

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE OBSTETRICIA



CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL
OBSTETRA EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PÚBLICO
DE NUEVO CHIMBOTE, 2023.

Tesis para obtener el título Profesional de Licenciado en Obstetricia

Autora:

Custodio Guanilo, Ingrid

Asesor:

Cano Mejía, Jenny Evelyn (ORCID: 0000-0001-5638-972X)

Chimbote - Perú

2024

ÍNDICE

Tema	Página
Índice general	ii
Índice de tablas	iii
Palabras clave	iv
Constancia de originalidad	v
Título	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
INTRODUCCIÓN	
1. Antecedentes y fundamentación científica	1
2. Justificación de la investigación	4
3. Problema	5
4. Conceptuación y operacionalización de las variables	5
5. Hipótesis	6
6. Objetivos	6
METODOLOGÍA	
1. Tipo y diseño de investigación	7
2. Población - Muestra	7
3. Técnicas e instrumentos de investigación	8
4. Procesamiento y análisis de la información	9
RESULTADOS	10
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	12
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	16
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	17
ANEXOS	
Anexo 1. Reporte de similitud	20
Anexo 2. Instrumento de recolección de información	22
Anexo 3. Baremos	28
Anexo 4. Base de datos	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Descripción del nivel de calidad de vida laboral del profesional obstetra en un establecimiento de salud público de Nuevo Chimbote, 2023 (n=20).	10
Tabla 2	Descripción del nivel de las dimensiones de la calidad de vida laboral del profesional obstetra en un establecimiento de salud público de Nuevo Chimbote, 2023 (n=20).	11

PALABRAS CLAVE

Calidad de vida laboral, obstetricia, salud ocupacional.

KEYWORDS

Quality of work life, obstetrics, occupational health.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

- Área** : Ciencias Médicas y de Salud.
Subárea : Ciencias de la Salud.
Disciplina : Ciencias Socio-biomédicas.
Línea : Salud Sexual y Reproductiva de la mujer, familia y comunidad.



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PÚBLICO DE NUEVO CHIMBOTE, 2023," del (a) estudiante: **CUSTODIO GUANILO INGRID DEL ROCIO**, identificado(a) con Código N° **1115200556**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **21%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 20 de mayo de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL
OBSTETRA EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PÚBLICO
DE NUEVO CHIMBOTE, 2023.**

RESUMEN

Estudio cuantitativo observacional y de estrategia descriptiva cuyo fin fue describir la CVL del profesional obstetra en un establecimiento de salud público de Nuevo Chimbote, 2023. Para dicho fin, se realizó un encuesta online a 20 obstetras, quienes de manera anónima y voluntaria completaron un formulario integrado por preguntas sobre información demográfica y laboral, así como el Cuestionario CVT-GOHISALO. La descripción de los datos se realizó en el software SPSS 27. Del total de encuestados el 60% tuvo entre 41 a 50 años, 95% fueron mujeres y 60% casadas. Asimismo, el 80% era personal de salud nombrado y 60% tuvo más de 5 años trabajando en el establecimiento de salud. En cuanto a la CVL el 40% tuvo nivel medio, al igual que en las dimensiones soporte institucional para el trabajo (60%), seguridad en el trabajo (40%), integración al puesto de trabajo (55%), satisfacción por el trabajo (50%) y bienestar logrado (50%). Por otro lado, las dimensiones desarrollo personal y administración del tiempo libre, alcanzaron nivel bajo en el 40% y 50% respectivamente. Se concluye que, en u mayoría las obstetras tienen nivel medio de CVL global y por dimensiones.

ABSTRACT

Research with an observational quantitative approach and a descriptive strategy whose purpose was to describe the quality of work life of the obstetrician professional in a public health establishment in Nuevo Chimbote, 2023. For this purpose, an online survey was carried out with 20 obstetricians, who anonymously and volunteer completed a form consisting of questions on demographic and employment information, as well as the CVT-GOHISALO Questionnaire. The descriptive analysis was carried out in the SPSS 27 software. Of the total respondents, 60% were between 41 and 50 years old, 95% were women and 60% were married. Likewise, 80% were appointed health personnel and 60% had more than 5 years working in the health facility. Regarding CVL, 40% had a medium level, as well as in the dimensions institutional support for work (60%), safety at work (40%), integration into the job (55%), satisfaction with the job. work (50%) and well-being achieved (50%). On the other hand, the personal development and free time management dimensions reached a low level of 40% and 50% respectively. It is concluded that most obstetricians have an average level of global CVL and by dimensions.

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

En la década del 70 del siglo XX se desarrolla un enfoque orientado a la salud de los trabajadores, quienes padecían de malestares relacionados con su trabajo. Es Davis, quien menciona por primera vez la calidad de vida en el trabajo como respuesta a la necesidad de preservar el bienestar y la salud de los trabajadores dentro de las organizaciones, de manera tal que no afecte su desempeño profesional (Gómez, 2020). Dos décadas después, García menciona la calidad de vida profesional haciendo referencia la percepción del trabajador sobre el equilibrio entre sus recursos personales (físicos, mentales y sociales) y las demandas que su puesto de trabajo les exige (Fernández et al, 2007). Desde este punto de vista de salud ocupacional ligado al de calidad de vida de las personas surge el concepto de calidad de vida laboral (Arias et al, 2008). El cual es considerado como una variable multidimensional en la vida laboral centrada en el trabajador, identificándose como la percepción de satisfacción que su trabajo le genera (Suástegui et al, 2011).

