

International Journal of Health Science

Acceptance date: 29/07/2025

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPETENCIA PROFESIONAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE LA MICRO RED DE SALUD DE CORRALES - TUMBES, 2023¹

José Miguel Silva Rodríguez

Universidad Nacional de Tumbes

<https://orcid.org/0000-0002-9629-0131>

Jhon Edwin Ypanaque Ancajima

Universidad Nacional de Tumbes

<https://orcid.org/0000-0002-6050-7423>

Caroline Stephane Vincés Zarate

Universidad Nacional de Tumbes

<https://orcid.org/0009-0007-6115-6745>

Tatiana Alexandra Sánchez Torres

Universidad Nacional de Tumbes

<https://orcid.org/0000-0003-2313-9745>

Balgelica Antazara Cervantes Rujel

Universidad Nacional de Tumbes

<https://orcid.org/0000-0002-3629-6013>

Leslie bequed Lloclla Sorroza

Universidad Nacional de Tumbes

<https://orcid.org/0000-0002-0288-5047>



All content in this magazine is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).

¹ Este manuscrito forma parte del trabajo desarrollado para optar al grado académico de Doctor en Ciencias de la Salud en la Universidad Nacional de Tumbes.

Resumen: El objetivo de este estudio es: relación entre calidad de vida laboral y competencia profesional en personal asistencial de la Micro Red de Salud Corrales. Estudio cuantitativo no experimental, descriptivo correlacional, donde se entrevistaron a 137 profesionales de salud asistencial de la Micro red de salud de Corrales -Tumbes. Se aplicaron dos instrumentos: Inventario de calidad de vida laboral y cuestionario de Competencias Laborales. Los resultados muestran que el nivel calidad de vida laboral del personal genera satisfacción en un 51.8% e insatisfacción el 48.2%. En la dimensión de bienestar social, el 81.0% está satisfecho; el bienestar psíquico 85.4% y en el bienestar biofísico 75.2%. Las competencias profesionales del personal asistencial de la Micro Red de salud Corrales, están en proceso en un 86.9%; competente en 8.8% y no competente 4.4%, en la competencia del saber el 69.3% está en proceso, competente el 23.4% y no competente el 7.3%; además en la competencia saber hacer el 55.5 % es competente, en proceso el 40.9% y no competente el 3.6% sin embargo, en la competencia de saber ser y saber estar es no competente en el 99.3%. El estudio concluye que existe relación entre la calidad de vida laboral y las competencias profesionales en el personal asistencial de la Micro red de salud Corrales; $p = 0.001$ $p > 0.01$ IC 95%.

Palabras clave: calidad de vida; competencias laborales, personal de salud, satisfacción, saber ser.

INTRODUCCIÓN

A partir del mundo contemporáneo las empresas han visto la importancia de no sólo ofrecer una oportunidad laboral a sus trabajado-

res, sino en implementar el desarrollo, mejora de la salud y bienestar dentro del trabajo, siendo esta una gran inversión que aporta no sólo a la empresa sino a nivel social, comunitario y de estado (1). En ese sentido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2) refiere que la mayoría de las personas pasan gran parte de su tiempo dentro del entorno laboral, tiempo que se extiende a lo largo de la vida, por tanto, se estima que el trabajo determina en gran medida la calidad de vida.

Asimismo, la calidad de vida laboral en el sector salud implica que los profesionales deban adquirir un desempeño profesional, que dentro de la realidad de prestación de servicios en salud y normativas vigentes, puedan responder a las necesidades de la población que atienden (3). En ese sentido existen investigaciones que evidencian que la calidad de vida laboral en los empleados del sector salud es predominantemente baja, donde el indicador bienestar logrado a través del trabajo es el que posee menor calificación (4).

Asimismo, la categoría laboral en la vida es el grado de complacencia profesional y personal que perciben los colaboradores del ámbito, ligado a la realización del lugar de labores y confort de trabajo (5). En cuanto a las competencias, algunos autores estiman que la competencia es la capacidad de ejecutar de manera concreta una tarea, esta debe ser realizada de forma adecuada. Por ello, se define a la competencia profesional como un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes indispensables para que un profesional ejecute adecuadamente las actividades y funciones que son propias de su labor (6).

En cuanto a las problemáticas relacionadas con la calidad de vida laboral, logró identificar que al menos el 30% de los trabajadores a nivel mundial refieren una inseguridad laboral generalizada, además de estar expuestos en un 12% a maltratos verbales, hostigamientos, humillaciones, acoso sexual, destacando de esta manera la OIT que la calidad del trabajo mejo-

rá en función de que exista una disminución de las demandas excesivas a los empleados y restricción de su exposición a cualquier tipo de riesgos (7).

La OMS (8) declaró que cada minuto al menos cinco pacientes fallecen por mala praxis de parte de los profesionales; reconociéndose que producto de la pandemia vivida a nivel mundial los errores en la medicación se han incrementado exponencialmente (9).

En cuanto a la zona de intervención de la investigación, existen antecedentes que evidencian que el personal asistencial del Centro de Salud de Corrales; consideran estar expuestos en un 43,08% a nivel alto, 40% nivel medio a distintos riesgos psicosociales (10), Además, en lo que va del año 2023, el Centro de Salud de Corrales; ha sido centro de algunas denuncias públicas por distintos medios de comunicación, donde resaltan la mala actuación de algunos profesionales de salud, haciendo una clara referencia a posibles deficiencias en las pericias profesionales del área de salud. Situación que evidencia la importancia de trabajar en esta población.

Por lo tanto, la presente investigación resalta la importancia de conocer la calidad de vida del personal de salud en una zona rural, y las circunstancias que generalmente son desguarnecidos, y que van desde las condiciones de lugar, hasta la relación laboral y oportunidades que el centro de labores les ofrece en miras a su crecimiento, la vida laboral se encuentra influenciada no únicamente por los aspectos intrínsecos sino por el entorno que rodea al personal, por lo que la presente investigación se centró y coberturo el vacío de conocimiento en la interacción dialéctica de ambas posturas, procurando por tanto generar nuevas oportunidades que propicien una actuación adecuada dentro de rol (11). Además, aporta elementos para identificar el nivel de competencias que poseen el recurso humano de salud para asumir las situaciones

propias de trabajar en el sector.

Asimismo, la investigación tuvo como objetivos determinar la relación y la descripción del estado actual de las variables del estudio, entorno al personal asistencial de una Micro red de salud del departamento de Tumbes desde perspectiva multidimensional que incluye al trabajador, las acciones propias de su labor profesional, y la percepción que posee del entorno (12) dejando una base teórica para realizar aproximaciones metodológicas (13) que permita la creación de estrategias de mejora, tanto en las condiciones que el personal de salud debe evidenciar. En las situaciones problemáticas explicadas líneas arriba se identifica la necesidad de investigar variables calidad de vida laboral y competencia profesional de salud, siendo una población que se encuentra constantemente expuesta a situaciones que ponen en evidencia la importancia de trabajar de manera activa en el bienestar de la población, Ante la situación antes descrita, se planteó como interrogante de estudio: ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y competencia profesional en personal asistencial de la red de salud de Corrales Tumbes-2023?

Para que se pueda brindar una respuesta a la interrogante planteada se establecieron como objetivo principal: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y la competencia profesional del personal asistencial en la micro red de salud de Corrales y los objetivos específicos: Identificar el nivel de calidad de vida laboral en personal asistencial, Identificar el nivel de competencia profesional en personal asistencial y establecer la relación entre calidad de vida laboral en su dimensión de bienestar bio físico en el personal asistencial. La relación entre calidad de vida laboral en su dimensión de bienestar social y las competencias profesionales en personal asistencial y la relación de calidad de vida laboral en su dimensión de bienestar psíquico y las competencias profesionales en personal asistencial.

La investigación se basó en las problemáticas actuales, considerando estudiar las variables calidad de vida laboral y competencia profesional en el sector salud, como uno de los sectores más necesitados y afectados en las situaciones actuales:

Desde la perspectiva teórica, se abordaron las variables del estudio de manera holística que busca entender a los trabajadores y las capacidades que poseen para realizar las funciones relacionadas con su ejercicio profesional y la forma en que las situaciones laborales afectan la calidad de vida de los entornos profesionales, brindando un nuevo conocimiento desde la mirada del sector salud.

Metodológicamente, a pesar de no ser temas recientes de investigación se ha logrado determinar que no existen herramientas específicas para valorar estas variables y métodos de medida con propiedades psicométricas que brinden la oportunidad a otros investigadores de seguir analizando esta problemática.

En ese sentido, el estudio se justifica desde el aspecto práctico, al identificar las situaciones en las que se encuentran la calidad de vida laboral y competencias dentro del ámbito laboral, toda vez que, son los profesionales de periferie deben brindar los servicios en condiciones deficientes en cuanto a infraestructura, tecnología e insumos, siendo una oportunidad para que las autoridades puedan asumir los resultados e implementar estrategias que favorezcan la mejora de estas variables en el ejercicio profesional.

La presente investigación resulta pertinente toda vez que, a nivel mundial se ha salido de una pandemia, existen evidencias problemáticas relacionadas con los profesionales, las condiciones en las que desarrollan sus actividades laborales que podrían hasta la fecha seguir o haber aumentado.

REVISIÓN DE LITERATURA

BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS

El término calidad de vida laboral se empezó a utilizar a mediados de los años 70 con el objetivo de brindar condiciones más humanas en los entornos laborales, crecimiento en los profesionales y mejora en los ambientes; en este sentido se pretende que la calidad contribuya en la eficacia, eficiencia y productividad dentro de las organizaciones (12). Desde la perspectiva de la salud laboral las condiciones del entorno laboral pueden o no tener una relación con la salud del trabajador (14) lo cual refleja que la distinción de vida laboral, tiene otros componentes que deben ser tomados en consideración.

