidad y con la institución en que labora, siendo afectados por la sobrecarga institucional, estrés, horas extras fuera de su horario establecido; que por lo general afectan mental y psicológicamente; con ello se ve afectado su desempeño en centro de trabajo, siendo estos los factores que generen condiciones laborales poco saludables.

II.c. Hipótesis

Este estudio es descriptivo, por lo que no se plantean hipótesis. Hernández, et al⁷² refieren que el desarrollo de una conexión entre teoría e investigación que desemboque en el descubrimiento de nuevos hechos se ve facilitado por las hipótesis, que son afirmaciones especulativas. Asimismo se hace mención que en ciertos estudios no se realiza la formulación de hipótesis debido a que no se trabaja con relación asociada a la causa y efecto.

II.d. Variables

- V1: Calidad de vida laboral

II.e. Definición Operacional de Términos

Calidad de Vida Laboral

La Calidad de Vida Laboral ha sido abordada en el ámbito de la vida diaria y laboral, basada en una amplia gama multidimensional lo que integra al trabajador, empleo y percepción propia del personal sanitario del Clas centro de salud Grocio Prado evaluado a través de una encuesta con tres posibles resultados: alto, medio y bajo.

Personal Sanitario

Es un líder que desempeña funciones importantes en el fortalecimiento en los sistemas de salud que poseen conocimientos, habilidades propias de la atención de salud. Es esencial para mejorar la capacidad de las

comunidades y los sistemas sanitarios de responder a cualquier posible emergencia.

Centro de Salud

Es considerado como una versión reducida a los hospitales, donde se le brinda la atención primaria, preventiva - promocional, contando con personal sanitario altamente calificados que desempeñan un papel importante y oportuno.

CLAS

Comités Locales de Administración de Salud (CLAS), son agrupaciones civiles sin fines de lucro, integradas por representantes de la comunidad y organizadas para la administración de un puesto o centro de salud. Su principal objetivo es mejorar la salud de la comunidad utilizando los recursos públicos de forma eficaz y transparente.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.a. Tipo de investigación

La investigación es de naturaleza cuantitativa, según Hernández, et al⁷² mencionan que permite medir y estimar magnitudes de los problemas a investigar debiendo ser lo más objetiva posible, siguiendo un patrón estructurado, donde se predicen los fenómenos investigados, con la finalidad de establecer pautas y así probar teorías.

Según Veiga, et al⁷³ el estudio es transversal, prospectivo y descriptivo. Indicando que el método de investigación es descriptiva, debido a que mide la presencia, característica o distribución de un problema de salud en una población lo que busca recoger información de forma independiente o conjunta sobre variables de estudio. Por otro lado, Rodríguez y Mendivelso⁷⁴ explican cómo el enfoque transversal es una especie de estudio observacional y descriptivo que examina y recopila datos de la población durante un periodo de tiempo específico con el fin de abordar el problema identificado.

III.b. Área de estudio

La investigación se realizó en el Clas Centro de Salud de Grocio Prado, cabe decir que la comunidad local de administración de salud Grocio Prado fue creada y fundada el 12 de noviembre de 1994, el cual fue registrado dentro de las sociedades mercantiles y comerciales como una Asociación RUC 20229485122. Cabe decir que el Clas centro de salud es un establecimiento de categoría I-3 perteneciente a la unidad ejecutora 401 del Hospital San José De Chíncha. Se encuentra ubicado en Av. Centenario 2da cuadra – Grocio Prado, dirigido por la Lic. En obstetricia Teresa Victoria Saravia Munayco, ocupando el cargo de Gerenta del establecimiento, cuenta con los servicios básicos de medicina, enfermería, odontología, obstetricia, psicología, nutrición, etc., cuenta con una gama personal de

salud especializados como: médicos, odontólogos, obstetras, enfermeras, técnicas de enfermería, nutricionista, psicólogos, etc.

III.c. Población y muestra

La población del estudio estuvo compuesta por 46 trabajadores sanitarios empleados por el Clas Centro de Salud Grocio Prado, por tanto se tomó en cuenta la muestra de 41 del mismo. Se utilizó el muestreo probabilístico para formula finita (Ver Anexo 3)

Criterios de Inclusión

Personal sanitario (profesional y no profesional) que labore en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado:

- Médicos, enfermeras, odontólogos, técnicos de enfermería, laboratoristas, obstetras, médico veterinario, personal de servicios generales

Criterios de Exclusión

- Personal sanitario que no resuelva en su totalidad el cuestionario.
- Estudiantes que se encuentren realizando sus prácticas pre profesionales.

III.d. Técnicas de recolección de datos

Se utilizará como instrumento el cuestionario validado CVL-GOHISALO versión corta, considerándose la encuesta como método. En la presentación del estudio, las instrucciones, etc., se facilitarán los datos que permitirán la elaboración de dicha encuesta. (anexo 2).

El instrumento fue validado por Gonzáles y colaboradores en el año 2010 donde crearon el cuestionario CVT – GOHISALO que abarcaba 7 dimensiones y 74 ítems, cabe mencionar que fue adaptado a versión breve por Aranda y colaboradores en el 2017 evaluando la calidad de vida laboral constando de 31 ítems conformado por 7 dimensiones y 31 indicadores.

La medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), utilizada para determinar la validez factorial del instrumento, arrojó un valor de 0,932 con una prueba de esfericidad de Bartlett de 6272,136 y una significación de 0,000, lo que se interpretó favorablemente para la continuación del análisis factorial. Para el análisis factorial, se introdujeron los 7 factores, encontrándose distribuidos en 31 ítems; dónde el análisis acepta los ítems con un valor Eigen superior a 0.4. Por otro lado, la confiabilidad del cuestionario original se cuantificó en alfa de Cronbach brindando un valor de 0.952. Por otro lado, en la adaptación de versión breve obtuvo un puntaje de 0.911 obteniendo un resultado menor a la original³⁰.

Se evaluó mediante 31 ítems, teniendo las siguientes dimensiones: Soporte institucional para el trabajo (dimensión 1, con 6 ítems), Seguridad en el trabajo (dimensión 2, con 5 ítems), Integración al puesto de trabajo (dimensión 3, con 3 ítems), Satisfacción por el trabajo (dimensión 4, con 6 ítems), Bienestar logrado a través del trabajo (dimensión 5, con 6 ítems), Desarrollo personal (dimensión 6, con 3 ítems) y Administración del tiempo libre (dimensión 7, con 2 ítems). Dónde se tomará la opción de respuesta mediante Escala Likert que toma en cuenta los criterios: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

De acuerdo a los valores finales, la variable CVL será calificada como bajo de 31-72, medio de 73-113 y alto de 114-155; según dimensiones, soporte institucional bajo 6-14, medio 15-22 y alto 23-30; seguridad en el trabajo bajo 5-11, medio 12-18 y alto 19-25; integración al puesto de trabajo bajo 3-7, medio 8-11 y alto 12-15; satisfacción por el trabajo bajo 6-14, medio 15-22 y alto 23-30; bienestar logrado a través del trabajo bajo 6-14, medio 15-22 y alto 23-30; desarrollo personal bajo 3-7, medio 8-11 y alto 12-15 y administración del tiempo libre bajo 2-4, medio 5-7 y alto 8-10.

Se realizó una prueba piloto con 20 participantes para determinar la confiabilidad a través de coeficiente alfa de Cronbach, el cual se obtuvo como resultado 0.87.

III.e. Diseño de recolección de datos

Para poder utilizar el instrumento, la institución necesitaba que se le facilitaran los documentos justificativos tras recibir el certificado de aprobación nº 815-2022 del Comité de Ética de la Investigación, ya obtenido el permiso se procede a seleccionar la muestra asimismo, se les informa y se les hace entrega del consentimiento informado a cada uno de los presentes. La aplicación del instrumento se realizó en el año 2022, del mes de julio, consecutivamente en los días 18 al 23 del presente mes, en turno mañana y tarde; respetando en todo momento los principios éticos: autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia.

La autonomía: Se utilizó el consentimiento informado que tuvo como objetivo de respetar la decisión de las personas que deseen formar parte de la investigación, brindándole la información precisa, ordenada y comprensible, lo que permitió afianzar y resolver dudas presentes.

El instrumento se desarrollará en forma anónima, salvaguardando su identidad y solo el investigador tendrá acceso a la manipulación de los formatos, respetando la privacidad de su participación.

Justicia: Es de suma importancia debido a que se les brindará el mismo trato, evitando las desigualdades de género, de raza, religión, respetando sus derechos e integridad.

Beneficencia: Permitted desarrollar el bien en todo momento en las personas que participaron, previniendo o eliminando algún daño que involucre mejores condiciones de vida.

No maleficencia: Permitted tratar a las personas de manera anónima, evitando causarle daños en su ambiente de trabajo, utilizando códigos en cada instrumento, salvaguardando su identidad.

III.f. Procesamiento y análisis de datos

El plan de procesamiento de datos seguirá la siguiente secuencia: Clasificación de los datos, seguida de la cuantificación de los datos y tabulación de los datos

Una vez obtenido los datos correspondientes, se procesó a través del programa Microsoft Excel (2013), dando lugar a la tabla matriz siendo codificada, esto permitió la elaboración de los promedios correspondientes a la variable. Posterior a ello se obtuvieron los valores finales alto, medio y bajo. Ejecutándose en los gráficos y realizando su respectiva interpretación correspondiente.

