



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Calidad de vida laboral en los trabajadores de la Red de  
salud Tayacaja de la región Huancavelica – 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en gestión de los servicios de la salud

**AUTOR:**

Br. Alania Panduro, Henry Gerardo

Br. Aguilar Lavado, Joel José

**ASESOR:**

Mg. Cueva Buendía, Luis Alberto

**SECCIÓN:**

Ciencias Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

PERÚ - 2018

## **DEDICATORIA**

A Dios

Por habernos permitido llegar hasta este punto, habernos dado salud para lograr nuestros objetivos y por su bendición de cada día, además de su infinita bondad y amor, a nuestra familia por ser el apoyo incondicional en cada paso que damos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por habernos acompañado y guiado a lo largo de la maestría, por ser nuestra fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarnos una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Le damos gracias a nuestras madres Mónica y Haydee por apoyarnos y comprendernos en todo momento, por los valores que nos han inculcado. Sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

Gracias al Mg. Cueva Buendía, Luis Alberto y al Dr. Huamancaja Espinoza, Moisés, por todo el apoyo brindado a lo largo de la maestría. Por su tiempo. Amistad y por los conocimientos que nos transmitieron.

Henry y Joel.

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Alania Panduro Henry Gerardo, estudiante del Programa de Maestría en Gestión en servicios de la salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo identificado con D.N.I N°45772024 con la Tesis titulada “Calidad de vida laboral en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja de la región Huancavelica - 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido presentada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Trujillo, 18 de Agosto de 2018

---

Alania Panduro, Henry Gerardo

DNI N°45772024

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Aguilar Lavado Joel José, estudiante del Programa de Maestría en Gestión en servicios de la salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo identificada con D.N.I N°46598356 con la Tesis titulada “Calidad de vida laboral en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja de la región Huancavelica - 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido presentada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 18 de agosto del 2018



---

Aguilar Lavado Joel José  
DNI N°46598356

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis intitulada: “Calidad de vida laboral en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja de la región Huancavelica - 2018”, con la finalidad de identificar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en gestión en servicios de la salud.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación. Resumen del contenido del trabajo.



---

Alania Panduro, Henry Gerardo  
DNI N°45772024



---

Aguilar Lavado Joel José  
DNI N°46598356

## ÍNDICE

CARATULA	i
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	16
1.2 TRABAJOS PREVIOS	18
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	29
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	34
1.5 JUSTIFICACIÓN	36
1.6 HIPÓTESIS	37
1.7 OBJETIVOS	38
II. MÉTODO	40
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	40
2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	41
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	44
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	44
2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	46
2.6 ASPECTOS ÉTICOS	46
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

ANEXOS	71
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	71
ANEXO N° 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	75
ANEXO N° 03: INSTRUMENTO	77
ANEXO N° 04: VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	87
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	88
ANEXO N° 05: BASE DE DATOS	89
ANEXO N° 06: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	91
ANEXO N° 07: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS	93

## INDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla N°1: Calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	45
Tabla N° 2: Resultado de la dimensión soporte institucional de la calidad de vida laboral, los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	46
Tabla N° 3: Resultado de la dimensión seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	47
Tabla N° 4: Resultado de la dimensión integración al puesto de trabajo de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	48
Tabla N° 5: Resultado de la satisfacción por el trabajo de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	49
Tabla N° 6: Resultados del nivel bienestar logrado a través del trabajo de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	50
Tabla N° 7: Resultado del desarrollo personal de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	51
Tabla N° 8: Resultado de la administración del tiempo libre de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	52
Tabla N° 9: Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la edad, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	53
Tabla N° 10: Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la profesión en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	54

Tabla N° 11: Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la condición laboral en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018 55

Tabla N° 12: Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo al tiempo de trabajo en la institución en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018 56

## INDICE DE GRAFICOS

	Pag.
Gráfico N°1: Calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	45
Gráfico N° 2: Resultado de la dimensión soporte institucional de la calidad de vida laboral, los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	46
Gráfico N° 3: Resultado de la dimensión seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	47
Gráfico N° 4: Resultado de la dimensión integración al puesto de trabajo de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	48
Gráfico N° 5: Resultado de la satisfacción por el trabajo de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	49
Gráfico N° 6: Resultados del nivel bienestar logrado a través del trabajo de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	50
Gráfico N° 7: Resultado del desarrollo personal de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	51
Gráfico N° 8: Resultado de la administración del tiempo libre de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	52
Gráfico N° 9: Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la edad, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	53
Gráfico N° 10: Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la profesión en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018	54

Gráfico N° 11: Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la condición laboral en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018 55

Gráfico N° 12: Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo al tiempo de trabajo en la institución en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018 56

## RESUMEN

La calidad es un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que le confieren capacidad de satisfacer necesidades. El presente estudio tiene como objetivo de identificar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.

El diseño de investigación es descriptivo simple se usó el método científico con el tipo de investigación no experimental, se consideró a 70 trabajadores de la Red de Salud de Tayacaja de la Región Huancavelica siendo la muestra toda la población evaluada. Se utilizó el instrumento CVT-GOHISALO para la evaluación de la calidad de vida laboral, teniendo un coeficiente del alfa de Cronbach de 0.896 siendo un instrumento muy confiable. Entre los resultados se encontró que el 8,6% (n=6) de la muestra, considera bajo la calidad de vida laboral, el 57,1% (n=40) de la muestra, considera regular y el 34,3% (n=24) de la muestra considera alto la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Red de Salud de Tayacaja de la Región Huancavelica. Se concluye que la calidad de vida laboral es regular en los trabajadores de la Red de Salud de Tayacaja de la Región Huancavelica.

Palabras claves: Calidad de vida laboral,

## **ABSTRACT**

Quality is a set of properties and characteristics of a product or service that give it the ability to satisfy needs. The present study aims to identify the quality of working life of the workers of the Tayacaja Health Network of the Huancavelica region in 2018.

The research design is simple descriptive, the scientific method was used with the type of non-experimental research, 70 workers from the Tayacaja Health Network of the Huancavelica Region were considered, the sample being the whole population evaluated. The CVT-GOHISALO instrument was used for the evaluation of the quality of working life, having a coefficient of Cronbach's alpha of 0.896 being a very reliable instrument. Among the results it was found that 8.6% (n = 6) of the sample, considered under the quality of working life, 57.1% (n = 40) of the sample, considered regular and 34.3% (n = 24) of the sample considered high the quality of working life in the workers of the Tayacaja Health Network of the Huancavelica Region. It is concluded that the quality of working life is regular among the workers of the Tayacaja Health Network of the Huancavelica Region.

Keywords: Quality of working life.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Según la Organización Mundial de la Salud (1) a través del Manual de seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud con aplicaciones especiales desarrollado para países de medianos y bajos ingresos, el año 2009. Mencionaron que el año 2012 al año 2013, evaluaron el sistema nacional de Sanimetría de los países de medianos y bajos ingresos, la evaluación fue con un instrumento de seguimiento normalizado. El cuestionario abordó cuatro dimensiones, evaluaron los recursos humanos a través de la base de datos y la capacidad nacional. Los resultados de estas evaluaciones fueron de 6.1 con un máximo de 12 obtuvo Afganistán 6.9; eritrea 5.2; república Moldova y finalmente Sudan con 7.5. La dimensión peor evaluada fue el seguimiento del producto de las instituciones, las cuales forman profesionales en salud.

El interés y énfasis por el estudio de la calidad de vida laboral (CVL) se remonta a los años 1960 en los Estados Unidos. Tradicionalmente, dicho estudio se ha venido abarcando desde dos grandes perspectivas teorico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica. Esta última sigue integralmente la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador de acuerdo con la premisa de que, si se encuentra positivamente la CVL, los resultados para la empresa serán directamente proporcionales (2).

De igual manera en Chile para efectos didácticos se hace necesario separar al ser humano, de forma que se explore las dimensiones que lo constituyen, para conseguir a aprehender y comprender su complejidad en la atención integral en salud con finalidad de mejorar su calidad de vida en cada dimensión. La práctica profesional en Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas nos llevó a interrogarnos sobre la calidad de vida laboral de sus profesionales médicos/as y enfermeros/as (3).

Del mismo modo en Lima-Perú en algunos estudios previos se han encontrado altos niveles de estrés en los profesionales de la salud, donde da a conocer que la investigación de la calidad de vida laboral de trabajadores de la salud es muy imprescindible para identificar y comparar los niveles de calidad de vida en los dominios de bienestar económico, amigos, vida familiar y hogar, pareja, ocio, medios de comunicación, religión y salud de la calidad de vida, según sexo e ingreso económico (4).

Es importante entender que la calidad de vida laboral es el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto de trabajo (5). Por todo ello el propósito de la presente investigación fue conocer como es la calidad de vida laboral en los trabajadores de la red de salud de Tayacaja – Huancavelica en el año 2018.

## 1.2 TRABAJOS PREVIOS

### Antecedentes Internacionales

Marín M. (6) en su tesis titulada “Propuesta de un programa de calidad de vida laboral para los trabajadores de la PDVSA CVP, Puerto Ordaz”. Se puede constatar que los trabajadores poseen una buena cantidad de información acerca de los beneficios que brinda la empresa, así mismo que las condiciones físicas existentes en los lugares de trabajo son adecuadas para realizar de manera eficiente sus actividades, destacó también los trabajadores manifestaron rotundamente la inexistencia de espacios dedicados al descanso y el esparcimiento y para finalizar se observó que los trabajadores poseen un grado aceptable- bueno- en cuanto a la satisfacción laboral.

Granero A.(5) en su trabajo titulado “Calidad de vida laboral de las enfermeras”. En el perfil de la muestra predominaron mujeres (85,9%), con una edad media de 41,9 años (DE 10,4) en ambos sexos, se habían graduado hacía 18,3 años (DE10,8) y tenían una antigüedad en el centro de trabajo de 13,5 años (DE 10,0). Las participantes fueron predominantemente enfermeras generalistas (95,5%), empleadas en centros de carácter mixto o público, con una situación contractual estable (fijo, funcionario o estatutario), trabajaban a jornada completa, habían estado contratadas todo el último año y desarrollaban su trabajo en el ámbito asistencial, en un hospital y en un turno diurno.