Es importante señalar que el compromiso dentro de las organizaciones debe garantizar las condiciones de trabajo y las oportunidades para que exista una participación activa de los colaboradores, fomentando la meticulosidad de la salud, óptimas condiciones personales, comportamientos optimistas entre los integrantes e identificación de dificultades que permitan a los trabajadores tomar decisiones (15).

Desde la postura de otros investigadores existen cuatro perspectivas complementarias de la calidad de vida laboral, las mismas que se describen a continuación (11): Factores antecedentes objetivos: son todos aquellos componentes que estructuran la realidad de las condiciones laborales y que son básicas en el bienestar del colaborador; Factores antecedentes subjetivos: Es un proceso de adaptación subjetiva del colaborador, teniendo implicancias en la forma en que el colaborador interpreta su entorno laboral, las acciones que realiza en sus labores profesionales y que podrían afectar al bienestar laboral y a él mismo; Factores consecuentes objetivos: se refleja en el nivel de adaptación colaborador – puesto de trabajo, este enunciado implica que el colaborador debe ajustarse al trabajo que reali-

za con las actividades que ejecuta y Factores consecuentes subjetivos: está sustentado en la experiencia subjetiva, son aquellos elementos, estructura y componentes internos del bienestar laboral que percibe el colaborador desde su experiencia.

En cuanto al sector salud se han observado avances en la reforma e inclusión de los derechos humanos, reconociendo así que su capital humano resulta indispensable en el alcance de metas y una buena atención en salud de la población (15). En ese sentido, cabe señalar que las mejores condiciones laborales ofrecen un estado preventivo de primer orden, que es atenuar la discapacidad o aparición de los problemas de salud, incluido la búsqueda y formación de un puesto de trabajo idóneo para los colaboradores (16).

A continuación, se evidencian las dimensiones más representativas de la calidad de vida laboral en el sector salud: Condiciones objetivas (17,18): Medioambiente físico: En el ambiente del sector salud destacan las exposiciones constantes a que se encuentra en personal sanitario, desde exposición bacteriana, biológica, químicos y físicos. Además, se deben sumar las condiciones de los ambientes donde se ejerce la atención que tienden a ser pequeños, poco iluminados alterando el comportamiento de los colaboradores. Medioambiente tecnológico: Es la deficiencia de los instrumentos y equipos adecuados para la correcta realización de las actividades laborales, esto incluye los mantenimientos y suministros.

Medioambiente contractual: es la estabilidad dentro del ambiente laboral para establecer una mejor realización de funciones y compromiso con la institución; Medioambiente productivo: la ejecución de los turnos y jornadas nocturnas programadas que interfieren en el normal funcionamiento de la vida social y familiar; medioambiente profesional: son las oportunidades de carrera profesional en la promoción de los cargos en razón a méritos y

actividades ejecutadas dentro de la vida profesional (7,18)

Condiciones subjetivas (19,20): mundo laboral y esfera privada: las exigencias que ejerce la atención en salud generan mayor exigencia que presupone un descuido en las responsabilidades social y familiares causando efectos negativos en la vida de los trabajadores. Actividad profesional e individuo: resalta que el trabajo en salud ofrece la oportunidad del desarrollo del conocimiento, sin embargo, el trato con pacientes y familiares presupone una fuente elevada de estrés; grupo laboral e individuo: es la relación que se da entre los miembros, actores y jefes dentro del entorno laboral; Individuo, grupo laboral e institución: es la colaboración que se ofrece entre las profesionales y unidades de atención y restablecimiento de los pacientes; función directiva e institución: está relacionado con el flujograma de interacción y participación, con la percepción que tiene el colaborador para sentirse dirigidos institucionalmente en virtud de un objetivo institucional.

Finalmente es prevalente indicar que, alcanzar una calidad de vida en el trabajo no resulta ser una utopía, si bien es cierto, los trabajadores pueden superar una serie de retos y adversidades, pero deben valorar y hacer un análisis crítico de aquellas situaciones que afectan su calidad de vida personal y laboral, a continuación, se enuncian algunas situaciones casi exclusivas del sector salud (21): El trabajo por turno y rotaciones nocturnas; Cultura organizacional poco flexible; Equilibrar la vida familiar y laboral; Conflicto propio entre el trabajo y el ámbito familiar.

Las competencias profesionales son consideradas aquellas atribuciones vinculadas con la imagen profesional (funciones y tareas) que implican un conjunto de líneas de acción, resultados, y consecuencias que debe realizar el titular profesional, es decir, son la habilidades y capacidades de una persona que son indis-

pensables en el ejercicio de sus funciones (22).

El ser humano es considerado como una parte fundamental que moviliza a cualquier organización, que implica además de la actividad humana otros factores que contribuyen con su moldeamiento como: habilidades, experiencias, conocimientos, intereses, motivaciones, actitudes, vocación, potencialidades, salud entre otros (23). Tal es así que, los componentes de las competencias son: Conocimientos: también denominado el saber, ya que el profesional en su formación adquiere las capacidades significativas para saber qué y por qué ejecutar las actividades propias de la carrera (24).

Las actitudes: se encuentran relacionadas a las virtudes, valores que debe manifestar el profesional; también se denomina saber ser, para convivir y emprender (25,26). Destrezas o habilidades: llamados también saber hacer, son aquellos que hacen uso de los procesos mentales superiores en la ejecución de los procedimientos (24).

En este sentido, una persona competente tiene la capacidad de poner en uso una serie de recursos para responder de forma contextualizada a una determinada situación, por tanto, la persona puede ejecutar efectivamente una serie a acciones laborales que movilizan el conocimiento y habilidades necesarias para alcanzar los objetivos (27).

Desde la teoría espiral centrífuga y ascendente, las competencias poseen una utilidad de adaptación en el entorno laboral desde distintas ópticas: donde se pretende que el profesional se efectivo, exitoso, colabore, desempeñe, resuelva conflictos, etc. es un enfoque que sustenta el acercamiento de los dos tipos de competencias (28): Competencias genéricas: son aquellas que se dan de manera transversal y son sensibles a los diferentes acontecimientos permitiendo al profesional tener la flexibilidad para pasar de un entorno a otro. Competencias específicas: Son aquellas que

se encuentran limitadas a una utilidad dentro del ejercicio del trabajo y labor de formación exclusiva de una profesión.

Desde el enfoque de atributos personales, el sujeto sabe, puede y quiere hacer, centrándose en las características de las personas y las actividades aplicadas en los distintos entornos laborales. La competencia se centra en la capacidad de poner en movimiento las habilidades personales, en cuanto a grados o niveles para asumir las situaciones y afrontarlas resolviendo los problemas que aparecen dentro del desarrollo de actividades laborales (27).

Desde un enfoque francés, donde su mayor representante es Levy-Leboyer (29), propone ciertas características que deben poseer las competencias profesionales para ser consideradas como tales: Conforman un conjunto de procedimientos, conocimientos y actitudes integrados, combinados y coordinados que le permitirá al profesional saber hacer, y saber estar en la realización del ejercicio profesional, demostrando así la capacidad de actuar con eficacia en situaciones profesionales (30,22).

Las competencias sólo pueden ser deducibles en el acto de demostración de las destrezas, por lo que no pueden ser medidas en la formación, en este sentido, no bastaría con saber hacer o saber, ya que movilizan recursos personales, sin embargo, cabe resaltar que la competencia no debe reducirse a acción-práctica únicamente, sino que entran otros aspectos que también son fundamentales como los aspectos actitudinales, y una valoración del acontecimiento para tomar buenas decisiones, tal es así que incluso, demostrar una buena competencia en algunos casos puede ser no actuar (29).

No es suficiente la formación, si bien es cierto la capacidades y enseñanzas brindadas son una parte importante de toda formación profesional, cada profesional puede asumir el conocimiento de una manera diferente, lo que deja un margen de flexibilidad de las compe-

tencias y adaptación de los profesionales en las tareas y centros de labores (29,22).

En relación a las competencias dentro del sector sanitario, se puede observar que se presentan deficiencias en la salud pública, ya que, el sistema sanitario al tener una postura subordinada de asistencia, intervención y restablecimiento, presenta una escasa influencia, arrojándolas sobre su verdadero interés en la salud de la sociedad, esto es una desventaja ya que las profesiones sanitarias tienen un inexistente reconocimiento y en consecuencia los colaboradores se sienten poco valorados (31).

Es importante resaltar que las profesiones se legitiman a partir de su ejercicio y actividades exclusivamente profesionales, por tanto, ser reconocido miembro de una profesión presupone que ejerza en un régimen monopolizado, es decir, la forma en que la sociedad acepta el ejercicio profesional para una adecuada protección de otras carreras, evitando y garantizando que no exista intrusismo profesional (32).

Desde el análisis e importancia de la calidad de vida laboral dentro de las competencias profesionales, existe una postura que correlaciona la medida en que la calidad de vida laboral ejerce una influencia en los aspectos tangibles de competencias profesionales como la eficacia (saber) y la productividad (saber hacer) para ello se precisan tres tipos de relaciones que favorecen la interacción de estas variables (34):

Considerada como “el mal necesario”; esta postura precisa que ambas situaciones tanto calidad de vida laboral como competencias profesional, resultan incompatibles, ya que las competencias profesionales buscan que los colaboradores realicen labores reduciendo costos, sin embargo para que esto pueda darse, se necesita un mínimo de inversión en la calidad de vida laboral para poder contar con laburo y fidelidad de los empleados, realizando pocas inversiones en las mejoras de imple-

mentos, condiciones del entorno y otras (34)

Considerada como “caritativa”; Este tipo de relaciones buscan proteger no sólo los resultados sino también los beneficios o compensaciones que las entidades pueden brindar a los colaboradores, ofreciendo así una visión más compatible entre la variables y paternalista que muestra su lado humano. Esta relación también considerada como “paradigma de la calidad de vida laboral / implicación de empleados” esta relación precisa una integración excelente que propicia una implicación del personal con actuaciones profesionales excepcionales y resultados cada vez más competitivos, esta relación por tanto, es la relación considerada más saludable que brinda una armonía en la interacción de la calidad de vida laboral y las competencias profesionales, asimismo, los investigadores postulan que para que estas relaciones puedan darse la empresa debe centrar sus esfuerzos en: compromiso, competencia, costos y congruencia personal (34).