La variable de estudio utilizó el uso de frecuencias y porcentajes, estadística descriptiva utilizando la medida de tendencia central (media). Los valores finales fueron evaluados mediante la escala de estanoes siendo una escala de valoración que abarca valores enteros y positivos. Los resultados se presentaron mediante tablas de frecuencia y porcentajes además de gráficos según la variable y dimensiones, posterior a ello se analizarán los resultados contrastándolo con los antecedentes y la base teórica, asociándolo con la situación actual.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

IV. Resultados

Tabla 1

Datos generales de personal sanitario que labora en el

CLAS Centro de Salud Grocio Prado

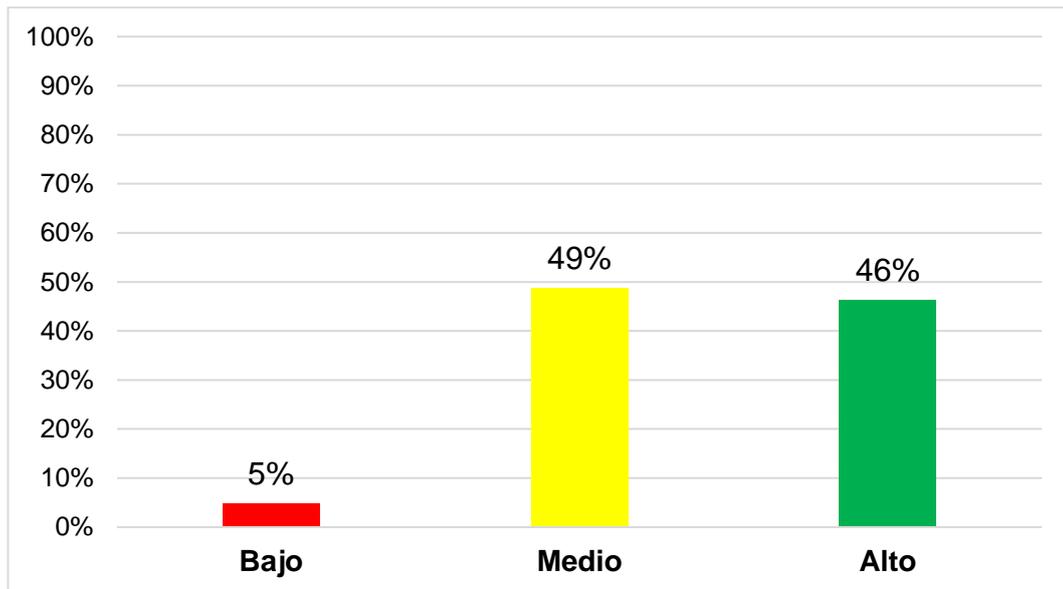
Chincha 2022

	CATEGORIA	n=41	100%
Edad	25-35	10	24
	36-46	10	24
	47-57	14	34
	58-68	7	18
Sexo	Masculino	12	29
	Femenino	29	71
Estado civil	Soltero	10	24
	Conviviente	9	22
	Casado	19	47
	Viudo	2	5
	Divorciado	1	2
Grado de instrucción	Secundaria completa	1	2
	Secundaria incompleta	1	2
	Superior completa	36	88
	Superior incompleto	3	8
Área laboral	Asistencial	27	66
	Administrativo	12	29
	Servicios Generales	2	5

Horario	Turno fijo mañana	2	5
	Turno fijo tarde	1	2
	turnos rotativos	38	93
Tiempo de servicio	1-10 años	27	66
	11-20 años	5	12
	21-30 años	9	22
Situación laboral	Nombrado	20	49
	Contratado	21	51

Se observa que, la mayoría del personal sanitario del Centro de Salud CLAS Grocio Prado tiene entre 47 y 57 años en un 34% (14), son de sexo femenino 71% (29), estado civil casado en un 47% (19), con grado de instrucción superior completa 88% (36), con respecto a su área laboral son asistencial en un 66% (27), manteniendo horarios de turnos rotativos en un 93% (38), con un tiempo de servicio entre 1 – 10 años un 66% (27) y según su situación laboral son contratados en un 51% (20).

Gráfico 1
Calidad de vida laboral del personal sanitario que labora en el
CLAS Centro de Salud Grocio Prado
Chincha 2022



La calidad de vida laboral en el personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud de Grocio Prado es medio 49% (20), alto 46% (19), bajo 5% (2).

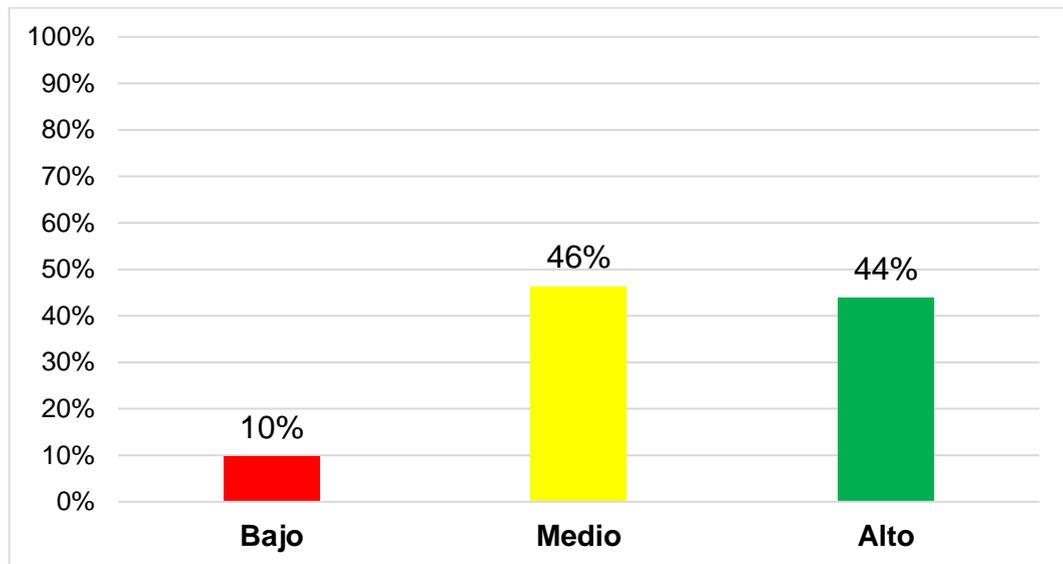
Gráfico 2

Calidad de vida laboral según dimensión Soporte institucional

del personal sanitario que labora en el CLAS

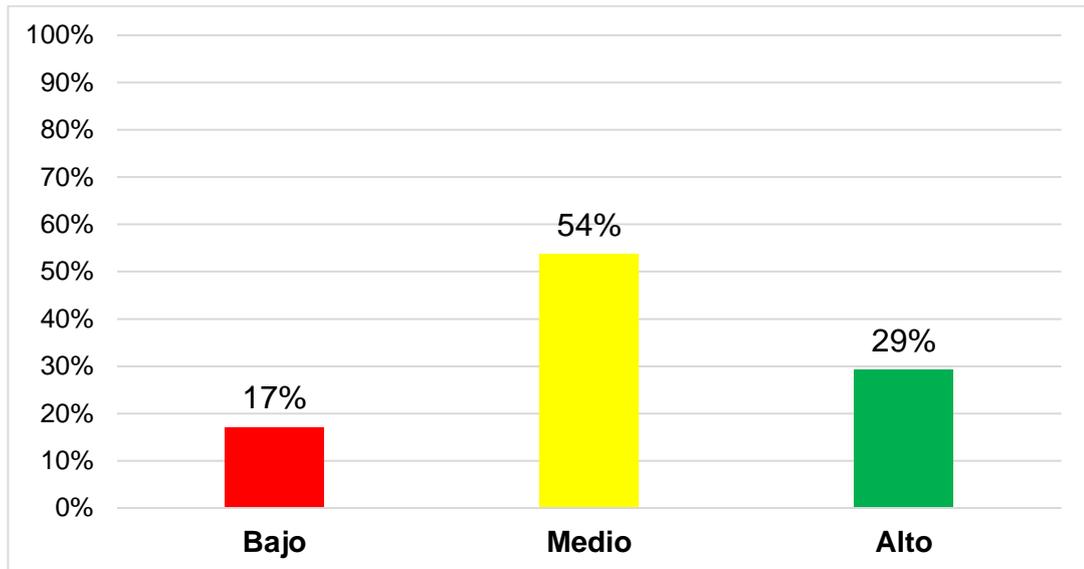
Centro de Salud Grocio Prado

Chincha 2022



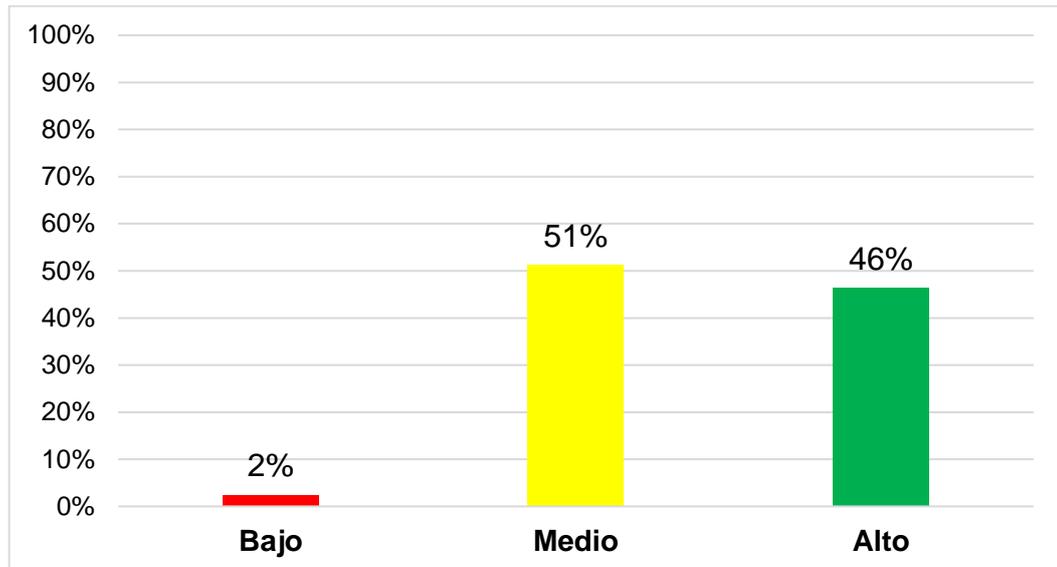
La calidad de vida laboral en el personal sanitario según dimensión Soporte institucional es medio 46% (19), alto 44% (18) y bajo 10% (4).