Chiavenato define la calidad de vida laboral (CVL) como aquella percepción que el trabajador tiene sobre la satisfacción que su trabajo provee a sus necesidades laborales y personales (Chiavenato, 2011). En tanto, Arias resalta la relación entre el desarrollo personal del trabajador y la eficiencia organizacional (Arias et al, 2008). Específicamente, en el sector salud la calidad de vida laboral es un fin superior dentro de las instituciones de salud y comprende todas las dimensiones importantes para el trabajador no solo dentro de la institución, sino también en el ámbito personal, propiciando su desarrollo profesional y personal en el marco del trabajo digno, seguro y saludable (Garcés-Rodríguez, 2014). En ese sentido, se acepta su característica multifactorial que integra aspectos referidos al soporte que el trabajador recibe de su institución, la percepción de integración con su puesto de trabajo, así como la seguridad y satisfacción que este le provee, conllevando a una

percepción de bienestar y desarrollo personal proveniente de su trabajo e incluso facilitando un mejor gestión del tiempo libre (González et al., 2010).

Además, este concepto integra dos componentes, uno objetivo, referido a las condiciones físicas del ambiente laboral y condiciones contractuales; y otro subjetivo, concerniente a la experiencia psíquica del trabajador, expresado en la satisfacción con el ejercicio laboral y las retribuciones que le trae su trabajo (Casas et al., 2002). Bajo esta tesis, González et al (2010) desarrollan un modelo multifactorial integrado por siete dimensiones referidos al soporte institucional para el cumplimiento del trabajo, la seguridad y estabilidad en el puesto de trabajo, la pertinencia en el puesto de trabajo, la satisfacción con el puesto y desempeño laboral, bienestar percibido por el trabajo, desarrollo personal y la gestión eficiente del tiempo libre y su equilibrio con la vida familiar.

A pesar de ser un tema relevante en el campo de la salud, la investigación se centró en los aspectos de bioseguridad y recientemente dado el apogeo de la salud ocupacional, la evidencia empírica sobre la CVL en profesionales de la salud es escasa y centrada principalmente en médicos y enfermeras, quienes muestran una variada valoración. Al respecto, Albanesi y Nassetta (2011), identificó una valoración media de la CVL en médicos argentinos. Mientras que, Contreras et al., (2013) en Colombia identificaron una CVL satisfactoria, con una alta motivación intrínseca y bajo apoyo institucional. Contrariamente, Garcés-Rodríguez (2014) también en Colombia determinó una CVL general baja, así como en la mayoría de las siete dimensiones estudiadas.

En Perú, Peñarrieta-De Córdova et al (2013) identificaron una CVL insatisfactoria en enfermeras del primer nivel de atención del MINSA, quienes presentan mayor riesgo de desequilibrio y deficiencia en la calidad de su trabajo. En Chimbote, Gonzales (2023) halló nivel medio de CVL en el 39% de trabajadores de

salud de un establecimiento de primer nivel de atención. En Pallasca, Villalobos (2017) halló una CVL buena en el 68.7% de los trabajadores, al igual que en las dimensiones soporte institucional (55.2%), integración con el puesto (67.2%), satisfacción con el trabajo (67.2%), bienestar por medio del trabajo (85.1%) y desarrollo personal (76.1%). En tanto, el 46.3% reconoció como muy buena la administración del tiempo libre y 52.2% como regular la seguridad en el trabajo.

Esta variedad en la valoración de la CVL se encuentra asociada a las características del trabajador, la organización y el empleo. Sobre este punto Albanesi y Nasseta (2011) determinaron asociación entre la motivación intrínseca, el sexo femenino y la antigüedad en la profesión. Por el contrario, la edad se asoció de manera negativa con el apoyo directivo y la motivación intrínseca. Por otro lado, Garcés-Rodríguez (2014) obtuvo diferencias entre contratados y nombrado en seis de las siete dimensiones a favor del personal nombrado.

Respecto a las dimensiones de la CVL, Peñarrieta-De Córdova et al (2013) identificaron insatisfacción con la contratación, permanencia y carga de la jornada laboral, las funciones desempeñadas, reconocimiento a su labor y uso de sus potencialidades. De la misma manera los puntajes fueron bajos para la administración del tiempo libre, dado que tenían que trabajar en casa, lo que limitaba el cumplimiento de las actividades del hogar programadas, así como la convivencia con su familia. Sin embargo, se halló satisfacción con el soporte laboral y seguridad que la institución le otorga.

Finalmente, esta perspectiva teórica destaca la relación entre la calidad de vida en el trabajo y los componentes del trabajo ligados a la satisfacción y la motivación del trabajador, los cuales redundarán en el rendimiento laboral y la calidad de atención de estos. Entonces, desde un enfoque de calidad, se puede decir que una adecuada calidad de vida en el trabajo puede garantizar una mejor calidad de trabajo

(Chiavenato, 2011) o que el bienestar laboral beneficia a la productividad de la empresa (El financiero, 2014).

2. Justificación de la investigación

Los sistemas de salud de muchos países adolecen de un modelo de gestión que lleva a los profesionales de la salud a mantener una constante disputa con un sistema prácticamente inexistente y que lo anula en forma permanente, al no reconocer plenamente el rol determinante que juega en la salud (Albasenesi y Nasetta, 2011). Donde muchos de estos profesionales conviven a diario en ambientes con una notable sobrecarga laboral y ausencia de horarios estables, los cuales impactan en la salud de los profesionales aumentando el estrés y afectando la calidad de su trabajo (Arias et al, 2008).

A pesar de la notable importancia de la CVL, en el Perú son pocos los esfuerzos realizados por acercarse al tema y mucho menos relacionado a la profesionales de Obstetricia, limitándose a explorar ambientes cerrados dentro del campo de la administración o de otras profesiones médicas. Por lo cual, el presente estudio surge ante la necesidad comprender los aspectos centrales de la calidad de vida en los ambientes laborales de los Obstetras, enmarcados principalmente en la salud sexual y reproductiva de la población.

Además, considerando que la CVL busca el desarrollo del trabajador, así como la eficiencia de la organización de salud dentro de un marco de calidad, el conocer como el empleo cubre las necesidades objetivas y subjetivas de los obstetras servirá como punto de partida y medida para la mejor los condicionantes de la relación salud-trabajo dentro del sector salud.

3. Problema

¿Cuál es la CVL del profesional obstetra en un establecimiento de salud público de Nuevo Chimbote, 2023?

