



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL
ASISTENCIAL DEL SERVICIO DE EMERGENCIA Y
UNIDAD DE VIGILANCIA INTENSIVA, HOSPITAL II
TALARA, 2023**

**PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA
EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**

Autora:

Bach. Viera Sarango Shaira Janina

<https://orcid.org/0000-0002-9835-7678>

Asesora:

Dra. Chavarry Ysla Patricia del Rocio

<https://orcid.org/0000-0003-0575-3717>

Línea de Investigación

Ciencias de la vida, promoción de la salud del individuo y la
comunidad para el desarrollo de la sociedad

Sublínea de investigación

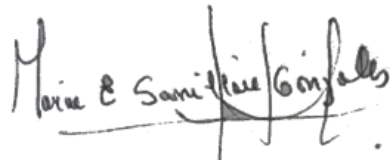
Nuevas alternativas de prevención y el manejo de enfermedades
crónicas y/o no transmisibles

Pimentel – Perú

2024

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL
SERVICIO DE EMERGENCIA Y UNIDAD DE VIGILANCIA INTENSIVA,
HOSPITAL II TALARA, 2023**

APROBACIÓN DE LA TESIS



**Dra. SAMILLÁN GONZÁLES DE CARRASCAL
MARÍA ESPERANZA.
Presidente del jurado de tesis**



**Mg. RODRIGUEZ SALAZAR
DAVID YERET
Secretaria del jurado de tesis**



**Dra. CHAVARRY YSLA
PATRICIA DEL ROCIO
Vocal del jurado de tesis**




DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **Viera Sarango Shaira Janina**, egresada del Programa de Estudios de **MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL SERVICIO DE EMERGENCIA Y UNIDAD DE VIGILANCIA INTENSIVA, HOSPITAL II TALARA, 2023

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

VIERA SARANGO SHAIRA JANINA	DNI: 72257999	
-----------------------------	---------------	---

Pimentel, 16 de abril de 2024.

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

20-VIERA SARANGO-turnitin.docx

RECUESTO DE PALABRAS

9788 Words

RECUESTO DE CARACTERES

53677 Characters

RECUESTO DE PÁGINAS

40 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.0MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 20, 2024 11:29 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 20, 2024 11:30 AM GMT-5

● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	iii
REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN	iv
Dedicatoria.....	viii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCION.....	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Justificación e importancia del estudio	15
1.4. Objetivos.....	16
1.5. Hipótesis.....	16
1.6. Trabajos previos.....	16
1.7. Bases teóricas relacionadas al tema	21
II. MARCO METODOLOGICO	30
2.1. Enfoque, Tipo y Diseño de investigación	30
2.2. Variables, Operacionalización	31
2.3. Población, muestreo y muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.5. Procedimientos de análisis de datos	33
2.6. Criterios éticos.....	34
2.7. Criterios de Rigor Científico	34
III. RESULTADOS.....	35
3.1. Resultados según objetivos	35
3.2. Discusión	44
IV. CONCLUSIONES	48
V. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de personal asistencial que laboran en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara, Essalud – Piura.	32
Tabla 2. Características socio - demográficas del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI - 2023.	35
Tabla 3. Nivel de calidad de vida laboral en general del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI.	37
Tabla 4. Dimensiones de la calidad de vida laboral en general del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI.	38
Tabla 5. Nivel de calidad de vida laboral según el ambiente laboral.	39
Tabla 6. Nivel de calidad de vida laboral según relación con los superiores.	40
Tabla 7. Nivel de calidad de vida laboral según las condiciones laborales.	41
Tabla 8. Nivel de calidad de vida laboral según la percepción del trabajo.	42
Tabla 9. Nivel de calidad de vida laboral según los servicios de apoyo.	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Características socio - demográficas del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI - 2023.	36
Figura 2. Nivel de calidad de vida laboral en general del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI.	37
Figura 3. Dimensiones de la calidad de vida laboral en general del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI.	38
Figura 4. Nivel de calidad de vida laboral según el ambiente laboral.	39
Figura 5. Nivel de calidad de vida laboral según relaciones con los superiores.	40
Figura 6. Nivel de calidad de vida laboral según las condiciones laborales.	41
Figura 7. Nivel de calidad de vida laboral según la percepción del trabajo.	42
Figura 8. Nivel de calidad de vida laboral según los servicios de apoyo.	43

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada indudablemente a mis padres, en especial a mi madre; quien fue el impulso para concluir esta investigación después de tanto esfuerzo y sacrificio. Asimismo, sin dejar de lado, a nuestro Señor Jesucristo, que es el Alfa y Omega, por los siglos.

La autora

Agradecimiento

Mas gracias sean dadas a Dios, que nos da la victoria por medio de nuestro Señor Jesucristo. Con el más sincero aprecio y cariño, agradezco al Ing. Víctor Olivo Orbegoso, jefe, amigo y compañero de trabajo, quien ha contribuido ser de gran ayuda el poder investigar, y agradezco también a mis padres, mis pilares fuente de motivación en cada paso de mi educación.

La autora

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la calidad de vida laboral del personal asistencial en el Servicio de Emergencia y Unidad de Vigilancia Intensiva, Hospital II Talara. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, tipo básica, de diseño descriptivo. La población y muestra estuvo conformada por 40 miembros del personal asistencial. El instrumento utilizado fue el cuestionario de calidad de vida laboral, el cual tiene validez de juicio de expertos y una confiabilidad por Alfa de Cronbach de 0.742. Los resultados demostraron que el ambiente laboral es bueno en 73%, por ello el personal se encuentra moderadamente satisfecho con respecto a los niveles de comunicación, capacitaciones y medios de protección que les ofrece la institución, sobre la relación que existe del personal asistencial ante sus superiores, es muy buena con 40%, reflejando que el personal está satisfecho con la forma de liderazgo, sobre las condiciones laborales del personal es bueno en 53%, reflejando que se encuentran moderadamente satisfechos, la percepción del trabajo es muy buena con 50%, evidenciado que el personal está satisfecho con su trabajo, con el equipo de trabajo y con los superiores, los servicios de apoyo que cuenta el personal es bueno en 48%, reflejando que el personal se encuentra moderadamente satisfecho con la capacidad de la institución. Se concluye que la calidad de vida laboral del personal asistencial es buena en 67.5%, evidenciando que el personal se encuentra moderadamente satisfecho con la forma en que es tratado laboralmente.

Palabras clave: Salud laboral, Calidad de vida, Urgencias médicas, Personal de Salud (Fuente: Decs/Mesh).

Abstract

The general objective of this research was to determine the quality of work life of the healthcare personnel in the Emergency Service and Intensive Surveillance Unit of Hospital II Talara. The research had a quantitative approach, basic type, descriptive design. The population and sample consisted of 40 members of the healthcare staff. The instrument used was the quality of work life questionnaire, which has expert judgment validity and a Cronbach's alpha reliability of 0.742. The results showed that the work environment is good at 73%, which is why the staff is moderately satisfied with respect to the levels of communication, training and means of protection offered by the institution, about the relationship that exists between the care staff and their superiors, it is very good with 40%, reflecting that the staff is satisfied with the form of leadership, regarding the working conditions of the staff it is good at 53%, reflecting that they are moderately satisfied, the perception of work is very good with 50% , evidenced that the staff is satisfied with their work, with the work team and with the superiors, the support services that the staff has is good at 48%, reflecting that the staff is moderately satisfied with the capacity of the institution. It is concluded that the quality of work life of the care staff is good at 67.5%, showing that the staff is moderately satisfied with the way they are treated at work.

Keywords: Occupational health, Quality of life, Medical emergencies, Health Personnel (Source: Decs/mesh).

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

El bienestar laboral abarca factores objetivos y subjetivos como la salud, remuneración, horarios, carga de trabajo, seguridad y entorno laboral, así como la contento y motivación individual para el desarrollo y cumplimiento de objetivos (1).

A nivel mundial se han encontrado aspectos los cuales delatan que existen muchos problemas a nivel de responsabilidad en la mayoría de trabajadores, además, se ha demostrado que el nivel de compromiso de los empleados con su trabajo ha bajado del 92% al 68% (2).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, las horas de trabajo reducidas son favorables para el bienestar, ya que fomentan la equidad de género y potencian los sindicatos y el diálogo social, lo que incrementa la eficiencia y resulta en una mejora en las condiciones laborales.

Las horas de trabajo, los tiempos de descanso y la organización de éstos, son aspectos fundamentales en las relaciones laborales. Además, actualmente la legislación vigente en el Perú prevé una semana laboral de 48 horas (3).

Los usuarios de servicios de salud demandan mayor calidad, impulsando a las instituciones hospitalarias a mejorar. La empatía, confiabilidad, seguridad y capacidad de respuesta son clave para medir la efectividad. Los hospitales, con su diverso equipo, incluyendo enfermería, son fundamentales en la atención, pero enfrentan riesgos laborales, más notables en crisis como pandemias. El estándar de vida, especialmente la laboral, es esencial para el personal de salud y la eficacia de los servicios. (4).

Sin duda alguna, Perú atravesó una crisis sanitaria sin precedentes, que llevó al confinamiento provocada por el virus SARS-CoV-2, repercutiendo el desempeño laboral en sus ambientes de trabajo que, como consecuencia a ello se generó el cierre de varias instituciones, priorizando a la salud (5). Es importante remarcar, que el aislamiento ha tenido un resultado no favorable tanto en salud física como mental del ser humano, debido a sus emociones y niveles altos de estrés, interrupción del sueño, etc. Asimismo, enfrentaron transformaciones

sociales y culturales importantes al cambiar de una modalidad completamente presencial a una virtual, lo que impactó los pilares fundamentales de un buen bienestar laboral, como las circunstancias laborales, las relaciones interpersonales y la participación del empleado (6).

En 2020, la Asociación Estadounidense de Enfermeras estimó 3.8 millones de enfermeras en EE. UU. y más de 20 millones en todo el mundo, destacando su rol en primera línea. Estudios resaltan la importancia de mejorar la plenitud profesional y nivel de vida de los enfermeros para mantener su salud. A su vez, estos profesionales enfrentaron estigmatización por su papel crucial en la lucha contra el virus (7).

Por ejemplo, en el Ministerio de Salud laboraron un total de 255 mil 052 personas, incluido el personal asistencial y administrativo, de las cuales el 65.37% son mujeres, considerándose la mayor fuerza laboral del sistema sanitario en el Perú. Asimismo, se encontró que la mayor prevalencia de mortalidad de los fallecidos por COVID – 19, con el 68.23% fueron varones al 18 de enero del 2021. Los efectos de las condiciones de trabajo trajeron consecuencias epidemiológicas, también laborales (mayor jornada de trabajo, bajas remuneraciones salariales, deterioro de la salud mental) y sociales durante la pandemia (8).

Haciendo un paréntesis, las investigaciones toman relevancia a la promoción de la salud de los colaboradores, donde según artículos analizados tiene efecto limitado y de poco impacto en su calidad de vida. En un contexto de desigualdad social y precarización laboral, es crucial considerar medidas dentro de la organización que aseguren un buen bienestar en el trabajo y protejan los derechos de los empleados, incluyendo una alimentación adecuada y saludable, para disminuir la incidencia de enfermedades crónicas (9).

Un estudio realizado con enfermeras revela su percepción sobre el bienestar en el trabajo, evaluando las condiciones laborales, el bienestar general, el agotamiento profesional (estrés laboral) y el compromiso (estado mental) (10).

Visto de otra manera, actualmente es una necesidad brindar un servicio de calidad en las instituciones de salud. Puesto que, al no garantizarla aumenta las tasas de morbilidad y mortalidad desmotivando al cliente interno y teniendo una

pérdida en la imagen institucional.

Los servicios críticos requieren atención especializada, decisiones precisas y tecnología avanzada. Un estudio de enfermería en estas áreas revela una satisfacción del 73.33% en calidad de vida, a pesar de desafíos como fatiga y turnos prolongados. La calidad de vida abarca lo físico, psicológico, social y el entorno laboral, siendo crucial en áreas como UTI, CC y SU (11).

En ese sentido, el centro de investigación Hospital II Talara, Essalud; no es ajeno a lo que pasa los hechos antes mencionados.

Cuando nos referimos a servicios críticos, son áreas que se encargan de brindar atención exclusiva donde los pacientes requieren un cuidado intensivo, y es el personal de enfermería que tiene el mayor contacto con los pacientes; por consiguiente, su trabajo es expuesto a una variedad de riesgos que impactan directamente a los empleados de la salud en su calidad de vida laboral. El 60.5% del equipo en áreas críticas trabaja en situaciones de urgencia, ya que en otras investigaciones asumen que el 100% son el personal de enfermería, quienes laboran en estos servicios. Así, el servicio de atención médica continua las 24 horas del día para pacientes que requieren atención inmediata, y la percepción de la calidad de vida laboral entre el personal de salud que trabaja en áreas críticas del hospital es evaluada como regular, con un índice del 36.3% (12).

En términos generales, los resultados indican que hay una mayoría de profesionales descontentos con la calidad de vida que les ofrecen sus trabajos, lo cual afecta negativamente su desempeño, rendimiento y productividad. Además, se observa que el bienestar laboral es bajo en las organizaciones públicas y alta en las organizaciones privadas (13).

En el Hospital II Talara, se observa que las condiciones son desafiantes y agotadoras para quienes trabajan en estas áreas críticas de la salud. Observo largas jornadas laborales sin descanso adecuado, donde el personal enfrenta una carga de trabajo abrumadora debido a la falta de personal y recursos adecuados. Asimismo, las instalaciones parecen estar sobrecargadas y a menudo insuficientes para atender la creciente demanda de atención médica de calidad. El equipo médico y de enfermería lucha contra la fatiga física y emocional mientras intenta

brindar atención de emergencia a los pacientes en condiciones a menudo precarias.

La falta de capacitación continua y apoyo emocional agrava aún más la situación, dejando al personal vulnerable a altos niveles de estrés y agotamiento. Además, la remuneración puede ser insuficiente para compensar el arduo trabajo y las responsabilidades que enfrentan.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de vida laboral del personal asistencial en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara – Piura, 2023?

1.3. Justificación e importancia del estudio

Este estudio se fundamenta en la necesidad de garantizar condiciones óptimas para el desarrollo de sus labores, ya que estas áreas representan puntos críticos en la atención médica, donde el personal enfrenta situaciones de alta demanda, estrés y presión constante. Por lo tanto, garantizar el cuidado de su bienestar laboral no solo es un tema ético, sino también un factor clave en la eficacia de la entrega de servicios médicos.

Las expectativas y demandas del personal asistencial se basan en la búsqueda de un entorno laboral seguro, con recursos adecuados, apoyo emocional y reconocimiento por su labor. Esperan contar con equipos médicos en buen estado, suficiente personal para cubrir las necesidades de atención, y protocolos claros para la gestión de emergencias y cuidados intensivos. Además, demandan un ambiente de trabajo que promueva el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la posibilidad de desarrollo profesional.

La calidad de vida laboral influye directamente en la atención al paciente, ya que un personal motivado y con buenas condiciones laborales tiende a ofrecer un cuidado de mayor calidad, siendo más atentos, reduciendo errores y manejando mejor situ.

La calidad de vida laboral del personal asistencial es crucial para reconocer su valor y proteger su salud, especialmente en sectores como emergencias y cuidados intensivos. Se debe proporcionar apoyo y recursos para mitigar la carga emocional y el desgaste que enfrentan. Esto es fundamental para mantener el

bienestar de los trabajadores y asegurar la sostenibilidad del sistema de salud al evitar el agotamiento y la pérdida de talento humano capacitado.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la calidad de vida laboral del personal asistencial en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara – Piura, 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Describir el ambiente laboral que existe en el personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara.
- Identificar la relación que existe del personal asistencial ante sus superiores en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara.
- Identificar las condiciones laborales del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara, Essalud.
- Identificar la percepción del trabajo del personal asistencial en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara, Essalud.
- Describir los servicios de apoyo que cuenta el personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara, EsSalud.
- Diseñar un plan de mejora de la calidad de vida laboral del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara, EsSalud.

1.5. Hipótesis

No hay hipótesis por ser un estudio descriptivo.

1.6. Trabajos previos

A nivel internacional

Ojeda et al., en 2021 evaluaron la calidad de vida laboral del personal de enfermería en dos hospitales del sureste mexicano durante la pandemia. Es un estudio cuantitativo y descriptivo, teniendo como hallazgos que no hubo diferencias significativas en variables sociodemográficas, se encontró un perfil mayormente

positivo en la calidad de vida laboral, con alta satisfacción por compasión y niveles moderados a bajos de síndrome de burnout y estrés por trauma secundario. Esto destaca la importancia de fortalecer los sistemas de salud y crear ambientes laborales saludables, especialmente en crisis como la pandemia de Covid-19 (14).

Castellano et al., en 2020 en Argentina, realizaron un análisis comparativo de la CVL en el sector de la salud, empleando un modelo operacional basado en CVT-GOHISALO-2018, aumentado con dimensiones de mejora continua y el impacto de la cuarentena por pandemia. La metodología incluyó la elaboración de un cuestionario con 43 preguntas como primera fase del proyecto. Los resultados esperados apuntan a que este modelo mejorado sea útil para la toma de decisiones de los directivos en el ámbito laboral (15).