ANTECEDENTES

En cuanto a investigaciones que contribuyen con la comprensión de las variables del estudio se encuentran las siguientes investigaciones internacionales similares:

En el año 2021 Escobar (35) en Ecuador hizo una investigación que buscó Evaluar la calidad de vida y rendimiento laboral de los individuos de enfermería. La muestra se compuso por 118 enfermeros de un hospital público. La investigación fue con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional y transversal. Los instrumentos aplicados son el cuestionario de calidad de vida de Whoqol Bref y la evaluación de competencias. Lo obtenido refleja calidad de vida buena (63,6%) dolor físico (44,1%), supeditación a fármacos (48,3%) y desempeño laboral existen factores de riesgo: horario (18,6%), inestabilidad laboral (44,9%) y escasez de capacitaciones (79,7%).

En el año 2020, Bustamante, et al. (36) en Chile, realizaron un estudio de tipo cuantitativa, transversal, exploratoria, el objetivo fue evaluar la percepción sobre la calidad de vida laboral de los empleados en 9 centros de salud. La muestra se compuso por 303 empleados en el sector salud. El instrumento aplicado es el cuestionario CVT-GOHISALO. Lo obtenido reflejan mayor incidencia en variables de seguridad y reconocimiento institucional.

En el año 2023, Trejo, et al. (37) en México, realizaron un estudio de tipo correlacional, comparativo de corte transversal, con objetivo de determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el estilo de vida del personal de enfermería. La muestra consistió en 111 participantes. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de Calidad de Vida Profesional (CPV-35) y el de Prácticas y Creencias sobre Estilos de Vida. Los resultados revelaron que el estilo de vida tuvo una media de 58.64 puntos ($DE = 14.31$) y la calidad de vida profesional una media de 62.38 ($DE = 10.87$), mostrando una asociación positiva y significativa entre ambas variables ($r = .320$, $p = .01$).

En el año 2019, Caicedo (38) en Colombia, realizó una investigación de tipo metaanálisis, donde buscaron evaluar el nivel de CVL de los individuos de la salud en países de América Latina. La muestra estuvo conformada por 1024 trabajadores en su mayoría enfermeros. Se utilizó un cuestionario CVT-GOHISALO y se aplicó la prueba de Chi cuadrado a lo obtenido para identificar la heterogeneidad y definir el nivel de similitud entre los estudios. Los resultados muestran que la CVL de los trabajadores de la salud en las investigaciones revisadas es mayormente baja, la dimensión que obtiene la mejor calificación es el soporte para el laburo, mientras que la dimensión con la calificación más baja es el bienestar mediante el laburo.

A nivel nacional: en el año 2018 Alegría (39), realizó una investigación cuantitativa nivel correlacional, como objetivo se tuvo determinar competencias de labor y su impacto en la profesión de los funcionarios públicos en el Perú, 2015-2017. La población estuvo conformada por 384 personas de la provincia constitucional del Callao y Lima metropolitana. Se elaboró un cuestionario de 12 ítems para valorar las competencias laborales y uno de 12 ítems para valorar profesionalización de estos individuos. En cuanto a los resultados el 61,5% está totalmente de acuerdo en las competencias profesionales, 16,9% es indiferente, 10,4% en desacuerdo, un 7,3% de acuerdo y sólo el 3,9% totalmente en desacuerdo.

En el año 2019, Hernández (40), desarrolló un estudio con el objetivo que fue analizar cómo la competencia profesional influye en la calidad de vida laboral de los enfermeros licenciados que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Augusto Hernández Mendoza. El método utilizado fue Investigación cuantitativo y la muestra estuvo constituido por 27 licenciados en enfermería, siendo una investigación de diseño no experimental de enfoque descriptivo correlacional. Como instrumento de recolección de datos se usó el CVT-GOHISALO con 74 ítems. Lo obtenido mostró que un 55,6% de lo evaluados presentan competencia en saber hacer, el 48,1% competencias de saber, saber ser y estar se encuentran en proceso de adquirir. En cuanto a las competencias globales el 40,7% se encuentran en proceso y el 59,3% son considerados competentes. En cuanto al coeficiente de correlación se identificó que la competencia laboral saber fue significativa ($r=0,03$), sin embargo, en las competencias saber hacer ($r=0,5$) y saber ser y estar ($r=0,8$) no se encontró valores significativos.

En el año 2020, Aliaga (41), desarrolló un estudio con el objetivo de conocer cómo los trabajadores sociales perciben la calidad

de vida laboral en la provincia de Huancayo, estudio de diseño no experimental de nivel descriptivo, enfoque correlacional. La muestra fue de 50 trabajadores. En cuanto a los instrumentos para recolectar datos eran un cuestionario de calidad de vida laboral con 23 ítems, y una entrevista a profundidad. Los resultados evidenciaron que la calidad de vida laboral se encontró en regular (60%), buena (24%) mala (16%).

En el año 2020, Veramendi (42) investigó respecto a la relación entre la calidad de vida laboral y la competencia profesional en enfermeras que laboran en áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, participaron en la muestra 129 profesionales. El diseño fue no experimental, de corte transversal y nivel correlacional, utilizó instrumentos en la recolección de datos con 29 ítems para calidad de vida laboral y de 22 ítems para competencia profesional. Lo obtenido evidencian una correlación altamente significativa ($r=,000$), en cuanto a los niveles de competencias profesionales el 80,6% un nivel medio, en cuanto a las dimensiones de calidad de vida laboral el bienestar psicológico estaba al 52,7%, bienestar social el 55% y físico en 48,8%.

En el año 2021, Núñez (43), buscó describir la calidad de vida profesional general de profesionales de enfermería en los centros de salud de la red de salud Chota durante el año 2018. Estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo descriptiva, trabajó con muestra de 103 participantes, el instrumento de recolección fue un cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35. En cuanto a lo obtenido se mostró que el 60,1% presenta nivel regular de CVP global, el 64,1% y 61,2% indicaron un buen apoyo directivo y demanda del trabajo respectivamente.

En el 2021, Sano (44) realizó una investigación con el objetivo establecer el enlace de la administración del talento humano y el logro de competencias laborales en empleados mu-

nicipales de Lima. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con una muestra de 345 colaboradores, en cuanto la obtención de datos fue con cuestionarios creados por el autor para valorar las variables del estudio con un valor de confiabilidad ($r=,92$) para gestión del talento humano y ($r=,82$) para competencias laborales. En cuanto a lo obtenido se debe precisar que los niveles de destrezas laborales se encontraron en alto (8.7%) y muy alto (91,3%).

En el año 2022, Valles (45) investigó sobre la relación entre las habilidades profesionales y la ingeniería militar en las actividades de apoyo al avance nacional llevadas a cabo por la 22ª Brigada de Ingeniería del Ejército Peruano en el Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro durante el año 2021., el diseño de investigación es no experimental de corte transversal, la muestra se conformó por 215 oficiales superiores y subalternos del COADNE. Los instrumentos usados para obtener datos fueron creados por el autor con un Alfa de Cronbach de ,84. Asimismo, presentó un promedio de criterio de jueces de 19.5. En cuanto a los resultados, de las competencias laborales, en la dimensión técnica el 49,8% de los encuestados está de acuerdo en tomar decisiones para poder dar una solución factible y económica e imprevista, el 39,1% está totalmente de acuerdo en adaptarse a distintas situaciones durante las acciones de apoyo. El 41,4% refiere estar totalmente de acuerdo en ofrecer tecnologías al momento de las acciones de apoyo.

A nivel local regional, no existen estudios similares revisado en los repositorios de la Región Tumbes.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.

Calidad de vida laboral: Relación que hay en medio de la felicidad de un colaborador con el ejercicio de sus funciones profesionales, dicha felicidad dependerá principalmente de aspec-

tos internos o externos que están íntimamente relacionados con el centro de labores (33).

Competencias profesionales: Es el grado de uso del conocimiento, buen juicio y habilidades vinculadas a la profesión, y todos aquellos acontecimientos que se suscitan en el ejercicio profesional (22).

MATERIAL Y MÉTODOS

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

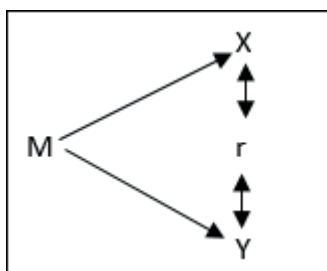
Tipo de investigación

Fue de tipo básica, ya que realizo el análisis del entorno a fin de proponer una solución de la problemática estudiada (45) con un análisis prospectivo en el recojo de información.

Diseño de investigación

En cuanto al alcance de la investigación fue correlacional, ya que pretende determinar la relación que hay entre las variables del estudio (46). La investigación fue de diseño no experimental, puesto que no hubo manipulación de las variables por medio de la experimentación de la población, por el contrario, busco recolectar la información en un momento dado, por lo que el corte del estudio será transversal (46)

Diseño del esquema de investigación:



Donde:

M = Son el personal de la Micro red de Corrales.