4. Conceptuación y operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Calidad de vida en el trabajo	Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Definición y evaluación de los procesos de trabajo. - Retroalimentación y satisfacción con de la evaluación y supervisión laboral. - Interés, apoyo, reconocimiento y satisfacción con los superiores. - Libertad de opinión. - Reconocimiento institucional. 	Ordinal
	Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción por el trabajo. - Suficiencia del trabajo - Cantidad y calidad de los insumos para el trabajo. - Condiciones de higiene y seguridad laboral. - Satisfacción con las oportunidades para capacitación y actualización. - Cambios de categoría escalafonaria. - Planes de retiro. 	
	Integración al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Competencia para el puesto de trabajo. - Respeto a derechos laborales. - Logro de objetivos comunes - Interés y disposición por el trabajo. - Relaciones laborales con los compañeros. 	
	Satisfacción por el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción con el contrato, jornada, turnos y cantidad de trabajo. - Satisfacción por el uso de habilidades y creatividad para el trabajo asignado. - Satisfacción por las funciones y tareas. - Satisfacción por trabajar en la institución. - Satisfacción por el reconocimiento y desempeño laboral. 	
	Bienestar logrado a través del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento con la organización y contribución a su imagen institucional. - Percepción de utilidad a partir del reconocimiento y uso de habilidades y destrezas. - Auto compromiso con el trabajo - Características de la vivienda y servicios. - Capacidad para las actividades diarias. - Calidad de alimentación. 	
	Desarrollo personal del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Relacionados con objetivo institucionales y personales. - Reconocimiento social. - Nivel de vida. - Potencial personal y conservación de la integridad de capacidades. - Afronete de adversidades. 	
	Administración del tiempo libre	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de trabajar en casa. - Cumplimiento de actividades programadas. - Convivencia con la familia. - Participación en actividades domésticas. - Participación en cuidados familiares. 	

5. Hipótesis

Dado la estrategia de investigación descriptiva univariado no se formula hipótesis, pues el alcance del estudio no permite contratar alguna relación entre variables (Supo y Zacarias, 2020).

6. Objetivos

Objetivo general

Describir la CVL del profesional obstetra en un establecimiento de salud público de Nuevo Chimbote, 2023.

Objetivos específicos:

1. Describir el nivel de CVL global del profesional obstetra en un establecimiento de salud público de Nuevo Chimbote, 2023.
2. Describir el nivel de las dimensiones de la CVL del profesional obstetra en un establecimiento de salud público de Nuevo Chimbote, 2023.

METODOLOGÍA

1. Tipo y diseño de investigación

Estudio cuantitativo que por su propósito se clasifica como básico (Gómez, 2003), de tipo observacional (Supo y Zacarias, 2020) y con estrategia descriptiva (Ato et al., 2013) con diseño simple (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2019).

Esquema



Dónde:

- M : Obstetras.
O : Calidad de vida laboral.

2. Población y muestra

La población estuvo organizada por el total de obstetras que laboraron en el establecimiento de salud elegido durante el tiempo de estudio, empleándose un muestreo de tipo censal.

Criterio de inclusión:

- Obstetra nombrado o contratado.
- Tiempo de trabajo \geq meses.
- Aceptación voluntaria.

Criterio de exclusión:

- Internos o externos de Obstetricia.
- Formatos incompletos.

Características demográficas y laborales de los obstetras

Característica	f	%
Edad		
31 – 40 años	8	40.0
41 – 50 años	12	60.0
Sexo		
Mujer	19	95.0
Hombre	1	5.0
Estado civil		
Soltera/o	8	40,0
Casada/o	12	60,0
Condición laboral		
Nombrado	16	80,0
Contratado	4	20,0
Tiempo de servicio		
1 año	4	20,0
> 1 - 5 años	4	20,0
> 5 años	12	60,0
Total	20	100.0

3. Técnicas e instrumentos de investigación

Se efectuó un encuesta virtual a los obstetras que voluntaria y anónimamente aceptaron participar en el estudio. Estos profesionales respondieron un cuestionario desarrollado en Google Form por la autora de la investigación. Este formulario virtual consta de dos partes. La primera conformado por 7 preguntas para variables demográficas y laborales de los obstetras. La segunda estuvo integrada por el Cuestionario CVT-GOHISALO (González et al, 2009), adaptado a Perú por Peñarrieta-de Córdova et al (2014), con una confiabilidad por consistencia interna de .961 calculada mediante el coeficiente α . Este cuestionario está constituido 72 afirmaciones agrupadas en 7 dimensiones que muestran la siguiente confiabilidad:

Dimensión	Nº de ítems	α
Soporte institucional para el trabajo	14	.925
Seguridad en el trabajo	15	.884
Integración al puesto de trabajo	10	.852
Satisfacción por el trabajo	11	.824
Bienestar logrado a través del trabajo	9	.773
Desarrollo personal del trabajador	8	.784
Administración del tiempo libre	5	.705

Las valoraciones por ítem están determinadas por un escalamiento según grado de satisfacción, desde 1 punto para una satisfacción nula, hasta 5 puntos para total satisfacción. Para obtener los niveles de la escala global y por dimensiones se realizó un proceso de baremación, quedando las siguientes categorías:

Niveles	CVL	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Alta (> P ₇₀)	279 - 360	58 - 70	55 - 75	41 - 50	46 - 55	37 - 45	34 - 40	20 - 25
Media (> P ₃₀ y ≤ P ₇₀)	216 - 278	45 - 57	42 - 54	30 - 40	32 - 45	28 - 36	30 - 33	16 - 19
Baja (≤ P ₃₀)	72 - 215	14 - 44	15 - 41	10 - 29	11 - 31	9 - 27	8 - 29	5 - 15

CVL: Calidad de vida laboral.

D1: Soporte institucional para el trabajo.

D2: Seguridad en el trabajo.

D3: Integración al puesto de trabajo.

D4: Satisfacción por el trabajo.