El autor Gonzales et al., en 2020 en Paraguay investigó la calidad de vida laboral de médicos en el Hospital Regional de Coronel Oviedo, usando el cuestionario CVT-GOHISALO. Se incluyeron 81 médicos, mayoritariamente hombres (56,79%), con edades entre 41 y 59 años, y la calidad de vida laboral se ubicó en una escala media. Los médicos, en su mayoría especialistas, mostraron niveles de satisfacción moderados o bajos debido a la carga laboral y el multiempleo, reflejando la fragmentación del sistema de salud paraguayo. Concluyeron que se necesita más estabilidad laboral y una mejor gestión del tiempo libre para mejorar la calidad de vida laboral en este contexto (1).

También, Caicedo H., en 2019 en Colombia realizó un metaanálisis sobre la calidad de vida laboral en trabajadores latinoamericanos, usando el cuestionario CVT-GOHISALO. Se encontró que el nivel más bajo de bienestar logrado a través del trabajo (BLT) afecta tanto al bienestar físico como emocional y salarial de los trabajadores. El estudio incluyó diez investigaciones con 1024 participantes, mayormente personal de enfermería femenina en el sector sanitario, mostrando una calidad de vida laboral predominantemente baja, destacando la dimensión de soporte institucional como la mejor calificada y el bienestar logrado a través del trabajo como la peor calificada (16).

Navarro et al., en 2018 en México, analizando la calidad laboral del personal de enfermería en una institución de segundo nivel de salud en Aguascalientes.

Utilizaron la herramienta CVT GOHISALO y descubrieron que el 49,0% de los participantes obtuvieron una puntuación general moderada, siendo la seguridad laboral y el desarrollo personal las dimensiones más importantes (46,0% y 39,1% respectivamente). El estudio sugiere que la legislación laboral y el sistema de salud pueden influir en los resultados, particularmente en términos de trabajo por turnos y carga de trabajo, lo que afecta la satisfacción laboral y aumenta el ausentismo de enfermería (17).

A nivel internacional

Loli et al., en su estudio en Lima, realizaron un estudio en Lima evaluando la calidad del trabajo y el apoyo institucional entre los profesionales de la salud. Utilizaron el cuestionario de CVT GOHISALO. Los resultados indicaron una alta insatisfacción tanto en la calidad del trabajo como en el apoyo institucional, revelando una interdependencia entre estas variables. Se encontraron diferencias significativas entre los grupos según factores sociodemográficos y organizacionales (13).

Por otro lado, Loli y colaboradores, en 2020, investigó la calidad de vida en el trabajo y el desempeño de los colaboradores. Se emplearon tres instrumentos confiables: CVT GOHISALO, ALPEL forma AD y un cuestionario de desempeño. La mayoría de los participantes mostraron altos niveles en calidad de vida laboral, autoestima y desempeño, con una disminución gradual hacia niveles moderados y bajos. Estos resultados no respaldan la idea de que las organizaciones peruanas carecen de buenas condiciones laborales, especialmente entre profesionales; Sin embargo, se sugiere investigar más sobre el personal operativo en empresas públicas y privadas para comprender mejor estas diferencias (18).

Otro autor, León et al., en el 2010 compararon la calidad de vida entre los médicos peruanos que migraron al exterior y los que permanecieron en el país. Utilizaron un cuestionario combinado para medir la calidad de vida, con una tasa de respuesta del 35%. Los hallazgos mostraron que los médicos que emigraron tenían ingresos significativamente más altos y jornadas de trabajo más largas en comparación con los que se quedaron en Perú. Además, los inmigrantes informaron de mejores perspectivas de avance profesional, menos molestias físicas en el

trabajo y una mayor percepción de apoyo de los supervisores y hospitales, lo que indica una adaptación exitosa a una nueva cultura (19).

También, Quesada A. en 2020 realizó un análisis de la calidad de vida en UCI durante la pandemia. Utilizaron la validación del juicio de expertos y la V de Aiken para medir la concordancia. Los resultados indicaron que el personal de enfermería sufre una constante adaptación debido a la falta de sistemas operativos, impactando su calidad de vida ante diversas circunstancias laborales (20).

Asimismo, Alvizuri E., en 2022 examinó la influencia de factores económicos y relaciones interpersonales en la valoración laboral de enfermeros, encuestando a 20 profesionales y utilizando pruebas validadas. Los expertos mostraron alto acuerdo (V de Aiken = 1), con la primera variable afectando un 75,2% y la segunda un 73,6%. El análisis de regresión logística ordinal sugiere que la calidad de vida laboral incide en el desempeño profesional (21).

En 2018, Ballón investigó la relación entre factores laborales y calidad de vida, usando correlaciones para analizar. Encontró una asociación significativa pero baja entre estos factores. La carga de trabajo negativa y el apoyo directivo mostraron correlaciones positivas, mientras que la motivación intrínseca tuvo una correlación positiva (22).

Tello en el 2018 en Lima, evaluó la relación entre la carga laboral del personal de enfermería y su calidad de vida profesional en las UCI e Intermedios del Centro Médico Naval en Lima. Utilizó un enfoque cuantitativo, recopilando datos sobre la carga laboral y la calidad de vida mediante cuestionarios validados. Los resultados destacaron una asociación significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional de los enfermeros, sugiriendo un impacto importante en su percepción de calidad de vida en dichas unidades (23).

Bernabé en el estudio del 2018 en Lima, evaluó la relación entre el cumplimiento de normas de calidad y bioseguridad y la calidad de vida laboral de las enfermeras. Utilizando el rho, encontró una correlación positiva moderada de 0.775 entre estos fenómenos, destacando la relevancia del cumplimiento de normas para la calidad de vida laboral en enfermería (24).

Estreves y Travezaño en el 2020; en su estudio planteó la importancia de

analizar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los enfermeros. Se concluyó que existe relación significativa entre ambas variables de investigación, siendo una correlación positiva media al 0.589 y un p valor de 0.000 (25).

Reyes en 2019 evaluó la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel, utilizando el cuestionario CVP-35 con escala Likert del 1 al 10. Aunque el 63.3% reportó una calidad de vida laboral "alta", áreas como carga de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca fueron de calidad "media". Se concluye que hay un porcentaje notable de enfermeras con alta calidad de vida laboral en dicha área (26).

A nivel local

Cerro et al. en 2018 investigan los factores asociados a la hipoacusia inducida por ruido en trabajadores de una empresa metalmeccánica en Talara. Utilizaron datos de historias clínicas ocupacionales entre 2015 y 2018, aplicando modelos de regresión para analizar la frecuencia de hipoacusia y sus relaciones con factores laborales y ambientales. Los resultados indicaron que alrededor del 10% de los trabajadores presentaban hipoacusia, siendo la edad un factor de riesgo significativo. Se concluyó que la prevalencia de hipoacusia debido al ruido es baja en esta población laboral (27).

Así como también el estudio de Pintado en 2018 examinó la calidad de vida y el síndrome de burnout en el médico personal del Hospital II Jorge Reátegui Delgado en Piura. El estudio fue multicéntrico, comparativo, retrospectivo y transversal, revelando altos niveles de despersonalización y baja realización personal entre el personal médico, que en su mayoría era joven (24-39 años), mayoritariamente hombres, con contratos a tiempo parcial y pocos días de descanso (28).

Para Cruz, en 2020; investigó la CLV del personal de enfermería en el Hospital III José Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID-19. Se encuestó a 60 colaboradores utilizando el cuestionario CVL-GOHISALO, con una confiabilidad de 0.930. Los resultados indicaron un CLV que variaba entre regular y mala, con un 60.0% y 36.7% respectivamente, señalando niveles bajos en soporte

institucional y seguridad laboral. Se encontró una asociación significativa entre la CLV y el género, mostrando mayor afectación en mujeres, mientras que la edad, condición laboral y tiempo de servicio no mostraron relación significativa con la CLV (29).

Enciso y Lizarbe en el 2021, investigan la relación entre indicadores de gestión de calidad de atención y satisfacción de usuarios en odontología en el Establecimiento de Salud I-2 Simbilá, utilizando un cuestionario de 31 ítems. Se encontró una relación significativa ($p=0.000$) entre estos indicadores y la satisfacción del usuario, indicando la necesidad de políticas de mejora continua. A pesar de una alta satisfacción de los usuarios (81%), se identifican áreas como infraestructura y equipamiento que necesitan mejoras para elevar la calidad de atención (30).

Finalmente, el estudio del 2021 de Noriega, investigó la relación entre trabajo remoto y CVL en la Dirección Regional de Salud de Piura, encontrando un valor no significativo (0.148). A pesar de que la CVL fue media (46.67%), el trabajo remoto se asoció con un nivel bajo (40.0%). La capacitación fue alta (76.67%), y la mayoría no consideró necesario el Decreto de Urgencia N° 026-2020 (80.0%). La hipótesis general fue rechazada, indicando una falta de relación altamente significativa entre estas variables (31).

1.7. Bases teóricas relacionadas al tema

La teoría de Abraham Maslow acerca de las necesidades humanas, específicamente su estructura de necesidades, fundamenta la calidad de vida laboral en el personal sanitario al ofrecer un enfoque para entender y atender las necesidades de los empleados en este sector. Al tener en cuenta las necesidades básicas como la alimentación y seguridad, la interacción social, la valoración personal y el crecimiento personal, los empleadores y líderes en el ámbito sanitario pueden desarrollar estrategias y políticas que fomenten un entorno laboral saludable y gratificante (33).

Por otro lado, la Teoría de Demandas y Recursos Laborales (TDRL) respalda la calidad de vida en el trabajo del personal de atención médica al considerar que las condiciones laborales, incluyendo las exigencias y los elementos que aportan al

trabajo, tienen impactos tanto directos como indirectos en el nivel de tensión y la motivación de los empleados. Esta teoría se destaca por su flexibilidad, la distinción entre dos procesos independientes (de deterioro de la salud y motivacional), la interacción entre las exigencias y recursos laborales, la inclusión de recursos personales, la existencia de relaciones tanto positivas como negativas entre las demandas y los recursos laborales, y la implementación del jobcrafting (34).

Asimismo, tenemos a la teoría del empoderamiento organizacional respalda la CVD en el personal de atención médica al fomentar un entorno laboral saludable y favorecer el bienestar de los empleados. Esta teoría se fundamenta en la premisa de que, al capacitar a los trabajadores, otorgándoles poder, control y autoridad en sus responsabilidades laborales, se estimula su habilidad, autonomía y capacidad para tomar decisiones cruciales. Esto a su vez genera una sensación de competencia, importancia, autonomía y un impacto significativo en la organización (35).

En cuanto a la CVT, surgió durante reuniones del Departamento de Trabajo de Estados Unidos y la Fundación FORD en los años 60-70, como respuesta a inquietudes laborales. Enfoca su atención en los elementos laborales que influyen en el bienestar humano, teniendo en cuenta diversas facetas individuales más allá de la remuneración. Se caracteriza por su enfoque multidimensional, abarcando la reproducción social, identidad, sentido de pertenencia y satisfacción social (15). En el entorno laboral, el enfoque está en los aspectos físicos, económicos y organizativos como la estructura, clima social y diseño del puesto (36).

La historia de la CLV se remonta al contexto de la economía capitalista industrializada del siglo XX, influenciada por los principios de gestión fordista y taylorista. Estos principios se centran en la eficacia y rendimiento, sin tener en cuenta la felicidad o bienestar de los trabajadores. Esto resultaba en problemas como una elevada ausencia laboral y una alta rotación de empleados, al no reconocer a los trabajadores como componentes esenciales de la organización.

Aunque es parte de la vida secular, los criterios que determinan lo que significa una calidad de vida varían ampliamente y reflejan las prioridades, elecciones, intereses, deseos y realidades en las que vive la gente. Por lo tanto, las

características, aspiraciones, prioridades, elecciones y la realidad en la que viven las personas (37).

En septiembre de 1972, se realizó una conferencia internacional en Arden House, Nueva York, donde se reconoció la importancia de coordinar esfuerzos para establecer un marco teórico sólido en calidad de vida laboral, enfatizando la humanización del entorno laboral y el desarrollo del factor humano para mejorar la calidad de vida. Desde entonces, el concepto ha ganado popularidad en Estados Unidos y Europa, adoptando en esta última un enfoque socio-técnico que considera las relaciones interpersonales y las estructuras organizativas, mientras que en Estados Unidos sigue el proceso de humanización de las condiciones laborales (2).

Las investigaciones destacan que la CVL se divide en dos dimensiones fundamentales: una se centra en aspectos mentales como la felicidad y el bienestar emocional, mientras que la otra trata el contexto laboral físico y social, que incluye la seguridad, el entorno de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estas dimensiones están vinculadas entre sí y son esenciales para mejorar la calidad de la experiencia laboral y el bienestar general de las personas (38). Esta situación condujo a la creación de modelos de bienestar laboral, así como de métodos destinados a evaluar estos conceptos en tales entornos (39).

Calidad de vida

Aunque ampliamente conocido, el criterio de calidad de vida suele carecer de una definición precisa. Pero, la investigación y aplicación han promovido su desarrollo, convirtiéndolo en un aspecto crucial en la práctica profesional y la mejora continua. Este término es fundamental para evaluar y mejorar lo que se considera una vida satisfactoria (40).

A pesar de que existen una variedad de conceptos y definiciones de calidad de vida, debido a su naturaleza multidimensional y la dificultad en definirlo, la definición propuesta por Cummins y Cahl citado por Donawa (41) ayuda a clarificar el concepto.

En resumen, la calidad de vida se detalla por el nivel de bienestar de una persona. Por eso, también debemos tener conocimiento la calidad en la salud, ya que es el ambiente donde desarrollara las actividades que el individuo demande.

Calidad en la salud

Según Donabedian (42), considerado el precursor de la calidad en la atención médica, la calidad en salud se define como el grado de atención que pretende maximizar el bienestar del paciente e incluye todas las etapas del proceso de atención sanitaria.

Además, Palmer (43) propone 6 aspectos que conforman la calidad:

- **Efectividad:** la capacidad de un servicio o participación para alcanzar con éxito los objetivos planificados.
- **Eficiencia:** se refiere a la capacidad de brindar una determinada capacidad de servicios, teniendo en cuenta el uso eficiente de los recursos.
- **Accesibilidad:** la disponibilidad de mantenimiento de la salud en función de superar obstáculos económicos, organizativos, culturales, entre otros
- **Aceptabilidad:** la satisfacción percibida con respecto a la atención recibida.
- **Competencia profesional:** está relacionada con el nivel de habilidad y mejora continua.

En el contexto de la salud, "clientes" y "pacientes" se usan indistintamente para referirse a quienes reciben servicios médicos. Según la Ley N° 29414 (43), los usuarios tienen derechos como elegir médico, acceder a servicios y medicamentos, recibir información médica y decidir sobre la eutanasia.

Calidad de vida laboral

La CVL es una estrategia de gestión que mejora las condiciones y promueve el bienestar personal y profesional de los empleados (44, 45). En países desarrollados, se ha integrado como parte del "estado de bienestar", influenciado por factores como el estado emocional, la dependencia, el entorno físico, la salud y las interacciones sociales (46).

Desde la perspectiva de Baitul, la CVT, también conocida como bienestar laboral, refleja el contenido del personal con su entorno laboral, influyendo en su

bienestar y desarrollo, y puede afectar negativamente el rendimiento empresarial (37). Esto implica discutir cómo las experiencias emocionales en el trabajo afectan el bienestar de los empleados y los resultados organizacionales (39).

Además, proponen que las condiciones laborales integren diversas estrategias, sistemas de gestión, técnicas y estilos para estructurar los puestos de trabajo, promoviendo autonomía, transparencia y empoderamiento entre los colaboradores (47). Se considera que la calidad de vida laboral refleja el impacto positivo o negativo del ambiente de trabajo, esencial para el desarrollo integral de los empleados dentro de políticas empresariales que respeten sus derechos fundamentales (48).

Desde una perspectiva diferente, según Chiavenato, la calidad de vida laboral se refiere a "hasta qué punto los empleados satisfacen sus necesidades personales como resultado de su trabajo dentro de la organización" (49).

Igualmente, se describe la calidad de vida personal y laboral como "las percepciones que un empleado tiene sobre las condiciones que generan satisfacción en la organización donde trabaja" (41). Otro autor afirma que abarca aspectos relacionados con diversas actitudes hacia el trabajo, destacando la satisfacción laboral como un elemento central (50).

Modelos de investigaciones sobre la calidad de vida en el trabajo

Del mismo modo, Cruz (37), sostiene que la investigación sobre el concepto de CVT, pasa por evaluar las percepciones que los trabajadores tienen en su ambiente laboral, además de permitir identificar factores claves que hacen que estas percepciones sean positiva o negativa, identificando la posible causa.

Según Apablaza et al. (38), los clasifica de la siguiente manera:

- Dimensión Organización

Esta dimensión hace referencia al ámbito organizacional, que constituye el indicador primordial del ambiente laboral. En palabras más simples, se relaciona con la existencia de aspectos como las políticas de gestión de personal, la participación de los empleados en la toma de decisiones, la existencia de una remuneración justa y el cuidado hacia el entorno, la comunidad y las condiciones

humanas dentro de la organización.

- Dimensión Motivación

Las funciones primordiales en las organizaciones a cargo de este responsable incluyen actividades como reclutamiento, selección, contratación, gestión salarial, evaluación y formación, entre otras. El responsable de llevar a cabo estos procedimientos suele ser el representante del área de recursos humanos; y según la empresa, las políticas que implementa varían. Históricamente, estos departamentos se han centrado principalmente en tareas como contratación, salarios, gestión de documentos y cumplimiento de normativas laborales. Sin embargo, en la actualidad, su alcance se ha ampliado para abarcar procesos más diversos, incorporando la motivación del personal para garantizar un desempeño coherente y coordinado, orientado a alcanzar los objetivos empresariales.