La valoración que realizaron las enfermeras de sus condiciones de trabajo y del bienestar psicosocial distó mucho de una situación óptima o de excelencia. Afloró una presencia alta de efectos colaterales relacionados con el desgaste (sobrecarga, agotamiento físico, saturación mental y desgaste emocional), además de dolores de espalda y de tensiones musculares. Entre las condiciones laborales mejor valoradas estuvo el entorno social y el

material, mientras que las peor valoradas fueron las relacionadas con la regulación y el desarrollo. Las enfermeras también percibieron que su adaptación a la organización era mayor que el ajuste de esta a ellas. Por otro lado, la valoración del burnout indicó presencia baja de cinismo, mayor agotamiento y alta eficacia, mientras que el engagement fue valorado alto en la dedicación y moderado en el vigor y la absorción. Se observaron relaciones directas e inversas entre distintas variables. Cuando mejoraba la calidad de vida percibida, las condiciones de trabajo, la carga, el tiempo de trabajo o el nivel de vida percibido, mejoraba el bienestar psicosocial y el engagement. Al mismo tiempo, disminuían los efectos colaterales, el cinismo y el agotamiento. La valoración positiva de la mejora de la carga, del tiempo de trabajo y de la calidad de vida laboral percibida, estuvo también relacionada con una mejora de las condiciones de trabajo. Cabe destacar, que la eficacia profesional se mantuvo alta indistintamente de la valoración de las condiciones de trabajo.(5)

Villar J. (7) en su estudio titulado “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement”. Menciona que los análisis de regresión efectuados no confirmaron el efecto moderador de la autoeficacia, pero sí el efecto de la resiliencia. No se encontraron diferencias importantes entre sexos para las variables estudiadas. En cuanto a los grupos profesionales, los auxiliares son los que mayor calidad de vida laboral presentan, seguidos de los enfermeros y por último los médicos.

Las principales implicaciones teóricas y prácticas de estos resultados son: (1) la autoeficacia y sobre todo la resiliencia, predicen gran parte de de la varianza del burnout, del engagement y de la CVL. (2) La resiliencia ejerce un efecto indirecto sobre la CVL, a través de la promoción del engagement y la amortiguación del burnout. (3) La resiliencia es una característica de las personas, que no se desarrolla y se “expresa” en ámbitos concretos de la vida (como el laboral), sino que tiene un efecto generalizado. (4) Las variables derivadas de los modelos salutogénicos, entre ellas la resiliencia,

pueden ejercer un efecto protector sobre la salud y la CVL, en colectivos expuestos a un importante estrés laboral. (5) Por todo ello, se deben implementar medidas para la promoción de estas variables, sobre todo, en aquellos profesionales más expuestos a los efectos del estrés (7).

Flores N. y col. (3) En su investigación titulada “Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en profesionales de servicios sanitarios”. El objetivo de este trabajo consistió en analizar los factores asociados con la calidad de vida laboral y su relación con el síndrome de Burnout en profesionales de servicios sanitarios. La muestra estuvo formada por 562 trabajadores pertenecientes al sector sanitario, a quienes se evaluaron los estresores o demandas laborales, el apoyo social percibido, el síndrome de Burnout, diversos factores de salud biopsicosocial y la satisfacción y calidad de vida laboral percibida. Los instrumentos empleados fueron el Maslach Burnout Inventory-General Survey (mbi-gs), el Job Content Questionnaire (jcq) y el Cuestionario General de Salud de Goldberg (ghq- 28). Los resultados obtenidos evidenciaron altas tasas de estrés percibido, así como la presencia de burnout o síndrome de “quemarse” por el trabajo. También se encontraron repercusiones en la salud física y psicológica de los profesionales.

Los análisis de varianza pusieron de manifiesto la existencia de diferencias significativas en función de variables como la categoría profesional y los años de antigüedad en la profesión. Asimismo, los análisis de regresión confirmaron que la calidad de vida laboral experimentada por el personal sanitario es producto del equilibrio entre las demandas, los recursos y la ausencia de burnout. Los resultados justifican la necesidad de intervenir con estos profesionales para mejorar tanto su salud como la calidad de los servicios ofrecidos (3).

Cervantes G. y col.(8) En su estudio titulado “Calidad de vida laboral en centros asistenciales de salud catalanes”. Tuvieron por objetivo evaluar la calidad de vida laboral en centros asistenciales de salud catalanes atendiendo a las valoraciones por el personal de las condiciones de trabajo y del clima sociolaboral en su centro. Se aplicó un cuestionario incluyendo

escalas de condiciones de trabajo y de clima sociolaboral en tres estudios transversales independientes a personal empleado en centros asistenciales de salud catalanes. En el primero (2003) y el tercero (2008), la investigación fue realizada en un mismo centro hospitalario. En el segundo (2006), la encuesta se pasó a otros 18 centros (hospitalarios y sociosanitarios) pertenecientes, como el anterior, a la XHUP (Red Hospitalaria de Utilización Pública de Cataluña). En conjunto, respondieron el cuestionario 2033 personas.

El muestreo del primer estudio fue aleatorio y estratificado y el de los otros dos de conveniencia. Las muestras primera y tercera fueron homogéneas en cuanto a características personales y laborales generales. La segunda incluyó un mayor porcentaje de mujeres-enfermeras, más presentes en centros sociosanitarios. Resultando así que en una escala de 0 a 10, la muestra total valoró con una media de 6 las condiciones de trabajo y de 6,5 el clima sociolaboral. Del primer estudio al tercero, las puntuaciones medias en ambas escalas tendieron a bajar y la presión asistencial percibida a subir. Llegaron a la conclusión que la calidad de vida laboral en los centros de salud evaluados mantuvo un nivel moderadamente aceptable pero tendiendo al empeoramiento en los años evaluados, posiblemente por el crecimiento de la presión asistencial percibida. (8)

Blanch J.(9) en su investigación titulada “Calidad De Vida Laboral En Hospitales Y Universidades Mercantilizados”. Resultando así que el conjunto de la información obtenida permitió constatar un denominador común a todas las categorías demográficas: la valoración de las propias condiciones materiales, técnicas y sociales de trabajo, así como del grado de bienestar laboral, con medias oscilando entre 6,5 y 7,5, en rangos de 0 a 10. Esta cara manifiesta y reluciente de una moderada satisfacción numéricamente expresada fue corroborada por el signo positivo de dos tercios de palabras clave relativas a la propia experiencia laboral y también por la tendencia mayoritaria de las respuestas a las entrevistas. Por el contrario, el tercio de palabras de signo negativo corresponde al lado oscuro de la insatisfacción,

cuyo indicador numérico es la distancia de entre 2,5 y 3,5 puntos con respecto al ideal aspirado del 10/10.

Este quantum de insatisfacción contenido en la parte vacía de la botella centra parte del interés de la investigación. La Teoría de las Discrepancias Múltiples (Michalos, 1985) explica este fenómeno considerando el gap percibido entre lo que la persona tiene y, por otra parte, lo que desea, lo que tienen otras personas significativas, lo mejor que tuvo en el pasado, lo que esperaba tener hace unos años y lo que actualmente cree necesitar y merecer. A ese respecto, la mayoría de las personas encuestadas, de las entrevistadas y especialmente de las participantes en grupos focales converge en señalar tres factores principales de discrepancia entre su ideal aspirado y su realidad vivida. (9)

Contreras F. y col.(10) En su investigación titulada “Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia)”. El propósito de este estudio fue describir la Calidad de vida laboral (CVL) y el estilo de liderazgo percibido por el personal administrativo/ asistencial de un centro oncológico y estimar la asociación entre ellas, considerando las características sociodemográficas. Para ello se aplicó el Cuestionario de Vida Profesional [CVP-35] y el Test de Adjetivos de Pitcher [PAT] a 38 trabajadores de la salud, que constituyen el 97.2 % del total del personal que labora en el centro. En general, los participantes presentan una CVL satisfactoria, caracterizada principalmente por motivación intrínseca, lo cual fue más evidente en el personal asistencial. Se observó una percepción de ausencia de liderazgo o características poco deseables de este, lo cual, aunque no determina la CVL, sí constituye un factor modulador de la misma; las variables sociodemográficas no guardaron relación con la CVL. Por último se resalta la responsabilidad social que tienen los directivos en el bienestar de los trabajadores de la salud y, consecuentemente, en la atención al paciente. Se discuten estos hallazgos y lo pertinente de utilizar las categorías emergentes del PAT.

Se concluye que el instrumento CVP-35 constituye una herramienta importante para evaluar la CVL en trabajadores del sector salud, debido a que estima la evaluación de las condiciones objetivas de trabajo, aspectos relacionados con la estructura de la organización y aspectos psicológicos involucrados (carga laboral, apoyo del directivo, motivación intrínseca); adicionalmente, este estudio aporta evidencia preliminar del adecuado funcionamiento técnico (confiabilidad) de este instrumento en población colombiana. (10)

Huerta P. y col.(11) En su investigación titulada “Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales.” El presente artículo persigue dos objetivos, en primer lugar, realizar una revisión crítica sobre la calidad de vida laboral, bajo el marco de la responsabilidad social corporativa, y además analizar su relación e influencia sobre los resultados empresariales. En segundo lugar, se pretende contrastar los planteamientos anteriores para aportar evidencia empírica al respecto, a partir de una muestra de panel completo de observaciones. El contraste se realiza sobre las sociedades anónimas abiertas chilenas para lo cual se utilizan dos bases de datos: La base de datos de la Asociación Chilena de Seguridad y la Ficha Estadística Codificada Uniforme de Sociedades Anónimas, para el periodo 2003-2006. En general, los resultados de este estudio presentan variadas implicancias para el mundo académico y profesional.

Específicamente, entrega orientaciones al mundo académico sobre una forma diferente de medir la calidad de vida laboral, a partir de las tasas de cotización que pagan las empresas. Porque tal como afirma la literatura, la salud y seguridad de los trabajadores son elementos relevantes de la CVL y deben ser considerados para su análisis. En cuando al mundo profesional, permite que las empresas conozcan que la CVL es una variable especialmente relevante para la determinación de los resultados empresariales, porque este concepto se relaciona e influye en los resultados que las organizaciones alcanzan. Además, los resultados obtenidos se

ajustan a la realidad chilena, lo que permite identificar la realidad del nivel de CVL que proveen las sociedades chilenas hacia sus trabajadores. (11)

Delgado D. et al.(3) En su estudio titulado “Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas”. El objetivo fue identificar un constructo sobre la calidad de vida en el trabajo de los médicos/as y enfermeros/as de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. Fue un estudio transversal y analítico. Se aplicó un cuestionario de datos socio-laborales integrados por 10 ítems y el instrumento CVT-GOHISALO, el cual consta de 74 ítems y mide la calidad de vida en el trabajo en siete dimensiones. Resultando así que en un grupo de 20 trabajadores entre médicos/as y enfermeros/as, el 40 % cuenta con dos trabajos, el 20 % reporta ausentismo por enfermedad el año previo. El 60 % se desempeñan principalmente en turno mixto. El 40 % tiene una antigüedad de dos a cinco años y el 30 % menos de dos años. El número de horas semanales que dedican al descanso es menor a 20 horas en un 50 % de los trabajadores.