D5: Bienestar logrado a través del trabajo.

D6: Desarrollo personal del trabajador.

D7: Administración del tiempo libre.

4. Procesamiento y análisis de la información

Los datos recolectados fueron exportados en una hoja de cálculo, curada e importada al software IBM SPSS v 27, para ser analizados de manera descriptiva. Finalmente, los resultados fueron organizados en tablas simples según el formato APA.

RESULTADOS

Tabla 1

Descripción del nivel de CVL del profesional obstetra en un establecimiento de salud público de Nuevo Chimbote, 2023 (n=20).

Nivel	f	%
Alto	6	30.0
Medio	8	40.0
Bajo	6	30.0
Total	20	100.0

Se evidencia que del total de obstetras el 40% tuvo nivel medio de CVL, un 30% presenta nivel alto, al igual que el otro 30% que alcanzó un nivel bajo.

Tabla 2

Descripción del nivel de las dimensiones de la CVL del profesional obstetra en un establecimiento de salud público de Nuevo Chimbote, 2023 (n=20).

Nivel	Soporte institucional para el trabajo		Seguridad en el trabajo		Integración al puesto de trabajo		Satisfacción por el trabajo		Bienestar Logrado a través del trabajo		Desarrollo personal del trabajador		Administración del tiempo libre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	2	10.0	6	30.0	1	5.0	4	20.0	4	20.0	4	20.0	5	25.0
Medio	12	60.0	8	40.0	11	55.0	10	50.0	10	50.0	8	40.0	5	25.0
Bajo	6	30.0	6	30.0	8	40.0	6	30.0	6	30.0	8	40.0	10	50.0
Total	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0	20	100.0

Se evidencia que, el 60% de obstetras tuvo nivel medio en la dimensión soporte institucional para el trabajo, seguido por nivel bajo y alto con 30% y 10% respectivamente. Asimismo, el 40% tuvo nivel medio en la dimensión seguridad en el trabajo, un 30% presenta nivel alto, al igual que el otro 30% que alcanzó un nivel bajo. También, el 55% tuvo nivel medio en la dimensión integración al puesto de trabajo, seguido por nivel bajo y alto con 40% y 50% respectivamente. De la misma manera, en las dimensiones satisfacción por el trabajo y bienestar logrado a través del trabajo, el 50% tuvo nivel medio, 30% nivel bajo y 20% nivel alto. En tanto, en la dimensión desarrollo personal del trabajador, el 40% tuvo nivel medio y otro 40% nivel bajo, siendo de nivel alto el restante 20%. No obstante, el 50% tuvo nivel bajo en la dimensión administración del tiempo libre, un 25% nivel alto y el otro 25% nivel medio.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En el estudio se reconoce la relevancia de la CVL en el sector salud, específicamente en los profesionales de Obstetricia, quienes son los responsables de liderar la salud sexual y reproductiva de la mujer, familia y comunidad. Siendo necesario que el ente rector de la salud en el país conlleve una política de cuidado de la salud dentro del ámbito laboral como un fin superior considerando todas las dimensiones de la salud en el ámbito profesional, personal y familiar de los Obstetras, asegurando un trabajo digno, seguro y saludable.

En ese sentido, como primer objetivo del estudio se propuso conocer la CVL de los obstetras de uno de los centros de salud más importantes del distrito de Nuevo Chimbote en Ancash-Perú, hallándose que 40% de las encuestadas percibió su CVL en nivel medio. Es decir, estos obstetras identifican un apoyo parcial de su institución de salud, lo que dificulta su integración al puesto de trabajo, llegando a generar una percepción parcial de seguridad y satisfacción con su trabajo realizado, lo que de mantenerse afectará su bienestar y desarrollo personal, llegando incluso a afectar no solo su rendimiento laboral sino su relación familiar (González et al., 2010). Resultados similares en profesionales de la salud fueron hallados por Albanesi y Nasseta (2011) en Argentina y Gonzales (2023) en Perú en aproximadamente el 40% de la muestra. Por el contrario, se diferencian de Contreras et al (2013) en Colombia y Villalobos (2017) quienes hallaron buena CVL en más del 50% de la población estudiada. También, con Garcés-Rodríguez (2014) en Colombia y Peñarrieta-De Córdova et al (2013) en Perú quienes hallaron baja CVL en los trabajadores de salud. Estas diferencias se pueden deber a las variedades de la población debido a sus características demográficas, profesionales y laborales (Albanesi y Nasseta, 2011; Garcés-Rodríguez, 2014).

Como segundo objetivo se propuso identificar el nivel de las dimensiones de la CVL, hallándose una percepción de nivel medio en soporte institucional para el cumplimiento de la labor encomendada en el 60% de obstetras, es decir presentaron una valoración media sobre la definición, evaluación, retroalimentación y supervisión de los procesos de trabajo, acompañado de una percepción media sobre el apoyo, reconocimiento e interés por su trabajo y una limitada libertad de opinión (González et al, 2010). Resultados distintos fueron hallados por Peñarrieta-De Córdova et al (2013) en Lima y Villalobos (2017) quienes hallaron niveles buenos a muy buenos. Por el contrario, Garcés-Rodríguez (2014) en Colombia halló niveles bajos.

Asimismo, el 40% tuvo nivel medio en la dimensión seguridad en el trabajo, es decir, presentan una satisfacción media con su trabajo, a partir de la cantidad, suficiencia y calidad de los insumos, las condiciones de higiene y seguridad laboral. Asimismo, pueden percibir límites para satisfacer sus oportunidades de mejora continua en las condiciones laborales y capacidad profesional, preocupándoles mucho su plan para el desempleo y la jubilación (González et al, 2010). Situación distinta a la comunicada por Peñarrieta-De Córdova et al (2013) en Lima y Villalobos (2017) quienes hallaron niveles buenos a muy buenos. En tanto, Garcés-Rodríguez (2014) quien halló niveles bajos en profesionales médicos colombianos.