En este contexto, el conjunto de individuos con habilidades, cualidades y destrezas contribuye al sistema de trabajo. Estos aspectos y cualidades se evalúan durante los procesos de contratación y selección, y son fundamentales para la creación de una fuerza laboral que influye directamente en la CVL. Por último, en esta dimensión, se destacan elementos como las propiedades intrínsecas del puesto de trabajo, la satisfacción laboral, reconocimiento de los demás y reputación personal, considerados esenciales por Apablaza y sus compañeros.

- Dimensión Medio Ambiente de Trabajo

En este aspecto, incluye diversos indicadores empleados para evaluar la CVL, como los factores de higiene (salario, estatus, seguridad laboral, entre otros); los cuales, aunque no están directamente relacionados con el individuo, guardan relación con la organización y su impacto en los trabajadores. También se incluyen aspectos como las condiciones laborales y seguridad, como el establecimiento de una matriz preventiva de riesgos o la garantía de condiciones laborales seguras y saludables. Estos elementos, junto con otros factores, son fortuitos para el entorno laboral y están cercanamente ligados a la calidad de vida; de lo contrario, podrían generar tensiones, insatisfacción y otros efectos negativos en los empleados de una entidad.

- Dimensión Crecimiento y Desarrollo

Esta categoría se conoce como factores de crecimiento y desarrollo, abarcando aspectos relacionados con las oportunidades para el avance profesional, el aprendizaje y el crecimiento, así como las posibilidades de aplicar conocimientos y habilidades. Sin embargo, es fundamental que la organización pueda reconocer estas necesidades, proporcionar capacitación cuando sea necesario y, finalmente, evaluar a lo largo del tiempo la efectividad de estas experiencias. Por ende, el concepto de recurso humano adquiere una relevancia significativa en este contexto, ya que contribuye a definir el entorno laboral.

- Dimensión Sistema de Trabajo

Esta categoría se conoce como factores de crecimiento y desarrollo, abarcando aspectos relacionados con las oportunidades para el avance profesional, el aprendizaje y el crecimiento, así como las posibilidades de aplicar conocimientos y habilidades. Sin embargo, es fundamental que la organización pueda reconocer estas necesidades, proporcionar capacitación cuando sea necesario y, finalmente, evaluar a lo largo del tiempo la efectividad de estas experiencias. Por ende, el concepto de recurso humano adquiere una importancia significativa en este contexto, ya que incide a definir el entorno laboral.

Grote y Viesis citados por Cruz (37) consideran que la CVT debe ser integrada como parte esencial del crecimiento personal dentro de las políticas empresariales, asegurando el respeto por los derechos humanos básicos. Esto implica abordar aspectos como el rendimiento laboral, métodos de trabajo, políticas corporativas, gestión de prácticas, estrategia organizacional, efectividad y productividad.

Vega (51) propone una metodología para evaluar la CVL utilizando el CVL-HP, un cuestionario validado que consta de 57 ítems. Este instrumento está estructurado en cuatro dimensiones fundamentales: bienestar individual, condiciones y ambiente de trabajo, organización del trabajo, y el logro personal derivado de la actividad laboral.

Para este apartado, Gómez citado en Galvis et al. (52) indica que, el enfoque de las capacidades, permite identificar un conjunto de dimensiones consideradas relevantes para determinar las condiciones laborales de las personas y la calidad

de su empleo. El índice evalúa múltiples aspectos laborales, como condiciones de trabajo, seguridad social, estabilidad laboral, ingresos, subempleo y satisfacción laboral. Variables como horas laboradas, afiliación a servicios de salud y pensión, tipo de contrato, ingresos y percepción de estabilidad son consideradas para medir la calidad del empleo (52).

Por eso, la investigadora considera relevante presentar los siguientes marcos teóricos con sus componentes correspondientes:

En el vasto campo de la CVL, se despliegan diversas dimensiones que actúan como los pilares fundamentales, sosteniendo el bienestar y la satisfacción de aquellos inmersos en la rutina diaria del trabajo. Cada dimensión, en este contexto intrincado, asume un papel esencial, contribuyendo a la sinfonía armoniosa que constituye una vida laboral plena.

La primera dimensión, como faro guía en la oscuridad, se expresa como apoyo institucional al trabajo. En este aspecto, las instituciones se erigen como baluartes que respaldan a sus empleados, adecuando el apoyo indispensable para confrontar los desafíos laborales. Este vínculo, une al individuo con la entidad que lo acoge, brinda seguridad emocional y estabilidad en su travesía diaria.

La segunda dimensión, referente a la seguridad en el trabajo, se presenta como un escudo protector. Representa el compromiso de la organización de cuidar la integridad psicofísica de sus integrantes, creando un entorno donde el miedo y la incertidumbre se disuelven, permitiendo que el individuo se sumerja con confianza en sus responsabilidades laborales.

La tercera dimensión, vinculada a la incorporación al puesto de trabajo, se asemeja a la fusión de notas en una melodía. Se trata de crear un ambiente donde cada empleado se sienta parte integral de un todo, donde sus habilidades y aportes se entrelazan de manera armoniosa con los propósitos y principios de la organización.

La cuarta dimensión, relacionada con la satisfacción por el trabajo, constituye la chispa que enciende la pasión durante la jornada laboral. Es la sensación de logro y realización que se experimenta al cumplir con las tareas atribuidas, alimentando la motivación y cultivando un sentido de propósito.

El quinto pilar, concerniente al bienestar logrado por el trabajo, trasciende los límites de la oficina. Implica la creación de un entorno laboral que no solo contribuye al desarrollo profesional, sino que también nutre la salud física y mental de los trabajadores, generando una riqueza holística.

El sexto elemento, asociado al desarrollo personal, actúa como el motor que impulsa el crecimiento individual en el ámbito laboral. Representa el compromiso de la organización de ser un catalizador para el avance y la evolución de cada individuo, proporcionando oportunidades para el aprendizaje constante y la mejora de habilidades.

Al final, la séptima área, vinculada con la gestión del tiempo libre, valora la relevancia de balancear las obligaciones laborales con el tiempo invertido en actividades personales y familiares. Implica la habilidad de coordinar los distintos aspectos de la vida, estableciendo un ambiente donde el trabajo no domina, sino que se integra y mejora otros aspectos de la existencia.

En el ámbito de la calidad de vida laboral, diversas dimensiones se combinan para crear un entorno laboral enriquecedor. Elementos como el diseño del trabajo, el ambiente laboral, las relaciones con los supervisores y las condiciones laborales son cruciales. El apoyo ofrecido actúa como un guía, proporcionando recursos para enfrentar desafíos. En esta compleja dinámica, cada aspecto contribuye a un entorno donde los empleados no solo sobreviven, sino que prosperan.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Enfoque, Tipo y Diseño de investigación

Se empleó una investigación básica, que según Muntané (53), se refiere a un tipo de estudio puro, teórico o dogmático. Se distingue por surgir de un marco teórico y mantenerse en él, con el fin de ampliar el entendimiento científico sin aplicarlo a situaciones prácticas. Este estudio, centrado en la CLV, se caracteriza por su originalidad y su enfoque específico en el personal de atención directa en emergencias y cuidados intensivos, quienes han experimentado un nuevo modelo laboral. Su naturaleza abstracta tiene como objetivo generalizar principios teóricos.

Según Rojas (54), involucra el grado de conocimiento sobre el objeto de estudio, la presente investigación perteneció a la clasificación según el objetivo a una investigación descriptiva, ya que “ha exhibido el conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación de espacio y de tiempo dado. Entonces en la investigación, para determinar el estrés, cansancio, mecanismos que determinan su calidad, se basó en describir las características del personal colaborador en el Servicio de Emergencia y UVI. Además, que se buscó las características, comportamientos y propiedades, etc.

El estudio actual adoptó un enfoque cuantitativo, conforme a Hernández et al. (32), caracterizado por ser secuencial y probatorio, este método implica la recopilación de datos para verificar suposiciones mediante medidas numéricas y análisis estadístico, con la finalidad de identificar tendencias de conducta y validar teorías paso a paso. En esta investigación, se emplearon palabras, textos y gráficos para comprender y explicar la CVL, centrada en atributos del personal asistencial. Los datos fueron recolectados y analizados sin omitir etapas cruciales, permitiendo interpretar los resultados finales de manera integral.

Se manejó una investigación, según el número de veces como, transversal, ya que los estudios se condujeron en un periodo de tiempo determinado, no se puede ofrecer a investigadores una relación de causa y efecto y se pueden observar diferentes variables en un solo momento (55). Esto quiere decir, que fue muy rápido el recopilar y estudiar la población, ya que se implementó entre enero y febrero,

2023.

El diseño de investigación empleado fue no experimental, según Dzul (56), caracterizado por el estudio sin intervención deliberada en variables. Se basa en la observación y análisis detallado de eventos ocurridos en su entorno natural, enfocándose en la comprensión de sucesos dentro del contexto original.

Se empleó el diseño más básico de los estudios no experimentales: la investigación descriptiva simple, que según, busca explorar la frecuencia y manifestaciones de una o más variables sin intervenir en ellas. El estudio consistió en evaluar un grupo de individuos y proporcionar una descripción detallada de los mismos, siendo su enfoque exclusivamente descriptivo (56).

Esquema:

M ----- O

Donde:

M = Personal asistencial que ingresó a laborar

O = Calidad de vida laboral

2.2. Variables, Operacionalización

Variable independiente: Calidad de vida laboral.

En el anexo 2, operacionalización de variables.

2.3. Población, muestreo y muestra

2.3.1. Población

Luego de haberse definido la pregunta del problema de investigación y propuesta de los objetivos planteados, las unidades de análisis que constituirían la población se determinaron que el tamaño finito de la población lo conforman 40.

Tabla 1. Población de personal asistencial que laboran en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara, Essalud – Piura.

Personal asistencial	Cantidad
Médicos	19
Licenciados en enfermería	12
Técnicos en enfermería	09
Total	40

Nota. Elaboración propia.

2.3.2. Muestra

La muestra estuvo compuesta por 40 asistenciales, la misma cantidad de la población.

2.3.3. Muestreo

El muestreo es censal, debido a que la población es baja y se decidió trabajar con la totalidad de la población.

Criterios de inclusión

- Personal asistencial que tiene contacto con el Servicio de Emergencia y Unidad de Vigilancia Intensiva del hospital.
- Personal asistencial que den su consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal asistencial de otras áreas.
- Personal asistencias que no den su consentimiento informado.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se utilizó la encuesta como método principal para recolectar datos, que se

define como una técnica de interrogación sistemática de sujetos con el objetivo de obtener medidas sobre conceptos derivados de una problemática de investigación previamente definida (57).

Instrumento

Se empleó el cuestionario como herramienta de investigación, que comprende un conjunto organizado de preguntas de diversa índole, diseñado meticulosamente para recolectar información relevante sobre los hechos y aspectos de interés en una investigación o evaluación (58).

El instrumento cuestionario fue creado por la autora y contaba con veintidós preguntas iniciales con varias respuestas alternativas: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca. No se incluyó preguntas generales ni de sugerencias, haciendo un total de 22 ítems.

Validez y Confiabilidad

Tres expertos en el área validaron el instrumento, evaluando su pertinencia y expresando opiniones favorables, lo que garantiza que cumple con los requisitos esenciales para medir el fenómeno de manera efectiva. Además, se logró un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.747 para el cuestionario de calidad de vida laboral, lo que sugiere una correlación confiable y aceptable entre las respuestas a los ítems evaluados, mejorando así la fiabilidad de los resultados obtenidos. (Ver Anexo 5)

2.5. Procedimientos de análisis de datos

La información fue demostrada usando porcentajes de frecuencia. Se emplearon tablas y gráficos para facilitar la comprensión de los resultados.

Se emplearon múltiples métodos meticulosos para la recolección de datos. En primer lugar, la investigadora tramitó la aprobación del director del Hospital II de Talara para llevar a cabo esta tarea. Luego, se aseguró de obtener la firma del consentimiento informado de los participantes antes de comenzar cualquier recolección de datos, garantizando de esta manera la integridad ética de la investigación. Una vez completados estos pasos, se procedió a implementar el instrumento de recolección de datos, tras identificar cuidadosamente la muestra y

aplicar criterios de inclusión y exclusión para garantizar la representatividad y validez de los resultados obtenidos.

2.6. Criterios éticos

Según Belmont (1979), en el informe sobre ética en investigación con humanos, se aplican los siguientes principios: beneficencia asegurando el beneficio del personal de emergencia y UVI, no maleficencia protegiendo la integridad física y psicológica de los participantes, y justicia garantizando un trato equitativo y respetuoso en la selección para el estudio (59).

2.7. Criterios de Rigor Científico

Este estudio se adhiere a los siguientes estándares de rigor científico (61):

Valor de verdad: implica evaluar la credibilidad de la investigación mediante la presentación precisa de datos y un tamaño de muestra adecuado, basado en criterios rigurosos de selección (61).

Aplicabilidad: los resultados son específicos al fenómeno estudiado y pueden compararse con otros estudios para verificar similitudes y diferencias (61).

Fiabilidad: garantiza la replicabilidad de los resultados cuando se utilizan métodos de recolección de datos similares (61).

Objetividad: asegura la veracidad de las descripciones proporcionadas por los participantes durante la investigación (61).

III. RESULTADOS

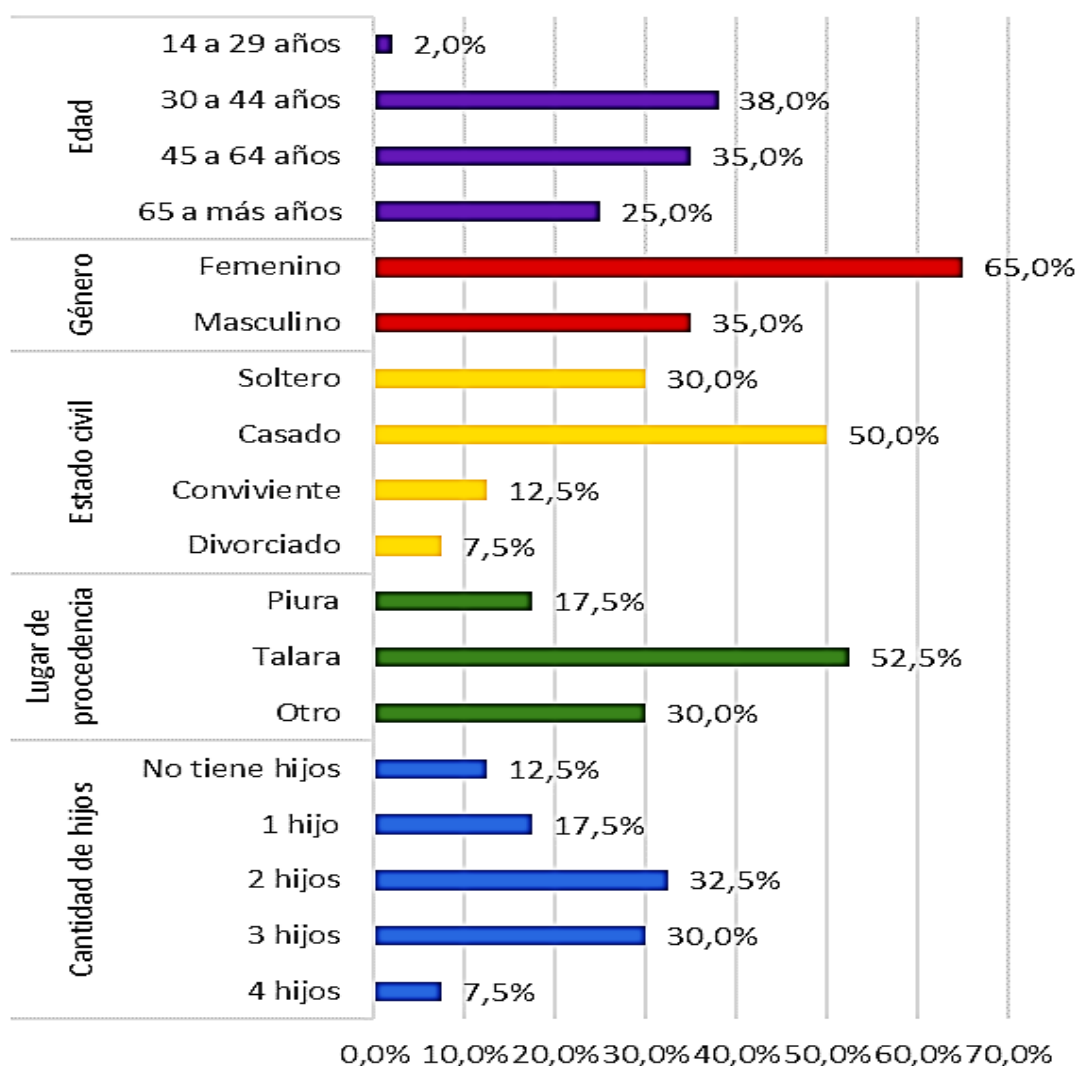
3.1. Resultados según objetivos

Tabla 2. Características socio - demográficas del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI - 2023.