Las siete dimensiones evaluadas: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre, reflejan grados de insatisfacción en la calidad de vida en el trabajo. Se concluye que los trabajadores de la salud evaluados muestran una serie de percepciones subjetivas que reflejan una realidad 3 de su medio laboral. Representan además una actitud subyacente que podría afectar los objetivos de la institución y la calidad de sus servicios ofrecidos, así como la posibilidad de manifestaciones de inconformidad en el futuro, a menos que se detecten las causas de la insatisfacción, sean analizadas y satisfechas gradualmente. (3)

Cañón S. et al.(12) En su estudio “Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales (Colombia)”. Mencionan que la Calidad de Vida Laboral, tiene que ver con el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la

eficacia organizacional, se fundamenta en aspectos como: participación de los empleados en las decisiones, reestructuración del trabajo, innovación en el sistema de recompensas para influir en el clima organizacional y mejoramiento del ambiente de trabajo. Fue un estudio de corte transversal, con una muestra total de 89 trabajadores de servicios de urgencias de las unidades intermedias de San Cayetano, Enea y Centro. El estudio determina los factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales y como se relacionan.

Resultando que en los participantes, 81% son mujeres, la edad promedio 36 años, estrato socioeconómico medio 72% (3-4), 61% auxiliares de enfermería, 19% médicos, se evidenció que 55% perciben bastante Calidad de vida laboral, 11% satisfacción laboral, se encontraron relaciones de la calidad de vida laboral con el estrato socioeconómico, motivación intrínseca, apoyo directivo, satisfacción laboral, y salud general. Concluyeron que los trabajadores perciben bastante carga de trabajo, bastante apoyo directivo, mucha motivación intrínseca y un nivel medio de calidad de vida. Se encontró que algunos trabajadores están insatisfechos con su estabilidad en el empleo y con el salario que reciben. (12)

González R.(13) en su investigación titulada “Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO””. Este trabajo presenta un instrumento de elaboración propia, que mide la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) en población mexicana, el mismo que fue sometido a un proceso de validación de contenido, constructo y criterio, garantizando propiedades psicométricas que aseguran medir el concepto en la población estudiada. La validación de contenido se realizó por consulta a expertos, considerando los criterios básicos de Moriyama. La de constructo se ejecutó mediante análisis factorial y para la validación de criterio fue utilizado como criterio externo el Cuestionario General de Salud de Goldberg de 28 ítems. Los expertos concordaron con una calificación global mayor al 70% para todos los ítems del cuestionario.

Se estableció la relación teórica entre los conceptos y, con el análisis multifactorial, se corroboró la distribución de los ítems en siete dimensiones, calculando una validez relevante total para el cuestionario de 0.68. Para la validez de criterio, se utilizó la prueba de Mantel-Haenszel para chi cuadrado, en forma separada por cada dimensión. La confiabilidad del instrumento se midió con el coeficiente o índice Alpha de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.9527. En términos generales, el cuestionario aplicado presentó buena consistencia de varianza, ya que la calificación global de concordancia entre los expertos es mayor al 70% para 77 de sus 79 ítems. Por sus características psicométricas, el instrumento construido y aplicado logró la validez y confiabilidad necesarias para medir la Calidad de Vida en el Trabajo de los prestadores de servicios de salud en el ámbito local. Este instrumento es adecuado para realizar nuevas mediciones que muestren si puede ser propuesto como instrumento de medición de la CVT en diferentes medios o poblaciones. La multidimensionalidad del concepto de CVT, y su contenido subjetivo y objetivo, queda evidenciada al correlacionar el Marco Teórico con los resultados de aplicación del instrumento. La prevalencia de posibles casos de enfermedad mental en los prestadores de servicios de salud no muestra diferencias a la de la población en general. La insatisfacción en todas las dimensiones de CVT es elevada en la muestra seleccionada para este estudio (13).

Es necesaria la aplicación del instrumento en otros tipos de población para la comparación de resultados, ya que son escasos los estudios de CVT en nuestro medio. El análisis de las respuestas a cada uno de los ítems en un segundo momento de este estudio resulta necesario para descubrir las causas de la insatisfacción encontrada en la muestra seleccionada. En conclusión, el instrumento construido logró la validez y confiabilidad necesarias para medir la Calidad de Vida en el Trabajo en la población estudiada. (13)

## Antecedentes Nacionales

Grimaldo M. et al. (4) En su estudio "Calidad De Vida En Profesionales De La Salud En La Ciudad De Lima". El objetivo de la presente investigación es identificar y comparar los niveles de calidad de vida en los dominios bienestar económico, amigos, vida familiar y hogar, pareja, ocio, medios de comunicación, religión y salud de la calidad de vida, según sexo e ingreso económico, en una muestra conformada por 198 profesionales de la salud, de los cuales el 73,2% eran mujeres y 26,8% varones, estudiantes de una escuela de postgrado de la ciudad de Lima. El instrumento utilizado fue la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes (1982). Los resultados se expresaron a partir de medias, observándose que los participantes se ubicaron en un nivel de calidad de vida buena en todos los dominios evaluados. Para examinar las diferencias, se aplicó un MANOVA, encontrando que la interacción entre sexo e ingreso no fue estadísticamente significativa. Se aplicó un ANOVA univariado y se halló que el efecto principal del ingreso económico resultó ser estadísticamente significativo, de tal manera que los que tenían más ingresos económicos percibían que su calidad de vida en el dominio bienestar económico era mejor.

Los resultados del MANOVA arrojaron que la interacción entre el sexo y los ingresos no fueron estadísticamente significativos ( Wilks  $\lambda = 0.96$ ,  $F[18, 368] = 0.42$ ,  $p > 0.05$ ). Luego, respecto a los efectos principales, únicamente los ingresos tuvieron un efecto multivariado sobre los puntajes de calidad de vida ( $= 0.81$ ,  $F[18, 368] = 2.27$ ,  $p < 0.002$ ). Para evaluar específicamente la fuente de la variabilidad en los puntajes de calidad de vida, se efectuó un ANOVA univariado. Al aplicarlo, sólo el efecto principal del nivel de ingresos resultó ser estadísticamente significativo ( $F[2, 165] = 8,14$ ); de tal manera que los que tienen más ingresos económicos perciben que su calidad de vida en el dominio bienestar económico es mejor. Respecto a la calidad de vida en el dominio pareja, las puntuaciones más bajas ocurren entre los que obtienen bajos ingresos económicos ( $F[2, 165] = 3,60$ ); esto significa que los que tienen menos ingresos económicos, tienden a mostrar menos puntajes

en el dominio pareja de la calidad de vida. En el dominio pareja, las puntuaciones más bajas ocurrieron en los que obtenían más bajos ingresos económicos. (4)

### **1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA**

#### **Calidad**

El diccionario de la Real Academia Española define como la propiedad o conjunto de propiedades innatas a una cosa que permite apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su misma especie (14).

La satisfacción que ofrece las características del producto o servicio con relación a las exigencias del consumidor.

Definir la calidad significa desarrollar expectativas o estándares de calidad, así como diseñar sistemas para producir atención con calidad.

#### **Calidad de la atención de la salud**

La organización Mundial de la Salud precisa que la calidad como una atención sanitaria de alta calidad es la que identifica las necesidades de salud del individuo o de la población de una forma total y precisa, propone los recursos necesarios a estas necesidades de forma adecuada y tan efectiva como el estado actual lo permite (15).

La calidad de la atención consiste en la aplicación de la ciencia y tecnología médica de manera tal que extienda sus beneficios a la salud sin acrecentar al mismo tiempo los riesgos. El grado de calidad es, por lo tanto, el punto en el cual se espera que la atención proveída logre el balance más propicia de riesgos y beneficios (16).

Los primeros estudios sobre el concepto de Calidad de Vida Laboral se encontraban estrechamente ligados con una gran gama de necesidades básicas humanas, tales como la felicidad, el bienestar y la satisfacción, posteriormente se empezó a relacionar con la salud y mucho más reciente se vinculó con la eficiencia laboral (17).

Herrera y Cassal (2004) señalan que la Calidad de Vida en el Trabajo actúa sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico y socio-profesional del individuo e induce a la motivación en el trabajo, la creatividad y

voluntad para innovar y la capacidad de adaptación y aceptación de los cambios en las organizaciones. Estos mismos autores explican que una pobre Calidad de Vida Laboral puede originar insatisfacción y comportamientos desajustados (errores de desempeño, ausentismo y otros) y, por el contrario, una elevada calidad de vida en el trabajo conduce a un clima de confianza y de respeto mutuo (18).

Donnelly, Gibson e Ivancevich (1995) comentan que el término de Calidad de Vida nace del concepto inglés Quality of Work Live (QWL) al final de los años sesenta. Se atribuye el origen de su estudio al Ministerio del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica y la Fundación Ford, quienes en estos años empezaron a realizar conferencias con especialistas que pensaban que la Calidad de Vida Laboral iba más allá de la satisfacción en el trabajo. Para ese entonces, ya se empezaba a asociar con otros conceptos como el rediseño de puestos de trabajo, el manejo de sistemas de información y la implantación de nuevas estructuras organizacionales. No obstante, es hasta 1972 cuando la Calidad de Vida en el Trabajo se consolida como movimiento a partir de una conferencia en la Universidad de Columbia, enfocada al estudio de los problemas del entorno laboral (19).

Para Carlson (1980) la Calidad de Vida Laboral “es una meta y a la vez un proceso continuo para ir mejorando esa meta. Como meta es el compromiso de toda organización por mejorar el trabajo; la creación de un entorno de trabajo y puestos con mayor implicación, satisfacción y, eficacia para las personas a todos los niveles de la organización” (20).

Burke (1982) explica que “la Calidad de Vida Laboral tiene como metas humanizar el lugar de trabajo (mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones humanas) y dar a los empleados más voz en aquello que les afecte” (21).

Por último, Sun (1988) entiende la Calidad de Vida Laboral como “un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores, a

través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementaran la productividad y la satisfacción” (22).

En la actualidad, siguen siendo muchos los enfoques de los autores sobre el concepto de Calidad de Vida en el Trabajo y no se cuenta con una definición unánimemente aceptada. Para efectos de la presente investigación se toma como referencia principal la definición elaborada por los autores Blanch, Espuny, Gala y Martín (2003) (23).