Gráfico 3
Calidad de vida laboral según dimensión Seguridad en el trabajo
del personal sanitario que labora en el CLAS
Centro de Salud Grocio Prado
Chincha 2022



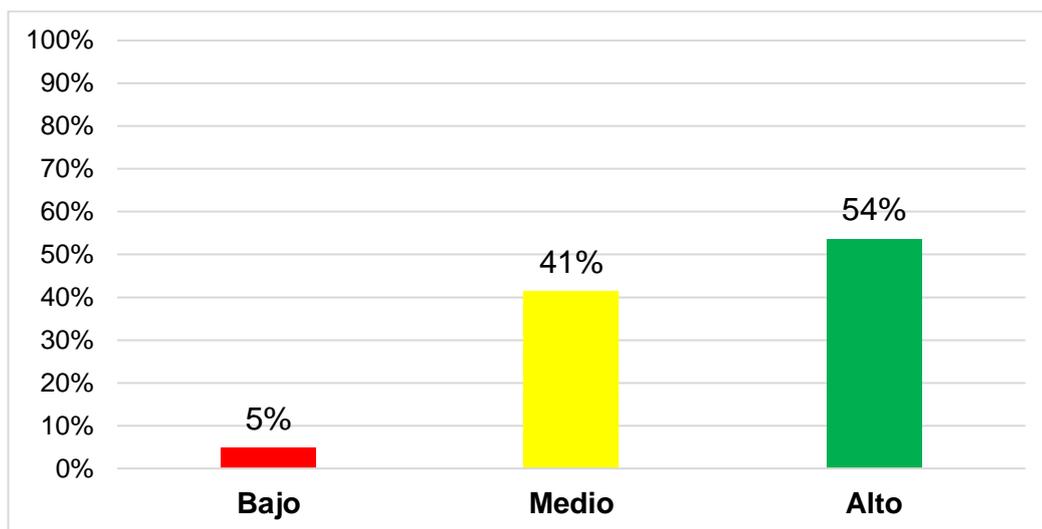
Se observa que la calidad de vida laboral del personal sanitario según dimensión Seguridad en el trabajo es medio 54% (22), 29% (12) y bajo 17% (7).

Gráfico 4
Calidad de vida laboral según dimensión Integración al puesto de
trabajo del personal sanitario que labora en el CLAS
Centro de Salud Grocio Prado
Chincha 2022



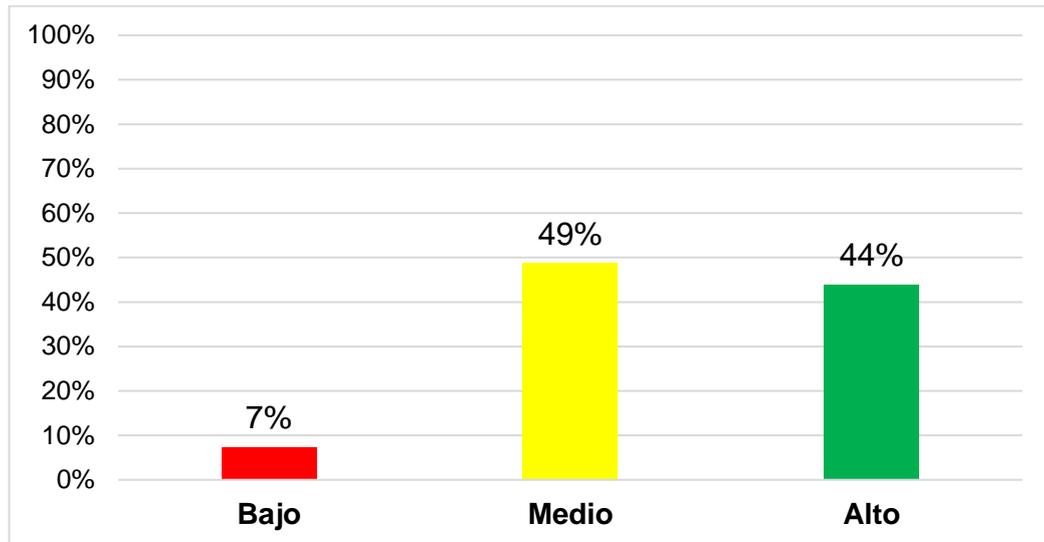
La calidad de vida laboral del personal sanitario según dimensión integración al puesto de trabajo es medio 51% (21), alto 46% (19) y bajo 2% (1).

Gráfico 5
Calidad de vida laboral según dimensión satisfacción por el trabajo
del personal sanitario que labora en el CLAS
Centro de Salud Grocio Prado
Chincha 2022



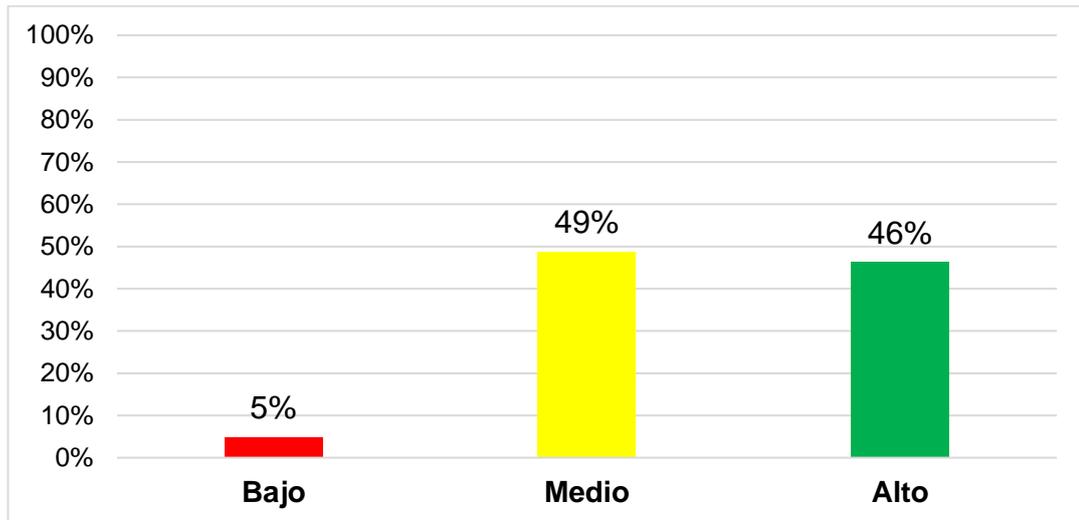
La calidad de vida laboral del personal sanitario de acuerdo a la dimensión Satisfacción por el trabajo es alto 54% (22), medio 41% (17) y bajo 5% (2).

Gráfico 6
Calidad de vida laboral según Bienestar logrado a través del trabajo
del personal sanitario que labora en el CLAS
Centro de Salud Grocio Prado
Chincha 2022



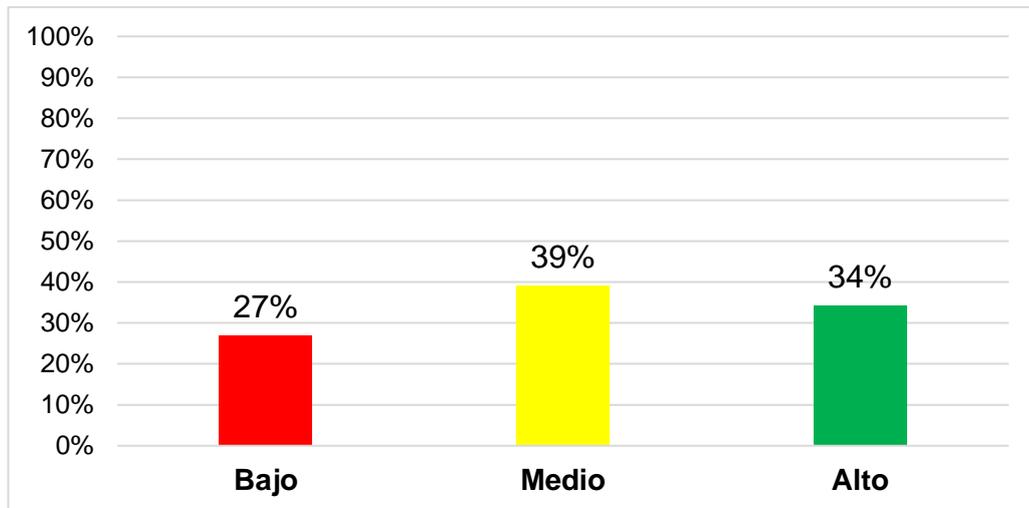
La calidad de vida laboral del personal sanitario según dimensión Bienestar logrado a través del trabajo es medio 49% (20), alto 44% (18) y bajo 7% (3).

Gráfico 7
Calidad de vida laboral según Desarrollo personal del
personal sanitario que labora en el CLAS
Centro de Salud Grocio Prado
Chincha 2022



La calidad de vida laboral del personal sanitario de acuerdo a dimensión desarrollo personal es medio 49% (20), alto 46% (19) y bajo 5% (2).

Gráfico 8
Calidad de vida laboral según Administración del tiempo libre
del personal sanitario que labora en el CLAS
Centro de Salud Grocio Prado
Chincha 2022



La calidad de vida laboral del personal sanitario según dimensión administración del tiempo libre es medio 39% (16), alto 34% (14) y bajo 27% (11).

IV.b. Discusión

Se ha observado que el 34% del personal sanitario del Centro de Salud CLAS Grocio Prado tiene entre 47 y 57 años, son mujeres 71%, estado civil casado en un 47%, con grado de instrucción superior completa 88% (36), con respecto a su área laboral son asistencial en un 66%, manteniendo horarios de turnos rotativos en un 93%, con un tiempo de servicio entre 1 – 10 años un 66% y según su situación laboral son contratados en un 51%.

Resultado similar al de Santiago²⁰, quien obtuvo en su estudio que predomina el género femenino, con edades mayores a 41 años, son casados, mantienen una antigüedad igual o superior a 10 años de servicio. Por otro lado se encuentra el estudio de Caicedo¹⁷, donde muestra que el mayor porcentaje fueron mujeres, realizando actividades asistenciales y mantiene un contrato laboral. Asimismo en la investigación de Bustamante et al¹³ muestran que un alto porcentaje cuentan con un grado superior completo, asimismo asisten en turno rotativos.

Según el INSHT⁶ informó que el personal sanitario realiza un trabajo complejo, siendo considerado como el segundo sector de mayor crecimiento representado en un 80% por mujeres, siendo casadas en un mayor porcentaje. Por otro lado, según la ENAHO²⁸ menciona que hubo un amplio acceso a la educación, logrando alcanzar un nivel de educación superior, constituyendo la mayor fuerza de trabajo las personas que tiene entre 15 a 64 años.