Características sociodemográficas	f	%	
Edad	14 a 29 años	1	2,0
	30 a 44 años	15	38,0
	45 a 64 años	14	35,0
	65 a más años	10	25,0
Género	Femenino	26	65,0
	Masculino	14	35,0
Estado civil	Soltero	12	30,0
	Casado	20	50,0
	Conviviente	5	12,5
	Divorciado	3	7,5
Lugar de procedencia	Piura	7	17,5
	Talara	21	52,5
	Otro	12	30,0
Cantidad de hijos	No tiene hijos	5	12,5
	1 hijo	7	17,5
	2 hijos	13	32,5
	3 hijos	12	30,0
	4 hijos	3	7,5

Nota. Cuestionario aplicado al personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI – 2023.

Figura 1. Características socio - demográficas del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI - 2023.



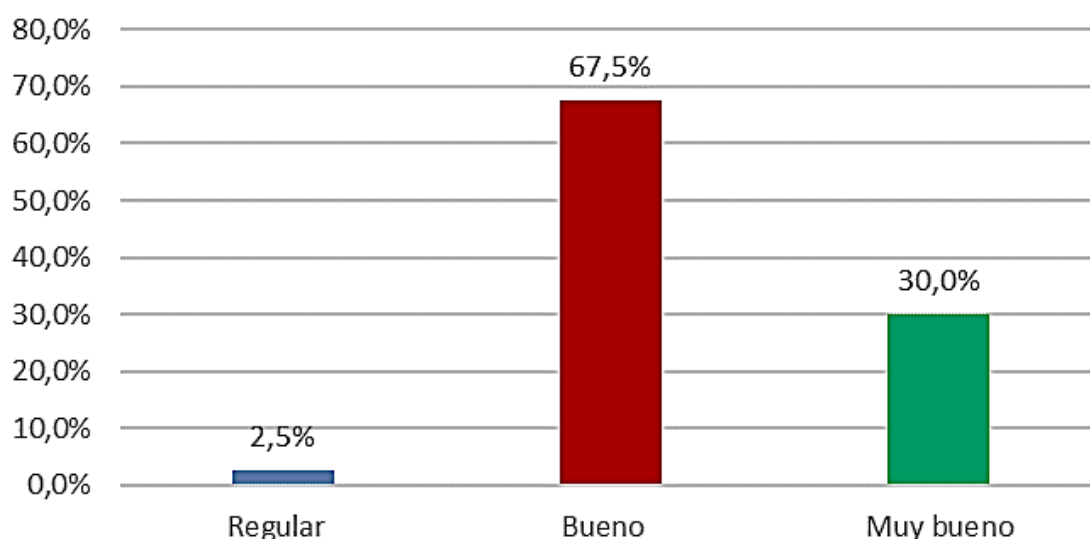
Los resultados muestran las características socio demográficas, así predominan las personas de 30 a 44 años representado por el 38,0% del total; además la mayoría son mujeres representado por el 65,0% del total; se tiene que el 50,0% son casados; 52,5% son procedentes de Talara y 32,5% tienen 2 hijos.

Tabla 3. Nivel de calidad de vida laboral en general del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI.

Nivel de calidad de vida laboral	f	%
Regular	1	2,5
Bueno	27	67,5
Muy bueno	12	30,0
Total	40	100,0

Nota. Cuestionario aplicado al personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI – 2023.

Figura 2. Nivel de calidad de vida laboral en general del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI.



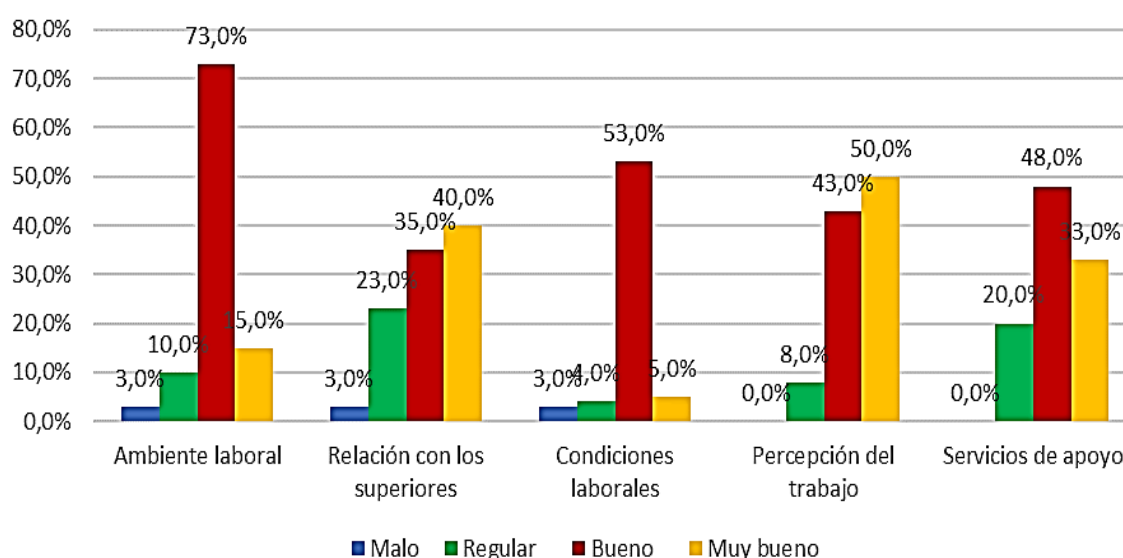
Se muestra que, el nivel de CVL es bueno; esto representado por el 67,5% del personal; esto debido a la percepción de la comunidad frente al personal asistencial; el trabajo que realizó para los pacientes; el tipo de atención que brinda a los pacientes; la seguridad y protección contra daños (físicos y emocionales) que reciben los pacientes; así mismo 30,0% indican que la CVL es muy bueno y 2,5% indican que la calidad de vida laboral es regular.

Tabla 4. Dimensiones de la calidad de vida laboral en general del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI.

	Ambiente laboral		Relación con los superiores		Condiciones laborales		Percepción del trabajo		Servicios de apoyo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	1	3,0	1	3,0	1	3,0	0	0,0	0	0,0
Regular	4	10,0	9	23,0	16	40,0	3	8,0	8	20,0
Bueno	29	73,0	14	35,0	21	53,0	17	43,0	19	48,0
Muy bueno	6	15,0	16	40,0	2	5,0	20	50,0	13	33,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Nota. Cuestionario aplicado al personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI – 2023.

Figura 3. Dimensiones de la calidad de vida laboral en general del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI.



Los resultados muestran CVL en sus dimensiones buena; así en la dimensión ambiente laboral 73.0% indican que es bueno esto es por la percepción de la comunidad frente al personal asistencial; por la comunicación que existe entre compañeros; por el tipo de EPP proporcionado por los Servicios de Emergencia y UVI. En la dimensión relación con los superiores 40.0% indican un nivel muy bueno; esto por, la comunicación que existe con sus superiores; por la supervisión que

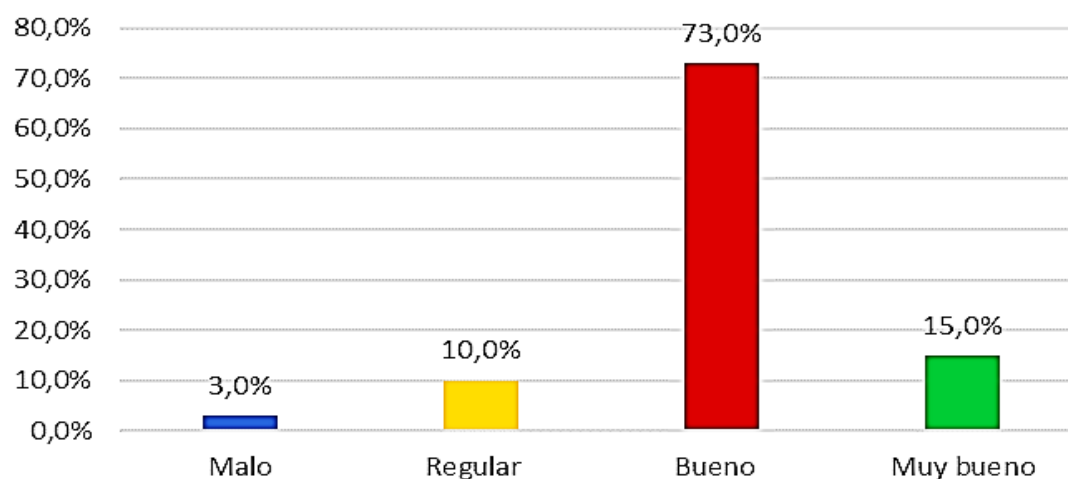
realiza el jefe; el reconocimiento de los logros dado por el Servicio de Emergencia y UVI; en la dimensión condiciones laborales 53.0% indican un nivel bueno puesto que el personal realiza trabajo relacionado con su área; por el salario del trabajo. En la dimensión percepción del trabajo 50.0% indican un nivel muy bueno debido a que el trabajo en equipo es bueno; el personal recibe respaldo de los jefes por el servicio. En la dimensión servicios de apoyo 48.0% indican un nivel bueno; esto debido a que el personal de apoyo siempre mantiene el ambiente limpio y seguro; los tipos de materiales y equipos son adecuados y por la satisfacción que el paciente recibe es bueno.

Tabla 5. Nivel de calidad de vida laboral según el ambiente laboral.

Ambiente laboral	f	%
Malo	1	3,0
Regular	4	10,0
Bueno	29	73,0
Muy bueno	6	15,0
Total	40	100,0

Nota. Cuestionario aplicado al personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI – 2023.

Figura 4. Nivel de calidad de vida laboral según el ambiente laboral.



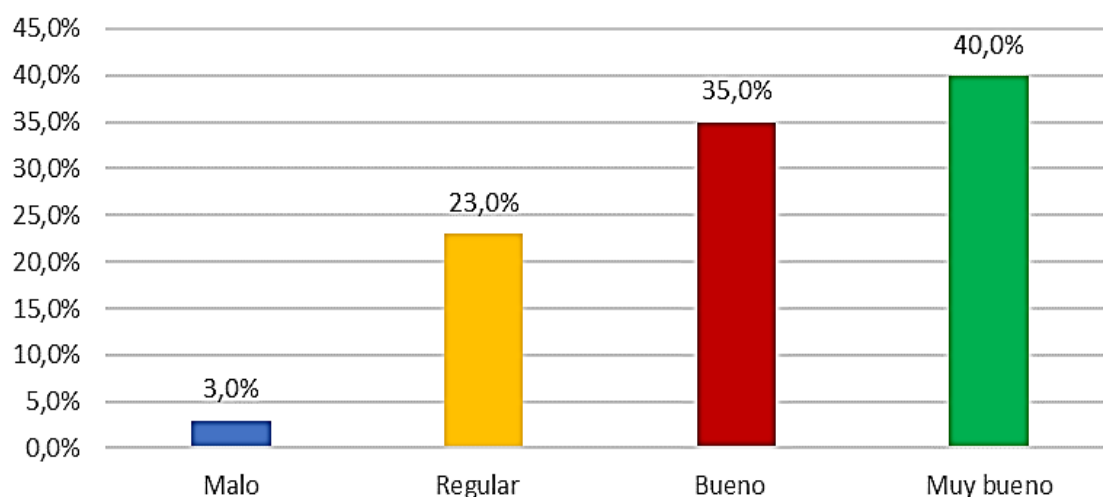
El nivel de calidad según el ambiente laboral según el ambiente laboral; es así que 73.0% indica un nivel bueno; 15.0% indica un nivel muy bueno; 10.0% indica un nivel regular y solo 3.0% indica un nivel malo.

Tabla 6. Nivel de calidad de vida laboral según relación con los superiores.

Relación con los superiores	f	%
Malo	1	3,0
Regular	9	23,0
Bueno	14	35,0
Muy bueno	16	40,0
Total	40	100,0

Nota. Cuestionario aplicado al personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI – 2023.

Figura 5. Nivel de calidad de vida laboral según relaciones con los superiores.



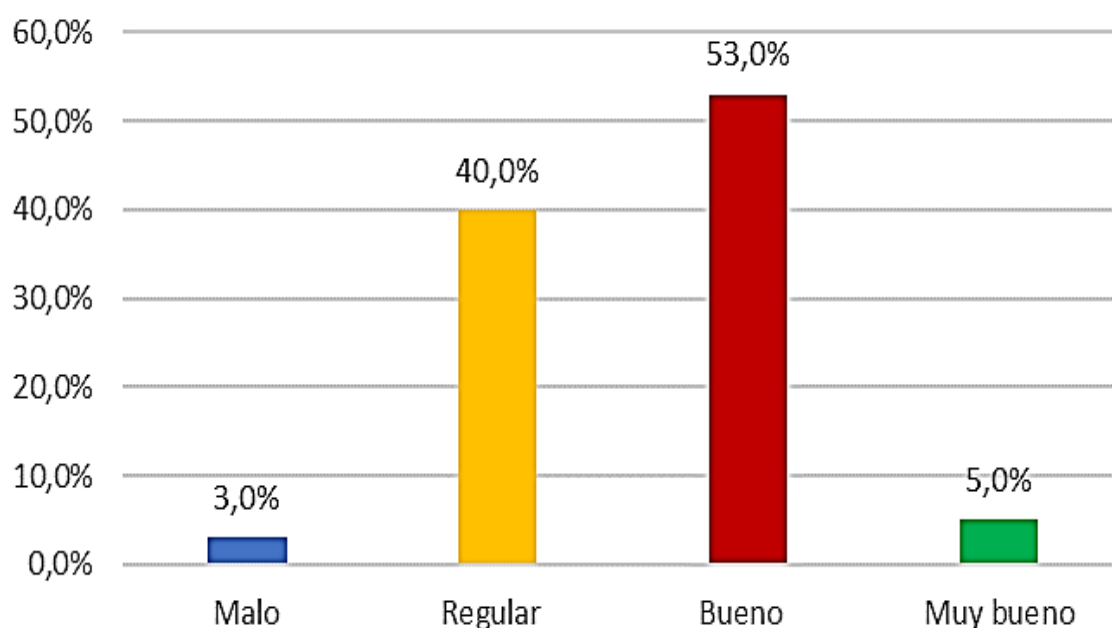
El nivel de calidad de vida laboral que existe ante sus superiores es así como 40.0% indica un nivel muy bueno; 35.0% indica un nivel bueno; 23.0% indica un nivel regular y solo 3.0% indica un nivel malo.

Tabla 7. Nivel de calidad de vida laboral según las condiciones laborales.

Condiciones laborales	f	%
Malo	1	3,0
Regular	16	40,0
Bueno	21	53,0
Muy bueno	2	5,0
Total	40	100,0

Nota. Cuestionario aplicado al personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI – 2023.

Figura 6. Nivel de calidad de vida laboral según las condiciones laborales.



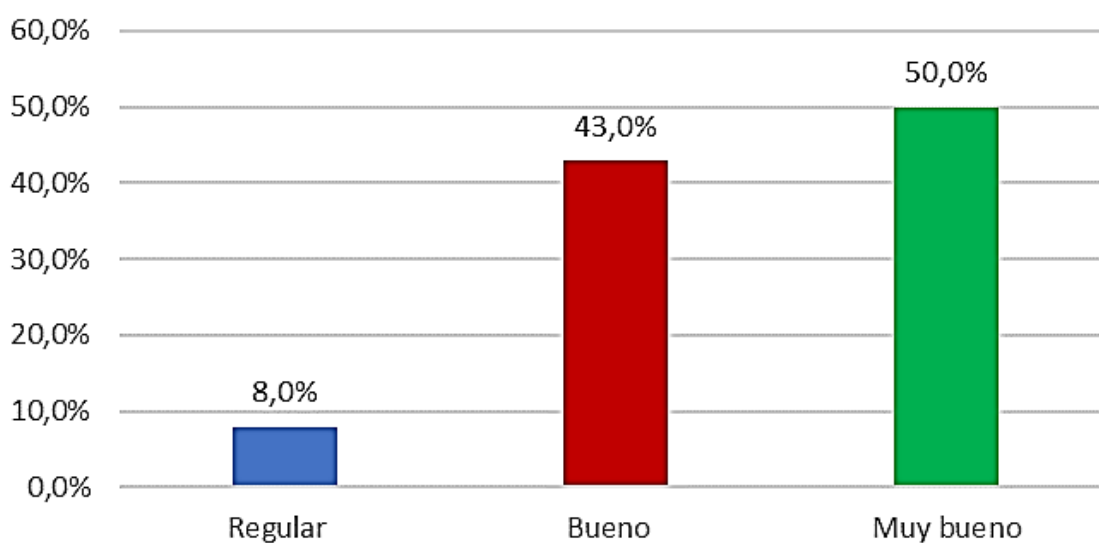
El nivel de calidad de vida laboral según las condiciones laborales es así que 53.0% indica un nivel bueno; 40.0% indica un nivel regular y el 5.0% indica un nivel muy bueno y solo 3.0% indica un nivel malo.

Tabla 8. Nivel de calidad de vida laboral según la percepción del trabajo.

Percepción del trabajo	f	%
Regular	3	8,0
Bueno	17	43,0
Muy bueno	20	50,0
Total	40	100,0

Nota. Cuestionario aplicado al personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI – 2023.

Figura 7. Nivel de calidad de vida laboral según la percepción del trabajo.