### **CALIDAD DE VIDA LABORAL**

El concepto de Calidad de Vida en el Trabajo, en su percepción más amplia, abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, tales como: el salario, los horarios, el ambiente laboral, los beneficios, las posibilidades de ascenso, las relaciones humanas, la seguridad laboral, entre otros. En definitiva, algunos autores como Jenkins (1983), explican que se trata de reconciliar los aspectos del trabajo que tienen que ver con experiencias humanas y con los objetivos organizacionales. En otras palabras, este concepto se relaciona con la percepción que tiene el individuo sobre su experiencia laboral, misma que toma en cuenta condiciones objetivas tales como: la seguridad, el salario, la infraestructura, los beneficios y condiciones subjetivas como: la motivación, las relaciones interpersonales, el reconocimiento al trabajo, entre otros (24).

Las definiciones dadas al término de Calidad de Vida en el Trabajo han sido muchas y variadas, tras revisar dichas definiciones, Nadler y Lawler (1983) formularon durante la década de los setenta cinco tipos de definiciones. Como primer tipo la Calidad de Vida Laboral se entiende como reacción individual hacia el trabajo o como aquellas consecuencias subjetivas generadas de las experiencias laborales, dando énfasis a categorías como la satisfacción laboral y el impacto que el trabajo tiene sobre el trabajador. Por otro lado, y como segundo tipo, están las definiciones que consideran la Calidad de Vida Laboral desde una perspectiva institucional. Para los autores que prefieren esta visión, se define ésta como un proyecto cooperativo entre dirección y

trabajadores. Se trata de proyectos desarrollados por la organización, en los cuales los trabajadores participan junto con la dirección en el objetivo de mejorar la Calidad de Vida Laboral y beneficiar así, tanto a los trabajadores como a la organización (24).

Un tercer grupo de definiciones consideran la Calidad de Vida Laboral como un conjunto de métodos o estrategias para mejorar la calidad del entorno laboral en función de hacerlo más productivo y satisfactorio. Para estas definiciones la Calidad de Vida Laboral es sinónimo de conceptos como grupos de trabajo autónomos, enriquecimiento y ampliación de puestos de trabajo. Un cuarto grupo de definiciones, consideran la Calidad de Vida Laboral como un movimiento social, una declaración ideológica sobre la naturaleza del trabajo y la relación que tienen los trabajadores con la organización. En este contexto, es habitual el uso de sinónimos como “Dirección Participativa” y “Democracia Industrial”. El último grupo de definiciones de estos autores consideran la Calidad de Vida Laboral como solución para afrontar cualquier problema organizacional de competencia, calidad, relaciones con los trabajadores. En esta visión, todos los esfuerzos por el desarrollo organizacional son considerados como Calidad de Vida en el Trabajo y viceversa.

El término de Calidad de Vida Laboral tiene diferentes significados según el rol de cada persona, para un trabajador puede significar un pago justo por día o tener condiciones seguras de trabajo y un supervisor que lo trate con dignidad, para alguien recién egresado puede significar oportunidades para avanzar profesionalmente y por último, para empleados en una organización puede estar relacionado con el satisfacer sus necesidades personales importantes, tener un trato justo, una buena comunicación, una compensación justa y adecuada, así como un ambiente laboral seguro y estable (17).

### **Escala para medir Calidad de vida laboral**

Cuestionario CVT-GOHISALO se apoya en la lógica de las categorías propuesta por el Neopositivismo con los criterios de objetividad y pertinencia que determinan a la vez su validez, y en la teoría de la motivación de Maslow por el énfasis que hace de la satisfacción de las necesidades humanas, incluyendo la pertenencia, la autoestima y la realización, las que son perfectamente identificables en el ámbito laboral, dando como resultado la definición de CVT que se propone más adelante. Para Iñaki de Miguel, la expresión de CV laboral hay que tomarla como una especificación de la idea más general de CV, pero es preciso alcanzar una mayor comprensión de la repercusión de las dimensiones y procesos que definen a las organizaciones sobre la conducta de sus miembros, sus actitudes y expectativas, su eficacia o su compromiso, entre otros aspectos relevantes (de la Rosa et al. 2001).

La siguiente es la definición empleada para la construcción del instrumento utilizado para este trabajo: La CVT es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre. Implica la valoración objetiva y subjetiva de siete dimensiones, a saber: 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 y administración del tiempo libre (25).

Haber construido un instrumento válido y confiable para medir la CVT en el contexto local disminuirá la variabilidad inherente al método de medición. Para asegurar la fortaleza del instrumento, se determinan su viabilidad, confiabilidad y validez; la viabilidad se asegura mediante el empleo de un cuestionario donde se cuida el tiempo empleado para su cumplimentación, la sencillez y la amenidad del formato, el interés, brevedad y claridad de las preguntas, así como la corrección, interpretación y presentación de los resultados (13).

Para efecto de dicho estudio y logro de los objetivos planteados se utilizó el cuestionario CVT-GOHISALO el cual fue sometido a un proceso de validación de contenido, constructo y criterio, garantizando propiedades psicométricas que aseguran medir el concepto de Calidad de Vida en el Trabajo como concepto general a través de siete categorías, las cuales son: (1) Soporte institucional para el trabajo, (2) Seguridad en el trabajo, (3) Integración al puesto de trabajo, (4) Satisfacción por el trabajo, (5) Bienestar logrado a través del trabajo, (6) Desarrollo personal y Administración del tiempo libre. Los expertos utilizan este cuestionario el cual se compone de 74 ítems y validan este instrumento ratificando que es posible realizar una medición confiable del concepto de Calidad de Vida en el Trabajo (17).

#### **1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

##### **PROBLEMA GENERAL:**

¿Cómo es la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?

##### **PROBLEMAS ESPECÍFICOS:**

- ¿Cómo perciben la dimensión soporte institucional de la variable calidad de vida laboral, los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?
- ¿Cómo perciben la dimensión seguridad en el trabajo de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?
- ¿Cómo perciben la dimensión integración al puesto de trabajo de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?
- ¿Cómo perciben la dimensión satisfacción por el trabajo de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?
- ¿Cómo perciben la dimensión bienestar logrado a través del tiempo de la

variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?

- ¿Cómo perciben los profesionales la dimensión desarrollo personal de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?
- ¿Cómo perciben los profesionales la dimensión administración del tiempo libre de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?
- ¿Cómo es la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la edad, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?
- ¿Cómo es la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la profesión, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?
- ¿Cómo es la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la condición laboral, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?
- ¿Cómo es la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo al tiempo de trabajo en la institución, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?

## **1.5 JUSTIFICACIÓN**

### **JUSTIFICACIÓN DE CONVENIENCIA**

El tema es propicio de estudio ya que, a nivel global en la actualidad, ha adquirido importancia la calidad de los servicios en salud, desde una perspectiva como gestión en servicios de la salud, en el cual están inmersos todos los profesionales de la salud

### **RELEVANCIA SOCIAL**

Los resultados permiten brindar sugerencias para mejorar las falencias de la forma actual de desarrollo de la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018

### **IMPLICACIONES PRÁCTICAS**

Esta investigación, responde a la necesidad de cuantificar el problema y así contribuir a la calidad de vida laboral, y lograr identificar las falencias para su posterior desempeño eficiente en los diferentes servicios sanitarios.

### **VALOR TEÓRICO**

El valor teórico de este estudio fue con el fin de tener información sistematizada sobre la variable calidad de vida laboral el cual, en base a su fundamento teórico, podemos mencionar que es importante en la estructura de una organización o empresa, independientemente del tamaño de la institución; en la que el trabajador se sienta a gusto y logre mejores resultados de acuerdo a sus capacidades y su calidad de vida laboral.

## **1.6 HIPÓTESIS**

### **HIPÓTESIS GENERAL**

No aplica por ser descriptivo

### **HIPÓTESIS ESPECÍFICOS**

No aplica por ser descriptivo

## **1.7 OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Identificar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Identificar cómo perciben la dimensión soporte institucional de la variable calidad de vida laboral, los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.
- Identificar cómo perciben la dimensión seguridad en el trabajo de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.
- Identificar cómo perciben la dimensión integración al puesto de trabajo de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.
- Identificar cómo perciben la dimensión satisfacción por el trabajo de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.
- Identificar cómo perciben la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.
- Identificar cómo perciben los profesionales la dimensión desarrollo personal de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.
- Identificar cómo perciben los profesionales la dimensión administración del tiempo libre de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.
- Identificar la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la edad, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.
- Identificar la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la

profesión, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.

- Identificar la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la condición laboral, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.
- Identificar la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo al tiempo de trabajo en la institución, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.

## **II. MÉTODO**

Velásquez A, Rey N. (26) cita a Bunge quien dice que el método científico consiste en una serie de procesos por medio del cual se formulan los problemas científicos, desarrollándose objetivos, hipótesis científicas las cuales son puestas a prueba, el presente estudio fue desarrollado con el método científico como método general. Y en cuanto al método específico se utilizó el descriptivo, el cual se basa en la observación y posterior descripción del fenómeno objeto de estudio. Hernández, et al.(27) dice que el método descriptivo busca definir propiedades, y rasgos importantes de la variable estudiada y también describe las tendencias de la muestra estudiada.

### **TIPO DE ESTUDIO:**

Según su finalidad: esta investigación es teórica, básica o pura, y según menciona, Hernández R, et al. (27), la investigación básica cumple dos propósitos fundamentales: producir conocimiento y teorías.

Según su naturaleza, el tipo de estudio fue cuantitativo(26) porque utiliza la recolección de datos, el análisis estadístico, y así define ciertos patrones de comportamiento.

Según su carácter: es una investigación descriptiva ya que describe la observación del fenómeno. Y según el alcance temporal el estudio fue de tipo transversal. (27) pues las mediciones fueron en un determinado tiempo y espacio, y en una única ocasión.

### **2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Hernández R, et al. (27) respecto al diseño de investigación dice que es descriptivo cuando las variables que son estudiadas, serán observadas, medidas, para con ello interpretar los resultados hallados y determinar conclusiones.

El diseño que se utilizó fue el descriptivo simple, porque se buscó y recogió información de forma directa de los trabajadores de la Red de salud Tayacaja de la Región Huancavelica – 2018 sobre la calidad de vida laboral.

El esquema es:



Donde:

M= Muestra

$O_1$ = Observación – Variable: Calidad de vida laboral

## 2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### VARIABLE

Al respecto Hernández R, et al. (27) define a la variable como una cualidad que posee rasgo, así como características, cualidades y a su vez atributos; pudiendo ser cuantitativa o cualitativa de un hecho, fenómeno o suceso, objeto a ser susceptible de variar y por lo tanto de ser medible y de asumir distintos valores.