X = Calidad de vida laboral

Y = Competencias profesionales

r = Es la relación entre las variables

HIPÓTESIS Y VARIABLES

General:

Hi: Existe relación entre calidad de vida laboral y las competencias profesionales del personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales – Tumbes, 2023.

Específicas:

Hi1: Existe relación entre calidad de vida laboral en su dimensión bienestar bio físico y las competencias profesionales del personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales – Tumbes, 2023.

Hi2: Existe relación entre calidad de vida laboral en su dimensión bienestar social y las competencias profesionales del personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales – Tumbes, 2023.

Hi3: Existe relación entre calidad de vida laboral en su dimensión bienestar psíquico y las competencias profesionales del personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales – Tumbes, 2023.

Variable 1: Calidad de vida laboral:

Definición conceptual: Es comprendida como una reacción personal vinculada con el centro de labores o en consecuencia a las experiencias laborales, enfatizando los aspectos individuales de los colaboradores desde distintas perspectivas (34). **Definición operacional:** Se valorará mediante el cuestionario, creado para la presente investigación sustentado en el modelo de Hernández (39).

Variable 2: Competencia profesional:

Definición conceptual: Es un sistema de habilidades y actitudes, integrado de forma tal que, permiten un desempeño oportuno y adecuado de un profesional dentro del entorno de su ejercicio profesional (39).

Definición operacional:

Se valorará mediante el cuestionario de competencias laborales, creado para la presente investigación sustentado en el modelo de Hernández (39).

Variable	Dimensión	Niveles de calificación	Instrumento	Escalade medición
Calidad de Vida Laboral	Bienestar Bio-Físico Bienestar Psíquico Bienestar Social	Satisfecho 111 – 160 No satisfecho 0 – 110	Cuestionario	Likert
Competencias Profesionales	Saber Saber Hacer Saber ser y saber estar	Competente 68 – 112 En proceso 48 – 67 No competente 0 – 47	Cuestionario	Likert

Cuadro 1. Operacionalización de las variables

Población

Conjunto de situaciones que presentan una sucesión de componentes similares, ya sea por deficiencias o atribuciones (47).

La población de este estudio, fue compuesta por 211, personal de salud asistencial de la Micro red de salud de Corrales, que comprende los establecimientos de salud de Corrales, Malval, San Isidro, San Jacinto, Casa blanqueada, Vaquería, Oidor y Rica Playa.

Profesión	N
Médicos	19
Obstetras	32
Enfermeras	49
Odontólogos	6
Nutricionista	2
Psicólogos	17
Tecnólogos	2
Tec. Enfermería	47
Tec. Farmacia	7
Tec, laboratorio	13
Aux. Enfermería	14
Terapia del lenguaje	1
Terapia ocupacional	1
Trabajo social	1
Total	211

N = Población; Fuente: Base de datos de personal asistencial de la Micro red de Salud de Corrales, MINSA – 2023.

Tabla 1. Personal asistencial de la Micro red de salud Corrales

Muestra:

Es considerado el subgrupo de la población o universo del que se va a recolectar la información y que debe tener una representatividad (47)

La muestra de este estudio estuvo conformada por 137 trabajadores de la Micro red de Corrales, dónde para calcular la muestra del estudio, se utilizó la fórmula para muestras finitas, como se detalla a continuación:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot (1-P)}{((N-1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot P \cdot (1-P))}$$

Siendo:

N =Población, 211 personal de salud

Z =Nivel de confianza del estudio, 95%= 1.96 P =Probabilidad de ocurrencia, 50%= 0.5

E =Margen de error permisible, 5%= 0.05

Remplazo de valores:

$$N = \frac{211 \cdot [1.962]^2 \cdot 0.5 \cdot (1-0.5)}{((211-1) \cdot [0.052]^2 + [1.962]^2 \cdot 0.5 \cdot (1-0.5))}$$

n=137

Muestreo

El muestreo se determino como probabilístico, lo cual indica que todos los sujetos de investigación (población o universo) tienen las mismas probabilidades de ser elegidos en el presente estudio.

Criterios de inclusión

- Persona asistencial que se encontraron con programación de turno al momento de la evaluación.
- Firma del consentimiento informado.
- Colaboradores asistenciales que cuentan con nombramiento o contrato vigente.
- Personal que conto con un mínimo de 3 meses laborando en la Micro red de Salud de Corrales.

Criterios de Exclusión

- Personas que no marcaron adecuadamente los cuestionarios del estudio, es decir que no hayan completado la marcación de las preguntas planteadas en los cuestionarios.
- Colaboradores asistenciales que se encontraron laborando por locación de servicios.

MÉTODOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El método establecido en la presente investigación, fue el método inductivo deductivo, partiendo del constructo teórico a la respuesta de la pregunta de investigación. La forma para la recolectar datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario estructurado 1, cuestionario de Calidad de Vida Laboral y cuestionario de Competencias Laborales para la cuantificación de la segunda variable, ambos instrumentos son adaptaciones CVT-Gohisalo (48), Hernández Peña (39), se sometieron al análisis de confiabilidad a 10 pilotos usuarios de un centro de salud distinto al ámbito de estudio.

Se aplicaron las encuestas en los servicios de salud, dentro de la programación de turno, en un tiempo estimado de 30 min, solicitando la comprensión de las preguntas para una respuesta sincera. Se aplicaron 30 encuestas diarias. En relación a los procesos de validación y confiabilidad, al ser instrumentos adaptados estos ya cuentan con la validación respectiva, sin embargo, dada la adaptación se aplicó una prueba piloto en el establecimiento de salud de Cabuyal, en un 0.82 y

0.79 respectivamente, por lo tanto, son factibles para su aplicación al grupo de estudio.

Inventario de calidad de vida laboral

Variable	Calidad de vida laboral
Nombre Original	Cuestionario de Calidad de Vida Laboral
Adaptación	CVT-Gohisalo (48), Hernández Peña (39)
Autor de adaptación Tumbes	Silva , José
Procedencia	Perú
Administración	Grupal o individual
Ítems	40 ítems compuestos en tres dimensiones
Duración	10 – 15 min
Aplicación	Presencial
Dimensiones	Bienestar Bio-Físico Bienestar Psíquico Bienestar Social
Validez	Se realizó una validez por factores que explica el 73,5% de la varianza.
Confiabilidad	,911 nivel excelente.
Escala de medición	Escala de Likert de 1 al 4

Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario de Calidad de Vida Laboral

Variable	Competencias profesionales
Nombre Original	Cuestionario de Competencias profesionales
Adaptación	Hernández Peña (39)
Autor de adaptación Tumbes	Silva , José
Procedencia	Perú
Administración	Grupal o individual
Ítems	28 ítems compuestos en tres dimensiones
Duración	10 – 15 min
Aplicación	Presencial
Dimensiones	Saber ser y saber estar Saber hacer Saber
Validez	Se realizó una validez por factores que explica el 69,6% de la varianza
Confiabilidad	,80 nivel bueno de confiabilidad
Escala de medición	Escala de Likert 1 – 4

Tabla 3. Ficha técnica del cuestionario de Competencias Laborales.

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

La presente investigación posterior a la aplicación de los cuestionarios procedió de la siguiente forma: Se digitalizo los datos de los cuestionarios en el programa Microsoft Excel, V365. Para codificar a los sujetos de la muestra del estudio y las respuestas marcadas. Se procedió a calcular las dimensiones y totales de las variables de estudio mediante el procesamiento del programa SPSS V26.

Se buscó dar respuesta a los objetivos planteados y aceptación o rechazo de las hipótesis del estudio, para lo cual se procedió de la siguiente manera: Se analizó estadísticamente los resultados: teniendo en cuenta el formato académico de investigación y el cálculo de frecuencias y porcentajes de las variables. Se analizó de manera inferencial, teniendo en consideración el análisis de prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov para muestras por encima de 50 participantes, en este caso la muestra es de 137, por lo cual correspondería este análisis, en base a los resultados de pudo estimar si los datos son paramétricos (r de Pearson) o no paramétricos (chi cuadro de Pearson), se procedió con el cálculo de la significancia (dónde se espera que los valores sean altamente significativos ,001 o significativos ,05) para establecer un nivel de confianza de los datos entre el 95 al 100%, asimismo, se analizaron el índice de correlación entre las variables de estudio y las dimensiones de las mismas a fin de responder a las hipótesis de investigación.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

La presente investigación, haciendo uso de los estándares nacionales, tuvo en consideración lo establecido por el Código Nacional de Integridad Científica (49) en su capítulo II: integridad científica, en el apartado 2.1. principios de honestidad, integridad, veracidad, justicia y responsabilidad, objetividad e imparcialidad, transparencia. Y el apartado

2.2. buenas prácticas en la actividad científica. Cabe señalar que una de las premisas en las que mayor hincapié realiza el CONCYTEC como ente rector en investigación es el que los investigadores asimilen, pongan en práctica de forma constante, estricta de los principios éticos y buenas prácticas en investigación.

En este sentido la presente investigación aplico los principios de no maleficencia, evitando perjudicar a los profesionales que participen voluntariamente, manteniendo el anonimato y resguardando que la información obtenida fue utilizada para los fines que se expresan a los profesionales asistenciales. Además, se conservaron los principios éticos de veracidad, honestidad, justicia y transparencia, al informar a los participantes sobre los fines que persigue la investigación. Finalmente, se salvaguardo la integridad del investigador al pedir la firma voluntaria de los profesionales asistenciales en el consentimiento informado.

RESULTADOS

Calidad de vida laboral	N	%
Insatisfecho	66	48.2
Satisfecho	71	51.8
Bienestar social	N	%
Insatisfecho	26	19.0
Satisfecho	111	81.0
Bienestar psíquico	N	%
Insatisfecho	20	14.6
Satisfecho	117	85.4
Bienestar biofísico	N	%
Insatisfecho	34	24.8
Satisfecho	103	75.2

Tabla 4. Nivel de calidad de vida laboral en personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales -Tumbes, 2023.