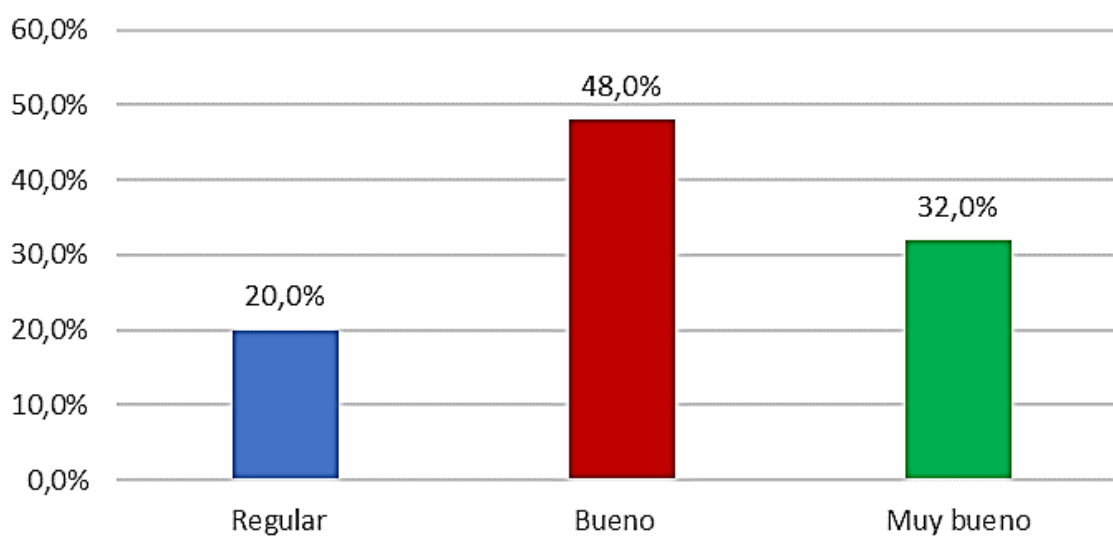
El nivel de CVL según la percepción es así como 50.0% indica un nivel muy bueno; 43.0% indica un nivel bueno y 8.0% indica un nivel regular.

Tabla 9. Nivel de calidad de vida laboral según los servicios de apoyo.

Servicios de apoyo	f	%
Regular	8	20,0
Bueno	19	48,0
Muy bueno	13	32,0
Total	40	100,0

Nota. Cuestionario aplicado al personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI – 2023.

Figura 8. Nivel de calidad de vida laboral según los servicios de apoyo.



El nivel de CVL según los servicios es así que 48.0% indica un nivel bueno; 32.0% indica un nivel muy bueno y 20.0% indica un nivel regular.

3.2. Discusión

La calidad de vida no solo se enfoca en los actores del ambiente de trabajo, sino también en factores como la moral, comunicación y eficiencia operacional del trabajador. Esto se confirmó por el estudio realizado por Aptitus, la cual realizó una encuesta donde encontró que el 81% de los trabajadores considera que un buen ambiente de trabajo es muy importante para su desempeño laboral (62).

Henri Le Bienvenu afirmó en 2021 que los trabajadores de la generación Millennial están dando mayor importancia a la excelencia en el bienestar al seleccionar empleo, lo que significa que al cambiar de trabajo, la principal consideración es el aspecto financiero, seguido por la calidad de vida (63).

Por otra parte, el personal de enfermería representa el componente fundamental de los equipos de atención sanitaria, siendo en varios lugares de nuestra área geográfica el primer y en ocasiones el único recurso humano en contacto directo con los pacientes y las comunidades.

En el transcurso de la pandemia del 2020 originada por la COVID-19, el bienestar del personal de enfermería se vio significativamente impactado, según una investigación realizada por la empresa de análisis online Sondea para el Sindicato de Enfermería, SATSE. La encuesta abarcó a 8.218 enfermeras y enfermeros en todo el país, indagando sobre sus circunstancias laborales durante la crisis sanitaria provocada por la COVID-19. El estudio encontró que la calidad de vida de enfermeras/os disminuyó en 2,45 puntos en promedio, con un aumento notable en aquellos que la calificaron como baja (de 8,06% a 41,60%). También, reveló dificultades para conciliar la vida laboral y personal: solo el 17,53% de quienes tienen personas a su cargo lograron cambios de turno para la conciliación, mientras que un 35,08% no lo consiguió y un 2,44% tuvo que reducir su jornada laboral (64).

La investigación considera el modelo de Sirin y Mankaliye para medir la calidad de vida laboral (CVL) de los profesionales de enfermería. Este modelo abarca aspectos que influyen en la productividad, competitividad, motivación, compromiso y responsabilidad de los empleados, representados por factores como ambiente laboral, relación con supervisores, condiciones laborales, percepción del

trabajo y apoyo brindado.

Los resultados del cuestionario revelaron que el nivel de calidad de vida laboral (CVL) del personal asistencial en el Servicio de Emergencia y Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital II Talara es bueno en un 67,5%. Esto se atribuye a un ambiente laboral favorable en un 73%, destacando la comunicación efectiva entre los trabajadores y las capacitaciones frecuentes durante la prestación de servicios, además del suministro de Equipos de Protección Personal (EPP) y un entorno laboral favorable proporcionado por el centro.

A la vez, las condiciones laborales fueron buena con un 53%, ya que se presenta poca sobrecarga de trabajo, se realiza el trabajo relacionado al área y el número de personal de área es adecuado al servicio. Asimismo, el servicio de apoyo es bueno con 48%, ya que inmediatamente brindan estos servicios cuando es de suma emergencia, juntos con los materiales y equipos adecuados para que puedan brindar una buena atención al paciente.

Mientras que, las relaciones con los superiores fueron muy buenas con 40%, reflejando una muy buena comunicación con los superiores, los superiores realizan una adecuada supervisión, brindando retroalimentación sobre su desempeño y considera las opiniones ante cualquier evento, así como también reconoce los logros de los trabajadores. Por último, la percepción del trabajo que tiene el personal asistencial es muy buena con 50%, es decir están relativamente satisfechos con su trabajo, respaldado por los jefes y el trabajo en equipo está presente en el Servicio de Emergencia del Hospital II Talara.

Estos hallazgos se evidencian en la investigación de Tello (23), al evaluar la calidad de vida profesional de enfermería del servicio de cuidados intensivos médicos del Centro Médico Naval, se determina que la calidad de vida va en tendencia a calidad buena percibido por el grupo de enfermeras con edades de 31 a 38 años con 48.6%, por lo que en general la calidad de vida laboral es buena en 94.3%. Respecto a la carga de trabajo el nivel fue buena con 42.9%, el nivel de motivación intrínseca fue buena en 65.7% y el nivel de apoyo directivo es buena en 65.7%.

A la vez, Travezaño (25) determina que la calidad de vida laboral del

personal de enfermería del centro médico Municipal de Jesús María es medio y alta a la vez al obtener porcentajes de 48.6% en ambos niveles. Luego la carga laboral se torna media en 62.9%, el apoyo directivo con 45.7% regular y alto respectivamente, mientras que la motivación interna es alta en 51.4%.

Asimismo, Reyes (26), analizó el bienestar laboral del enfermero en el departamento de Cirugía de la Clínica San Miguel Arcángel entre agosto y diciembre de 2019, encontrando que es elevado en un 63.3%. Esto sugiere que el respaldo directivo es significativo en un 46.7%, mientras que la motivación interna se sitúa en un nivel medio del 53.3% y la carga laboral es moderada en un 56.7%.

En contraste, en México, Navarro y colaboradores llevaron a cabo un estudio en 2018 sobre la calidad de vida laboral del personal de enfermería en un centro de atención de nivel II en Aguascalientes, donde encontraron que la calidad de vida laboral de las enfermeras era de nivel moderado.

Lo mismo surge en Perú, donde Bernabé (24), encontró un nivel medio de 53.3%, en la calidad de vida laboral de las enfermeras del Hospital Nacional San Bartolomé, el cual se vio reflejado en niveles medios en el apoyo directivo (68.3%), carga de trabajo (60%) y motivación intrínseca (58.3%).

De la misma forma, en la investigación de Ballón (22), se determina que el nivel de calidad de vida laboral de las enfermeras de la Micro Red Villa es regular en 80.6%, esto reflejando niveles regulares en la dimensión laboral 53.4% y en el apoyo directivo con 66%. A la vez, se mostró un nivel bajo en los medios y materiales que utilizan 97.1%, así como también en las capacitaciones al personal con 67%, en las cargas de trabajo con 49.5%, mientras que la motivación intrínseca fue buena con 56.3%.

En el año 2021, Noriega estableció que la CVL en la Dirección Regional de Salud (DIRESA) de Piura se sitúa en un nivel medio del 46,67%. La dimensión más destacada entre los colaboradores de la DIRESA fue la capacitación en la modalidad de trabajo, alcanzando un porcentaje del 76,67%.

Alvazuri (21), en su tesis de maestría denominada: CVL en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, el nivel de calidad laboral fue regular con 75.2%, en onde se reflejó en sus indicadores con

niveles regulares el equilibrio familia-trabajo con 75%, seguridad en el trabajo con 71.2%, motivación para trabajar con 73.6% y apoyo instrumental o material con 73.6%.

Por otra parte, Loli et al. realizó un análisis sobre la relación de la CLV y variables sociodemográficas y organizacionales; donde indican que, los que tienen maestría consideran que tienen una alta CLV; como también, los profesionales que laboran en instituciones públicas consideran baja a la CLV. De la misma manera, profesionales con una remuneración bruta mensual a mayor a 4001 soles, tienen una alta CLV y soporte institucional (13).

A partir de los resultados obtenidos, se puede afirmar que la calidad de vida está influenciada por múltiples aspectos, incluyendo el entorno laboral, la administración y los recursos disponibles para las enfermeras en su labor. El entorno laboral desempeña un rol crucial, ya que facilita un desempeño efectivo y un trabajo adecuado para las personas involucradas.

Por lo tanto, no son necesariamente la parte económica la que motiva a los trabajadores, pero si es fundamental que las instituciones brinden a los trabajadores un lugar de trabajo agradable, para que se sientan motivados a desempeñarse en sus funciones, además de ser reconocidos como ser humano, valorados en la sociedad y con una buena relación con sus compañeros en la institución.

La calidad de vida laboral en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara se basa en la satisfacción moderada del personal asistencial, evidenciada en aspectos como las relaciones laborales, el ambiente en el trabajo, la comunicación con superiores, las condiciones laborales, la percepción de las tareas y el respaldo de servicios de apoyo. Estos hallazgos se respaldan en datos obtenidos de encuestas y evaluaciones, comparados con criterios de calidad, y respaldados por medidas institucionales como mejoras en la comunicación, un liderazgo efectivo, capacitación continua y reconocimiento al rendimiento, creando así un entorno laboral saludable y gratificante.

IV. CONCLUSIONES

1. La calidad de vida del personal asistencial en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara, es buena, evidenciando que el personal se encuentra moderadamente satisfecho.
2. El clima laboral del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara es óptimo, indicando que el personal está bastante contento con la comunicación, las oportunidades de capacitación y los equipos de protección proporcionados por la institución.
3. La relación que existe del personal asistencial ante sus superiores en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara, es muy buena, esto refleja que los empleados están satisfechos con la forma de liderazgo que manejan los superiores, al brindar buena comunicación, retroalimentación de información y reconocimientos en trabajadores que cumplen metas.
4. Las condiciones laborales del personal asistencial que opera en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara, Essalud es bueno, reflejando que se encuentran moderadamente satisfechos los trabajadores en aspectos de cargas de trabajo, acciones y tareas de trabajo sin complicaciones y el personal es el adecuado para cada área en la institución.
5. La percepción del trabajo del personal asistencial en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara, Essalud es muy buena evidenciado que el personal está satisfecho con su trabajo, con el equipo de trabajo y con los superiores.
6. Los servicios de apoyo que cuenta el personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara, Essalud es bueno, reflejando la satisfacción con la capacidad de la institución para ofrecer servicios cuando son necesarios, asegurando una atención adecuada al paciente.

V. RECOMENDACIONES

1. La institución debe implicarse y motivar el desarrollo y la difusión de un plan de calidad de vida laboral, que desarrolle las dimensiones analizadas, el cual se lleve a cabo en un tiempo menor de tres meses y luego se evalúe su aplicación para poder medir la mejora en los aspectos analizados.
2. Continuar promoviendo de manera constante la formación y progreso del personal, fomentar la comprensión de las preocupaciones y requerimientos de los trabajadores, establecer metas claras y plazos definidos para su logro, y convertir las tareas diarias en una labor creativa.
3. Promover el crecimiento de los colaboradores en liderazgo efectivo a través de talleres que evalúen sus capacidades de liderazgo, con el fin de establecer una comunicación constante con el equipo y motivar la consecución de metas.
4. Mejorar las condiciones laborales con una evaluación de riesgos personalizada y la mejora de instalaciones, incluyendo una cafetería para fomentar relaciones de confianza entre jefes y empleados.
5. Desarrollar un sistema de información de recursos humanos (RRHH) que permita tener datos actualizados, y ver la disponibilidad inmediata de cada trabajador.
6. Reforzar los servicios de apoyo en la entidad, contando con un sistema para controlar la cantidad y disponibilidad de los equipos y materiales que se necesita para atender al paciente. A la vez, es importante que el gerente incluya aspecto de seguridad laboral y salud, a través de evaluaciones cada tres meses, para medir aspectos de estrés en los trabajadores.

REFERENCIAS

1. González Galeano MCC, Dardo Ledesma E. Quality of work life of the doctors of the Hospital Regional of Coronel Oviedo, Paraguay, 2018. *Rev Virtual la Soc Paraguaya Med Interna* [Internet]. 2020 Sep 30 [cited 2024 May 7];7(2):62–71. Available from: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932020000200062&lng=es&nrm=iso&tlng=es
2. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K, Gatica L, et al. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Rev Iberoam Ciencias* [Internet]. 2018 [cited 2024 May 7];5(6):118–28. Available from: www.reibci.org
3. Peydró Navarro C. Calidad de Vida, Trabajo y Salud en los Profesionales Sanitarios: un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante [Internet]. *Universitat d'Alacant / Universidad de Alicante*; 2015 [cited 2024 May 7]. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=61177&info=resumen&idioma=SPA>
4. OPS. Panorama de salud | Salud en las Américas [Internet]. Organización Panamericana de Salud. 2022 [cited 2024 May 7]. Available from: <https://hia.paho.org/es/covid-2022/salud>
5. Colonia Collazos JE. Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería durante la pandemia por COVID-19 de la Unidad de Cuidados intensivos Pediátricos de un hospital de Lima, 2022 [Internet]. *Universidad Peruana Unión*; 2022 [cited 2024 May 7]. Available from: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5427>
6. Ramírez Motta G. Calidad de vida del profesional de salud y motivación laboral en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unánue, Lima. 2016 [Internet]. *Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo*; 2017 [cited 2024 May 7]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21830>
7. Oliveira Araújo Lima SJ, Moura Dos Santos DC, Santos M de F de S, Pereira da Silva F, Rodrigues da Silva DM, de Aquino JM. Factors associated with

- psychopathological symptoms among nurses at a university hospital. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2023 [cited 2024 May 7];76(1). Available from: <https://www.scielo.br/j/reben/a/nSFc4F537RMKyzzyzXKcfTXq/abstract/?format=html&lang=es>
8. Iturri de la Mata JA, Gallegos Pacheco RÁ, Brou Gonzáles PS, Roberto Rovere M. Enfrentando hegemonías combatiendo una pandemia construyendo una profesión [Internet]. 2016 [cited 2024 May 7]. 36 p. Available from: <https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Enfermeria-y-Covid-en-el-Peru-LIBRO-OFICIAL.pdf>
 9. Feijó da Silva T, Feitosa Lopes Soares PD, Pereira Rodrigues D, Monteiro Soranso CA, dos Santos Coelho IV, Aquino da Silva É, et al. Ações de promoção da saúde para a qualidade de vida de trabalhadores da saúde. *J Heal NPEPS* [Internet]. 2022 Jun 1 [cited 2024 May 7];7(1):e6370. Available from: <https://periodicos.unemat.br/index.php/jhnpeps/article/view/6370>
 10. Granero A. Calidad de vida laboral de las enfermeras. *J Chem Phys* [Internet]. 2017 Jun 16 [cited 2024 May 7];9(9):673–7. Available from: <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/113788>
 11. Soares de Souza V, Siqueira da Silva D, Viana Lima L, Ferraz Teston E, Dos Santos Benedetti GM, Ramos Costa MA, et al. Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem atuantes em setores críticos. *Rev Cuid* [Internet]. 2018 [cited 2024 May 7];9(2):2177–86. Available from: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i2.506>
 12. Araoz H. Calidad de vida laboral en el personal de salud de servicios criticos del hospital regional del cusco-2021 [Internet]. Universidad andina del cusco. Universidad Andina del Cusco; 2022 [cited 2024 May 7]. Available from: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5014>
 13. Loli P. AE, Danielli R. J, Navarro V. V, Cerón V. F. La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Rev Investig en Psicol* [Internet]. 2018 Sep 13 [cited 2024 May 7];21(1):27. Available from: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/151>