En tanto la variable empleada en la presente investigación fue:

### VARIABLE: **CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Naturaleza: Cualitativo

Tipo: Politómico

Escala: Ordinal

### DIMENSIONES

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

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable: CALIDAD DE VIDA LABORAL	"La calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO) es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional; seguridad e	La CVL engloba esfuerzos para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los empleados y su entorno; en este sentido, hacer referencia al término "calidad", que implica una connotación positiva 17	• SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO	• Encuentra soporte institucional para el trabajo cuando lo necesita	• 6,19,26,27,28,44,45,46,47,48,49,50,51,52	0,1 = Nada satisfecho  2,3,4 = Máximo satisfecho   0,1 = Nunca  2,3,4 = Siempre  0,1 = Nada de acuerdo  2,3,4 = Totalmente de acuerdo
			• SEGURIDAD EN EL TRABAJO	• Existe seguridad en el trabajo para cumplir con las labores	• 5,7,8,9,10,11,12,13,29,30,31,33,61,63,72	
			• INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	• Se aprecia integración al puesto de trabajo al integrarse a la institución	• 18,32,36,37,39,40,41,42,43,65	
			• SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	• Existe satisfacción por la realización del trabajo en las tareas encomendadas	• 1,2,3,4,15,16,17,20,21,22	

	<p>integración al puesto de trabajo; y satisfacción por el mismo; identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral , el desarrollo personal</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se siente bienestar logrado a través de la realización del propio trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 23,24,34,35,38,59,60,62,6,71,73</li> </ul>	
	<p>logrado; así como la administración de su tiempo libre".19</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• DESARROLLO PERSONAL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se alcanza desarrollo personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 53,54,64,67,68,69,70,74</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ADMINISTRACION DEL TIEMPO LIBRE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se administra adecuadamente el tiempo libre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25,55,56,57,58</li> </ul>	

## **2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA**

Hernández, et al. (27) define como población a la totalidad del fenómeno a ser estudiado el cual es poseedor de una característica común. La población objeto de estudio, estuvo constituida por los 70 trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la Región Huancavelica durante el año 2018

El muestreo fue censal debido a que se tomó a toda la población no utilizando técnica de muestreo.

## **2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

### **TÉCNICA**

Córdova M.(28) Refiere que la técnica, permite obtener datos de una muestra es decir de varias personas en las cuales manifiestan sus opiniones personales, en este caso se empleó la escala para registrar la percepción de los trabajadores; En el cual se utilizó una serie de enunciados, para la respuesta correspondiente por cada ítem.

Por lo tanto la técnica que se empleó en el presente estudio de investigación fue la técnica de la escala.

### **INSTRUMENTO**

El instrumento es utilizado por el investigador para acumular y registrar datos e información sobre la variable en estudio. (26) Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les aplica.

Por todo lo mencionado el instrumento que se aplicó a la muestra en este estudio, fue el escalamiento tipo Likert para evaluar la percepción acerca de cómo se desarrolla la calidad de vida laboral

El instrumento utilizado en la investigación fue tomado de Hernandez et al. (27)

## Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Escalamiento para medir Calidad de vida laboral

Objetivo: Recopilar información sobre la apreciación y/o percepción que tiene el personal sobre aspectos que componen la calidad de vida laboral.

Aplicación: El instrumento se aplicó a los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja - Huancavelica

## Descripción del instrumento:

BAREMO para la interpretación del instrumento y medición de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones se asignó el siguiente valor:

Para determinar Calidad de vida laboral, se estimó entre los niveles de respuesta planteados en el instrumento: Nulo compromiso, total compromiso, se realizó entre el puntaje mínimo y máximo, en el cual se estableció cuatro intervalos de igual tamaño, estos intervalos se divide, y la diferencia de los puntajes, entre cuatro y a partir de ellos, el puntaje mínimo se sumó al resultados obteniendo:

Realizándose el BAREMO de igual manera para cada una de sus dimensiones de la calidad de vida laboral.

Así mismo el instrumento utilizado para la recolección de datos pasó por los procedimientos de validez y confiabilidad.

## Validación

La validez del instrumento está relacionada con el contenido y la construcción. Establece un vínculo entre el instrumento con la variable y la validez de construcción relaciona las preguntas del cuestionario; en el cual debe haber una coherencia técnica.

Se realizó la validez de contenido y de construcción del instrumento. Dicha validación la realizó el asesor de la tesis Mg. Luis Alberto Cueva Buendía, otorgando una calificación de Muy Alto.

### Confiabilidad

El instrumento fue aplicado a una muestra piloto de 15 trabajadores, para hallar el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach. Habiendo obtenido el resultado siguiente: Calidad de vida laboral obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.896 el cual se interpreta como un grado de confiabilidad muy fiable.

## **2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS**

La información obtenida posterior a la encuesta fue codificada, organizada y tabulada para el recuento, clasificación y ordenamiento de esta información. Así los datos fueron procesados a través del programa estadístico Statistic Package Social Sciences (SPSS) V.22 Se determinó el nivel del problema general y específico a través del BAREMOS.

Utilizando como método la estadística descriptiva con cuadros de frecuencias absolutas y porcentajes; y creando gráficos lineales para la distribución de la variable, para su posterior y respectiva interpretación.

## **2.6 ASPECTOS ÉTICOS**

Para la realización del presente trabajo se realizó la solicitud de autorización, para la investigación, las coordinaciones respectivas con el Jefe de la Red de Salud Tayacaja - Huancavelica. Y respetó el anonimato de los encuestados, se les explicó que la información proporcionada es confidencial y que la participación es voluntaria.

### III. RESULTADOS

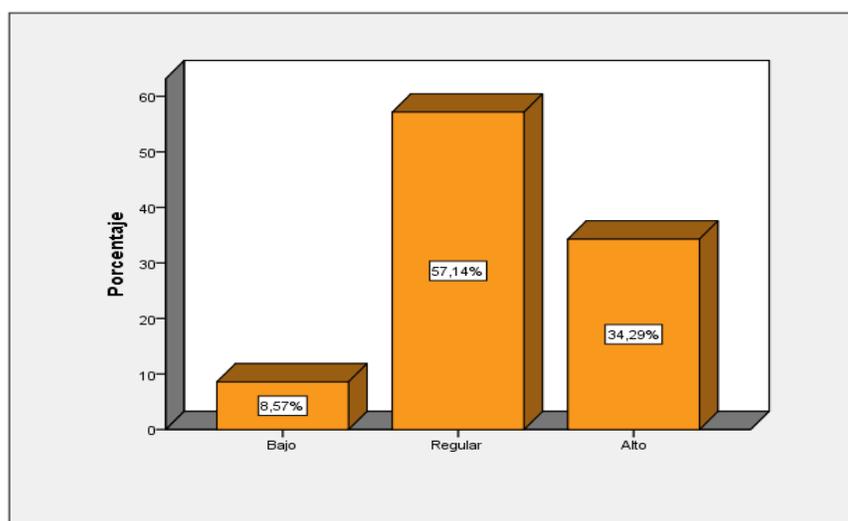
Tabla N°1

Calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	8,6
Regular	40	57,1
Alto	24	34,3
Total	70	100,0

Gráfico N°1

Calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018



#### Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 6 trabajadores que representa el 8,6% de la muestra considera bajo la calidad de vida laboral, 40 trabajadores que representa el 57,1% de la muestra considera regular, 24 trabajadores que representa el 34,3% de la muestra considera alto la calidad de vida.

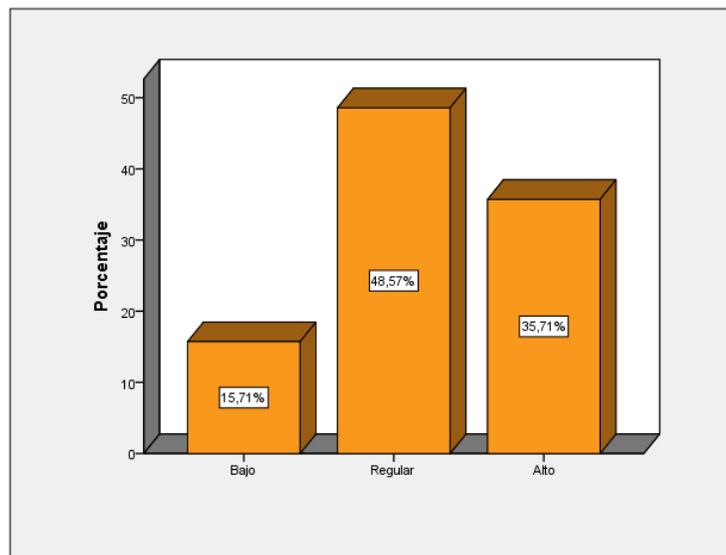
Tabla N°2

Resultado de la dimensión soporte institucional de la calidad de vida laboral, los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	15,7
Regular	34	48,6
Alto	25	35,7
Total	70	100,0

Gráfico N°2

Resultado de la dimensión soporte institucional de la calidad de vida laboral, los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018



#### Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 11 trabajadores que representa el 15,7% de la muestra considera bajo soporte institucional de la calidad de vida

laboral, 34 trabajadores que representa el 48,6% de la muestra considera regular, la calidad de vida laboral, 34 trabajadores que representa el 48,6% de la muestra considera regular, son 25 trabajadores que representa el 35,7% de la muestra considera alto el soporte institucional de la calidad de vida laboral

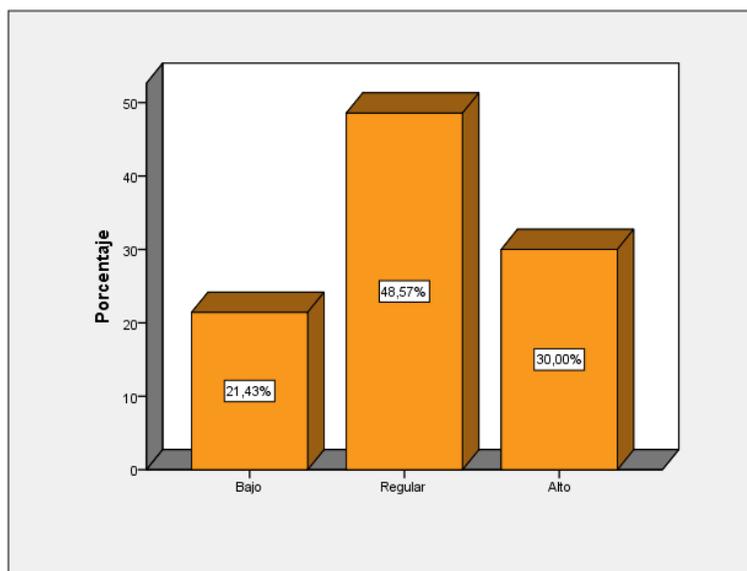
Tabla N°3

Resultado de la dimensión seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	21,4
Regular	34	48,6
Alto	21	30,0
Total	70	100,0

Gráfico N°3

Resultado de la dimensión seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018



## Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 15 trabajadores que representa el 21,4% de la muestra considera bajo la seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral, 34 trabajadores que representa el 48,6% de la muestra considera regular, y son 21 trabajadores que representa el 30% de la muestra considera alto la seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral.