Fuente: Base de datos spss V. 27 n=137

El nivel de vida laboral del personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales -Tumbes genera satisfacción en un 51.8% (71) e insatisfacción el 48.2% (66). En la dimensión

de bienestar social, el 81.0%(11) está satisfecho; el bienestar psíquico 85.4% (117) y en el bienestar biofísico 75.2%(103)

Competencias profesionales	n	%
No competente	6	4.4
En proceso	119	86.9
Competente	12	8.8
Saber	n	%
No competente	10	7.3
En proceso	95	69.3
Competente	32	23.4
Saber hacer	n	%
No competente	5	3.6
En proceso	56	40.9
Competente	76	55.5
Saber ser y saber estar	n	%
No competente	136	99.3
En proceso	0	0.0
Competente	1	0.7

Tabla 5. Nivel de competencia profesional en personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales -Tumbes, 2023.

Fuente: Base de datos spss V. 27 n=137

Las competencias profesionales del personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales -Tumbes están en proceso en un 86.9% (119); competente en 8.8% (12) y no competente 4.4% (6), en la competencia del saber el 69.3% está en proceso, competente el 23.4% (32); además en la competencia saber hacer el 55.5 % (76) es competente, sin embargo, en la competencia de saber ser y saber estar es no competente en el 99.3% (136)

		Bienestar biofísico		Total
		Insatisfecho	Satisfecho	
Competencias profesionales	No competente	5	1	6
	En proceso	26	93	119
	Competente	3	9	12
Total		34	103	137

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,573 ^a	2	0.003
Razón de verosimilitud	9,678	2	0.008
Asociación lineal por lineal	3,652	1	0.056
N de casos válidos	137		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,49.

Tabla 6. Relación entre el bienestar bio físico y las competencias profesionales en personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales - Tumbes, 2023.

Al establecer una unión entre la vida laboral en su dimensión bienestar biofísico y las competencias profesionales en los individuos de la Micro red de salud de Corrales, existe significancia estadística muy significativa para afirmar esta relación $p= 0.003$ $p < 0.01$ IC 95%.

		Bienestar social		
		Insatisfecho	Satisfecho	Total
Competencias profesionales	No competente	5	1	6
	En proceso	20	99	119
	Competente	1	11	12
Total		26	111	137

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,410 ^a	2	0.000
Razón de verosimilitud	13.079	2	0.001
Asociación lineal por lineal	9.611	1	0.002
N de casos válidos	137		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,14.

Tabla 7. Relación entre bienestar social y las competencias profesionales en personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales -Tumbes, 2023.

Al dar la relación entre la vida laboral en su dimensión bienestar social y las competencias profesionales en los individuos de la Micro red de salud de Corrales, existe relación muy significativa para afirmar esta relación $p= 0.000$ $p < 0.01$ IC 95%.

		Bienestar psíquico		
		Insatisfecho	Satisfecho	Total
Competencias profesionales	No competente	4	2	6
	En proceso	15	104	119
	Competente	1	11	12
Total		20	117	137

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,804 ^a	2	0.001
Razón de verosimilitud	9.218	2	0.010
Asociación lineal por lineal	6.744	1	0.009
N de casos válidos	137		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,88.

Tabla 8. Relación entre bienestar psíquico y las competencias profesionales en personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales -Tumbes, 2023.

Al establecer la relación entre la vida laboral las competencias profesionales en los individuos de la Micro red de salud de Corrales, existe relación muy significativa para afirmar esta relación $p= 0.001$ $p < 0.01$ IC 95%.

			Competencias profesio- nales			
			No compe- tente	En pro- ceso	Com- petente	
Calidad de vida laboral	Insatisfecho	n	6	56	4	66
		%	9.1%	84.8%	6.1%	100.0%
	Satisfecho	n	0	63	8	71
		%	0.0%	88.7%	11.3%	100.0%
Total %	n		6	119	12	137
	4.4%		86.9%	8.8%	100.0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi- cuadrado de Pearson	7,573 ^a	2	0.023
Razón de verosimilitud	9.906	2	0.007
Asociación lineal por lineal	5.361	1	0.021
N de casos válidos	137		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,89.

Tabla 9. Relación entre calidad de vida laboral y las competencias profesionales en personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales - Tumbes, 2023.

Al establecer la relación entre la vida labo-
ral y las competencias profesionales en el per-
sonal asistencial de la Micro red de salud de
Corrales, existe significancia estadística para
afirmar esta relación $p= 0.023$ $p < 0.05$ IC 95%.

DISCUSIÓN

El grado laboral de vida del individuo asis-
tencial de la Micro red de salud de Corrales
-Tumbes genera satisfacción en un 51.8%
e insatisfecho el 48.2% . En la dimensión de
bienestar social, el 81.0% está satisfecho; el
bienestar psíquico 85.4% y en el bienestar bio-
físico 75.2%, datos similares son reportados

por Aliaga , cuyo objetivo fue entender cómo
los empleados sociales perciben su calidad de
vida laboral en la provincia de Huancayo, los
resultados evidenciaron que la calidad de vida
laboral se encontró en regular (60%), buena
(24%) y mala (16%).

Reafirmando lo descrito; Núñez (42), bus-
có describir la calidad de vida profesional glo-
bal de los profesionales en enfermería a través
del cuestionario de calidad de vida profesio-
nal CVP-35. En cuanto a los resultados se co-
noció que el 60,1% presenta nivel regular de
CVP global, el 64,1% y 61,2% indicaron un
buen apoyo directivo y demanda del trabajo
respectivamente. Así mismo; Sano (43) cuyo
objetivo fue establecer la relación entre la ad-
ministración del talento humano y el desar-
rollo de competencias laborales en empleados
municipales; en cuanto a lo obtenido, el autor
precisa que los niveles de competencias labo-
rales se encontraron en los niveles alto (8.7%)
y muy alto (91,3%).

Es importante señalar que el compromiso
dentro de las organizaciones debe garantizar
las condiciones de trabajo y las oportunidades
para que exista una participación activa de los
profesionales, fomentando la protección de la
salud, óptimas condiciones personales, actitu-
des optimistas entre los integrantes e identifi-
cación de dificultades que permitan a los traba-
jadores tomar decisiones (15).

Dentro de las políticas de organización en
salud, mirar el entorno físico para evitar hacinamiento y conflictos laborales, es indispen-
sable contar con programas de incentivos y
preventivos de salud mental a fin de garanti-
zar una mejor calidad de vida del personal de
salud.

En cuanto al sector salud se han observado
avances en la reforma e inclusión de los dere-
chos humanos, reconociendo así que su capi-
tal humano resulta indispensable en el alcance
de metas y una buena atención en salud de la
población

(15). En ese sentido, cabe señalar que las mejores condiciones laborales ofrecen un estado preventivo de primer orden, que es atenuar la discapacidad o aparición de los problemas de salud, incluido la búsqueda y formación de un puesto de trabajo idóneo para los colaboradores (16).

En relación a las calificaciones profesionales del personal asistencial; nuestro estudio precisa que, las competencias, aún están en proceso en un 86.9%; competente en 8.8% y no competente 4.4%, en la competencia del saber el 69.3% está en proceso, solo el 23.4%; además en la competencia saber hacer el 55.5% es competente, sin embargo, en la competencia de saber ser y saber estar es no competente en el 99.3%, datos similares son reportados por Alegría (38), con el objetivo de concretar la competencia de laburo y enlace con la profesionalización de los empleados públicos; los resultados el 61,5% está totalmente de acuerdo en las competencias profesionales, 16,9% es indiferente, 10,4% en desacuerdo, 7,3% de acuerdo y sólo el 3,9% total desacuerdo.

El ser humano es considerado como una parte fundamental que moviliza a cualquier organización, que implica además de la actividad humana otros factores que contribuyen con su moldeamiento como: habilidades, experiencias, conocimientos, intereses, motivaciones, actitudes, vocación, potencialidades, salud entre otros (23). Tal es así que, los componentes de las competencias son: Conocimientos: también denominado el saber, ya que el profesional en su formación adquiere las capacidades significativas para saber qué y por qué ejecutar las actividades propias de la carrera (24).

En relación a las competencias dentro del sector sanitario, se puede observar que se presentan deficiencias en la salud pública, ya que, el sistema sanitario al tener una postura subordinada de asistencia, intervención y restablecimiento, presenta una escasa influencia,

arrojándolas sobre su verdadero interés en la salud de la sociedad, esto es una desventaja ya que las profesiones sanitarias tienen un inexistente reconocimiento y en consecuencia los colaboradores se sienten poco valorados (31).

Es importante resaltar que las profesiones se legitiman a partir de su ejercicio y actividades exclusivamente profesionales, por tanto, ser reconocido miembro de una profesión presupone que ejerza en un régimen monopolizado, es decir, la forma en que la sociedad acepta el ejercicio profesional para una adecuada protección de otras carreras, evitando y garantizando que no exista intrusismo profesional.

Al imponer el vínculo que hay en la vida laboral en su dimensión bienestar biofísico y las competencias profesionales en individuos de la Micro red de salud de Corrales, existe significancia estadística para afirmar esta relación $p=0.003$ $p>0.01$ IC 95%. la relación entre la vida laboral en su dimensión bienestar social y las competencias profesionales en el personal asistencial, existe significancia estadística para afirmar esta relación $p=0.000$ $p>0.01$ IC 95% y la relación de vida laboral en su dimensión psíquico y las competencias profesionales en el individuo asistencial, existe significancia estadística para afirmar esta relación $p=0.001$ $p>0.01$ IC 95%.