También, el 55% tuvo nivel medio en la dimensión integración al puesto de trabajo, lo que indicaría una percepción media sobre la propia competencia para el puesto de trabajo asignado, con un parcial interés y disposición para su labor, la cual podría estar determinada por una percepción de limitados derechos laborales, involucramiento en el cumplimiento de logros comunes y malas relaciones laborales con los compañeros (González et al, 2010). Resultado diferente a lo comunicado por De Córdova et al (2013) en Lima y Garcés-Rodríguez (2014) en Colombia, quienes hallaron niveles malos; y con Villalobos (2017) quien halló niveles altos en la sierra de Ancash.

De la misma manera, el 50% alcanzó nivel medio en la dimensión satisfacción por el trabajo, lo que refleja una parcial satisfacción con el tipo de relación laboral, la jornada, turnos y cantidad de trabajo, conllevando a una insatisfacción con las funciones, tareas e incluso por trabajar en la institución, determinada por una satisfacción media con el reconocimiento por su desempeño laboral (González et al, 2010). Contrariamente, De Córdova et al (2013) en Lima y Garcés-Rodríguez (2014) en Colombia hallaron niveles malos; en tanto, Villalobos (2017) reportó niveles altos en la microrred de Pallasca.

El 50% alcanzó nivel medio en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo, es decir, estos obstetras perciben cierta insatisfacción con el reconocimiento de la contribución que su trabajo hace a la imagen institucional, llegando a sentir que sus capacidades y habilidades no son suficientes para cumplir su trabajo. Además, estos trabajadores perciben que su labor no es suficiente para cubrir sus metas en cuanto a su vivienda, alimentación y servicios, así como la limitación para sus actividades diarias en el hogar (González et al, 2010). Situación disímil fue comunicado por De Córdova et al (2013) en Lima y Garcés-Rodríguez (2014) en Colombia, dado los niveles malos que hallaron, así como con Villalobos (2017) quien identificó niveles altos en Ancash.

Contrariamente, el 40% de obstetras obtuvo nivel bajo en la dimensión desarrollo personal, lo que implica bajo involucramiento con actividades relacionadas con los objetivo institucionales y personales más allá de su trabajo. Además, perciben un nivel de vida no tan bueno o como el que desean a partir de su trabajo, con limitada capacidad para afrontar las adversidades y espacios para desarrollar su potencial personal y conservación de la integridad de capacidades (González et al, 2010). Resultado que ratifica lo hallado por De Córdova et al (2013) en Lima y Garcés-Rodríguez (2014) en Colombia, quienes hallaron insatisfacción o niveles bajos de CVL en esta dimensión. Por el contrario, difiere con Villalobos (2017) quien halló niveles altos en profesionales de salud de Ancash.

Finalmente, se halló que el 50% de obstetras alcanzó un nivel bajo en la dimensión administración del tiempo libre, lo que refleja una disconformidad con su trabajo dado que experimentan la necesidad de trabajar en casa o conseguir otro trabajo complementario, lo que dificulta cumplir sus actividades familiares, así como el cuidado y convivencia familiar (González et al, 2010). Situación similar a lo hallado por De Córdova et al (2013) en Lima y Garcés-Rodríguez (2014) en Colombia, quienes hallaron insatisfacción o niveles bajos; y por el contrario, difiere con Villalobos (2017) quien halló niveles altos.

Como mencionaron Albanesi y Nassetta (2011) y Garcés-Rodríguez (2014), estas diferencias entre investigaciones pueden estar determinadas por las características laborales y necesidades particulares de cada población estudiada. No obstante, los hallazgos contribuyen en el conocimiento de la CVL, desde la percepción de uno de los grupos poblaciones más vulnerables en salud ocupacional, lo que permitirá el desarrollo del talento humano en la institución estudiada.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La mayor proporción de los obstetras tuvo nivel medio de CVL.
- En su mayoría los obstetras tuvieron nivel medio en las dimensiones soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto laboral, satisfacción y bienestar logrado mediante su trabajo. Por el contrario, se halló nivel bajo en desarrollo personal y administración del tiempo libre.

Recomendaciones

- A la institución de salud ámbito de la investigación se le sugiere fortalecer la dimensión humana en la organización y la gestión del talento humano con el propósito de fomentar la CVL del profesional de obstetricia, enfocándose principalmente en las necesidades relacionadas con el progreso personal y gestión del tiempo libre, lo que conllevará a mejorar la esfera individual y colectiva del trabajador, así como en el mejor rendimiento y productividad profesional.
- A los obstetras gestores se les recomienda fortalecer el desarrollo de una línea de investigación enfocada en la salud ocupacional de los obstetras, que dado la exigente labor que desarrollan en materia de salud sexual y reproductiva de la población, propicie mejores acciones en favor de la prevención de alteraciones del bienestar físico, mental y social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albasenesi, S. y Nasetta, P. (2011). Calidad de vida profesional en médicos del Cuyo - Argentina. 2011. Recuperado de http://www.alcmeon.com.ar/16/64/07_albanesi.pdf
- Arias, J., Vargas, A., Hernández, R., Ramos, M. y Velasco, J. (2008). Calidad de vida de médicos residentes en un hospital de tercer nivel. México. Recuperado de [http://www.nietoeditores.com.mx/download/med%20interna/enerofebrero%202008/Med%20Int%20Mex%202008-24\(1\)16-21.pdf](http://www.nietoeditores.com.mx/download/med%20interna/enerofebrero%202008/Med%20Int%20Mex%202008-24(1)16-21.pdf)
- Ato, M., López, J.J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S. y Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. Recuperado de <http://www.dinarte.es/ras/ras23/pdf/administracion2.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. 9ª ed. México D.F.: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F. y Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá, Colombia. (2013). *Psicología desde el Caribe*, 30 (3). Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=21329176007>

El Financiero (2014). La calidad de vida laboral mejora el desempeño. Recuperado de <http://www.elfinanciero.com.mx/power-tools/la-calidad-de-vida-laboral-mejora-el-desempeno.html>

Fernández, A., Santa Clotilde, E. y Casado del Olmo, M. (2007). Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. Recuperado de <http://www.indexf.com/lascasas/documentos/lc0213.pdf>

Garcés-Rodríguez, A. (2014). Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería de una empresa social del estado (E.S.E) III nivel, Bogotá. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral de empleados temporales del Valle de Aburrá – Colombia. *Revista ciencias estratégicas*, 18 (24). Recuperado de <http://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/708/624>

Gómez, S. (2003). *Técnicas de investigación*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD.