Los resultados muestran que predomina la adultez siendo esta, una etapa de cambios, demostrándose significativamente los conocimientos, habilidades, destrezas; siendo considerado como una etapa de nuevas adaptaciones por lo que se requieren de constantes actualizaciones por trabajar en el sector salud, cabe decir que las mujeres representan más del 70% del personal sanitario, debido a las diversas tareas que desempeña como esposa, madre, ama de casa y empleada, cargos que se han

considerado los principales cuidadores del individuo desde la antigüedad hasta la actualidad-, esto puede repercutir en la calidad de vida.

Muchos de los trabajadores de la salud son contratados por lo que les genera una inestabilidad laboral, poniendo en riesgo el rendimiento, desarrollo personal, estabilidad económica. Por otro lado tienen una mayor responsabilidad por encontrarse en el área asistencial fortaleciendo un vínculo directo con el paciente. Cabe mencionar que los turnos rotativos pueden perjudicar la salud física como la salud mental provocando estrés y agotamiento, así como también generar un aislamiento social e interferencia con la vida familiar.

De acuerdo al objetivo general planteado al estudio, el nivel de la calidad de vida laboral en el personal sanitario (Gráfico 1) obtuvo un valor medio, dicho resultado guarda similitud con el estudio realizado por Arribas, et al¹⁴ donde revelaron que la calidad de vida laboral fue regular; asimismo en el estudio dado por Montoya, et al¹⁵ muestra que un alto porcentaje se sienten insatisfechos con la calidad de vida laboral que perciben en el trabajo.

Según Gonzales y colaboradores²³ sostiene que el grado de satisfacción que sienten los empleados de una empresa u organización con su entorno laboral es la base para determinar la calidad de vida en el trabajo. En el sector salud Los profesionales sanitarios se consideran un elemento esencial para el éxito de la adaptación de los servicios, es por ellos que son considerados protagonistas de su centro de trabajo.

La calidad de vida laboral es un tema de suma importancia en la actualidad, debido a que evalúa la percepción del personal sanitario asociado a su ambiente de trabajo, respecto al resultado global se obtuvo un nivel regular, poniendo en evidencia que la insatisfacción del personal se encuentra altamente relacionado con el trabajo, logros, reconocimiento, responsabilidad y sobrecarga de labores, lo que trae consigo problemas tanto físicas/mentales en un mediano y largo plazo.

De acuerdo al objetivo específico la calidad de vida laboral según dimensión soporte institucional para el trabajo (gráfico 2) alcanzó un nivel medio, resultado similar al estudio realizado por Arribas et al¹⁴, quienes en su investigación revelaron que personal sanitario mantienen un nivel de calidad de vida laboral media respecto al apoyo directivo. Pellini et al³⁰ mencionan que el soporte institucional es un conjunto de elementos pertenecientes al centro de trabajo facilitando el desenvolvimiento, percepciones y valoración objetiva/subjetiva del trabajador en su centro de labores.

Los resultados muestran que el soporte institucional obtiene un nivel medio por lo que el personal sanitario busca de manera activa mantener una relación directa con sus superiores, donde en la mayoría de los casos se carece de apoyo, comunicación e información siendo estos factores importantes para el fortalecimiento de la organización. Asimismo el personal busca expresar con libertad aquellos aspectos que incomoden e interfieran con las actividades que realizan, buscando soluciones y mejoras de manera conjunta con todo el equipo multidisciplinario.

De acuerdo al objetivo específico la calidad de vida laboral según dimensión seguridad en el trabajo (gráfico 3) alcanzó un nivel medio, resultado similar al estudio realizado por Gonzáles y López quienes obtuvieron un nivel medio. Según el INSST³¹ considera que la seguridad en el trabajo es una disciplina que abarca técnicas y procedimientos que son realizadas con el propósito de reducir los peligros que se presentan en el ambiente laboral, garantizando buena salud en el trabajador, optimizando recursos y mejorando la productividad.

La seguridad en el trabajo es uno de los aspectos más importantes dentro de toda organización, lo que involucra un conjunto de elementos y medidas que están estrictamente dirigidas a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, así mismo busca preservar la salud e integridad de cada uno de los trabajadores que integran la organización, evitando accidentes,

incidentes, enfermedades y demás factores que vulneren la integridad de los mismo.

Cabe destacar que todo el personal sanitario cuenta con un respaldo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo donde según la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece normas de prevención de riesgos laborales, velando y estableciendo niveles de protección sobre accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades ocupacionales que pongan en riesgo la salud física y mental de cada trabajador; cabe decir que a pesar de la existencia de la ley, la realidad es distinta puesto que el personal carece de apoyo por parte de sus superiores como también de insumos de protección.

Actualmente todo el mundo ha atravesado una emergencia sanitaria, el Perú no es ajeno a dicha situación debido a ello todo el personal sanitario se ha tenido que adaptar y descubrir nuevas formas de prevenir infecciones, salvar vidas y minimizar el impacto, también ha salido a la luz la relevancia de los profesionales de enfermería en los sistemas sanitarios, así como la necesidad y la importancia de proporcionar a los trabajadores sanitarios unas condiciones de trabajo adecuadas

De acuerdo al objetivo específico la calidad de vida laboral según dimensión integración al puesto de trabajo (grafico 4) obtuvo un nivel medio. Resultado similar al de Huidobro¹⁹ quien en su estudio obtuvo un nivel medio. Fernández⁴³, hace referencia que el proceso de inserción y adaptación se denomina integración laboral. Asimismo convertir a un grupo de empleados individuales, en un equipo unido. Cubriendo necesidades de sus clientes, alcanzando metas y objetivos en común

Se observa que la integración en el trabajo es uno de los aspectos más importantes en toda organización, donde el placer de los empleados depende de cómo se lleven con sus jefes y compañeros. Es así que la inclusión de todo el equipo multidisciplinario de trabajo constituye una integración sólida, productiva priorizando el logro de objetivos y metas. Un

claro ejemplo es el Centro de salud, que está conformado por un amplio y capacitado personal multidisciplinario, quienes en conjunto trabajan arduamente en beneficio de la comunidad, promoviendo la promoción y prevención de la salud.

De acuerdo al objetivo específico la calidad de vida laboral según dimensión satisfacción por el trabajo (grafico 5) obtuvo un nivel alto, resultado similar al estudio realizado por Montoya, et al¹⁵ quienes obtuvieron un nivel alto. Siendo definido por Jail, et al⁴⁷ quienes lo consideran como la actitud que muestra la persona en su centro de labores, reflejando sus creencias y valores, de manera que influyen significativamente en su desempeño y rendimiento laboral.

Se aprecia que el personal de salud percibe un nivel alto nivel de satisfacción por el trabajo, debiéndose a la adecuada organización y relación que mantiene con los directivos, viéndose reflejado el buen desempeño en las tareas realizadas, el respeto mutuo e iniciativa. Cabe decir, que para que una organización salga adelante debe de estar conformada por elementos esenciales e indispensables debido a que de ello dependerá el éxito de la entidad en salud.

Asimismo, hay que tener en cuenta que para que una institución/organización salga adelante se necesita del compromiso de ambas partes (empleado-empleador) donde la comunicación sea uno de los elementos fundamentales, asimismo todo el personal busca el reconocimiento por sus actividades y logros así como también percibir una remuneración justa y adecuada; cabe mencionar que muchas veces ello no se llega a cumplir porque la realidad de la salud en el país es distinta lo que causa incomodidad e insatisfacción en cada uno de los trabajadores.

De acuerdo al objetivo específico la calidad de vida laboral según dimensión bienestar logrado a través del trabajo (grafico 6) obtuvo un nivel medio. Resultado similar al estudio realizado por Huidobro¹⁹ quien obtuvo una calificación regular. Según Castañeda, et al⁵¹ mencionan que el

bienestar es considerado como un estado de satisfacción personal que brinda comodidad y confort, estando asociado a la productividad y fortalecimiento de equipos multidisciplinario.

Por otro lado, Garrosa y Carmona⁵² consideran que el bienestar laboral abarca un conjunto de beneficios que brindan comodidades y mejores condiciones que garantizan seguridad, satisfacción en el ambiente de trabajo, permitiendo que los resultado se vean reflejados en el rendimiento y productividad, beneficiando a su centro de labores. Los empleados que sientan que se tienen en cuenta sus necesidades y que sus superiores les prestan atención estarán más sanos, lo que se traducirá en menos ausencias. También estarán más comprometidos y motivados con la empresa, lo que redundará en una mayor productividad.

De acuerdo al objetivo específico la calidad de vida laboral según dimensión desarrollo personal (gráfico 7) se obtuvo un nivel medio, resultado similar al estudio de Fajardo²¹ quien obtuvo un nivel medio. Por otro lado, Arias, et al⁵⁶ mencionan que el desarrollo personal es considerado un reto de superación ya que se trata conocer y superar limitaciones permitiendo avanzar positivamente, trazando metas, venciendo obstáculos, obteniendo resultados positivos que surgen de la superación, resolución de problemas, generando un nuevo aprendizaje, beneficioso para el desarrollo óptimo y positivo para el centro de labores.

Es un error común pensar que, para tener éxito, debemos centrar nuestra atención en otras personas y amasar riquezas; sin embargo, es crucial comprender quiénes somos para mejorar nuestros conocimientos y habilidades con el fin de alcanzar los objetivos propuestos. El desarrollo personal busca descubrir una propia identidad que permite explorar nuevos talentos, mejorar la salud, realizar cambios en los estilos de vida. Por ello en un establecimiento de salud, cada miembro de su plantilla se esfuerza por maximizar su capacidad en cada situación que pueda darse en el trabajo. donde la iniciativa, liderazgo, son pilares fundamentales para el buen funcionamiento y organización.

De acuerdo al objetivo específico la calidad de vida laboral según dimensión administración del tiempo libre (gráfico 8) se obtuvo como resultado un nivel medio 39%. Estudio similar al de Fajardo²¹ quien obtuvo un nivel medio. Es así que Zamora y Cruz⁵⁸, indican que el tiempo libre es fundamental en la vida de todas las personas, favoreciendo la salud física y mental, permitiendo mejorar la auto identificación y ajuste personal, demostrando que el disfrute del tiempo, previene enfermedades, aumenta la creatividad e indispensablemente mejora la calidad de vida.