14. Ojeda López RN, Barrera Canto JL. Quality of work life in private hospitals in the Mexican southeast. *Rev Ciencias Soc* [Internet]. 2021 [cited 2024 May 7];XXVII(3):139–53. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/280/28068740009/html/>
15. Castellano N del C, López ED. Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión Futur* [Internet]. 2021 [cited 2024 May 7];25(25, No 1 (Enero-Junio)):75–91. Available from: <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
16. Caicedo Fandiño HY. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. *SIGNOS - Investig en Sist gestión* [Internet]. 2019 [cited 2024 May 7];11(2):41–62. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/html/>
17. Navarro-Rodríguez DC, Cheverría-Rivera S, Múnera-Gaviria HA. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería en una institución de segundo nivel de atención en Aguascalientes. *Lux Médica* [Internet]. 2018 Aug 27 [cited 2024 May 7];13(39):3–10. Available from: <https://revistas.uaa.mx/index.php/luxmedica/article/view/1328>
18. Loli Pineda AE, Danielli J, Navarro V, Cerón F, Del Carpio J, Vergara A. Calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la administración pública y privada en el Perú. *Rev Interam Psicol Ocup* [Internet]. 2020 [cited 2024 May 7];39(1):27–40. Available from: <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/258>
19. Leon Jr. LR, Ojeda H, Wendel C s., Leon CR, Villar H, Psalms SB. Perceived quality of life comparison between medical graduates from Peru who migrated and those who stayed in their home country. *Comp la Calid vida entre médicos Grad en el Perú que migraron al Extranj y los que permanecieron en el país* [Internet]. 2010 [cited 2024 May 7];21(4):187–96. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2010000400004&script=sci_abstract
20. Quesada Martínez AR. Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020 [Internet]. 2020 [cited 2024 May 7]. Available from: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3513>

21. Alvizuri Gomez EL. Calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del hospital María Auxiliadora, 2022 [Internet]. Repositorio Institucional - UCV. Universidad César Vallejo; 2022 [cited 2024 May 7]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98026>
22. Ballón S. Factor laboral y calidad de vida de enfermeras de la Micro Red Villa, 2016 [Internet]. Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo; 2018 [cited 2024 May 7]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14354>
23. Tello Paredes GP. Carga laboral y calidad de vida profesional de Enfermería del servicio de Cuidados Intensivos Médicos, Quirúrgicos e Intermedios del Centro Médico Naval, 2016 [Internet]. Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo; 2017 [cited 2024 May 7]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21842>
24. Bernabé L. Cumplimiento de las normas de Bioseguridad y calidad de vida laboral de las enfermeras del hospital Nacional san Bartolomé Lima 2018 . [Internet]. 2018 [cited 2024 May 7]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23834>
25. Esteves Pairazaman A, Travezaño Aguilar SB. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María - cuarto trimestre 2020. Univ Autónoma Ica [Internet]. 2020 [cited 2024 May 7];126. Available from: <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/1000>
26. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2021 [Internet]. Universidad San Martín de Porres. Universidad de San Martín de Porres; 2021 [cited 2024 May 7]. Available from: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7419>
27. Cerro-Romero SM, Valladares-Garrido D, Valladares-Garrido MJ. Factors associated with hypoacusia induced by noise in workers of a metalmechanical company of Talara, Piura. Period 2015 - 2018. Rev del Cuerpo Med Hosp Nac Almazor Aguinaga Asenjo [Internet]. 2020 [cited 2024 May 8];13(2):122–7. Available from:

- http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-47312020000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
28. Pintado Chinchay Brenda Sadith. Calidad de vida y síndrome de burnout del personal médico Hospital II Jorge Reategui Delgado. Piura. 2018 [Internet]. Facultad de Ciencias Medicas. Universidad César Vallejo; 2018 [cited 2024 May 8]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26103>
 29. Cruz Luque C. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempo de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredi, Piura, 2020 [Internet]. Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo; 2020 [cited 2024 May 8]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51560>
 30. Enciso Carmen RMM, Lizarbe Yance J. Relación entre indicadores de gestión de calidad de atención y satisfacción de usuarios de odontología del Establecimiento de salud I-2 Simbila Piura 2021 [Internet]. Repositorio Institucional - USS. Universidad Señor de Sipán; 2021 [cited 2024 May 8]. Available from: <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/9223>
 31. Noriega Mendoza AL del R. Trabajo remoto y calidad de vida laboral en la Dirección Regional de Salud de Piura, 2021 [Internet]. Repositorio Institucional - UCV. Universidad César Vallejo; 2021 [cited 2024 May 8]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86759>
 32. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. Vol. 1, Mc Graw Hill. Mc Graw Hill educación; 2018 [cited 2024 May 8]. 753 p. Available from: <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
 33. Castro-Molina FJ. Abraham Maslow, human needs and their relationship with professional caregivers. *Cult los Cuid*. 2018;22(52):102–8.
 34. Pérez JP. Construction and psychometric properties of the job demands-resources scale to measure work stress [Internet]. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 2021 [cited 2024 May 8]. Available from: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=108374&idP=10097>
 35. Blanco Y, Moros H. Empoderamiento organizacional: factor protector del

- bienestar laboral. *Rev Cuba Salud y Trab* [Internet]. 2020;21(2):60–5. Available from: <https://orcid.org/0000-0001-9009-2516>.<https://orcid.org/0000-0003-4374-3421>
36. Sánchez L. Programa de Calidad de Vida Laboral para los Colaboradores de la Empresa Quimincol S.A.S., Rionegro, Antioquia [Internet]. Vol. 33, Universidad de Antioquia. Medellín; 2022 [cited 2024 May 8]. Available from: <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/27660>
 37. Cruz Velazco JE. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Rev científica Pensam y Gestión* [Internet]. 2024 [cited 2024 May 8];45:58–81. Available from: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
 38. Apablaza M, Bravo M, Contreras H. Calidad de vida laboral municipal en Chile. Reconocimiento a los mejores municipios para trabajar en Chile [Internet]. 2017 [cited 2024 May 8]. Available from: <http://www.amuch.cl/wp-content/uploads/2017/12/CALIDAD-DE-VIDA-LABORAL-MUNICIPAL-EN-CHILE.pdf><https://amuch.cl/wp-content/uploads/2022/05/CALIDAD-DE-VIDA-LABORAL-MUNICIPAL-EN-CHILE.pdf>
 39. Alves Corrêa D, Cirera Oswaldo Y, Carlos Giuliani A. Vida Con Calidad Y Calidad De Vida En El Trabajo. *Invenio*. 2013;16(30):145–63.
 40. Bausela Herreras E, Verdugo, M.A. y Schlock, R.I. (Coord.) (2013). Discapacidad e inclusión. Manual para la docencia. Salamanca: Amarú. *Indivisa Bol Estud e Investig* [Internet]. 2018;(18):181–4. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77153913007>
 41. Donawa Torres ZA. Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *Rev Ciencias Soc Apl Univ Colomba* [Internet]. 2018 [cited 2024 May 8];II:43–64. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
 42. Brook RH, Lohr KN. The Definition of Quality and Approaches to Its Assessment. *Health Serv Res* [Internet]. 1981 [cited 2024 May 8];16(2):236–7. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1072233/>
 43. Carranza C, Castro Mazabel P, Cienfuegos K, Cieza Monja M. Derecho de Los Pacientes [Internet]. *USAT*. 2022 [cited 2024 May 8]. Available from: <https://es.scribd.com/presentation/385355290/Derecho-de-Los-Pacientes>

44. French WL, Ir CHB. DESARROLLO ORGANIZACIONAL Aportaciones de las ciencias [Internet]. Universidad Católica Santa María La Antigua. 2019 [cited 2024 May 8]. Available from: <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-catolica-santa-maria-la-antigua/introduccion-a-los-derechos-humanos/do-french-y-bell-5ta-edicion-220858/17721323>
45. Molina JO, Pérez AY, Lizárraga G, Larrañaga AM. Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. 3C Empres Investig y Pensam crítico, [Internet]. 2018;7(2):44–67. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6466987>
46. Márquez Membrive J, Granero-Molina J, Solvas Salmerón MJ, Fernández-Sola C, Rodríguez López CM, Parrón Carreño T. Quality of life in perimenopausal women working in the health and educational system. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2011 [cited 2024 May 8];19(6):1314–21. Available from: www.eerp.usp.br/rlae
47. Martínez Buelvas L, Oviedo-Trespalacios O, Amaya CL. Diseño y validación de una herramienta para medir la percepción de las condiciones de trabajo: Caso Sector manufacturero de la región Caribe colombiana. Univ Psychol [Internet]. 2016 [cited 2024 May 8];15(1):339–48. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672016000100026
48. Porras Abia JR. Competencia mediática y calidad de vida laboral en gerentes del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima-2019 [Internet]. Repositorio Institucional - UCV. Universidad César Vallejo; 2020 [cited 2024 May 8]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49804>
49. Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones (Idalberto Chiavenato) (z-lib.org) [Internet]. Octava edi. 2011 [cited 2024 May 8]. Available from: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
50. Cetina Canto T, Escamilla Quintal M, Centeno Ley G, Aguilar Ortega C. Calidad de vida en el trabajo en operadores de autotransporte. Psicol desde el Caribe [Internet]. 2019 [cited 2024 May 8];35(4):80–97. Available from:

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6816309>
51. Vega Cuyo MC. Factors that influence the work performance of health personnel working in the tipe C Health Center, Latacunga. La U Investig [Internet]. 2020 Mar 1 [cited 2024 May 8];7(2):39–52. Available from: <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/32412>
 52. Galvis Aponte LA, Rodríguez-Puello G, Ovallos Bencardino S. Quality of work life in Cartagena, Barranquilla, and Santa Marta. Cuad Econ [Internet]. 2021 Feb 4 [cited 2024 May 8];40(82):307–38. Available from: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/81233>
 53. Muntane J. Introducción a la Investigación básica. RAPD ONLINE [Internet]. 2010 [cited 2024 May 8];33(3):221–7. Available from: https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica
 54. Rojas Cairampoma M. Tipos de investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. Rev Electron Vet [Internet]. 2015 [cited 2024 May 8];16(1):21–4. Available from: <http://www.veterinaria.org/revistas/redvet2015Volumen16Nº01->
<http://www.veterinaria.org/revistas/redvet/n010115.html>
 55. QuestionPro. Diferencias entre estudio transversal y estudio longitudinal [Internet]. 1 de marzo. 2019 [cited 2024 May 8]. p. 08/04/2021. Available from: <https://www.questionpro.com/blog/es/diferencias-entre-estudio-transversal-y-estudio-long/>
 56. Dzul Escamilla M. Aplicación básica de los métodos científicos. Diseño no experimental [Internet]. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. 2020 [cited 2024 May 8]. Available from: <https://www.rua.unam.mx/portal/recursos/ficha/78577/aplicacion-basica-de-los-metodos-cientificos-diseno-no-experimental>
 57. López-Roldán P, Fachelli S. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Rev Educ y Derecho [Internet]. 2018 [cited 2024 May 8];(17). Available from: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
 58. Meneses J. El cuestionario. Técnicas Investig Soc y Educ [Internet]. 2016 [cited 2024 May 8];5–57. Available from:

- <http://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>
59. Urday B. El informe belmont principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación [Internet]. 2017 [cited 2024 Feb 21]. Available from: www.bioeticayderecho.ub.es-www.bioeticaidret.cat
 60. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta [Internet]. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018 [cited 2023 Jul 30]. 1–753 p. Available from: [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)
 61. Cabezas Mejía ED, Andrade Naranjo D, Torres Santamaría J. Introducción a la metodología de la investigación científica [Internet]. 1°. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, editor. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE; 2018 [cited 2023 Jul 30]. 1–138 p. Available from: www.repositorio.espe.edu.ec.
 62. Andina. El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño | Noticias | Agencia Peruana de Noticias Andina [Internet]. Andina, Agencia Peruana de Noticias. 2020 [cited 2024 May 8]. Available from: <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
 63. Diario Gestión. Mejor calidad de vida es la segunda razón de un trabajador para cambiar de empleo. gestion.pe [Internet]. 2015 [cited 2024 May 8]; Available from: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/mejor-calidad-vida-segunda-razon-trabajador-cambiar-100127-noticia/>
 64. Redacción Noticias en Salud. Empeora la calidad de vida de las enfermeras por las condiciones sufridas en la crisis - Noticias en Salud [Internet]. Redacción Noticias en Salud. 2020 [cited 2024 May 8]. Available from: <https://www.noticiasensalud.com/profesionales-de-la-salud/2020/07/01/empeora-la-calidad-de-vida-de-las-enfermeras-por-las-condiciones-sufridas-en-la-crisis/>

ANEXOS

PLAN DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN UN HOSPITAL

I. Introducción

El entorno laboral en un hospital es único y desafiante, especialmente para el personal asistencial que trabaja incansablemente para brindar atención médica y apoyo a los pacientes. Estos profesionales enfrentan una variedad de situaciones complejas y emocionalmente exigentes a diario, desde emergencias médicas hasta cuidados intensivos prolongados. En este contexto, la calidad de vida laboral se convierte en un factor crítico que no solo afecta el bienestar del personal, sino también la calidad de la atención que se proporciona a los pacientes.

De este modo, el ritmo acelerado de un entorno hospitalario, combinado con la naturaleza impredecible de las emergencias médicas y la necesidad de mantener altos estándares de cuidado, puede generar un estrés significativo en el personal. Además, el trabajo en turnos rotativos y las largas horas pueden afectar la calidad del sueño, la vida familiar y social, y la salud en general. Todo esto contribuye a una creciente preocupación por la calidad de vida laboral del personal asistencial.

El personal asistencial, que incluye enfermeras, médicos, técnicos de laboratorio, personal de limpieza y otros profesionales de la salud, trabaja en un entorno dinámico y a menudo estresante. La carga de trabajo puede ser abrumadora, con largas horas de trabajo, turnos rotativos y una presión constante para brindar atención de alta calidad en situaciones de alta intensidad. Además, estos profesionales a menudo se enfrentan a desafíos físicos y emocionales significativos, como el riesgo de lesiones, el agotamiento emocional y el estrés relacionado con el trabajo.

La implementación de un plan de mejora de la calidad de vida laboral es esencial para abordar estas preocupaciones y garantizar un ambiente laboral saludable y productivo. La salud y el bienestar del personal asistencial no solo impactan su propia satisfacción laboral y calidad de vida, sino que también influyen en su capacidad para brindar atención de calidad y mantener altos estándares de profesionalismo y cuidado.

Por esto, el objetivo principal es elaborar un plan de mejora de la de la calidad de vida laboral del personal asistencial en un hospital, que aborde las necesidades y preocupaciones del personal asistencial en el hospital, con el fin de mejorar estos aspectos y, por ende, la calidad de la atención que brindan a los pacientes. Los objetivos específicos consisten en proporcionar un marco estructurado para la implementación de iniciativas que promuevan el bienestar físico, mental y emocional del personal, así como su desarrollo profesional y satisfacción laboral.

Al abordar áreas críticas como las condiciones físicas y ergonómicas del lugar de trabajo, los programas de salud y bienestar, la comunicación interna efectiva y el apoyo psicosocial, este plan busca crear un entorno laboral que fomente el crecimiento personal y profesional, la colaboración efectiva y la resiliencia frente a los desafíos del trabajo en el sector de la salud.

En síntesis, este plan de mejora de la calidad de vida laboral busca fundamentalmente mejorar el bienestar y la satisfacción del personal asistencial en el hospital, lo que a su vez contribuirá a una atención de alta calidad y a una experiencia positiva para los pacientes y sus familias.

II. Diagnóstico de la Calidad de Vida Laboral

Se llevaron a cabo encuestas con el objetivo de obtener una comprensión detallada de la percepción del personal sobre su calidad de vida laboral. Se centrarán en aspectos como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el ambiente laboral, la relación con los superiores, las condiciones laborales, la percepción del trabajo y la disponibilidad de servicios de apoyo. Además, se garantizó la confidencialidad y la anonimidad de las respuestas para fomentar la honestidad y la franqueza por parte del personal, lo que permitirá obtener una imagen precisa de la situación actual.

Los resultados de estas encuestas y evaluaciones se sometieron a un análisis para identificar tanto los aspectos positivos como los desafíos que enfrenta el personal en su día a día laboral. Se utilizarán métodos estadísticos y cualitativos para extraer conclusiones significativas de los datos recopilados. Especial atención se prestó a las preocupaciones más apremiantes expresadas por el personal, así como a las áreas identificadas como prioritarias para la mejora. Este análisis

permitió identificar patrones, tendencias y áreas de oportunidad que sirvieron de base para la formulación de estrategias y acciones concretas en el plan de mejora de la calidad de vida laboral. Además, se buscó el involucramiento activo del personal en el proceso de análisis, fomentando así una mayor transparencia y participación en el diseño e implementación de las soluciones.

Se prestará especial atención a las preocupaciones más apremiantes del personal, así como a las oportunidades para optimizar el entorno laboral. Donde se tuvo que la calidad de vida laboral del personal asistencial es percibida como buena, lo que sugiere un nivel moderado de satisfacción con las condiciones laborales.

El ambiente laboral es calificado como bueno, lo que indica que están moderadamente satisfechos con aspectos como la comunicación, las capacitaciones y los medios de protección proporcionados por la institución. En cuanto a la relación con los superiores se percibe como muy buena, reflejando una satisfacción general con el liderazgo en términos de comunicación, retroalimentación y reconocimientos.

Sobre, las condiciones laborales son consideradas buenas, lo que sugiere una satisfacción moderada con la carga de trabajo, las acciones laborales y el personal asignado a cada área. Respecto a la percepción del trabajo es muy buena, lo que indica un alto nivel de satisfacción con el trabajo realizado, el equipo y los superiores. Los servicios de apoyo recibidos son considerados buenos, reflejando una satisfacción moderada con la capacidad de la institución para brindar apoyo cuando sea necesario.