González, B., Hidalgo, S., Salazar, E. y Preciado, S. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia & Trabajo*, 12 (30); 332-340.

Gonzales, E. (2023). *Gestión administrativa y calidad de vida laboral en el Centro de Salud Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2023*. (Tesis para título profesional, Universidad San Pedro). Chimbote, Perú. Recuperado de https://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/23739/Tesis_78280.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.; 2019.

Peñarrieta-De Córdova, I., Santiago-Abregú, S., Krederdt-raujo, S., Guevara-Morote, G., Carhuapoma-Acosta, M. y Chavez-Flores, E. (2014). Validación del instrumento: “Calidad de vida en el trabajo-CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención. *Rev enferm Herediana*, 7 (2): 124-131.

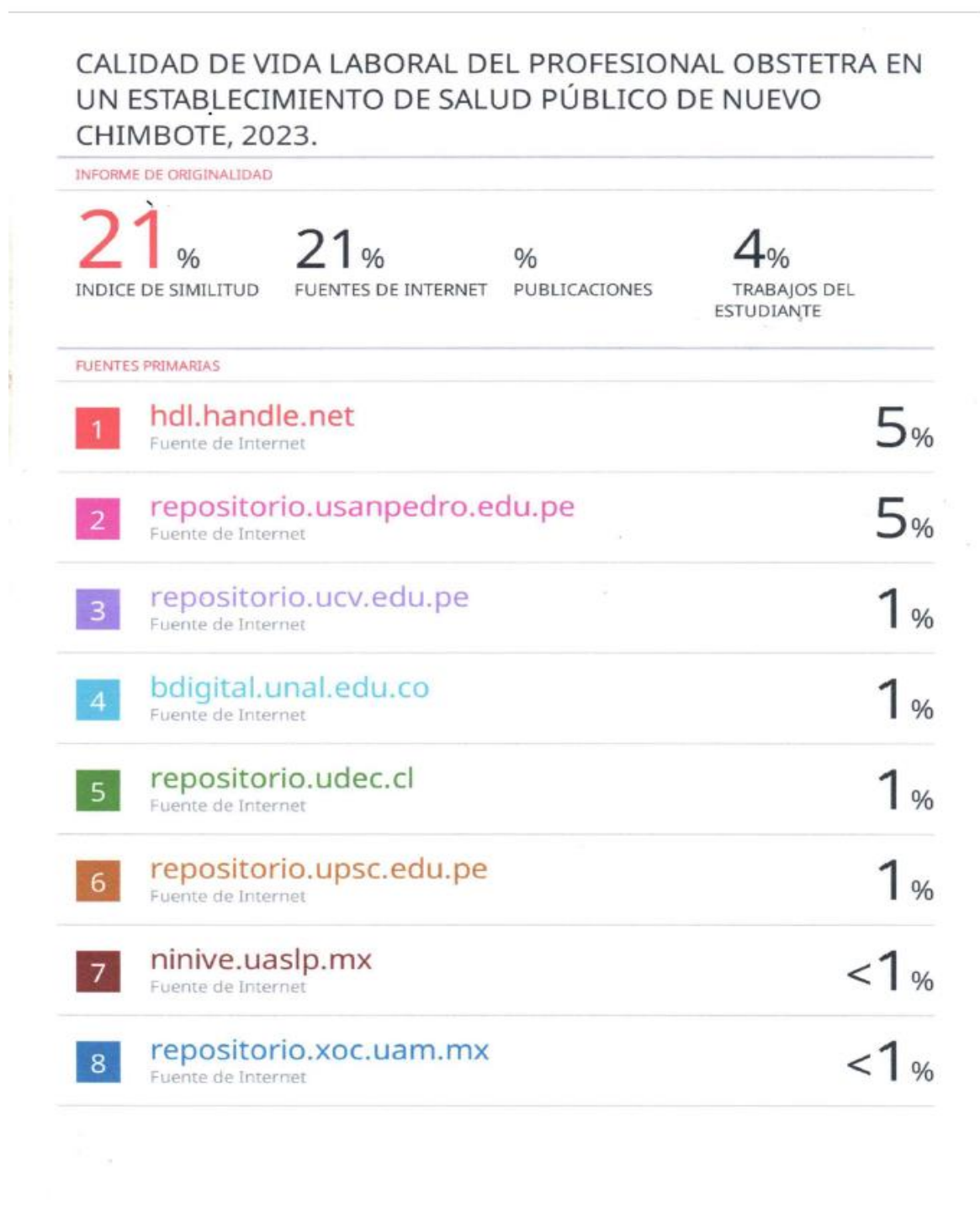
Suástegui, C., Ramírez, B. y Ibarra, C. (2011). La gestión administrativa y la calidad de los servicios de salud en instituciones pequeñas en Mazatlán, Sinaloa. En: XVI Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración, México, D.F.

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica*. México D.F.: Seminarios de Investigación.

Villalobos, A. (2017). *Gestión administrativa y calidad de vida en el trabajo en la Microred Pallasca, 2017*. (Tesis de maestría). Trujillo, Perú. Universidad César Vallejo.