La gestión ineficaz del tiempo libre es uno de los principales factores que afectan a la calidad de vida; debido al horario laboral, los trabajadores no pueden participar en actividades de ocio, pasar tiempo con sus seres queridos, etc., que mejorarían su calidad de vida. En los centros de salud las horas de tiempo laboral varían y van de 8 a 12 horas dependiendo del rol, es así que el personal hace mención que el tiempo de descanso es corto, dificultando la realización de actividades, cabe mencionar que el descanso no suele ser del todo placentero ya que la venida constante de paciente no lo permite.

Cabe hacer mención que en tiempos de Covid-19 el personal de salud cumplió uno de los roles más importante en la sociedad, poniendo en riesgo su salud y la de sus familiares, manteniendo días de estrés y sobrecarga laboral, todo el personal sanitario ha tenido que capacitarse, trabajando en horarios continuos, reorganizándose, adaptándose y descubriendo nuevas estrategias para prevenir la infección, salvar vidas y minimizar el impacto; es así que todo el personal sanitario sin excepción alguna sacrificaron días de descanso, muchos dejando de lado su familia e incluso poniéndolos en riesgo.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.a. Conclusiones

La calidad de vida laboral del personal sanitario que labora en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado de manera global fue media.

La Calidad de vida laboral del personal sanitario según dimensiones soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración de tiempo libre fueron medios; sin embargo en la dimensión satisfacción por el puesto de trabajo fue alto.

V.b. Recomendaciones

Entregar los resultados obtenidos a las autoridades del Clas Centro de salud Grocio Prado con la finalidad de desarrollar soluciones estratégicas para el análisis, la planificación y la gestión de cuestiones laborales relativas al carácter moral, el bienestar de cada uno de los miembros que laboran y la seguridad de los trabajadores.

Promover planes de mejora e integración de todo el personal sanitario para así fortalecer y reforzar el vínculo, convivencia y bienestar laboral el cual permitirá el logro conjunto de metas, asimismo, aumentará la valoración que cada trabajador sanitario hace de la calidad de su entorno de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Panamericana de la salud. Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria. Rev Panam Salud Pública. . [Internet]. 2020 [acceso 24 mayo del 2022]; 46(3): 2-3. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55930/v46e302022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. Ginebra: OMS; 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
3. OMS. Calidad de vida en el ámbito sanitario. Foro Mundial de la salud. Ginebra; 2013. Disponible en http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/55264/1/WHF_2013_17_n4_p3_85-387_spa.pdf
4. Organización Internacional del Trabajo. Calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. Ginebra: OIT; 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm
5. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. Washington: OPS; 2019. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es
6. Organización Panamericana de la Salud. Salud de los trabajadores. Washington: OPS; 2019. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>

7. Institución Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. Trabajadores de salud. EE.UU.: NIOSH; 2017. Disponible en: <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/trabajadores.html>
8. Montoya P, Bello N, Neira J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. Med Segur Trab. [Internet]. 2020 [acceso 15 abril del 2022]; 66(261): 2-4. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004
9. Lago C, citado por Santiago S. Reformas de salud en Latinoamérica y el Caribe. [Tesis de grado académico]. América Latina. 2018: Disponible en: [socialhttp://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3888/1/S2005077_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3888/1/S2005077_es.pdf)
10. Caicedo F. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión [Internet]. 2019 [acceso 15 abril del 2022]; 11(2): 4-5. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/560460636002.pdf>
11. Quintana citado por Fajardo, CVP en enfermeras que laboran en EE. SS de las Microrredes [Tesis de licenciatura]. Ica: UPSJB. 2019. Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/2205/T-TPLEKATIA%20ANGELICA%20FAJARDO%20SOTELO.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>
12. Espinoza E, Gil W, Agurto E. Principales problemas en la gestión de establecimiento de salud en el Perú. Revista Cubana de Salud Pública. [Internet]. 2020 [acceso 17 abril del 2022]; 46(4): 3-8. Disponible en: <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46n4/e2146/es>

13. Fajardo K. CVP en personal sanitario que laboran en EE. SS de las Microredes. [Tesis de licenciatura]. Ica: Universidad Privada San Juan Bautista. 2017. Disponible en:
<http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/2205/T-TPLE-KATIA%20ANGELICA%20FAJARDO%20SOTELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Arribas S, Portuondo J, Tíscar V, Martínez A, Zorrilla I, Santiago J. Calidad de vida profesional en el personal gestor del ámbito sanitario español durante la pandemia COVID-19. Revista de la Asociación Nacional de Directivos de Enfermería [Internet]. 2021 [acceso 17 abril del 2022]; N° 29: 1-2. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8257111>
15. Montoya P, Bello N, Neira J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. Med Secur Trab. [Internet]. 2020 [acceso 15 abril del 2022]; 66(261): 2-4. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004
16. Bustamante M, Álvarez A, Villalobos M, Lucero M. Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. Información Tecnológica. [Internet]. 2020 [acceso 16 abril del 2022]; 31(3): 1-4. Disponible en:
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n3/0718-0764-infotec-31-03-65.pdf>
17. Caicedo H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión. [Internet]. 2019 [acceso 16 abril del 2022]; 11(2): 5-8. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/html/>
18. Gonzáles M, López M. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. Revista Colombiana de

- Salud Ocupacional. [Internet]. 2019 [acceso 21 de mayo del 2022]; 9(1): 2-4. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/5791
19. Huidobro M. Motivación y calidad de vida laboral en satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de covid-19. [Tesis de Maestría]. Perú. Universidad César Vallejo, 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49901>
 20. Santiago S. Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad. [Tesis para obtener grado de magister]. Perú. Universidad mayor de San Marcos, 2018. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9128/Santiago_as.pdf?sequence=3
 21. Fajardo K. CVP en personal sanitario que laboran en EE. SS de las Microredes. [Tesis de licenciatura]. Ica: Universidad Privada San Juan Bautista. 2017. Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/2205/T-TPLE-KATIA%20ANGELICA%20FAJARDO%20SOTELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 22. Organización mundial de la salud. Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en adultos mayores de 60 años: una aproximación teórica. Hacia la promoción de la salud [Internet]. 2007 [acceso 21 agosto del 2022]; 12(1): 14-18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v12n1/v12n1a01.pdf>
 23. Gonzales R, Pando M, Aranda C, Elizalde F. Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo" (versión breve). Revista Salud Uninorte. [Internet]. 2018 [acceso 16 abril del 2022]; 34(1): 3-7. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000100068

24. OPS (Organización de la Salud). Recursos humanos para la salud, para todas las personas, en todos los lugares. Ginebra. OPS. 2017. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-all-places&Itemid=42273&lang=es#gsc.tab=0
25. Organización mundial de la salud. Personal sanitario. Ginebra. OMS. 2018. Disponible en: https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab_1
26. Brazzotto S. Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones. [Tesis de Licenciatura]. Mendoza: Universidad Nacional de Cuya, 2012. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzotto-trabajo-de-investigacion.pdf
27. Instituto nacional de estadística e informática. El 16.1% de las mujeres que participan en la actividad económica tienen más de un empleo. Perú. INEI. 2022. Disponible en: [https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/el-161-de-las-mujeres-que-participan-en-la-actividad-economica-tienen-mas-de-un-empleo-13724/#:~:text=Seg%C3%BAn%20los%20resultados%20de%20la,un%20empleo%20\(actividad%20secundaria\).](https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/el-161-de-las-mujeres-que-participan-en-la-actividad-economica-tienen-mas-de-un-empleo-13724/#:~:text=Seg%C3%BAn%20los%20resultados%20de%20la,un%20empleo%20(actividad%20secundaria).)
28. Ramírez S. La libertad de expresión del trabajador en Facebook y poder disciplinario del empleador. Revista del instituto de ciencias jurídicas. [Internet]. 2019 [consultada el 19 de mayo 2022]. 7(31): 50-51. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472013000100004
29. Gonzales R, Pando M, Aranda C, Elizalde F. Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo" (versión breve). Revista Salud Uninorte. [Internet]. 2018 [acceso 16 abril del 2022]; 34(1): 3-7. Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000100068

30. Pellini L, Mendes K, Barros V. Los soportes social y organizacional como antecedentes del comportamiento de ciudadanía organizacional. *Invenio*. [Internet]. 2007 [acceso 16 abril del 2022]; 19(37): 89-91. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/877/87747436006.pdf>
31. Polo S, Moctezuna N. Factores que intervienen en el nivel de satisfacción percepción del ambiente de trabajo en un complejo cinematográfico. *Boletín informático*. [Internet]. 2016 [acceso 20 de mayo del 2022]; 5(9): 4-6. Disponible en: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n9/e9.html>
32. Universidad ESAN. [sede web]. Surco: Universidad ESAN; 2017 [actualizada 17 marzo 2017; consultado el 20 de mayo 2022]. Disponible: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-retroalimentacion-pieza-clave-en-la-mejora-del-desempeno>
33. Centro de investigación y capacitación en administración pública. [sede web]. Costa Rica: Universidad de Costa Rica; 2017 2017 [actualizada 6 julio 2020; consultado el 20 de mayo 2022]. Disponible: <https://cicap.ucr.ac.cr/web/como-dar-una-retroalimentacion-efectiva-para-la-mejora-de-los-equipos-de-trabajo/?ModPagespeed=off>
34. Ramírez S. La libertad de expresión del trabajador en Facebook y poder disciplinario del empleador. *Revista del instituto de ciencias jurídicas*. [Internet]. 2019 [consultada el 19 de mayo 2022]. 7(31): 50-51. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472013000100004
35. Camarellas F. Oportunidades y amenazas para la prevención y prevención de la salud y el PAPPS en el contexto de la pandemia