En ese orden de ideas, Veramendi (41) investigó respecto al vínculo que prevalece en la característica de vida laboral con la competencia profesional en enfermeras. Los resultados evidencian una correlación altamente significativa ($r=,000$), en cuanto a los niveles de competencias profesionales el 80,6% se da a un nivel medio. Con relación a los aspectos de prestigio de vida laboral el bienestar psicológico estaba al 52,7%, bienestar social el 55% y físico en 48,8%.

Desde el análisis e importancia de la calidad de vida laboral dentro de las competencias profesionales, existe una postura que correlaciona la medida en que el prestigio de

vida laboral ejerce una carga en los aspectos tangibles de las destrezas profesionales como la eficacia (saber) y el ser productivo (saber hacer). Al establecer la relación entre la vida laboral las competencias profesionales en el individuo asistencial, existe significancia estadística para afirmar esta relación $p = 0.001$ $p > 0.01$ IC 95%. Estudios contrarios son reportados por Hernández (39), desarrolló un estudio que tuvo como objeto analizar cómo la competencia profesional influye en la calidad de vida laboral de los enfermeros licenciados. Los resultados mostraron que el 55,6% de los examinados presentan competencia en saber hacer, el 48,1% competencias de saber, saber ser y estar se encuentran en proceso de adquirir. En cuanto a las competencias globales el 40,7% se encuentran en proceso y el 59,3% son considerados competentes. En cuanto al coeficiente de correlación se identificó que la competencia laboral saber fue significativa ($r=0,03$), sin embargo, en las competencias saber hacer($r=0,5$) y saber ser y estar ($r=0,8$) no se encontró valores significativos.

CONCLUSIONES

1. El nivel de calidad de vida laboral en personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales -Tumbes, 2023, genera satisfacción en mayor proporción.
2. El nivel de competencia profesional en el personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales -Tumbes, 2023; está en proceso
3. Existe relación significativa entre calidad de vida laboral y competencia pro-

fesional en personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales - Tumbes, 2023.

4. Existe relación significativa entre el bienestar bio físico, bienestar social, psíquico y las competencias profesionales en personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales -Tumbes, 2023.

RECOMENDACIONES

1. La jefatura del establecimiento de salud de Corrales, debera implementar el sistema de gestión de la calidad para un adecuado cumplimiento de indicadores de vida profesional en el entorno laboral y de esta manera optimizar las alternativas de solución a la comunidad.
2. La unidad de investigación de posgrado, deberá Ampliar estudios de investigación en habilidades blandas para definir el Saber ser y saber estar como modelo holístico organizativo del personal de salud.
3. A la Oficina de Recursos humanos de la Dirección Regional de Salud, diseñar un plan de incentivos laborales para mejorar las competencias en el saber ser y saber estar como ente de habilidad social humanista.
4. La Universidad Nacional de Tumbes, debera promover la catedra en posgrado en gestión de recursos de humanos en salud para promover el pensamiento filosófico de ser, saber hacer y saber estar

REFERENCIAS

1. Organización Internacional de Trabajo. [Online]; 2014. Acceso 30 de mayo de 2023. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_329350/lang-es/index.htm.
2. Organización Internacional de Trabajo. [Online].; 2020. Acceso 30 de Mayo de 2023. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/>.

3. Ministerio de Salud y Protección Social. Perfiles y competencias profesionales en salud: perspectivas de las profesiones, un aporte al cuidado de la salud, las personas, familias y comunidades. [Online].; 2016. Acceso 30 de Mayo de 2023. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Perfiles-profesionales-salud.pdf>.
4. Caicedo H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *Signos*. 2019; 11(2).
5. Lumbreras-Guzmán M, Hernández-Vicente I, Méndez-Hernández P, Dosamantes-Carrasco L, Cervantes-Rodríguez M, García-Elizalde A, et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud pública Mex*. 2019; 62(1).
6. Benavides F, Moya C, Segura A, De la Puente L. Las competencias profesionales en Salud pública. *Gaceta Sanitaria*. 2006; 20(3): p. 239-243.
7. Organización Internacional del Trabajo. Condiciones de trabajo: La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores. [Online].; 2019. Acceso 30 de Mayo de 2023. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm.
8. Organización Mundial de la Salud. La OMS hace un llamamiento urgente para reducir los daños causados al paciente en la atención en salud. [Online].; 2019. Acceso 1 de junio de 2023. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/13-09-2019-who-calls-for-urgent-action-to-reduce-patient-harm-in-healthcare>.
9. Organización Mundial de la Salud. Día mundial de la seguridad del paciente de 2022. [Online].; 2022. Acceso 2023 de junio de 2023. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/events/detail/2022/09/17/default-calendar/world-patient-safety-day-2022>.
10. Valladolid A. Riesgos psicosociales en los trabajadores de los centros de salud de Pampa Grande y Corrales en tiempos de Covid-19, Tumbes 2020. Tesis Licenciatura. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes, Repositorio Institucional Untumbes.
11. Granados I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *IIPSI*. 2011; 14(2): p. 271-276.
12. Patlán J. Calidad de vida en el trabajo México: El manual moderno; 2016.
13. Segurado Torres A, Agulló Tomás E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*. 2002; 14(4): p. 828-836.
14. Ruiz-Frutos C, García A, Delclós F. Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Tercera ed. Madrid: Masson; 2007.
15. Matabanchay-Tulcán S, Álvarez-Pabón K, Riobamba-Jiménez O. Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*. 2019; 21(2).
16. Grupo Wolters Kluwer. Consultor para la dirección de recursos humanos directivos E, editor.: Aranzadi La Ley; 2020.
17. Gracias F, Peiró J, Ramos J. Aspectos temporales del trabajo. *Tratado de psicología del trabajo*. 1996; 1: p. 36-91.
18. Pérez F. Una propuesta de carrera profesional. En Lázaro P, Marín I. directores, motivación saludable: los recursos humanos en el sector salud.: Santander; 1998. p. 183-195.
19. Freeborn D. Satisfaction, commitment, and psychological well-being among OMH physicians. *West J Med*. 2001; 174: p. 13-18.
20. Casas J, Repullo J, Lorenzo S, Cañas J. Dimensiones, y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Administración Sanitaria*. 2002; 6(23): p. 143-160.

21. Martínez M, Ros R. De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e investigaciones sociales*. 2010; 28.
22. Gómez-Rojas J. Las competencias profesionales. *Revista mexicana de anestesiología*. 2015; 38(1): p. 49-55.
23. Salas R. Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el sistema nacional de salud de Cuba. *Revista cubana de educación superior*. 2012; 26(2): p. 163-165.
24. Pinilla-Roa. Aproximación conceptual a las competencias profesionales en ciencias de la salud. *Revista salud pública*. 2012; 14(5): p. 852-864.
25. Zavala A, Arnau L. *Cómo aprender y enseñar competencias*. Segunda ed. Barcelona: Editorial Graó; 2008.
26. Hymes D. Acerca de la competencia comunicativa. *Revista Forma y función*. 1972; 9: p. 13-37.
27. Pozo J. *Competencias profesionales: herramientas de evaluación: el portafolio, la rúbrica y las pruebas situacionales España: Narcea Ediciones; 2017.*
28. Fernández J, Gámez A. El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista iberoamericana de educación*. 2005; 37(2): p. 4.
29. Lorens García A. *Análisis de las competencias profesionales y de las estructuras organizativas en el entorno de las tecnologías de la información y la comunicación* Madrid: Ios; 2005.
30. Tejada F. *Acerca de las competencias profesionales México: Pangea; 1999.*
31. Segura A, Larizgoitia I, Benavides F, Gómez L. La profesión de salud pública y el debate de las competencias profesionales. *Gaceta sanitaria*. 2003; 17(3): p. 23- 34.
32. Oriol A. *Reflexiones sobre el profesionalismo* Barcelona: Institut d'Estudis de la Salut; 1999.
33. Ferro Veiga J. *Perito en prevención de riesgos laborales: nivel básico Versión electrónica; 2020.*
34. Gonzáles P, Peiró J, Bravo J. Calidad de Vida Laboral. En *Tratado de Psicología del Trabajo*; 1996. p. 161-186.
35. Escobar C. Calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería del "Hospital San Vicente de Paúl". 2021; 85 (9): p. 1706-1718.
36. Bustamente M, Álvarez A, Villalobos M, Lucero M. Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la central de Chile. *Información Tecnológica*. 2020; 31(3): p. ISSN 0718-0764.
37. Trejo P, et al. Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería. 2023; 7 (2): p. 5598 – 5612.
38. Caicedo H, *Calidad de vida en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis*. 2019; 11 (2).
39. Alegría R. Las competencias laborales y su implicancia en la profesionalización de los servidores públicos en el Perú, 2015-2017. Tesis Maestría. Lima: Centro de Altos Estudios Nacionales, Escuela de Posgrado.
40. Hernández M. Competencia profesional y calidad de vida laboral del licenciado enfermería del servicio de emergencia del HAHM - EsSalud, Ica 2016. Tesis Maestría. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Posgrado de la Facultad de Enfermería.
41. Aliaga LA. Percepción de calidad de vida laboral de los trabajadores sociales de la provincia de Huancayo. Tesis Licenciatura. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Trabajo Social.