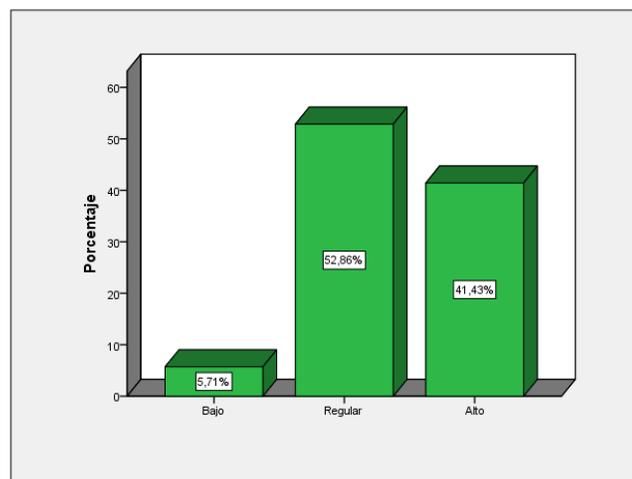
Tabla N°4

Resultado de la dimensión integración al puesto de trabajo de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	5,7
Regular	37	52,9
Alto	29	41,4
Total	70	100,0

Gráfico N°4

Resultado de la dimensión integración al puesto de trabajo de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018



## Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 4 trabajadores que representa el 5,7% de la muestra considera bajo la integración al puesto de trabajo, son 37 trabajadores que representa el 52,9% de la muestra considera regula, y son 29 trabajadores que representa el 41% de la muestra considera alto la seguridad en la integración al puesto de trabajo.

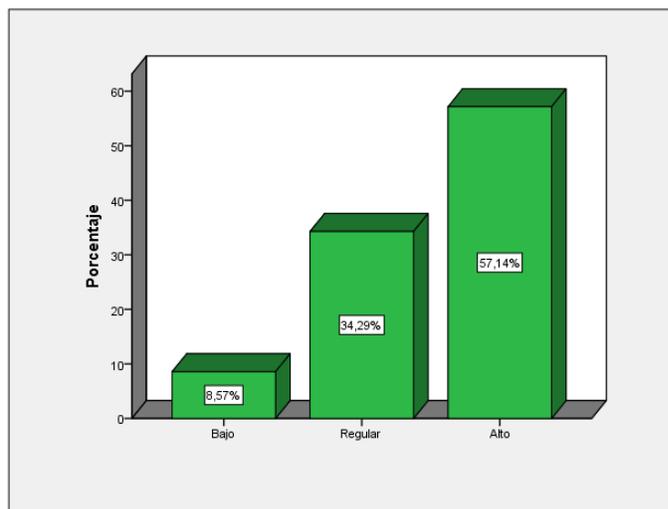
Tabla N°5

Resultado de la satisfacción por el trabajo de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	8,6
Regular	24	34,3
Alto	40	57,1
Total	70	100,0

Gráfico N°5

Resultado de la satisfacción por el trabajo de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018



## Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 6 trabajadores que representa el 8,6% de la muestra considera bajo la satisfacción por el trabajo, son 24 trabajadores que representa el 34,2% de la muestra considera regula, y son 40 trabajadores que representa el 57,1% de la muestra considera alto la satisfacción por el trabajo

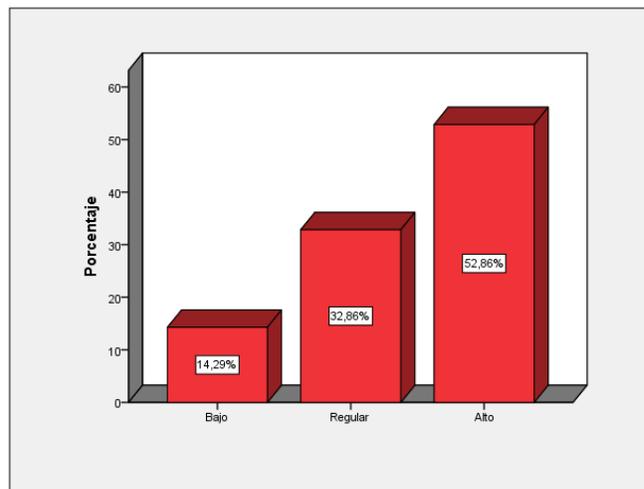
Tabla N°6

Resultados del nivel bienestar logrado a través del trabajo de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	14,3
Regular	23	32,9
Alto	37	52,9
Total	70	100,0

Gráfico N°6

Resultados del nivel del bienestar logrado a través del trabajo de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018



## Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 10 trabajadores que representa el 14,3% de la muestra considera bajo el nivel del bienestar logrado a través del trabajo, son 23 trabajadores que representa el 32,9% de la muestra considera regular, y son 37 trabajadores que representa el 52,9% de la muestra considera alto el nivel de bienestar logrado a través del trabajo.

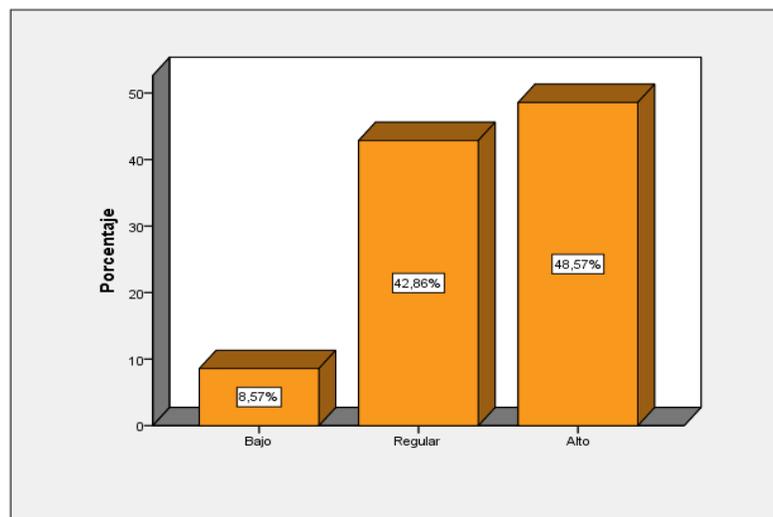
Tabla N°7

Resultado del desarrollo personal de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	8,6
Regular	30	42,9
Alto	34	48,6
Total	70	100,0

Gráfico N°7

Resultado del desarrollo personal de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018



## Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 6 trabajadores que representa el 8,6% de la muestra considera bajo el desarrollo personal, son 30 trabajadores que representa el 32,9% de la muestra considera regular, y son 34 trabajadores que representa el 48,6% de la muestra considera alto el nivel de desarrollo personal

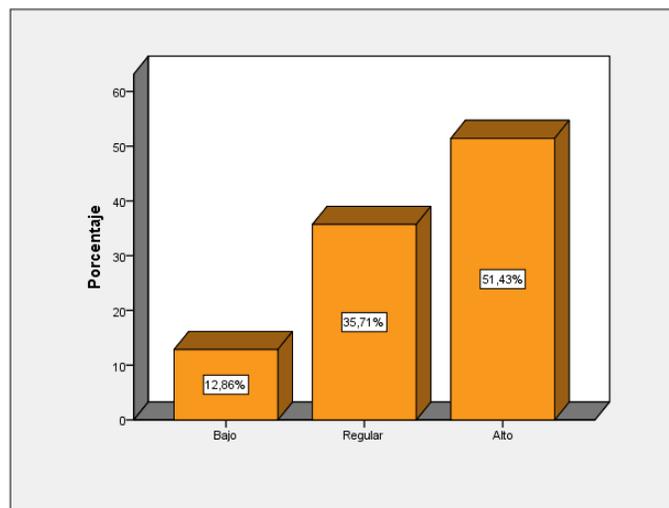
Tabla N°8

Resultado de la administración del tiempo libre de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	12,9
Regular	25	35,7
Alto	36	51,4
Total	70	100,0

Gráfico N°8

Resultado de la administración del tiempo libre de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018



## Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 9 trabajadores que representa el 12,6% de la muestra considera bajo la administración del tiempo libre, son 25 trabajadores que representa el 35,7% de la muestra considera regular, y son 36 trabajadores que representa el 51,4% de la muestra considera alto el nivel de la administración del tiempo libre

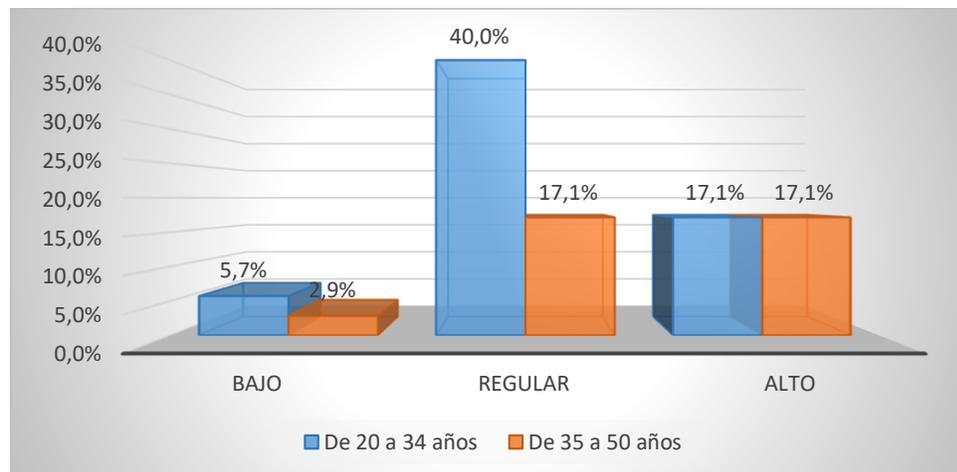
Tabla N°9

Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la edad, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018

	De 20 a 34 años		De 35 a 50 años		Total	
	f	%	F	%	f	%
Bajo	4	5.7%	2	2.9%	6	8.6%
Regular	28	40.0%	12	17.1%	40	57.1%
Alto	12	17.1%	12	17.1%	24	34.3%
Total	44	62.9%	26	37.1%	70	100.0%

Gráfico N°9

Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la edad, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018



## Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que en el nivel bajo son el 5,7% tienen de 20 a 34 años, y 2,9% de 25 a 50 años. en el nivel regular son el 40% tienen de 20 a 34 años, y 17,1% de 25 a 50 años, finalmente en el nivel alto son el 17,1% tienen de 20 a 34 años, y 17,1% de 25 a 50 años

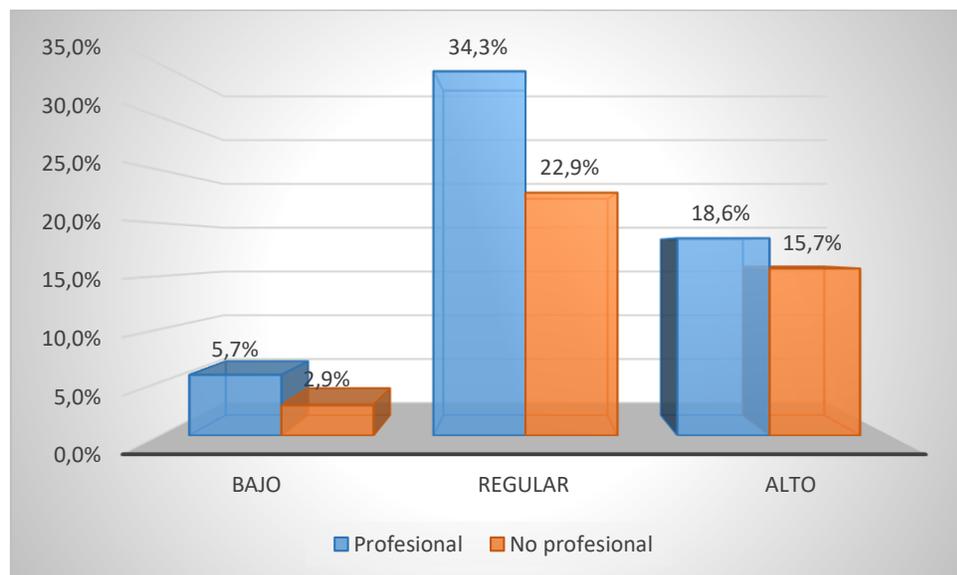
Tabla N°10

Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la profesión en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018

	Profesional		No profesional		Total	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	4	5.7%	2	2.9%	6	8.6%
Regular	24	34.3%	16	22.9%	40	57.1%
Alto	13	18.6%	11	15.7%	24	34.3%
Total	41	58.6%	29	41.4%	70	100.0%

Gráfico N°10

Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la profesión en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018



## Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que en el nivel bajo son el 5,7% son profesionales, y 2,9% de la muestral no son profesionales. en el nivel bajo son el 34,3% son profesionales, y 22,9% de la muestral no son profesionales, finalmente en el nivel alto son el 18,6% son profesionales, y 15,7% de la muestral no son profesionales

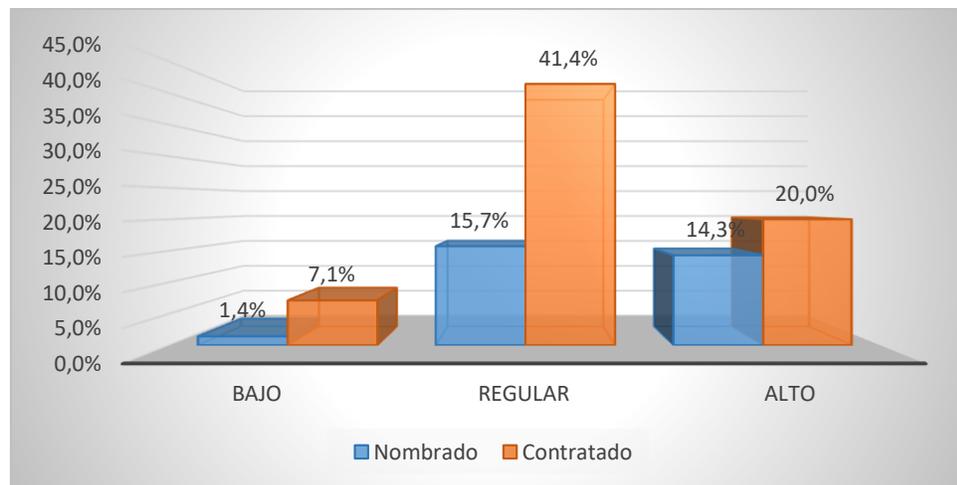
Tabla N°11

Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la condición laboral en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018

	Nombrados		Contratados		Total	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	1.4%	5	7.1%	6	8.6%
Regular	11	15.7%	29	41.4%	40	57.1%
Alto	10	14.3%	14	20.0%	24	34.3%
Total	22	31.4%	48	68.6%	70	100.0%

Gráfico N°11

Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la condición laboral en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018



## Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que en el nivel bajo son el 1,4% son nombrados, y 7,1% de la muestral son contratados. En el nivel regular son el 15,7% son nombrados, y 41,4% de la muestral son contratados. Finalmente en el nivel alto son el 14,3% son nombrados, y el 20% de la muestral son contratados

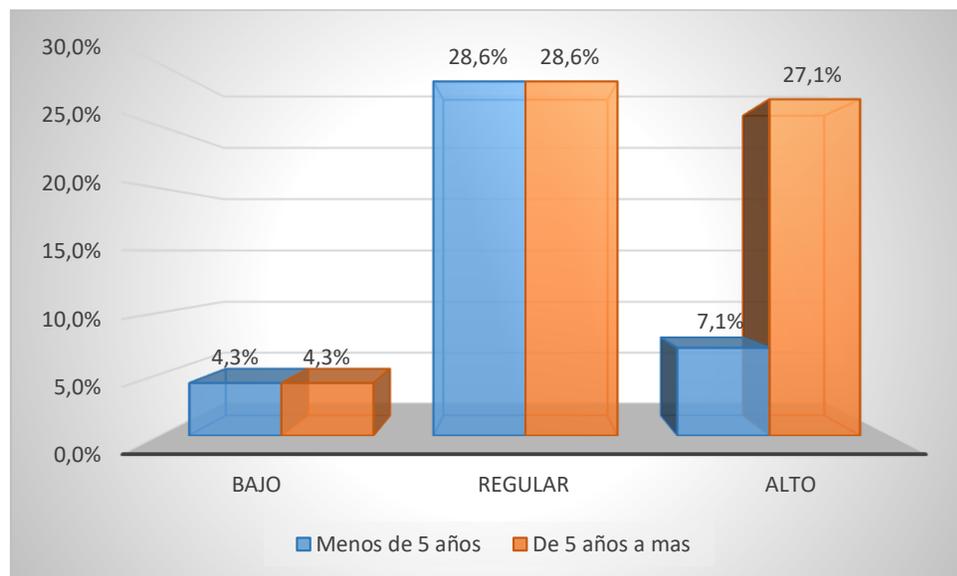
Tabla N°12

Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo al tiempo de trabajo en la institución en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018

	Menos de 5 años		De 5 años a más		Total	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	4.3%	3	4.3%	6	8.6%
Regular	20	28.6%	20	28.6%	40	57.1%
Alto	5	7.1%	19	27.1%	24	34.3%
Total	28	40.0%	42	60.0%	70	100.0%

Gráfico N°12

Resultados de la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo al tiempo de trabajo en la institución en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018



## Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que en el nivel bajo son el 1,4% tienen menos de 5 años, y 7,1% de la muestral tienen de años a más en la institución. En el nivel regular el 28,6% tienen menos de 5 años, y 28,6% de la muestral tienen de 5 años a más en la institución, En el nivel alto el 7,1% tienen menos de 5 años, y 27,1% de la muestral tienen de 5 años a más en la institución

#### IV. DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio fue identificar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018, donde los resultados son corroborados y contrastados por otras investigaciones.

Ahora bien, nuestros resultados aseguran que la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la edad en el nivel regular son el 40% tienen de 20 a 34 años, así mismo que la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la profesión en el nivel regular son el 34,3% son profesionales, y 22,9% de la muestra no son profesionales, del mismo modo ratifica que la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la condición laboral en el nivel regular son el 15,7% son nombrados, y 41,4% de la muestra son contratados y también que la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo al tiempo de trabajo en la institución en el nivel regular el 28,6% tienen menos de 5 años, y 28,6% de la muestra tienen de 5 años a más en la institución, toda esta información es confirmada por *Mercado L, Moreno M.*<sup>6</sup> quienes en su trabajo de investigación titulada “Caracterización del área de gestión del talento humano en la E.S.E. Hospital Universitario del Caribe de la Ciudad de Cartagena de Indias” llegó a la conclusión que no se desarrollan los procesos de selección, ni contratación claros. El 53,85% considera que los procesos de selección tienen procesos éticos, el 17,95% estuvo medianamente de acuerdo, y ningún trabajador estaba en total desacuerdo; esta dimensión fue favorable para el hospital

universitario, así mismo *Murillo M.*<sup>7</sup> en la tesis titulada “El Talento Humano en beneficio de los usuarios del centro de salud Andrés de Vera del Cantón Portoviejo”, concluyó que ha evolucionado de forma positiva la atención brindada por parte del talento humano, pero aun así se debe hacerse entender y hacer llegar y aceptar a los trabajadores que deben brindar el mejor servicio a los usuarios con un trato humano y con calidez, del mismo modo *Marín M.* (25) en su tesis titulada “Propuesta de un programa de calidad de vida laboral para los trabajadores de la PDVSA CVP, Puerto Ordaz” concluyó que los trabajadores poseen una buena cantidad de información acerca de los beneficios que brinda la empresa, así mismo que las condiciones físicas existentes en los lugares de trabajo son adecuadas para realizar de manera eficiente sus actividades, de igual manera *Granero A.* (26) en su trabajo titulado “Calidad de vida laboral de las enfermeras” concluyó que la valoración positiva de la mejora de la carga, del tiempo de trabajo y de la calidad de vida laboral percibida, estuvo también relacionada con una mejora de las condiciones de trabajo. Cabe destacar, que la eficacia profesional se mantuvo alta indistintamente de la valoración de las condiciones de trabajo, así también *Villar J.*<sup>27</sup> en su estudio titulado “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de Burnout y el engagement” concluyó que no se encontraron diferencias importantes entre sexos para las variables estudiadas, en cuanto a los grupos profesionales, los auxiliares son los que mayor calidad de vida