Anexos

Anexo 1. Reporte de similitud



32	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
34	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

20	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
21	www.centrojuven.org Fuente de Internet	<1 %
22	1library.co Fuente de Internet	<1 %
23	accedacris.ulpgc.es Fuente de Internet	<1 %
24	bibliotecadigital.univalle.edu.co Fuente de Internet	<1 %
25	repository.unab.edu.co Fuente de Internet	<1 %
26	revistas.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
27	www.biggi.cl Fuente de Internet	<1 %
28	www.joghr.org Fuente de Internet	<1 %
29	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
30	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
31	repositoriousco.co Fuente de Internet	<1 %

9	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
10	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
11	repobib.ubiobio.cl Fuente de Internet	<1 %
12	www.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Instituto de Altos Estudios Nacionales Trabajo del estudiante	<1 %
15	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	dmd.unadmexico.mx Fuente de Internet	<1 %
19	invurnus.unison.mx Fuente de Internet	<1 %

Anexo 2. Instrumento de recolección de información

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

Yo, como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente, **EXPONGO:** Que he sido debidamente **INFORMADO/A** por los responsables de realizar la presente investigación científica titulada: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PÚBLICO DE NUEVO CHIMBOTE, 2023”**; y he recibido explicaciones, tanto verbales como escritas, sobre la naturaleza y propósitos de la investigación y también he tenido ocasión de aclarar las dudas que me han surgido.

Habiendo comprendido y estando satisfecho/a de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación, **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** para que me sea realizada la encuesta. Entiendo que este consentimiento puede ser revocado por mí en cualquier momento antes de la realización del procedimiento.

- Si acepto participar
 No acepto participar

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE OBSTETRICIA**

**Encuesta sobre Calidad de vida laboral del profesional obstetra en un
establecimiento de salud público de Nuevo Chimbote, 2023.**

CÓDIGO:

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO

Estimado participante, reciba saludos de la Bachiller en Obstetricia Ingrid Custodio Guanilo. En esta oportunidad le solicito tenga a bien participar de la investigación titulada “Calidad de vida laboral del profesional obstetra en un establecimiento de salud público de Nuevo Chimbote, 2023”, para tal fin deberá responder las siguientes preguntas de acuerdo con las indicaciones específicas para cada bloque, agradezco de antemano su participación.

En el siguiente conjunto de preguntas llene los espacios en blanco o marque con un aspa (X) la alternativa que mejor represente su condición actual. Recuerde que los cuestionarios son anónimos, por lo que te pedimos sinceridad:

Edad: _____ años

Sexo:

- (1) Mujer
- (2) Hombre

Estado civil

- (1) Soltera/a
- (2) Casado/a
- (3) Conviviente
- (4) Otro

Condición laboral

- (1) Nombrado
- (2) Contratado
- (3) Serumista

Tiempo de servicio

- (1) 1 - 3 año
- (2) 3 a 5 años
- (3) > 5 años

Cuestionario Calidad de Vida en el Trabajo (CVT-GOHISALO)

Del mismo modo, encierre en un círculo el número de la alternativa que más se acerque a su opinión actual, tomando en cuenta las siguientes indicaciones:

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4, según se detalla a continuación:

Nada satisfecho (NS)	Poco insatisfecho (PS)	Ligeramente satisfecho (LS)	Moderadamente Satisfecho (MS)	Totalmente satisfecho (TS)
1	2	3	4	5

Ítem	NS	PS	LS	MS	TS
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	1	2	3	4	5
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	1	2	3	4	5
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	1	2	3	4	5
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	1	2	3	4	5
5. Cómo es mi satisfacción con respecto a las condiciones y facilidades para realizar los procesos de mi trabajo en la institución.	1	2	3	4	5
6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	1	2	3	4	5
7. Cómo es mi satisfacción con respecto al dinero que me pagan en la institución por el trabajo que realizo	1	2	3	4	5
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	1	2	3	4	5
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	1	2	3	4	5
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	1	2	3	4	5
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	1	2	3	4	5
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	1	2	3	4	5
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	1	2	3	4	5
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	1	2	3	4	5
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	1	2	3	4	5
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	1	2	3	4	5
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	1	2	3	4	5
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
19. Cómo es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mi(s) jefe(s)	1	2	3	4	5
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	1	2	3	4	5
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	1	2	3	4	5
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	1	2	3	4	5

23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	1	2	3	4	5
24. El grado de satisfacción que siento con el tamaño y las características de mi vivienda para albergar a mi familia es	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia según a la perspectiva personal y se contestan en una escala, que va del 0 al 4, según se detalla a continuación:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Ítem	N	CN	AV	CS	S
25. A veces tengo que llevar trabajo para realizarlo o terminarlo en mi casa	1	2	3	4	5
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
27. Me indican qué aspectos y cómo evaluarán el trabajo que realizo	1	2	3	4	5
28. Me indican cuales son los resultados de la evaluación de mi trabajo y me dan recomendaciones para mejorarlo	1	2	3	4	5
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	1	2	3	4	5
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	1	2	3	4	5
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	1	2	3	4	5
32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	1	2	3	4	5
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	1	2	3	4	5
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución	1	2	3	4	5
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	1	2	3	4	5
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	1	2	3	4	5
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	1	2	3	4	5
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	1	2	3	4	5
40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	1	2	3	4	5
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	1	2	3	4	5
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	1	2	3	4	5
43. Existe buena disposición de apoyar a los empleados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.	1	2	3	4	5
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	1	2	3	4	5
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	1	2	3	4	5
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	1	2	3	4	5
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	1	2	3	4	5
48. Cuento con el apoyo de mi jefe inmediato para resolver problemas y	1	2	3	4	5

simplificar la realización de mis tareas					
49. Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe inmediato está en disposición de apoyarme	1	2	3	4	5
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	1	2	3	4	5
51. En mi institución reconocen y valoran cuando me preparo y realizo bien mi trabajo.	1	2	3	4	5
52. En la institución existe libertad para opinar sobre cualquier aspecto referente al trabajo y no existe represalias de mis jefes	1	2	3	4	5
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	1	2	3	4	5
54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	1	2	3	4	5
55. Cuando salgo del trabajo, tengo tiempo para cumplir con mis otras tareas personales.	1	2	3	4	5
56. Cuando salgo del trabajo me queda tiempo para compartir con mi familia.	1	2	3	4	5
57. Cuando salgo del trabajo tengo tiempo para realizar algunas tareas en mi casa.	1	2	3	4	5
58. Cuando salgo del trabajo me queda tiempo para cuidar de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	1	2	3	4	5
59. En la institución realizan periódicamente exámenes médicos a los trabajadores del establecimiento de salud.	1	2	3	4	5
60. Lo que gano en mi trabajo es suficiente para comprar mis alimentos (cantidad y calidad)	1	2	3	4	5