42. Veramendi R. Calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de áreas críticas, del Hospital María Auxiliadora. Lima, 2020. Tesis Licenciatura. Ica: Universidad Autónoma de Ica, Programa Académico de Enfermería.
43. Nuñez W. Calidad de vida profesional de licenciados en enfermería en establecimientos de salud de la red Chota - Cajamarca 2018. Tesis Maestría. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Escuela Posgrado.
44. Sano E. La gestión del talento humano y el logro de las competencias laborales en los servidores municipales - Lima. Tesis Maestría. Lima: Centro de Altos Estudios Nacionales, Maestro en administración y gestión pública con mención en defensa nacional.
45. Valles R. Competencias profesionales de la ingeniería militar y acciones de apoyo al desarrollo nacional de la 22a brigada de ingeniería del ejército peruano en el Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro, 2021. Tesis Maestría. Lima: Centro de Altos Estudios Nacionales, Desarrollo y defensa nacional.
46. Esteban N. Tipos de investigación Lima: Repositorio Institucional USDG; 2018.
47. Tam J, Vera G, Oliveros R. Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. Pensamiento y Acción. 2008; 5: p. 145-154.
48. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta México: Mc Graw Hill; 2018.
49. Gonzalez R, Hidalgo G. Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. Ciencia y trabajo. 2019; 10(36): p. 332-340.
50. Consejo Nacional de Ciencia TeIT, inventor; Código Nacional de la Integridad Científica. Perú.

ANEXOS

Anexo N° 1 Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (38)

Estimado participante, se presenta un cuestionario relacionado con calidad de vida laboral, sus respuestas son sumamente relevantes, por ello, se solicita **lea atentamente y detalladamente** cada ítem y responda marcando una de las 5 opciones.

Responda las preguntas según su criterio, seleccione la alternativa adecuada marcando con una “X”.

Escala de Lickert (categorización)				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	2	3	4

N°	ÍTEM	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Con respecto a mi situación actual de contratación, me encuentro...					
2.	En cuanto al lapso de mi jornada laboral, me encuentro...					
3.	En relación con el turno de trabajo que tengo asignado, me encuentro...					
4.	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que realizo...					
5.	Siento que, debido al diseño de los procedimientos para realizar mi trabajo, me encuentro...					

6.	En relación con el proceso de supervisión de mi trabajo...					
7.	Mi nivel de satisfacción con el salario que recibo...					
8.	Comparado con el pago por la misma función en otras instituciones que conozco, me siento...					
9.	En cuanto al sistema de seguridad social al que estoy afiliado.					
10.	Las jubilaciones disponibles actualmente en la institución.					
11.	Medidas físicas de mi área de laburo (ruido, iluminación, etc.)					
12.	Las oportunidades de actualización que se ofrecen.					
13.	El tipo de formación que recibo en el lugar es...					
14.	Mi satisfacción al laborar en este lugar comparado a otros que conozco es...					
15.	En cuanto a las responsabilidades que ejerzo, mi grado de satisfacción es...					
16.	Mi grado de plenitud con el uso que hago de mis habilidades y potenciales en este trabajo es...					
17.	Mi plenitud al completar todas las tareas que se me dan es...					
18.	Mi plenitud con la manera en que me tratan mis colegas es...					
19.	El nivel de satisfacción que experimento con el					
	trato recibido de mis jefes es...					
20.	En cuanto a las oportunidades para utilizar mi creatividad e iniciativa en la labor, me encuentro...					
21.	Con respecto al reconocimiento de otros individuos me siento...					
22.	Mi nivel de plenitud con mi desempeño en este trabajo es...					
23.	En cuanto al tamaño y distribución de mi hogar, considerando las necesidades de mi familia, me encuentro...					

Las preguntas siguientes se responden utilizando una escala de frecuencia, donde 0 equivale a nunca y 4 equivale a siempre, según la perspectiva personal.

24.	Considero que mi empleo ha contribuido a tener la vivienda que tengo actualmente, por lo tanto, me siento...					
25.	Los problemas de salud más comunes entre los individuos de mi institución son tratados adecuadamente con los servicios de salud que se ofrecen aquí, por lo tanto, me siento...					
26.	La frecuencia con la que respetan mis derechos de laburo en mi institución, me hace sentir...					
27.	Mi supervisor se interesa por la calidad de vida de sus empleados.					

28.	Mi supervisor se preocupa por satisfacer mis necesidades.					
29.	Mi supervisor se interesa por identificar y resolver la problemática en mi área de trabajo.					
30.	Tengo reconocimiento de mi supervisor por esforzarme en realizar mi labor bien.					
31.	Tengo el respaldo de mi supervisor para resolver problemáticas y facilitar la ejecución de mis labores.					
32.	Cuando enfrente problemas personales que dañan mi desempeño laboral, mi supervisor está dispuesto a apoyarme.					

En este conjunto de preguntas se responde utilizando una escala del 0 al 4, donde 0 significa nada de acuerdo y 4 significa totalmente de acuerdo.

33.	Creo que mi empleo ha contribuido a tener el tipo de casa que tengo.					
34.	Considero que mi trabajo me ha permitido mantener la salud física, mental y social necesaria.					
35.	En mi opinión, mi dieta diaria de alimentos es adecuada en cantidad y calidad.					
36.	Los problemas de salud más comunes entre los trabajadores de mi institución pueden ser atendidos por los servicios de salud que la institución ofrece.					
37.	Las oportunidades de ascenso se basan en el currículum y no en influencias personales.					
38.	Creo que los logros individuales que he tenido se deben a mi desempeño en la institución.					
39.	Mis habilidades y capacidades mejoran gracias a mi trabajo en este puesto.					
40.	Tengo oportunidad de mejorar mi calidad de vida gracias a mi labor.					

ANEXO N° 2 CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS LABORALES (38)

Estimado participante, a continuación, encontrará un cuestionario sobre habilidades laborales, sus respuestas son sumamente relevantes, por ello, se solicita lea atentamente y detalladamente cada ítem y responda marcando una de las cinco alternativas que se presentan.

Por favor, responda las siguientes preguntas según su criterio, seleccionando la alternativa adecuada marcando con una "X".

Las preguntas siguientes se responden utilizando una escala de frecuencia y según la perspectiva personal: donde 0 equivale a nunca y 4 equivale a siempre.

En este conjunto de preguntas, se responde el grado de acuerdo utilizando una escala del 0 al 4, donde 0 significa "nada de acuerdo" y 4 significa "totalmente de acuerdo".

Nº	ÍTEMS	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Me han dado indicaciones claras y precisas de cómo debo realizar mi labor.					
2.	Me informan sobre la manera en que se evalúan los procedimientos que sigo para llevar a cabo mi labor.					
3.	Recibo retroalimentación sobre los resultados de la supervisión de mi labor.					
4.	Tengo las mismas oportunidades que mis colegas de la misma categoría laboral para acceder a cursos de capacitación.					
5.	Recibo retroalimentación de mis compañeros y superiores sobre la evaluación de mi desempeño.					
6.	A veces, me llevo trabajo a casa...					
7.	Creo que tengo suficientes insumos para llevar a cabo mis laborales.					
8.	Creo que la calidad de los materiales que me entregan para realizar mis labores es la adecuada.					
9.	¿Cuánto siento que mi labor es útil para otros individuos?					
10.	Disfruto utilizando mis habilidades en el laburo diario.					
11.	Cuando hay conflictos en mi trabajo, se resuelven mediante el diálogo.					
12.	Busco formas de eliminar los obstáculos que encuentro al intentar alcanzar mis objetivos y metas laborales.					
13.	Cuando enfrento problemáticas en el trabajo, mis compañeros me demuestran solidaridad.					
14.	Recibo ayuda de mis colegas para hacer mis labores cuando tengo dificultades para realizarlas.					
15.	Mi trabajo me ofrece la oportunidad de enfrentar cualquier situación adversa que surja.					
16.	Mi trabajo me permite hacer las actividades que planeo para mi tiempo libre.					
17.	Mis labores me brindan la oportunidad de pasar tiempo con mi familia.					
18.	Mis horarios me permiten colaborar en las tareas del hogar.					
19.	Mis responsabilidades laborales me permiten participar en el cuidado de mi familia					
20.	Me siento alineado con los objetivos del lugar-					
21.	Mi trabajo ayuda a lograr las metas compartidas con mis colegas.					
22.	Estoy motivado para estar activo en mis labores.					

23.	Siento que tengo la libertad de expresar mis opiniones sobre mi labor sin temor a represalias de mis superiores.					
24.	Recibo muestras de reconocimiento por parte de los usuarios por las diferentes labores que suele hacer.					

En este conjunto de preguntas, se responde el grado de acuerdo utilizando una escala del 0 al 4, donde 0 significa "nada de acuerdo" y 4 significa "totalmente de acuerdo"

25.	Creo que el puesto de trabajo que me han podido asignar es acorde con mi preparación académica profesional.					
26.	Mi trabajo ayuda a poder tener una imagen positiva de este establecimiento con los individuos que acuden.					

Finalmente, se indica el grado de compromiso utilizando una escala del 0 al 4, donde 0 representa un compromiso nulo y 4 representa un compromiso total.

27.	Compromiso que tengo para poder lograr aquellas metas enlazadas con lo laboral.					
28.	Compromiso que tengo para poder lograr aquellas metas enlazadas con el establecimiento en donde laburo.					

ANEXO N° 3: BAREMOS DE LOS INSTRUMENTOS CALIDAD DE VIDA LABORAL

Calidad de Vida Laboral

Baremos del cuestionario de Calidad de Vida Laboral

	No Satisfecho	Satisfecho
Calidad de Vida Laboral	0 – 110	111 – 160
Bienestar Bio Físico	19 – 45	46 – 76
Bienestar Social	17 – 40	41 – 68
Bienestar Psíquico	0 – 7	8 – 12

Competencias Profesionales

Baremos del cuestionario de Competencias Profesionales

	Competente	En Proceso	No Competente
Competencia Profesional	68 – 112	48 – 67	0 – 47
Saber	15 – 24	11 – 14	0 – 10
Saber Hacer	37 – 60	26 – 36	15 – 25
Saber Ser y Saber Estar	20 – 32	19 – 14	8 – 13

ANEXO N° 4

Los instrumentos propuestos son confiables en un 0.82 y 0.79 respectivamente, por lo tanto, son factibles para su aplicación al grupo de estudio.