Estos datos proporcionaron una visión integral de la percepción del personal sobre su calidad de vida laboral y los diversos aspectos del entorno laboral. La identificación de estas áreas sirvió como base para la formulación de estrategias y acciones en el plan de mejora de la calidad de vida laboral.

III. Componentes del Plan de Mejora

3.1. Mejora de Condiciones Físicas y Ergonomía

La mejora de las condiciones físicas y ergonómicas en un hospital es

fundamental para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para el personal asistencial. Se llevará a cabo una evaluación exhaustiva de los espacios de trabajo para identificar posibles áreas de mejora en términos de diseño ergonómico y comodidad. Esto incluirá la revisión de la disposición de equipos y mobiliario, la iluminación, la temperatura y la ventilación de las áreas de trabajo.

Se implementarán medidas concretas para abordar las deficiencias identificadas y garantizar un entorno físico que promueva el bienestar del personal. Esto puede incluir la adquisición de equipos ergonómicos, la reorganización de espacios para mejorar la circulación y reducir el riesgo de lesiones, y la implementación de protocolos de seguridad para prevenir accidentes laborales. Además, se llevarán a cabo acciones para promover la importancia de mantener una postura adecuada y adoptar prácticas ergonómicas en las tareas diarias.

3.2. Programas de Salud y Bienestar

El desarrollo de programas de salud y bienestar es esencial para apoyar el bienestar físico y emocional del personal asistencial de un hospital. Se diseñarán programas que promuevan la prevención de enfermedades y la promoción de estilos de vida saludables. Esto incluirá sesiones educativas sobre nutrición, ejercicio físico, manejo del estrés y técnicas de relajación.

Además, se implementarán acciones concretas para fomentar hábitos de vida saludables entre el personal, como la creación de espacios para la práctica de ejercicio físico, la promoción de actividades deportivas y la disponibilidad de opciones de alimentación saludable en las instalaciones del hospital. Se fomentará la participación del personal en estas iniciativas y se brindará apoyo para facilitar su adopción en la vida diaria.

3.3. Desarrollo Profesional y Capacitación

El desarrollo profesional y la capacitación son componentes clave para garantizar el crecimiento y la satisfacción laboral del personal asistencial. Se llevará a cabo una identificación detallada de las necesidades de formación y capacitación del personal, teniendo en cuenta las áreas de mejora identificadas

en las encuestas y evaluaciones.

Se implementarán programas de desarrollo profesional que brinden oportunidades de capacitación y actualización en temas relevantes para el trabajo en el servicio de emergencia y cuidados intensivos. Esto puede incluir cursos de actualización en técnicas médicas, gestión de situaciones de emergencia, manejo de equipos médicos especializados y desarrollo de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo.

3.4 Mejora en la Comunicación Interna

La mejora en la comunicación interna es fundamental para promover un ambiente de trabajo colaborativo y transparente en el hospital. Se implementarán canales efectivos de comunicación interna que faciliten el intercambio de información y la colaboración entre el personal y la administración.

Se fomentará una comunicación abierta y transparente, donde se brinde retroalimentación regular sobre el desempeño y se reconozcan los logros del personal. Se establecerán reuniones periódicas para discutir temas relevantes y se utilizarán herramientas tecnológicas como correos electrónicos, intranet y aplicaciones de mensajería para facilitar la comunicación entre los miembros del equipo. Además, se promoverá un ambiente de confianza y respeto donde se aliente a los empleados a expresar sus preocupaciones y sugerencias de manera abierta y constructiva.

IV. Estrategias de Apoyo Psicosocial

4.1. Apoyo Emocional y Psicológico

Como parte integral del plan de mejora de la calidad de vida laboral de un hospital, se deben implementar programas de apoyo psicológico dirigidos al personal asistencial. Estos programas tienen como objetivo brindar un espacio seguro y confidencial donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones, emociones y desafíos relacionados con su trabajo.

Se establecerán servicios de asesoramiento y apoyo emocional, disponibles tanto de forma individual como grupal, para proporcionar

orientación y recursos a aquellos que enfrentan dificultades emocionales o psicológicas en el desempeño de sus funciones. Estos servicios serán accesibles a través de profesionales de la salud mental capacitados y se enfocan en ofrecer estrategias para manejar el estrés, la ansiedad, el agotamiento y otros problemas de salud mental que puedan surgir en el contexto laboral.

Además, se debe promover una cultura de apoyo entre colegas, donde se fomente la empatía, la solidaridad y el compañerismo como herramientas fundamentales para el bienestar emocional del personal. Se organizarán sesiones de grupo, talleres y actividades recreativas destinadas a fortalecer los lazos entre los miembros del equipo y a crear un ambiente de confianza y colaboración.

4.2. Gestión del Estrés y Carga Laboral

La gestión del estrés y la carga laboral es una prioridad en el hospital, se identificaron los factores estresantes específicos en el entorno laboral y se deben abordar de manera proactiva para minimizar su impacto en el bienestar del personal.

Se implementarán diversas estrategias para la gestión efectiva del estrés, incluyendo la capacitación en técnicas de manejo del estrés, la promoción de prácticas de autocuidado y la organización de actividades de bienestar físico y mental. Se brindará apoyo individualizado para ayudar a los empleados a identificar y afrontar los desencadenantes de estrés en su trabajo, así como a desarrollar habilidades para manejar situaciones difíciles de manera más efectiva.

Además, se establecerán políticas y procedimientos que promueven un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, como la implementación de horarios flexibles, la promoción de pausas activas durante la jornada laboral y el fomento del uso adecuado de días de descanso y vacaciones. Se debe monitorear continuamente el nivel de carga laboral y se realizan ajustes según sea necesario para garantizar que el personal pueda cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva sin comprometer su bienestar físico y

emocional.

V. Evaluación y Seguimiento del Plan

5.1. Indicadores de Éxito

Los indicadores de éxito son fundamentales para medir la efectividad del plan de mejora de la calidad de vida laboral en un hospital. Estos indicadores serán cuidadosamente seleccionados para reflejar los objetivos específicos del plan y proporcionarán una medida cuantificable del progreso hacia su consecución. Entre los posibles indicadores se incluyen la tasa de rotación de personal, el índice de satisfacción laboral, la reducción de las tasas de absentismo por enfermedad, el aumento de la productividad y la mejora en la percepción del clima laboral.

Cada indicador será monitoreado de forma regular y sistemática a lo largo del tiempo para evaluar su evolución y realizar comparaciones con los niveles basales. Se establecerán metas específicas y alcanzables para cada indicador, lo que permitirá medir el éxito del plan y realizar ajustes en la estrategia según sea necesario. Además, se establecerá un sistema de reporte y seguimiento para documentar los resultados obtenidos y comunicarlos de manera efectiva a todas las partes interesadas.

5.2. Monitoreo Continuo

El monitoreo continuo del plan de mejora de la calidad de vida laboral garantizará que se realicen ajustes oportunos y efectivos para maximizar su impacto y éxito. Se implementarán mecanismos de recolección de datos en tiempo real para obtener información actualizada sobre el progreso de las iniciativas en curso. Estos datos serán analizados de manera regular por un equipo designado para el seguimiento del plan, que estará encargado de identificar tendencias, patrones o desviaciones que requieran atención.

Además, se llevarán a cabo reuniones periódicas de revisión del plan, en las cuales se discutirán los resultados obtenidos y se tomarán decisiones informadas sobre los ajustes necesarios. Estas reuniones proporcionarán un espacio para el intercambio de ideas y la colaboración entre los diferentes actores involucrados en la implementación del plan. Se establecerá un proceso

claro para la toma de decisiones y la asignación de responsabilidades para garantizar que las acciones correctivas se implementen de manera oportuna y eficaz. En este sentido, el monitoreo continuo permitirá mantener el enfoque en los objetivos del plan y asegurar su alineación con las necesidades cambiantes del personal y la organización.

5.3. Retroalimentación del Personal

La retroalimentación del personal es un componente crucial del proceso de evaluación y seguimiento del plan de mejora de la calidad de vida laboral en un hospital. Se establecerá un proceso estructurado y regular para recopilar los comentarios, opiniones y sugerencias del personal con respecto a las iniciativas implementadas y su percepción sobre su eficacia.

Se llevarán a cabo encuestas periódicas, entrevistas individuales y sesiones de retroalimentación para brindar a los empleados la oportunidad de expresar sus preocupaciones, ideas y experiencias relacionadas con el plan. Se enfatizará la confidencialidad y la apertura en este proceso para fomentar una participación franca y honesta por parte del personal.

Los comentarios del personal serán analizados cuidadosamente para identificar tendencias, patrones y áreas de mejora. Se prestará especial atención a las preocupaciones recurrentes o emergentes que puedan requerir atención inmediata. Además, se tomarán medidas concretas para abordar las inquietudes del personal y ajustar el plan según sea necesario en función de la retroalimentación recibida.

Este enfoque centrado en el personal garantizará que el plan de mejora de la calidad de vida laboral sea verdaderamente relevante y efectivo para aquellos que están directamente afectados por él. La retroalimentación del personal servirá como un mecanismo valioso para evaluar la percepción y la eficacia del plan a lo largo del tiempo, lo que permitirá realizar ajustes continuos para satisfacer las necesidades y expectativas del personal.

VI. Recursos Necesarios y Presupuesto

6.1. Recursos Humanos

En el marco del plan de mejora de la calidad de vida laboral del personal asistencial de un hospital, se llevará a cabo la definición de roles y responsabilidades clave para la implementación efectiva del plan. Se designará un equipo multidisciplinario compuesto por representantes de diferentes áreas, incluyendo recursos humanos, salud ocupacional, gestión del talento y liderazgo de equipos.

Cada miembro del equipo tendrá roles y responsabilidades claras y específicas, que abarcarán desde la coordinación de actividades y la supervisión del progreso hasta la comunicación con el personal y la toma de decisiones estratégicas. Se asignarán líderes de proyecto para cada componente del plan, quienes serán responsables de guiar y supervisar la ejecución de las iniciativas correspondientes.

Además, se proporcionará capacitación y desarrollo continuo al personal involucrado en la implementación del plan, con el fin de garantizar una comprensión completa de sus roles y responsabilidades, así como de las estrategias y herramientas necesarias para alcanzar los objetivos establecidos.

6.2. Recursos Financieros

Como parte integral del plan de mejora de la calidad de vida laboral, se realizará una estimación detallada de los costos asociados con la implementación de las diferentes medidas propuestas. Se evaluarán los recursos financieros necesarios para adquirir equipos ergonómicos, contratar profesionales de la salud mental, organizar programas de salud y bienestar, mejorar la comunicación interna y llevar a cabo otras iniciativas planificadas.

Se establecerá un presupuesto específico para cada componente del plan, teniendo en cuenta los costos de implementación, operación y mantenimiento a lo largo del tiempo. Se llevará a cabo un análisis de costo-beneficio para evaluar la viabilidad y el impacto de cada inversión propuesta, garantizando la asignación adecuada de recursos financieros para maximizar los resultados obtenidos.

Además, se explorarán fuentes de financiamiento alternativas, como subvenciones, donaciones y colaboraciones externas, para complementar los

recursos disponibles internamente y garantizar la sostenibilidad a largo plazo del plan. Se establecerán mecanismos de monitoreo y control para garantizar una gestión eficiente y transparente de los recursos financieros asignados, con el fin de lograr los objetivos establecidos dentro de los plazos previstos.

6.3. Conclusiones

La implementación de un plan de mejora de la calidad de vida laboral del personal asistencial de un hospital brindará resultados significativos. Este proceso permitirá una recapitulación exhaustiva de los principales hallazgos y resultados obtenidos. Se estima una mejora palpable en la satisfacción y el bienestar del personal asistencial, reflejando un ambiente laboral positivo y una mayor eficiencia en el desempeño laboral.

Se estima que los indicadores clave de desempeño reflejarán una tendencia positiva, evidenciando el impacto positivo del plan en áreas como la satisfacción laboral, la comunicación interna, el manejo del estrés y el acceso a recursos de apoyo psicosocial. A medida que se avance en la implementación del plan, se espera obtener datos concretos que respalden estas conclusiones y que nos permitan seguir adaptando nuestras estrategias para maximizar los beneficios para el personal.

6.4. Compromisos

Mantener y mejorar continuamente la calidad de vida laboral será una prioridad constante para el hospital. Comprometiéndose a mantener un monitoreo riguroso de los indicadores de calidad de vida laboral, utilizando esta información para identificar oportunidades de mejora y realizar ajustes en el plan según sea necesario. Además, se deberá promover una cultura organizacional que valore y priorice el bienestar del personal, fomentando prácticas de trabajo saludables y creando un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Se deberá invertir en el desarrollo profesional del personal y garantizar la asignación de recursos adecuados para mantener las medidas y programas implementados. Con el fin de cultivar un entorno laboral que promueva el crecimiento personal y profesional de los empleados, contribuyendo así a una mayor satisfacción laboral y a una atención de calidad para los pacientes.

Anexo 02: Matriz de consistencia

Título: Calidad de vida laboral del personal asistencial del servicio de emergencia y unidad de vigilancia intensiva, Hospital II Talara, 2023.

Formulación del Problema	Objetivos	Técnicas e instrumentos
<p>¿Cuál es la calidad de vida laboral del personal asistencial en el Servicio de Emergencia y Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital II Talara?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la calidad de vida laboral del personal asistencial en el Servicio de Emergencia y Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital II Talara.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir el ambiente laboral que existe en el personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital II Talara. - Identificar la relación que existe del personal asistencial ante sus superiores en el Servicio de Emergencia y Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital II Talara. - Identificar las condiciones laborales del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital II Talara, Essalud. - Identificar la percepción del trabajo del personal asistencial en el Servicio de Emergencia y Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital II Talara, Essalud. - Describir los servicios de apoyo que cuenta el personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital II Talara, EsSalud. 	<p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
<p>Tipo y diseño de la investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>VARIABLES Y DIMENSIONES</p>

	Población	Muestra	Variable independiente	Dimensiones
<p>Básica. Cuantitativa No experimental Transversal</p> <p style="text-align: center;">M ----- O</p> <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • M es el personal asistencial que ingresó a laborar • O es la calidad de vida laboral 	<p>El tamaño de la población finita lo conforman 40 del personal asistencial que laboran en el Servicio de Emergencia y UVI del Hospital II Talara, Essalud – Piura.</p>	<p>En este estudio la muestra fue integrada por 40, es un muestreo censal.</p>	<p>Calidad de vida laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente laboral - Relación con los superiores - Condiciones laborales - Percepción del trabajo - Servicios de apoyo

Anexo 03: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) se refiere a la evaluación subjetiva que hacen los empleados sobre su nivel satisfacción o insatisfacción en relación con el entorno laboral en el que se desempeñan (9).	La variable fue medida a través de un cuestionario.	Ambiente laboral	Percepciones del personal asistencial que trabaja en el Servicio de Emergencia y UVI, con respecto al ambiente laboral.	1,2,3,4 y 5	CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL (Viera, S. 2023)	<ul style="list-style-type: none"> • Muy Bueno [21-25] • Bueno [16 – 20] • Regular [11 -15] • Malo [05 -10] 	Cuantitativa	Ordinal
			Relación con los superiores	Apreciaciones del personal asistencial que labora en el Servicio de Emergencia y UVI, con relación a sus superiores.	6,7,8,9 y 10				
			Condiciones laborales	Impresiones del personal asistencial laborando en el Servicio de Emergencia y UVI, sobre las condiciones laborales.	11,12,13,14 y 15				
			Percepción del trabajo	Imagen del personal asistencial en el Servicio de Emergencia y UVI, respecto a la percepción de su trabajo aportado.	16,17,18 y 19				
			Servicios de apoyo	Consideraciones que tiene el personal que trabaja en el Servicio de Emergencia y UVI y los servicios de apoyo.	20,21 y 22				



Anexo 04: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL

OBJETIVO:

Estamos realizando un estudio con el fin de conocer la calidad de vida laboral en vuestra institución; para ello, se requiere su opinión sincera. La información que se recoja, será utilizada exclusivamente para fines académicos y su respuesta será de forma personal, confidencial y anónima.

INSTRUCCIÓN:

Marque con una X la respuesta que mejor se ajuste a su opinión. Marque solamente una respuesta por pregunta; por favor, llene todo el cuestionario, sin dejar de contestar ninguna de las preguntas. Le agradecemos de antemano su participación en el llenado de este cuestionario.

ESCALA DE MEDICIÓN: Ordinal

Edad: _____

Procedencia: _____

Número de hijos: _____

Nivel de instrucción:

Estado civil: _____

Género: _____

1.- NUNCA	2.- CASI NUNCA	3.- A VECES	4.- CASI SIEMPRE	5.- SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Calidad de vida laboral		Escala de medición				
Ambiente laboral:		1	2	3	4	5
1	¿Considera que la comunidad tiene una opinión positiva sobre el personal que trabaja en el Servicio de Emergencia y UVI?					
2	¿Mantengo comunicación constante con mis compañeros de trabajo?					
3	¿Recibo capacitación frecuente durante la prestación de los servicios de salud?					
4	¿La disposición de equipos de protección personal proporciona un entorno favorable?					
5	¿Me siento seguro y protegido contra daños (físicos y emocionales)?					
Relación con los superiores:		1	2	3	4	5
6	¿Mantengo buena comunicación con mis superiores?					
7	¿Mi jefe realiza una adecuada supervisión?					
8	¿Mi jefe brinda retroalimentación sobre el desempeño?					
9	¿Mi jefe solicita nuestras opiniones?					
10	¿Mis logros son reconocidos por mi supervisor?					
Condiciones laborales:		1	2	3	4	5
11	¿Tengo sobrecarga de trabajo?					
12	¿Realizo mucho trabajo no relacionado a mi área?					
13	¿Tengo un buen equilibrio entre el trabajo y la familia?					
14	¿El número de personal de mi área, es adecuado a mi unidad?					
15	¿Mi salario es adecuado para mi trabajo?					
Percepción del trabajo:		1	2	3	4	5
16	¿Estoy satisfecho con mi trabajo?					
17	¿El trabajo en equipo está presente en mi unidad?					
18	¿Me siento respaldado por los jefes de mi servicio en el trabajo?					
19	¿Mi trabajo es efectivo para los pacientes y su vida familiar?					
Servicios de apoyo:		1	2	3	4	5
20	¿Recibo apoyo del personal de servicio (limpieza y seguridad)?					
21	¿Cuento con los materiales y equipos adecuados para la atención de los pacientes?					
22	¿Puedo brindar una buena atención al paciente?					