- covid-19. Elsevier. [Internet]. 2020 [consultada el 19 de mayo 2022]. 52(7): 449-451. Disponible en:
<https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-opportunidades-y-amenazas-prevencion-promocion-S0212656720302043>
36. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Riesgos derivados de las condiciones de seguridad en el trabajo. Madrid: INSST; 2019. Disponible en:
<https://www.insst.es/materias/riesgos/seguridad-en-el-trabajo>
37. Instituto de Ciencias HEGEL. Seguridad y salud en el trabajo: qué es y qué dice la ley en Perú. Perú: Instituto de ciencias HEGEL; 2021. Disponible en: <https://hegel.edu.pe/blog/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-que-es-y-que-dice-la-ley-en-peru/>
38. Quijada N, Ortiz A. Gestión de seguridad y salud en el trabajo: aplicación de las Pymes industriales. Universidad, ciencia y tecnología. [Internet]. 2010 [consultada el 19 de mayo 2022]. 14(57): 3-5. Disponible en:
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212010000400005
39. Contreras V, Reynaldos K, Cardona L. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev Cubana Enfermer. [Internet]. 2015 [acceso 20 de mayo del 2022]; 31(1): 59-60. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007
40. Pardo K, Andia M, Rodríguez A, Pérez W, Moscozo B. Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. [Internet]. 2011 [acceso 21 de mayo del 2022]; 28(2): 343. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/363/36319050024.pdf>

41. Arrieta J. Aspectos a considerar para una buena gestión en los almacenes de las empresas (Centros de Distribución, Cedis). J. ecom. finance adm. [Internet]. 2011 [acceso 22 de mayo del 2022]; 16(30): 84-87. Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-18862011000100007
42. Guiñazu G. Capacitación efectiva en la empresa. Inventio. [Internet]. 2004 [acceso 21 de mayo del 2022]; 7(12): 106-110. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87701209.pdf>
43. Fernández N. Integración laboral: Estrategias organizacionales y enfoque de contenidos. AEDEM. [Internet]. 2007 [acceso 16 abril del 2022]; 2: 2-3. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483096>
44. Münch L. Fundamentos de Administración. 2ª ed. México. Editorial TRILLAS; 2006
45. Molina E. Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. Estud.gerenc. [Internet]. 2000 2007 [acceso 20 abril del 2022]; 16(75): 24-26. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000200002
46. Gonzales F, Sánchez S, López T. Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad. El caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba. Estudios y Perspectivas en Turismo. [Internet]. 2011 [acceso 16 abril del 2022]; 20(5): 4-7. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/1807/180722704005.pdf>
47. Jail A, Tena J, Villanueva R. Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. Revista electrónica diálogos educativos. [Internet]. 2010 [acceso 16 abril del 2022]; 19: 120-123. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3294739.pdf>
48. Caballero K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado revista de Curriculum y

- formación de Profesorado. [Internet]. 2002 [acceso 18 abril del 2022]; 8(1-2): 2-6. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
49. Vesga J. Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. Pensamiento Psicológico. [Internet]. 2011 [acceso 20 mayo del 2022]; 9(18):173-175. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612011.pdf>
50. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Carga de Trabajo. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; 2012
51. Castañeda Y, Betancourt J, Salazar N, Mora A. Bienestar laboral y salud mental de las organizaciones. Revista electrónica Psyconex. [Internet]. 2017 [acceso 18 abril del 2022]; 9(14): 1-3. Disponible en:
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/328547/20785360/130295>
52. Garrosa E, Carmona I. Salud laboral y bienestar. Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. Med Segur trab. [Internet]. 2011 [acceso 18 abril del 2022]; 57: 225-228. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546x2011000500014&script=sci_arttext&tIng=pt
53. Cordero J. Los servicios públicos como derecho de los individuos. Ciencia y Sociedad. [Internet]. 2011 [acceso 21 abril del 2022]; 36(4): 686-688. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/870/87022786005.pdf>
54. Claire M, Böhr M. Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, membresía y lealtad. Ajayu. [Internet]. 2004 [acceso 21 abril del 2022]; 2(1): 2-4. Disponible en: 218-221. Disponible en:
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008

55. Sar O. Derecho a la integridad personal en el Perú. Aspectos constitutivos y limitaciones. El caso de las personas privadas de libertad. Cuestiones constitucionales. [Internet]. 2008 [acceso 22 abril del 2022]; 19:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932008000200008
56. Arias L, Portilla M, Villa c. El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. Scientia Et Technica. [Internet]. 2008 [acceso 21 abril del 2022]; 14(40): 2-4. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84920454022.pdf>
57. Morán C, Meneses E. La motivación de logros como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. INFAD revista de psicología. [Internet]. 2016 [acceso 21 abril del 2022]; 2(1): 32-34. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777004.pdf>
58. Zamora M, Cruz A. El papel del tiempo libre en la salud de un grupo de conductores de carga. Salud de los trabajadores. [Internet]. 2011 [acceso 21 abril del 2022]; 19(1): 2-4. Disponible en:
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100005
59. Sánchez L, Jurado L, Simões D. Después del trabajo ¿Qué significado tiene el ocio, el tiempo libre y la salud? Paradigma. [Internet]. 2013 [acceso 21 abril del 2022]; 34(1): 36-39. Disponible en:
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512013000100003
60. Martínez H. La familia: una visión interdisciplinaria. Rev. Med. Electrón. [Internet]. 2015 [acceso 21 mayo del 2022]; 37(5): 524-527. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242015000500011#:~:text=La%20familia%20constituye%20uno

[%20de,econ%C3%B3mica%2D%20pol%C3%ADtica%20y%20social%20imperante](#)

61. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los Trabajadores. Ginebra: OMS; 2017
62. Autoridad Nacional del servicio civil. ¿Qué es Seguridad y Salud en el Trabajo? Perú: SERVIR; 2022
63. Ministerio de Salud. Los comités locales de Administración de Salud (CLAS). Perú: MINSA; 1966. Disponible en:
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3089.pdf>
64. Velasquez A. Suarez D, Nepo E. Reforma del sector salud en el Perú: derecho, gobernanza, cobertura universal y respuesta contra riesgos sanitarios. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. [Internet]. 2016 [acceso 06 diciembre del 2022]; 33(3): 4-6. Disponible en:
<https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/2338>
65. Ministerio de Salud. Reforma del sector salud en el Perú: derecho, gobernanza, cobertura universal y respuesta contra riesgos sanitarios. MINSA; 2016. Disponible en:
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/279658-reforma-del-sector-salud-en-el-peru-derecho-gobernanza-cobertura-universal-y-respuesta-contra-riesgos-sanitarios>
66. Gonzales M. Inares E. Derecho de gobernanza. Rev. Perú. Med. Salud. [Internet]. 2017 [acceso 05 diciembre del 2022]; 33(3): 2-5. Disponible en
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342016000300022
67. Delegación Regional del CICR. Respetar y proteger los servicios de salud: Guía de derechos y deberes Perú. [Internet]. 2015 [acceso 05 diciembre del 2022]. Disponible en:
<https://healthcareindanger.org/wp-content/uploads/2016/02/Guia-de-Derechos-y-Deberes-para-el-Personal-de-Salud.pdf>

68. Ministerio de salud. Minsa informa sobre los beneficios percibidos por el personal de salud (comunicado N° 386). Perú: Ministerio de salud; 2021. Disponible en:
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/324438-minsa-informa-sobre-los-beneficios-percibidos-por-el-personal-de-salud>
69. Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021. Perú: Deposito legal en la biblioteca nacional del Perú; 2018. Disponible en:
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_ST_2017_2021.pdf
70. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Ley de seguridad en el trabajo, su reglamento y modificatorias. Perú: Deposito legal en la biblioteca nacional del Perú; 2021. Disponible en:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf
71. Naranjo Y. Modelos meta paradigmáticos de Dorothea Elizabeth Orem. Revista Archivo Médico de Camaguey. [Internet]. 2019 [Acceso 17 de Mayo 2022]; 23(6): 4-5. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/2111/211166534013/html/>
72. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. 6ª ed. México: Mc Graw Hill Education; 2014. Disponible en:
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
73. Veiga J, De la Fuente E., Zimmermann M. Modelos de estudios de investigación aplicada: Conceptos y criterios para el diseño. Med Segur Trab. [Internet]. 2008 [Acceso 16 de Mayo 2022]; 54(210): 83-85. Disponible en:

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v54n210/aula.pdf>

74. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de corte transversal. Revista Médica Sanitas. [Internet]. 2018 [Acceso 17 de Mayo 2022]; 21(3): 142-143. Disponible en:

<https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368>

BIBLIOGRAFÍA

- Auris D. Cómo redactar artículos científicos. 2da ed. Lima: Ediciones Auriseduca; 2019.
- Arias J. Proyecto de tesis guía para la elaboración. Arequipa-Perú: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú; 2020.
- Arias F. Calidad de vida en las organizaciones, la familia y la sociedad. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos: Juan Pablos Editor; 2017.
- Borja M. Rangel M. Metodología de la investigación científica y elementos estadísticos. Lima: Edit. Impresiones Jhon E.I.R.L; 2015.
- Carrera E, Rivadeneira C, Navarrete E, Paredes A. Seguridad y salud ocupacional. Ecuador: Ediciones Grupo Compás; 2019.
- Fernández C, Torres M, Ruiz E. Teoría y práctica de los fundamentos de enfermería (I) bases teóricas y metodológicas. España: Editorial Universidad de Almeria; 2020.
- Garmendía M. Aplicaciones de estadística básica en Microsoft Excel y R. Nicaragua: UNA, 2020.
- Hernández A. Gil A. Delgado M. Manual de epidemiología y salud pública para grados en ciencias de la salud. 2da ed. España: Editorial Médica Panamericana; 2011.
- Montanero J, Minuesa C. Estadística básica para ciencias de la salud. España: editorial Universidad de Extremadura; 2018.
- Organización Internacional del trabajo. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Ginebra: OIT; 2019.