Estadísticas de fiabilidad_ Cuestionario de Calidad de Vida Labora		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,82	0,835	40

Estadísticas de fiabilidad_ Cuestionario de Calidad de Vida Labora		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,79	0,794	28

ANEXO N° 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mi nombre es Silva Rodríguez, José Miguel identificado con DNI N° 42474683, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes perteneciente al programa Doctorado en Ciencias de la Salud. En este momento estoy trabajando en mi proyecto de investigación titulado **“Calidad de vida laboral y competencia profesional en personal asistencial de la Micro red de salud de Corrales Tumbes-2023”** con el propósito de investigar la conexión entre la calidad de vida laboral y la competencia profesional entre el personal asistencial de la Microred de Salud de Corrales Tumbes-2023. Por lo consiguiente, toda la información y datos recopilados serán tratados de manera anónima y confidencial, utilizándose exclusivamente con propósitos científicos relacionados con la investigación.

Es importante destacar que su involucración en este estudio es completamente voluntaria.

Yo.....

... .. con DNI N° he revisado el documento de consentimiento informado proporcionado y he entendido la explicación ofrecida sobre la meta de la investigación. Entiendo que puedo plantear preguntas en cualquier momento durante la ejecución del proyecto si surge alguna duda sobre el mismo o sobre mi participación en él. Con pleno conocimiento de estos aspectos y tras considerarlos adecuadamente, doy mi consentimiento para participar y colaborar en la presente investigación, autorizando el uso de mis datos para este fin.

FIRMA



ANEXO N° 6

TABLAS Y GRÁFICOS COMPLEMENTARIOS

PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA UNA MUESTRA

		Calidad de vida laboral	Bienestar psíquico	Bienestar biofísico	Competencias profesionales	Saber	Saber hacer	Saber ser y saber estar	Bienestar social
N		137	137	137	137	137	137	137	137
Parámetros normales	Media	1.5182	1.8540	1.7518	2.04	2.1606	2.5182	1.0146	1.8102
	Desviación	0.50150	0.35439	0.43354	0.36114	0.53183	0.57012	0.17087	0.39357
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.350	0.514	0.468	0.461	0.385	0.356	0.527	0.495
	Positivo	0.331	0.340	0.284	0.461	0.385	0.264	0.527	0.315
	Negativo	-0.350	-0.514	-0.468	-0.408	-0.308	-0.356	-0.466	-0.495
Estadístico de pruebas		0.350	0.514	0.468	0.461	0.385	0.356	0.527	0.495
Sig. Asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

- La distribución de prueba es normal.
- Se calcula a partir de datos.
- Corrección de significación de Lilliefors.

ANEXO N° 7

RESUMEN DE CONTRASTES DE HIPÓTESIS

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las opciones de En cuanto a la forma en que estoy contratado actualmente, me encuentro... se realizan con iguales condicionantes.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
2	Las opciones de En relación con el lapso de mi jornada laboral, estoy... Se realizan con iguales condicionantes.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
3	Las opciones de Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro... se realizan con iguales condicionantes.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
4	Las opciones de En cuanto a las horas de labor que cumplo, mi complacencia es... se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
5	Las opciones de Mi percepción sobre el diseño de los procedimientos para realizar mi trabajo se encuentran... se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.

6	Las opciones de Con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
7	Las opciones de Grado de satisfacción con respecto al salario que tengo. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
8	Las opciones de Al comparar mi salario con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco, me siento.... se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
9	Las opciones de En cuanto al sistema de seguro social al que estoy afiliado. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
10	Las opciones de jubilación disponibles en la institución... se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
11	Las categorías de Respecto a las medidas físicas de mi área de laburo (ruido, iluminación, etc.) se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
12	Las opciones de Las oportunidades de actualización que se ofrecen... se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
13	Las opciones de El tipo de formación que recibo en este lugar es... se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
14	Las categorías de Mi satisfacción al laborar en este lugar comparado a otros que conozco es. Se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
15	Las opciones de En relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
16	Las opciones de Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
17	Las opciones de Mi nivel de satisfacción al completar todas las tareas que se me asignan es se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
18	Las opciones de Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo se realizan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.

19	Las opciones de El nivel de satisfacción que experimento con el trato recibido de mis superiores es se realizan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
20	Las opciones de En cuanto a las oportunidades para aplicar mi creatividad e iniciativa en el trabajo, me encuentro se realizan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
21	Las opciones de Con respecto al reconocimiento de otras personas me siento se realizan con las mismas condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
22	Las opciones de Mi nivel de satisfacción con mi desempeño como profesional en este trabajo es es se realizan con las mismas condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
23	Las opciones de En cuanto al tamaño y distribución de mi vivienda, considerando las necesidades de mi familia, me encuentro se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
24	Las opciones de Considero que mi empleo ha contribuido a tener la vivienda que tengo actualmente, por lo tanto, me siento se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
25	Las categorías de Los problemas de salud más comunes entre los trabajadores de mi institución pueden ser tratados adecuadamente con los servicios de salud que se ofrecen aquí, por lo tanto, me siento... se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
26	Las opciones de la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales, me encuentro... se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
27	Las opciones de Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
28	Las opciones de Mi supervisor se preocupa por satisfacer mis necesidades se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
29	Las opciones de Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.

30	Las categorías de Recibo reconocimiento de mi supervisor por esforzarme en hacer bien mi trabajo. se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
31	Las categorías de Cuento con el respaldo de mi supervisor para resolver problemas y facilitar la ejecución de mis tareas. se realizan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
32	Las opciones de Cuando enfrente problemas personales que afectan mi desempeño laboral, mi supervisor está dispuesto a apoyarme. se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
33	Las categorías de Creo que mi empleo ha contribuido a tener el tipo de vivienda que tengo. se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
34	Las categorías de Considero que mi trabajo me ha permitido mantener la salud física, mental y social necesaria. se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
35	Las categorías de En mi opinión, mi dieta diaria de alimentos es adecuada en cantidad y calidad. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
36	Las opciones de Los problemas de salud más comunes entre los trabajadores de mi institución pueden ser atendidos por los servicios de salud que la institución ofrece. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
37	Las opciones de Las oportunidades de ascenso se basan en el currículum y no en influencias personales. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
38	Las opciones de Considero que los logros personales que he alcanzado se deben a mi desempeño en la institución. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
39	Las opciones de Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
40	Las opciones de Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.

41	Las categorías de Me han dado instrucciones claras y precisas sobre cómo debo realizar mi trabajo. se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
42	Las categorías de Me informan sobre la manera en que se evalúan los procedimientos que sigo para llevar a cabo mi labor. se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
43	Las categorías de Recibo retroalimentación sobre los resultados de la supervisión de mi trabajo. se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
44	Las categorías Tengo las mismas oportunidades que mis colegas de la misma categoría laboral para acceder a cursos de capacitación. . se dan con las iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
45	Las categorías de Recibo retroalimentación de mis compañeros y superiores sobre la evaluación de mi desempeño. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
46	Las opciones de A veces, me llevo trabajo a casa. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
47	Las opciones de Creo que recibo una cantidad suficiente de insumos para llevar a cabo mis tareas laborales. Se dan en iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
48	Las opciones de Creo que la calidad de los materiales que me entregan para realizar mis labores es la adecuada se con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
49	Las opciones de ¿Cuánto siento que mi trabajo es útil para otras personas? se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
50	Las opciones de Disfruto utilizando mis habilidades en el laburo diario. se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
51	Las opciones de Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo. se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
52	Las opciones de Busco formas de eliminar los obstáculos que encuentro al intentar alcanzar mis objetivos y metas laborales. se dan con las mismas probabilidades.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.

53	Las opciones de Cuando enfrento problemáticas en el trabajo, mis compañeros me demuestran solidaridad. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
54	Las opciones de Recibo ayuda de mis compañeros para hacer mis tareas cuando tengo dificultades para relizarlas. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
55	Las opciones de Mi trabajo me ofrecen la oportunidad de enfrentar cualquier situación adversa que surja se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
56	Las opciones de Mi trabajo me permiten realizar las actividades que planeo para mi tiempo libre. se dan con iguales condicio- nantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
57	Las opciones de Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
58	Las opciones de Mis horarios me permiten colaborar en las tareas del hogar se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
59	Las opciones de Mis responsa- bilidades laborales me permiten participar en el cuidado de mi familia se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
60	Las opciones de Me siento aline- ado con los objetivos del lugar se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
61	Las opciones de Mi trabajo ayu- da a lograr las metas comparti- das con mis colegas se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
62	Las opciones de Estoy motivado para estar activo en mis labores se dan con iguales condicio- nantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
63	Las opciones de Siento que tengo la libertad de expresar mis opiniones sobre mi trabajo sin temor a represalias de mis superiores se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
64	Las opciones de Recibo muestras de reconocimiento por parte de los usuarios por las diferentes labores que suele hacer. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.

65	Las opciones de Creo que el puesto de trabajo que me han podido asignar es acorde con mi preparación académica profesional. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
66	Las opciones de Mi trabajo ayudan a poder tener una imagen positiva de este establecimiento con los individuos que acuden. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
67	Las opciones de Compromiso que tengo para poder lograr aquellas metas enlazdas con lo laboral. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.
68	Las opciones de Compromiso que tengo para poder lograr aquellas metas enlazdas con el establecimiento en donde laburo. se dan con iguales condicionantes.	Prueba de chi- cuadrado para una muestra	0.000	Rechace la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,050.