En este grupo de cuestionamientos se contesta según el grado de acuerdo en relación con su perspectiva personal y se contestan en una escala, que va del 0 al 4, según se detalla a continuación:

Nada de acuerdo (NA)	Algo en desacuerdo (AD)	Ligeramente de acuerdo (LA)	Moderadamente de acuerdo (MA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

Ítem	NA	AD	LA	MA	TA
61. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	1	2	3	4	5
62. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	1	2	3	4	5
63. El lugar o el área la actividad que realizo está de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	1	2	3	4	5
64. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	1	2	3	4	5
65. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	1	2	3	4	5
66. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	1	2	3	4	5
67. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	1	2	3	4	5
68. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	1	2	3	4	5
69. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	1	2	3	4	5
70. Cuando algún trabajador tiene algún problema de salud son atendidos oportunamente por la institución.	1	2	3	4	5

Por último, se marca el grado de su compromiso y se contestan en una escala, que va del 0 al 4, según se detalla a continuación:

Nulo compromiso (NC)	Ligeramente comprometido (LC)	Moderadamente comprometido (MC)	Bastante comprometido (BC)	Totalmente comprometido (TC)
1	2	3	4	5

Nº	Ítem	NC				TC
71	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	1	2	3	4	5
72	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su participación.

Anexo 3. Baremos

Percentiles	VARIABLE	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	Percentiles
95	305	60	65	46	53	43	37	23	95
90	302	60	63	40	49	38	37	23	90
85	295	57	61	40	46	38	35	21	85
80	291	57	57	40	46	37	34	21	80
75	287	57	56	40	45	36	33	20	75
70	278	57	54	40	45	36	33	19	70
65	276	56	52	40	44	36	32	18	65
60	275	55	52	39	42	36	32	17	60
55	273	55	51	39	41	35	32	17	55
50	273	54	51	38	40	35	32	16	50
5	188	37	33	24	29	22	14	11	5
45	268	52	49	36	39	34	30	15	45
40	238	47	44	32	35	31	29	15	40
35	220	45	42	29	32	29	29	15	35
30	215	44	41	29	31	27	29	15	30
25	199	43	41	28	31	25	23	15	25
20	191	40	38	28	31	25	21	14	20
15	189	40	37	27	30	25	19	12	15
10	189	39	37	24	30	25	17	12	10
5	188	37	33	24	29	22	14	11	5
Media	250.10	50.20	48.60	34.65	38.85	32.20	28.85	16.75	Media
Desviación	43.771	7.791	9.484	6.596	7.443	5.890	6.722	3.552	Desviación
Mínimo	188	37	33	24	29	22	14	11	Mínimo
Máximo	305	60	65	46	53	43	37	23	Máximo

Anexo 4. Base de datos

N.º	Edad	Sexo	Estado civil	Condición laboral	Tiempo de servicio	CVL	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
1	44	2	2	2	2	194	42	41	29	32	22	17	11
2	39	1	2	2	1	289	50	57	36	53	38	32	23
3	41	1	2	1	2	190	37	37	27	31	25	19	14
4	49	1	2	1	3	189	40	37	24	30	25	21	12
5	31	1	1	2	1	292	57	65	38	41	35	35	21
6	48	1	2	1	3	188	39	33	28	33	26	14	15
7	35	1	1	1	3	273	55	51	40	45	35	32	15
8	45	1	2	1	3	296	56	48	46	46	43	37	20
9	33	1	2	1	2	273	57	50	40	43	36	32	15
10	46	1	2	1	3	220	45	42	29	31	29	29	15
11	48	1	2	1	3	276	57	52	39	40	36	33	19
12	45	1	2	1	3	264	54	56	37	38	33	29	17
13	38	1	1	1	2	303	60	63	40	46	37	34	23
14	32	1	1	1	1	305	60	62	40	49	36	37	21
15	43	1	2	2	3	213	44	41	28	29	25	30	16
16	33	1	1	1	1	279	54	55	40	44	38	31	17
17	50	1	1	1	3	189	40	37	24	30	25	21	12
18	35	1	1	1	3	273	55	51	40	45	35	32	15
19	46	1	2	1	3	220	45	42	29	31	29	29	15
20	48	1	1	1	3	276	57	52	39	40	36	33	19

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Custodio Guanilo Ingrid del Rocío Apellidos y Nombres		75585782 UNI	icg-3006@hotmail.com Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Calidad de Vida Laboral del Profesional Obstetra en un establecimiento de Salud Público de Nuevo Chimbote, 2023.			
5. Programa Académico			
Obstetricia			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público (info:erepo/semantic/restrictedAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido (info:erepo/semantic/restrictedAccess)	

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente deajo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.



Ingrid
Firm

Lugar 08 Dia 07 Mes 24 Año
Chimbote

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 031-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30055, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 004-2015-PCM.
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer uso de datos en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resúmenes de la obra, de acuerdo a la Ley N° 004-2016-COMYTEC-DEC (Numeradas 52 y 6) bajo el nombre del Repositorio Nacional Digital.
- Las Licencias Creative Commons (CC) es una regestración internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el artículo 17.3 del artículo 17 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales (RNTAT) sus universidades, institutos y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo las estadísticas en sus repositorios institucionales posicionando al uso de acceso abierto o restringido los cuales serán posteriormente actualizados por el Repositorio Digital RENATI a través del Repositorio ALCIA.

Nota: En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 27444, art. 32, párr. 32.6