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES FINALES
Calidad de vida laboral	La calidad de vida en el trabajo se basa en la percepción que expresan los trabajadores de una entidad/organización sobre el grado de satisfacción que perciben en el ambiente que laboran.	La Calidad de Vida Laboral ha sido abordada en el ámbito de la vida diaria y laboral, basada en una amplia gama multidimensional lo que integra al trabajador, empleo y percepción	Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de satisfacción con la supervisión del trabajo - Grado de satisfacción con el trato de los superiores - Claridad de las funciones. - Retroalimentación. - Oportunidad de promoción - Libertad de expresión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alto - Medio - Bajo
			Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de trabajo. - Satisfacción con el salario. - Condiciones físicas del entorno laboral - Capacitaciones 	

		propia del personal sanitario del Clas centro de salud Grocio Prado evaluado a través de un cuestionario validado denominado CVT-GOHISALO cuyos valores finales serán alta media y baja.		<ul style="list-style-type: none"> - Insumos para realizar el trabajo 	
			Integración al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Compañeros de trabajo - Derechos laborales - Logros de objetivos y metas 	
			Satisfacción por el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de contrato - Carga laboral - Función en la institución - Habilidades y potencialidades - Reconocimiento - Autorreconocimiento. 	
			Bienestar logrado a través del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de servicios básicos de la vivienda - Utilidad de labor desempeñada 	

				<ul style="list-style-type: none"> - Integridad física, mental y social - Alimentación adecuada - Imagen institucional - Compromiso 	
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> - Logro profesional - Integridad de capacidades físicas, mentales y sociales. 	
			Administración del tiempo libre	<ul style="list-style-type: none"> - Vida familiar 	

- Divorciado

4. Grado de instrucción

- Secundaria Completa
- Secundaria Incompleta
- Superior Completa
- Superior Incompleto

5. Área laboral

- Asistencial
- Administrativo
- Servicios Generales

6. Su horario es:

- Turno fijo mañana
- Turno fijo tarde
- Turnos rotativos

7. Tiempo de servicio:

- 1-10 años
- 11-20 años
- 21-30 años

8. Situación laboral:

- Nombrada
- Contratada

II. DATOS ESPECÍFICOS

Se mide la variable Calidad de Vida Laboral y dimensiones soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo y administración de tiempo libre.

Instrucciones

Le solicitamos que lea atentamente las preguntas y marque la alternativa con un aspa según su opinión.

Preguntas	Criterios				
Dimensión 1: Soporte Institucional para el trabajo	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Me siento bien con la manera que mis superiores supervisan mi trabajo					
2. Me siento bien con el trato de mis superiores					
3. Me han indicado de forma clara y precisa mis responsabilidades en el trabajo					
4. Cuando supervisan mi trabajo y evalúan mi desempeño, me indican como mejorar mi labor.					
5. Soy reconocido por el esfuerzo que pongo en un desempeño laboral.					
6. Me siento en libertad para expresar mis opiniones en el trabajo sin miedo a que me despidan					
Dimensión 2: Seguridad en el trabajo	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7. El nivel de satisfacción que siento por la manera de como mi institución ha diseñado mis actividades					
8. Estoy conforme con el salario que obtengo por mis labores					

9. Me siento satisfecho con respecto a las condiciones físicas que mi institución me brinda en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
10. Me siento conforme con la capacitación que recibo por parte de mi trabajo					
11. Considero que los materiales y herramientas de trabajo que me brindan para realizar mi trabajo, son las más adecuadas en cuanto a calidad y cantidad.					
Dimensión 3: Integración al puesto de trabajo	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12. Me siento satisfecho con la relación laboral con mis compañeros de trabajo.					
13. En mi trabajo respetan mis derechos laborales					
14. Me esfuerzo por superar los desafíos que se me presentan para lograr mis objetivos y metas en el trabajo.					
Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15. Con respecto a la forma de contratación con la que cuento actualmente me siento satisfecho					5

16. Siento satisfacción por laborar en mi actual trabajo en comparación con otras empresas conocidas					
17. Me encuentro satisfecho con las funciones que desempeño en esta institución					
18. Me siento bien con la oportunidad que me brindan en mi equipo de trabajo para mejorar mi desempeño laboral y personal					
19. Siento satisfacción por el reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo					
20. Me siento complacido por mi desempeño laboral en este trabajo					
Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21. Me siento conforme con respecto a la calidad de servicios básicos que tengo en mi vivienda					
22. Considero útil mi trabajo para las otras personas					
23. Cuento con las capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).					
24. Mi trabajo me permite consumir en calidad y cantidad mis alimentos					

25. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.					
26. Me siento conforme con mi nivel de compromiso laboral					
Dimensión 6: Desarrollo personal	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
27. Considero que las satisfacciones personales que he logrado son producto de mi labor en la empresa					
28. Siento que mis capacidades personales han mejorado porque estoy en este trabajo					
29. Considero que mi actividad laboral me ha ayudado a cuidar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
Dimensión 7: Administración de tiempo libre	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
30. Mis horarios laborales me permiten cumplir con las actividades planeadas fuera del trabajo.					
31. Considero que mi labor en el trabajo me da la posibilidad de asumir responsabilidad en el cuidado de mi familia (Padres, hijos y/u otros)					

Anexo 3

INFORME DE MUESTREO PROBABILISTICO

La muestra será seleccionada mediante muestreo probabilístico aleatorio simple de acuerdo a la siguiente fórmula:

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

IC=	95%	1.96	
p =	50%	50/100=	0.5
q=	(1 -p)	(1 - 0.5)=	0.5
e=	5%	5/100=	0.05
N=	46		

Resolución:

$$\frac{1.96 * 1.96 * 46 * 0.5 * 0.5}{0.05 * 0.05 * 45 + 1.96 * 1.96 * 0.5 * 0.5}$$
$$= 44.1784$$

$$1.0729$$
$$= 41.17$$
$$n = 41$$

El personal sanitario estará conformado por una muestra de 41

Anexo 4

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

S^2_i = suma de las varianzas individuales (por ítems)

S^2_t = Varianza total (varianza de los totales)

K = número de ítems

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s^2_i}{s^2_T} \right)$$

$$\alpha = \frac{31}{31-1} \frac{1 - 16,676}{121,638095}$$

$$\alpha = \frac{31}{30} \frac{1 - 0.1309}{1}$$

$$\alpha = 1.03 \times 0.8691$$

$$\alpha = 0.89$$

Teniéndose como valor de $\alpha = 0.89$. Por lo tanto, el instrumento es confiable.

ANEXO 5

ESCALA DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Interpretación de la escala:

Niveles	General	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Alto	114-155	23-30	19-25	12-15	23-30	23-30	12-15	8-10
Medio	73-113	15-22	12-18	8-11	15-22	15-22	8-11	5-7
Bajo	31-72	6-14	5-11	3-7	6-14	6-14	3-7	2-4

ANEXO 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada (o), me encuentro realizando un estudio de investigación titulado: “**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL SANITARIO QUE LABORA EN EL CLAS CENTRO DE SALUD GROCIO PRADO CHINCHA 2022**”.

Propósito del estudio:

El presente estudio permite conocer el nivel de la calidad de vida laboral del personal sanitario que labora en el Clas centro de salud Grocio Prado.

Riesgos:

La presente investigación trabajará con cuestionarios debidamente identificados a nivel internacional, considerándose que el estudio no evidencia ningún riesgo para el participante, cualquier consulta puede realizarla a María del Rosario Saravia Atuncar, celular 956619811 y correo electrónico msaravia1298@gmail.com

Asimismo, el trabajo de investigación y sus anexos han sido evaluados y aprobados por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Privada San Juan Bautista, podrá contactarse si tiene alguna duda con el Mg. Juan Antonio Flores Tumba (Presidente del CIEI) o a su correo institucional: Antonio.flores@upsjb.edu.pe.

Beneficios:

La investigación no genera beneficios económicos para el investigador ni para los participantes. La información brindada es clara y eficaz, subsanando ciertas dudas que inquieten al participante.

Confidencialidad

Para efectos de presente estudio, la persona autorizada para el acceso de la información será la investigadora, para efectos posteriores se procederá a colocar Código de Identificación (ID) que consistirá en un

número correlativo, lo que permitirá la elaboración de la base de datos, para el posterior análisis estadístico, la cual será conservada de manera confidencial.

Por lo tanto, yo _____, manifestó que he sido informado sobre el estudio y doy mi consentimiento para participar en la presente investigación.

Nombre y Apellidos del participante

Firma

Nombre y Apellidos del investigador

Firma

ANEXO 7

Autorización de trabajo de campo



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



Grocio Prado, 15 de Agosto de 2022

Oficio N° 328-2022-GORE ICA-DIRESA ICA-MRCH-CLASGP/G

SEÑOR : WILLIAMS JHON INGA LÓPEZ
Director Académico de la Universidad Privada "San Juan Bautista" – FILIAL
CHINCHA.

ASUNTO : Comunica aceptación para ejecutar trabajo de campo de investigación.

Es muy grato dirigirme a su honorable despacho, para saludarlo cordialmente, al mismo tiempo informarle que en respuesta su solicitud presentada el día 30 de Junio del 2022, con expediente N° 471 donde solicita autorización para ejecutar Trabajo de Campo de investigación, la Gerencia a mi cargo AUTORIZA a la SRTA MARIA DEL ROSARIO SARAIVA ATUNCAR, identificada con DNI N°71487384 para poder acceder a las instalaciones del Centro de Salud a mi cargo y poder realizar el trabajo de campo para dar cumplimiento al desarrollo de su tesis titulado:
"CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL SANITARIO QUE LABORA EN EL CLAS CENTRO DE SALUD GROCIO PRADO-CHINCHA"

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle mis consideraciones y estima personal.