Anexo 05: Validación y confiabilidad de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

- Mg. Edinson Dante Meregildo Rodríguez - Médico Internista del Hospital Regional Lambayeque.
- Mg. Fernando Suarez Carrasco Dr. - Docente principal de la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional de Piura.
- Mg. Víctor Manuel Olivo Orbegoso - Supervisor y auditor de mantenimiento, infraestructura, equipos y servicios generales del Hospital II Talara.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS COMO JUEZ EXPERTO

Reciba un cordial saludo, es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestra consideración, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresado del Programa académico: **Maestría en Gerencia de Servicios de Salud**, en la escuela de Posgrado de la Universidad Señor de Sipán, requiero validar los instrumentos, con la finalidad de recoger la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación. El título de la investigación es "Calidad de vida laboral del personal asistencial en el Servicio de Emergencia y Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital II Talara, Piura, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados al estudio. El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi respeto y consideración, agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Viera Sarango Shaira Janina
DNI N° 72257999

Anexo 05: Certificados de validez de contenido.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

1. NOMBRE DEL JUEZ		Fernando Suarez Carrasco
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Ciencias Administrativas
	GRADO ACADÉMICO (máximo)	Doctor en Ciencias Administrativas
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	20 años
	CARGO	Docente principal de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Piura
<p>Título de la Investigación:</p> <p>Calidad de vida laboral del personal asistencial en COVID hospitalización del Hospital II Talara, Piura, 2021.</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Shaira Janina Viera Sarango
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Gerencia de Servicios de Salud
4. INSTRUMENTO EVALUADO		<ol style="list-style-type: none"> 1. Guía de entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () 5. Ficha documental
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Medir la calidad de vida laboral del personal asistencial en COVID hospitalización del Hospital II Talara, Essalud.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (X) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias

DIMENSIÓN / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
N°		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	¿Considera que la comunidad tiene una opinión positiva sobre el personal que trabaja en COVID hospitalización?	X		X		X		
2	¿Mantengo comunicación constante con mis compañeros de trabajo?	X		X		X		
3	¿Recibo capacitación frecuente durante la prestación de los servicios de salud?	X		X		X		
4	¿La disposición de equipos de protección personal proporciona un entorno favorable?	X		X		X		
5	¿Me siento seguro y protegido contra daños (físicos y emocionales)?	X		X		X		
N°	Relación con los superiores:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
6	¿Mantengo buena comunicación con mis superiores?	X		X		X		
7	¿Mi jefe realiza una adecuada supervisión?	X		X		X		
8	¿Mi jefe brinda retroalimentación sobre el desempeño?	X		X		X		
9	¿Mi jefe solicita nuestras opiniones?	X		X		X		
10	¿Mis logros son reconocidos por mi supervisor?	X		X		X		
N°	Condiciones laborales:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
11	¿Tengo sobrecarga de trabajo?	X		X		X		
12	¿Realizo mucho trabajo no relacionado a mi área?	X		X		X		
13	¿Tengo un buen equilibrio entre el trabajo y la familia?	X		X		X		
14	¿El número de personal de mi área, es adecuado a mi unidad?	X		X		X		
15	¿Mi salario es adecuado para mi trabajo?	X		X		X		
N°	Percepción del trabajo:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
16	¿Estoy satisfecho con mi trabajo?	X		X		X		
17	¿El trabajo en equipo está presente en mi unidad?	X		X		X		

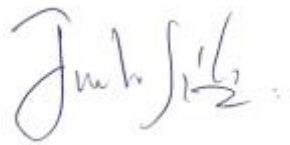
18	¿Me siento respaldado por los jefes de mi servicio en el trabajo?	X		X		X		
19	¿Mi trabajo es efectivo para los pacientes y su vida familiar?	X		X		X		
N°	Servicios de apoyo:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
20	¿Recibo apoyo del personal de servicio (limpieza y seguridad)?	X		X		X		
21	¿Cuento con los materiales y equipos adecuados para la atención de los pacientes?	X		X		X		
22	¿Puedo brindar una buena atención al paciente?	X		X		X		

El presente instrumento es (precisar si hay suficiencia): DE ACUERDO

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

15 de diciembre del 2022.




Dr. Fernando Suarez Carreasco
REG. UNIC. DE COLEG. N° 5461

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL.**

1. NOMBRE DEL JUEZ		Víctor Manuel Olivo Orbegoso
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Ciencias Administrativas
	GRADO ACADÉMICO (máximo)	Magister en Administración con mención en Gerencia Empresarial
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	07 años
	CARGO	Supervisor y auditor de mantenimiento, infraestructura, equipos y servicios generales del Hospital II Talara.
<p>Título de la Investigación:</p> <p>Calidad de vida laboral del personal asistencial en COVID hospitalización del Hospital II Talara, Piura, 2021.</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Shaira Janina Viera Sarango
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en Gerencia de Servicios de Salud
4. INSTRUMENTO EVALUADO		6. Guía de entrevista () 7. Cuestionario (X) 8. Lista de Cotejo () 9. Diario de campo () 10. Ficha documental
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Medir la calidad de vida laboral del personal asistencial en COVID hospitalización del Hospital II Talara, Essalud.
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (X) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias</p>		
DIMENSIÓN / ÍTEMS		Pertinencia¹ Relevancia² Claridad³ Sugerencia

N°	Ambiente laboral:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	¿Considera que la comunidad tiene una opinión positiva sobre el personal que trabaja en COVID hospitalización?	X		X		X		
2	¿Mantengo comunicación constante con mis compañeros de trabajo?	X		X		X		
3	¿Recibo capacitación frecuente durante la prestación de los servicios de salud?	X		X		X		
4	¿La disposición de equipos de protección personal proporciona un entorno favorable?	X		X		X		
5	¿Me siento seguro y protegido contra daños (físicos y emocionales)?	X		X		X		
N°	Relación con los superiores:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
6	¿Mantengo buena comunicación con mis superiores?	X		X		X		
7	¿Mi jefe realiza una adecuada supervisión?	X		X		X		
8	¿Mi jefe brinda retroalimentación sobre el desempeño?	X		X		X		
9	¿Mi jefe solicita nuestras opiniones?	X		X		X		
10	¿Mis logros son reconocidos por mi supervisor?	X		X		X		
N°	Condiciones laborales:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
11	¿Tengo sobrecarga de trabajo?	X		X		X		
12	¿Realizo mucho trabajo no relacionado a mi área?	X		X		X		
13	¿Tengo un buen equilibrio entre el trabajo y la familia?	X		X		X		
14	¿El número de personal de mi área, es adecuado a mi unidad?	X		X		X		
15	¿Mi salario es adecuado para mi trabajo?	X		X		X		
N°	Percepción del trabajo:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
16	¿Estoy satisfecho con mi trabajo?	X		X		X		
17	¿El trabajo en equipo está presente en mi unidad?	X		X		X		
18	¿Me siento respaldado por los jefes de mi servicio en el trabajo?	X		X		X		
19	¿Mi trabajo es efectivo para los pacientes y su vida familiar?	X		X		X		
N°	Servicios de apoyo:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
20	¿Recibo apoyo del personal de servicio (limpieza y seguridad)?	X		X		X		

21	¿Cuento con los materiales y equipos adecuados para la atención de los pacientes?	X		X		X		
22	¿Puedo brindar una buena atención al paciente?	X		X		X		

El presente instrumento es (precisar si hay suficiencia): DE ACUERDO

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

15 de diciembre del 2022.



Victor Manuel Olivo Orbeago
INGENIERO MECANICO ELECTRICISTA
CIP: 75597

Anexo 06: Carta de autorización

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

ASUNTO: AUTORIZACION PARA EJECUCION DE MI
INVESTIGACION DE MAESTRIA EN LA INSTITUCION

DRA.
MAGALY DAVALOS QUINTANILLA
DIRECTORA DEL HOSPITAL II TALARA – ESSALUD.



Yo, **SHAIRA JANINA VIERA SARANGO**, egresada de la Escuela de Posgrado en la Universidad Señor de Sipan, identificada con DNI 72257999 y domiciliada en Asent. H. María Auxiliadora de los Cristianos Mz B Lt 17, distrito de Pariñas, provincia de Talara y departamento de Piura; ante Ud., con el debido respeto me presento y expongo:

Que, como parte de mi formación posgraduada en el programa académico de la Maestría en Gerencia en Servicios de Salud en la Universidad Señor de Sipan, debo presentar un trabajo de investigación, para lo cual requiero su autorización para el desarrollo de mi estudio denominado **“Calidad de vida laboral del personal asistencial en el Servicio de Emergencia y Unidad de Vigilancia Intensiva del Hospital II Talara – Piura”**, el cual, no afectara a la institución en ningún aspecto, siendo esto netamente académico.

Agradezco anticipadamente, expresándole mi especial consideración y estima personal.

Piura, 17 de enero del 2023.

SHAIRA JANINA VIERA SARANGO
DNI 72257999

Adjunto:

- Modelo de carta de autorización para el recojo de información
- Copia de DNI

Anexo 07: Cartas de aceptación



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Talara, 24 de Enero 2023

NOTA N° 001-OF. CAPAC.-HII-ESSALUD-TALARA 2023

**SEÑORA DOCTORA:
MAGALY DAVALOS QUINTANILLA
DIRECTORA
HOSPITAL II ESSALUD TALARA
PRESENTE.-**



ASUNTO: ACEPTACION DE PERMISO PARA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

De mi especial consideración:

Me es grato dirigirme a usted para hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez informarle con respecto a la solicitud S/N presentada a su despacho por la Licenciada SHAIRA JANINA VIERA SARANGO, y derivada a esta oficina con fecha de recepción 21/01/2023, quien solicita permiso para llevar a cabo la ejecución del proyecto de Tesis de Investigación: "CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA Y UNIDAD DE VIGILANCIA INTENSIVA DEL HOSPITAL II TALARA".

Esta jefatura da por ACEPTADA dicha solicitud, al uso de dicha información única y exclusivamente para contribuir a la elaboración de investigación con fines académicos. Se solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información recabada.

Así mismo se hace extensivo a las áreas correspondientes donde ejecutará dicho proyecto de investigación.

Sin otro particular. Quedo de usted.

Atentamente

**Dra. Mónica J. Falcón Coronado
Jefe Capacitación, Investig. y Docencia
CMP 64138 RNE 35476
Hospital II EsSalud Talara**

“Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo”

NIT. 2105-2023-042

Talara, 27 de Enero de 2023.

CARTA N° 005-DHT-II-ESSALUD-TALARA-2023.

Señorita
Shaira Janina Viera Sarango
Presente. -


Asunto : Tesis de Investigación

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez, hacerle llegar la Nota N° 001- OF.CAPAC.III- ESSALUD-TALARA-2023, emitida por la Jefa de Capacitación Dra. Mónica Falcón Coronado, aceptando su solicitud sobre Investigación para Proyecto de Tesis.

Sin otro particular me despido de Usted.

Atentamente


Dra. Nancy de Lourdes Bustos Quintanilla
DIRECTORA MÉDICA
C.M.P. 6229 / A.O.E. 1833
HOSPITAL II ESSALUD TALARA
RED ASISTENCIAL PIURA
EsSalud

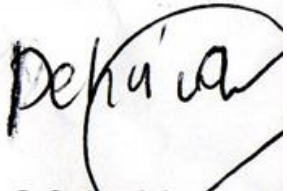
MDQ/aaf

Anexo 08: Aprobación del Informe Final

ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR.

Yo **Dra. Chavarry Ysla Patricia del Rocio**, quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N° **927-2023/EPG-USS** , del proyecto de investigación titulado **CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL SERVICIO DE EMERGENCIA Y UNIDAD DE VIGILANCIA INTENSIVA DEL HOSPITAL II TALARA, 2023.**, desarrollado por el estudiante **Shaira Janina Viera Sarango**, egresada del programa de estudios de **MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**, acredito haber revisado, realizado observaciones y recomendaciones pertinentes, encontrándose expedito para su revisión por parte del docente del curso.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

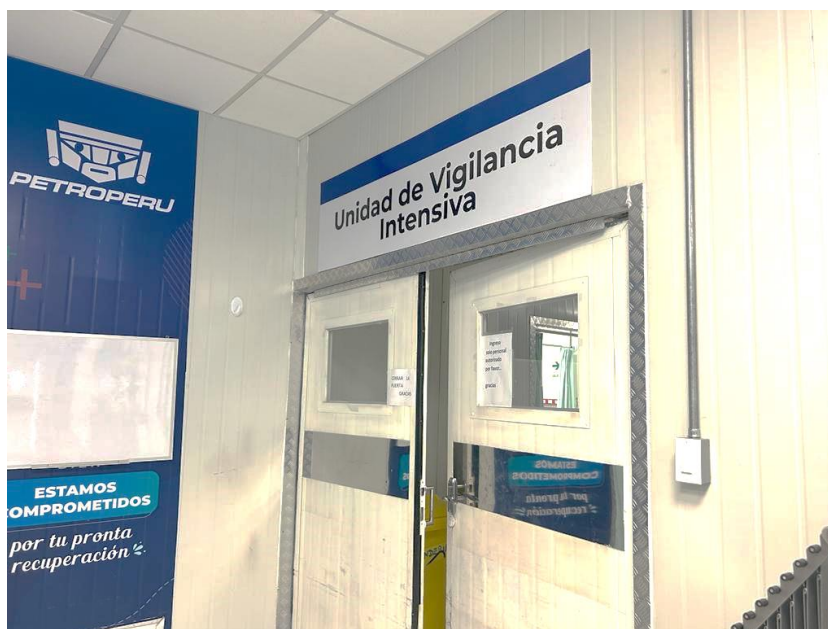
Chavarry Ysla Patricia del Rocio	DNI: 16658907	
----------------------------------	---------------	---

Pimentel, 13 de diciembre de 2023.

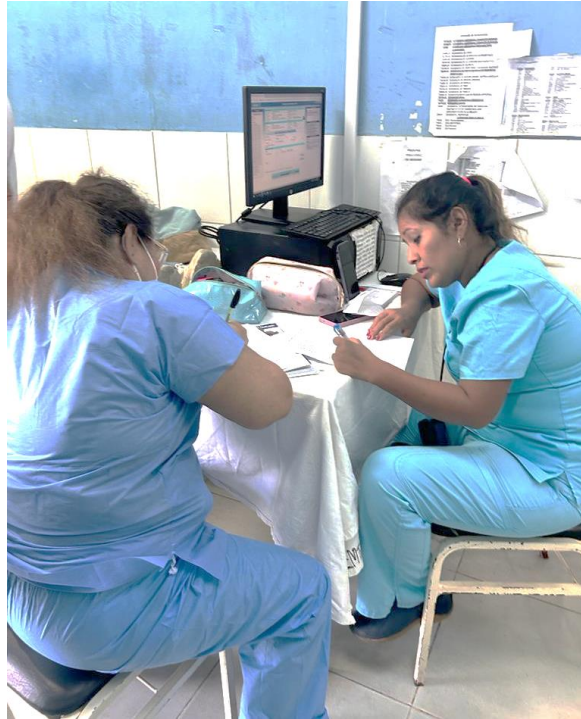
Anexo 09: Evidencias de la ejecución



Servicio de Emergencia – Hospital II Talara, Essalud
Espacio de trabajo en el que se recolectaron los datos del trabajo de investigación.



Servicio de UVI - Hospital II Talara, Essalud
Espacio de trabajo en el que se recolectaron los datos del trabajo de investigación.



Personal asistencial (enfermeras) en el Servicio de Emergencia, desarrollando el cuestionario Calidad de Vida Laboral.




Personal asistencial (técnico en enfermería) en el Servicio de Emergencia, desarrollando el cuestionario Calidad de Vida Laboral



Personal asistencial (enfermera) en el Servicio Unidad de Vigilancia Intensiva, desarrollando el cuestionario Calidad de Vida Laboral.



Personal asistencial (médico) en el Servicio Unidad de Vigilancia Intensiva, desarrollando el cuestionario Calidad de Vida Laboral.

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Nila García Clavo, Jefe de Unidad de Investigación de Posgrado**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Posgrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL SERVICIO DE EMERGENCIA Y UNIDAD DE VIGILANCIA INTENSIVA, HOSPITAL II TALARA, 2023** elaborado por el (los) estudiante(s) **VIERA SARANGO SHAIRA JANINA**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **18%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 20 de junio de 2024.



Dra. Nila García Clavo
Jefe de Unidad de Investigación
Posgrado
DNI N° 43815291