Atentamente,

TVSM-G/CLAS CSGP

Gobierno Regional de Ica
Centro de Salud Grocio Prado

Obstetra TERESA V. SARAIVA MUÑAYCO
ESPECIALISTA EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA
C. O. P. 5328 RHP. 1333-E.O.
GERENTE

AV. CENTENARIO N°230 – GROCIO PRADO
TELF. N°056-264207
e-mail: clasgp1@hotmail.com

Escaneado con CamScanner

ANEXO 8 TABLA MATRIZ

Nº	DATOS GENERALES								DIMENSIÓN 1						DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 3				DIMENSIÓN 4						DIMENSIÓN 5					DIMENSIÓN 6			MENSIOÍ			TOTAL						
									SOPORTE INSTITUCIONAL						SEGURIDAD EN EL TRABAJO					CIÓN AL PUESTO DE				SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO						OBJETIVO LOGRADO A TRAVÉS DEL TI					DESARROLLO PERSONAL			CIÓN DE TI									
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	TD1	7	8	9	10	11	TD2	12	13	14	TD3	15	16	17	18	19	20	TD4	21	22	23	24	25	26	TD5	27	28	29	TD6	30	31	TD7	
1	4	1	3	3	2	3	3	1	3	4	3	4	3	3	20	3	2	3	3	3	14	3	3	4	10	3	3	3	4	3	4	20	3	3	4	2	2	3	17	3	3	3	9	1	2	3	93
2	1	2	3	3	1	3	1	2	4	4	3	4	2	3	20	3	3	3	2	3	14	3	3	4	10	1	3	3	3	2	3	15	4	4	4	1	2	4	19	3	3	3	9	3	3	6	93
3	3	2	1	3	1	3	2	1	4	4	5	5	5	5	28	4	3	4	5	4	20	4	3	4	11	4	3	3	3	3	3	19	5	5	5	2	2	5	24	3	3	4	10	3	3	6	118
4	1	2	1	3	2	3	1	2	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	3	16	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	4	3	5	2	2	3	19	3	4	3	10	2	2	4	95
5	3	2	3	3	1	3	2	1	4	4	5	4	3	4	24	3	4	4	4	5	20	4	4	4	12	5	5	3	4	4	5	26	5	5	4	4	4	4	26	5	3	5	13	4	5	9	130
6	3	2	2	3	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	4	4	8	109
7	3	1	3	2	2	3	5	1	5	5	5	4	5	4	28	5	4	3	3	5	20	5	4	5	14	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	14	4	4	8	140
8	3	2	1	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	2	15	4	4	3	2	3	16	3	3	5	11	5	4	4	4	3	4	24	4	5	4	4	4	5	26	4	3	3	10	4	4	8	110
9	1	2	1	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	16	2	1	2	2	2	9	2	3	4	9	2	3	3	2	2	3	15	3	3	4	1	1	3	15	3	3	3	9	2	2	4	77
10	3	2	3	3	1	3	4	1	3	3	4	3	3	3	19	3	2	2	2	3	12	3	4	4	11	2	3	3	3	3	4	18	3	3	4	2	2	3	17	3	3	3	9	2	2	4	90
11	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	4	4	3	4	21	3	3	4	4	4	18	4	3	3	10	2	3	4	4	4	4	21	4	3	5	3	3	3	21	3	3	3	9	3	3	6	106
12	1	2	1	3	1	3	1	2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	10	155

13	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	3	4	18	4	4	5	13	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	2	4	21	3	3	3	9	2	3	5	109
14	1	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	17	2	1	2	3	3	11	3	3	3	9	2	3	3	3	3	2	16	2	3	2	1	1	3	12	3	2	2	7	1	1	2	74
15	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	17	2	1	2	3	2	10	3	3	3	9	2	3	4	3	2	2	16	2	3	2	1	1	3	12	3	3	3	9	2	1	3	76
16	3	1	3	3	1	3	6	1	2	4	5	2	3	5	21	5	5	5	2	4	21	5	5	5	15	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	3	5	28	5	3	5	13	4	5	9	137	
17	4	2	3	3	1	3	5	1	4	5	5	4	4	5	27	5	3	5	3	5	21	3	4	4	11	4	4	4	3	3	4	22	4	3	4	2	2	3	18	3	4	3	10	1	1	2	111
18	4	2	1	3	1	3	5	1	4	3	5	4	4	3	23	3	3	4	5	4	19	5	4	5	14	4	5	5	5	3	4	26	4	5	5	4	4	5	27	3	4	5	12	4	4	8	129
19	4	1	3	3	2	3	6	1	3	3	4	3	2	3	18	3	2	3	2	3	13	3	3	4	10	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	9	4	3	7	104
20	1	2	1	3	1	3	1	2	5	5	4	5	5	5	29	5	4	3	5	4	21	5	5	5	15	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	15	3	5	8	147	
21	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	12	3	1	2	3	2	11	3	3	3	9	1	2	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	9	1	1	2	74
22	4	1	1	3	1	3	1	2	5	5	5	5	5	5	30	3	3	2	3	3	14	5	4	5	14	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	12	5	5	10	137
23	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	5	16	3	1	5	3	4	16	4	5	5	14	2	3	3	4	3	4	19	3	4	4	3	3	4	21	5	4	4	13	3	3	6	105
24	1	2	2	3	1	3	1	2	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	5	4	21	4	4	5	13	5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	12	4	5	9	137
25	3	2	3	3	1	3	5	1	4	5	5	3	4	4	25	3	1	5	3	3	15	3	5	5	13	5	5	4	3	4	5	26	3	5	5	3	3	4	23	4	5	4	13	3	4	7	122
26	2	2	3	3	2	3	1	2	4	4	3	3	3	3	20	5	2	4	3	3	17	5	4	5	14	3	4	5	5	5	4	26	5	5	5	4	3	5	27	4	5	4	13	3	5	8	125

27	2 2 3 3 1 3 2 1	3 3 5 3 3 4	21	4 3 4 3 3	17	3 3 4	10	5 4 4 4 4 4	25	5 5 5 4 4 5	28	5 5 5	15	3 4	7	123
28	3 2 3 3 1 3 3 2	1 1 1 2 1 2	8	2 1 1 1 1	6	2 2 3	7	1 2 2 2 1 3	11	3 3 4 4 4 3	21	3 3 2	8	1 1	2	63
29	3 1 3 1 3 3 2 2	3 4 3 3 2 3	18	3 3 3 3 3	15	4 3 4	11	2 3 3 3 3 4	18	3 3 4 2 2 3	17	3 3 3	9	3 2	5	93
30	2 1 2 3 1 3 2 1	4 4 5 5 5 5	28	4 4 3 2 4	17	3 5 5	13	4 4 4 4 4 4	24	5 4 3 3 3 4	22	4 5 5	14	3 3	6	124
31	3 1 4 4 3 3 1 2	3 4 3 4 2 3	19	3 2 3 3 2	13	3 4 4	11	2 3 3 3 3 3	17	4 3 5 3 2 4	21	3 3 3	9	3 3	6	96
32	4 2 3 3 1 3 5 1	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4	20	3 4 4	11	5 5 5 4 5 5	29	5 5 5 5 4 5	29	4 3 3	10	4 4	8	131
33	3 1 3 3 2 1 2 2	2 2 3 3 2 2	14	2 2 2 2 2	10	3 3 4	10	2 3 3 2 2 3	15	2 3 3 1 1 3	13	2 3 3	8	1 1	2	72
34	2 1 5 4 2 3 4 1	4 4 4 4 3 4	23	4 2 4 3 5	18	3 4 4	11	5 4 3 3 3 5	23	4 4 5 2 2 3	20	4 4 4	12	3 2	5	112
35	2 2 1 3 1 3 2 2	4 5 5 5 5 4	28	4 3 3 3 4	17	4 4 5	13	3 5 5 4 5 5	27	5 5 5 3 3 4	25	5 5 5	15	5 5	10	135
36	1 2 2 3 1 2 1 2	3 2 1 1 1 3	11	2 1 3 3 1	10	2 3 3	8	1 3 3 3 1 2	13	3 3 3 3 3 3	18	2 2 3	7	4 4	8	75
37	2 2 2 4 2 3 1 2	4 4 3 3 3 3	20	3 2 3 2 3	13	3 3 4	10	2 4 3 4 3 3	19	4 3 5 2 2 5	21	5 3 5	13	2 2	4	100
38	2 1 3 3 1 3 1 1	5 5 5 4 1 5	25	3 5 5 5 3	21	5 5 4	14	5 5 3 4 2 5	24	5 4 5 4 3 5	26	5 4 4	13	4 3	7	130
39	3 2 4 3 1 3 5 1	4 4 5 5 4 3	25	4 3 4 3 4	18	4 5 5	14	3 4 5 4 4 5	25	3 5 5 3 3 5	24	4 3 5	12	3 3	6	124
40	4 1 3 3 1 3 6 1	5 3 5 1 3 5	22	4 1 4 4 4	17	3 5 5	13	5 5 5 4 4 5	28	3 3 3 3 3 4	19	4 4 3	11	3 3	6	116
41	2 2 2 3 1 3 1 1	4 3 5 4 3 4	23	3 3 3 3 3	15	4 4 4	12	5 5 4 4 4 4	26	4 4 5 2 3 4	22	4 4 4	12	3 3	6	116

ANEXO 9

Tabla de resultados

TABLA 2

Calidad de vida laboral en el personal sanitario que labora

en el CLAS Centro de Salud Grocio Prado

Chincha 2022

Calidad de vida laboral	n=41	100%
Bajo	2	5%
Medio	20	49%
Alto	19	46%

TABLA 3

Calidad de vida laboral según dimensión Soporte institucional

del personal sanitario que labora en el CLAS

Centro de Salud Grocio Prado

Chincha 2022

Soporte institucional	n=41	100%
Bajo	4	10%
Medio	19	46%
Alto	18	44%

TABLA 4

Calidad de vida laboral según dimensión Seguridad en el trabajo

del personal sanitario que labora en el CLAS

Centro de Salud Grocio Prado

Chincha 2022

Seguridad en el trabajo	n=41	100%
Bajo	7	17%
Medio	22	54%
Alto	12	29%

TABLA 5

Calidad de vida laboral según dimensión Integración al puesto

de trabajo del personal sanitario que labora en el CLAS

Centro de Salud Grocio Prado

Chincha 2022

Integración al puesto de trabajo	n=41	100%
Bajo	1	2%
Medio	21	51%
Alto	19	46%

TABLA 6

Calidad de vida laboral según dimensión satisfacción por el trabajo

del personal sanitario que labora en el CLAS

Centro de Salud Grocio Prado

Chincha 2022

Satisfacción por el trabajo	n=41	100%
Bajo	2	5%
Medio	17	41%
Alto	22	54%

TABLA 7

Calidad de vida laboral según Bienestar logrado a través del

trabajo del personal sanitario que labora en el CLAS

Centro de Salud Grocio Prado

Chincha 2022

Bienestar logrado a través del trabajo	n=41	100%
Bajo	3	7%
Medio	20	49%
Alto	18	44%

TABLA 8

Calidad de vida laboral según Desarrollo personal del

personal sanitario que labora en el CLAS

Centro de Salud Grocio Prado

Chincha 2022

Desarrollo personal	n=41	100%
Bajo	2	5%
Medio	20	49%
Alto	19	46%

TABLA 9

Calidad de vida laboral según Administración del tiempo libre

del personal sanitario que labora en el CLAS

Centro de Salud Grocio Prado

Chincha 2022

Administración de tiempo libre	n=41	100%
Bajo	11	27%
Medio	16	39%
Alto	14	34%