laboral presentan, seguidos de los enfermeros y por último los médicos, igualmente *Flores N. y col.* (28) En su investigación titulada “Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en profesionales de servicios sanitarios” concluyeron que los análisis de varianza pusieron de manifiesto la existencia de diferencias significativas en función de variables como la categoría profesional y los años de antigüedad en la profesión y que, los análisis de regresión confirmaron que la calidad de vida laboral experimentada por el personal sanitario es producto del equilibrio entre las demandas, los recursos y la ausencia de burnout, de la misma forma *Cervantes G. y col.*<sup>29</sup> en su estudio titulado “Calidad de vida laboral en centros asistenciales de salud catalanes” concluyeron que la calidad de vida laboral en los centros de salud evaluados mantuvo un nivel moderadamente aceptable pero tendiendo al empeoramiento en los años evaluados, posiblemente por el crecimiento de la presión asistencial percibida, de igual manera *Blanch J.* <sup>30</sup> en su investigación titulada “Calidad De Vida Laboral En Hospitales Y Universidades Mercantilizados” concluyó que el conjunto de la información obtenida permitió constatar un denominador común a todas las categorías demográficas: la valoración de las propias condiciones materiales, técnicas y sociales de trabajo, así también *Grimaldo M. y col.* <sup>31</sup> En su estudio “Calidad De Vida En Profesionales De La Salud En La Ciudad De Lima” concluyeron que los participantes se ubicaron en un nivel de calidad de vida buena en todos los dominios evaluados, del mismo modo *Contreras F. y col.*<sup>32</sup> en su investigación titulada “Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores

asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia)” concluyeron que el instrumento CVP-35 constituye una herramienta importante para evaluar la CVL en trabajadores del sector salud, debido a que estima la evaluación de las condiciones objetivas de trabajo, aspectos relacionados con la estructura de la organización y aspectos psicológicos involucrados (carga laboral, apoyo del directivo, motivación intrínseca); adicionalmente, este estudio aporta evidencia preliminar del adecuado funcionamiento técnico (confiabilidad) de este instrumento en población colombiana, de la misma forma *Delgado D. y col.*<sup>34</sup> en su estudio titulado “Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas” concluyeron que los trabajadores de la salud evaluados muestran una serie de percepciones subjetivas que reflejan una realidad 3 de su medio laboral. Representan además una actitud subyacente que podría afectar los objetivos de la institución y la calidad de sus servicios ofrecidos, así como la posibilidad de manifestaciones de inconformidad en el futuro, a menos que se detecten las causas de la insatisfacción, sean analizadas y satisfechas gradualmente, de igual forma *Cañón S. y col.*<sup>35</sup> En su estudio “Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales (Colombia)” concluyeron que los trabajadores perciben bastante carga de trabajo, bastante apoyo directivo, mucha motivación intrínseca y un nivel medio de calidad de vida. Se encontró que algunos trabajadores están insatisfechos con su estabilidad en el empleo y con el

salario que reciben, por último *Cárdenas G.*<sup>15</sup> con la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en el Centro de Salud Chilca.2015” concluyó que sobre la Gestión del Talento Humano que en el Centro de Salud Chilca el 7% se encuentra totalmente de acuerdo en cómo se realiza la gestión del talento humano. El 54% se encuentra de acuerdo, el 39% de los encuestados es desacuerdo y ningún trabajador del Centro de Salud Chilca se encuentra totalmente en desacuerdo.

## V. CONCLUSIONES

- Se concluye que el 8,6% (n=6) de la muestra considera bajo la calidad de vida laboral, el 57,1% (n=40) de la muestra considera regular y el 34,3% (n=24) de la muestra considera alto la calidad de vida.
- Se concluye que el 15.7% (n=11) considera bajo el soporte institucional de la calidad de vida laboral, el 48.6% (n=34) considera regular el soporte institucional de la calidad de vida laboral, y el 35.7% (n=25) de la muestra considera alto el soporte institucional de la calidad de vida laboral
- Se concluye que el 21.4% (n=15) de la muestra considera bajo la seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral, el 48.6% (n=34) considera regular la seguridad de la calidad de vida laboral, y el 30 % (n=21) de la muestra considera alto la seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral.
- Se concluye que el 5.7% (n=4) de la muestra considera bajo la integración al puesto de trabajo, el 52.9% (n=37) considera regular la integración al puesto de trabajo de la calidad de vida laboral, y el 41 % (n=29) de la muestra considera alto la seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral.
- Se concluye que el 8.6% (n=6) de la muestra considera bajo la satisfacción por el trabajo, el 34.2% (n=24) considera regular la satisfacción por el trabajo, y el 57.1 % (n=40) de la muestra considera alto la satisfacción por el trabajo.
- Se concluye que el 14.3% (n=6) de la muestra considera bajo el nivel del bienestar logrado a través del trabajo, el 32.9% (n=23) considera regular el desarrollo personal, y el 52.9 % (n=37) de la muestra considera alto el desarrollo personal.
- Se concluye que el 8.6% (n=6) de la muestra considera bajo el desarrollo personal, el 32.9% (n=30) considera regular el desarrollo personal, y el 48.6 % (n=34) de la muestra considera alto el desarrollo personal.
- Se concluye que el 12.6% (n=9) de la muestra considera bajo la administración del tiempo libre, el 35.7% (n=25) considera regular la administración del tiempo libre, y el 51.4 % (n=36) de la muestra considera alto la administración del tiempo libre.

- Se concluye que en el nivel bajo son el 5,7% que tienen de 20 a 34 años, y 2,9% de 25 a 50 años. Así también en el nivel regular, el 40% tienen de 20 a 34 años, y 17,1% de 25 a 50 años, finalmente en el nivel alto, el 17,1% tienen de 20 a 34 años, y 17,1% de 25 a 50 años.
- Se concluye, en el nivel bajo el 5,7% son profesionales, y 2,9% de la muestra no son profesionales. En el nivel bajo el 34,3% son profesionales, y 22,9% de la muestra no son profesionales, finalmente en el nivel alto, el 18,6% son profesionales, y 15,7% de la muestra no son profesionales
- Se concluye, en el nivel bajo el 1,4% son nombrados, y 7,1% de la muestra son contratados. En el nivel regular el 15,7% son nombrados, y 41,4% de la muestra son contratados. Finalmente en el nivel alto, el 14,3% son nombrados, y el 20% de la muestra son contratados.
- Se concluye, en el nivel bajo son el 1,4% tienen menos de 5 años, y 7,1% de la muestra tienen de 5 años a más en la institución. En el nivel regular el 28,6% tienen menos de 5 años, y 28,6% de la muestra tienen de 5 años a más en la institución, En el nivel alto el 7,1% tienen menos de 5 años, y 27,1% de la muestra tienen de 5 años a más en la institución

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda más estudios relacionados a la calidad de vida laboral sobre todo en instituciones del ministerio de salud
- Se recomienda mayor difusión en el manejo del instrumento CVT-GOHISALO, el cual mide la calidad de vida en el trabajo.
- Se recomienda al personal y/o trabajadores de la Red de salud Tayacaja, mejorar su calidad de vida laboral, entre trabajadores, así como con los pacientes considerados también como usuario externo.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS. Manual de seguimiento y Evaluación de los Recursos Humanos para la salud con aplicaciones especiales para los países de ingresos bajos y medianos. ; 2009,Pp.8-9.
2. Flores, N, et al. Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en profesionales de servicios sanitario. Pensando Psicología España. 2013. 9:16.
3. Delgado D. D, Inzulza, M & Delgado, F. Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. Chile.Med Segur Trab 2012; 58 (228):216-223.
4. Grimaldo, M. Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima. Perú. 2011.
5. Granero A. Calidad de vida laboral de las enfermeras. [Tesis] Barcelona: Universidad de Barcelona, 2017.
6. Marín M. Propuesta de un programa de calidad de vida laboral para los trabajadores de la PDVSA CVP, Puerto Ordaz. [Tesis] Ciudad Guayana: Universidad Católica Andrés Bello, 2011.
7. Villar J. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement. [Tesis] Sevilla: Universidad de Sevilla, 2015.
8. Cervantes G. y col. Calidad de vida laboral en centros asistenciales de salud catalanes. Arch Prev Riesgos Labor 2011; 14 (1): 13-19
9. Blanch J. Calidad De Vida Laboral En Hospitales Y Universidades Mercantilizados. Papeles del Psicólogo, 2014. Vol. 35(1), pp. 40-4
10. Contreras F. y col. Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. Vol. 30 (3): 569-590, 2013.

11. Huerta P. y col. Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*, 2011:17(4).
12. Cañón S. y col. Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALUD E.S.E Manizales (Colombia). *Archivos de Medicina*, 2011:11(2)
13. Gonzales R. 2010 Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT- GOHISALO. *Rev. Ciencia y trabajo*. 36(12):332-340
14. Restrepo L , Ravagli X. Modelo organizacional tendiente a potencializar el talento humano y mejorar su productividad. *Scientia et Technica*. 2009, 14(41):147-152
15. Batallas G. marco conceptual de la clasificación internacional para la seguridad del paciente. [Online].; 2009 [cited 2012 octubre 10. Available from: [www.who.int/patientsafety/implementation/icps\\_full\\_report\\_es.pdf](http://www.who.int/patientsafety/implementation/icps_full_report_es.pdf).
16. Ruelas Barajas E, Zurita Garza B. nuevos horizontes de la calidad de la atención a la salud. Instituto Nacional de la Salud Pública. 1993 mayo-junio; 35(003).
17. Salvatierra L. La percepción del talento humano de una empresa del sector financiero en Monterrey, sobre la calidad de vida en el trabajo. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León. 2013.
18. Herrera R., Cassals V. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Rev Cubana Enfermer*. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192005000100003&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003&lng=es).
19. Donnelly, J., Gibson, J., Ivancevich, J. (1995), *Fundamentos de dirección y administración de empresas*. Irwin, 8va. Edición.
20. Carlson, H., (1980). *A model of quality of work life as a developmental process*. San Diego. University Associates Inc.
21. Burke, W., (1982). *Organization Development: Principles and Practices*. Boston. Editorial Little Brown.

22. Sun, B., (1988). Quality of working life programs: an empirical assessment of designs and outcomes. UMI Dissertation Services. University of Georgia.
23. Blanch, J., Espuny, M., Gala, C., Martín, A. (2003). Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos. Barcelona. Editorial UOC.
24. Nadler, D. y Lawler, E., (1983). Factors influencing the success of labor management quality of work life projects. Journal of Occupational Behavior, 1 (1): 53-67.
25. González R. 2007. Calidad de vida en el trabajo: elaboración y validación de un instrumento en prestadores de servicios de salud. [Tesis doctoral]. México: Universidad de Guadalajara.
26. Velásquez A. y Rey N. Metodología de la investigación científica. 1st ed. Lima: San Marcos E.I.R.L. ; 2007
27. Hernandez, R., Fernández, C, Baptista, P. Metodología de la investigación. Mc Graw-Hill. México. 2010.
28. Córdova M. Estadística Descriptiva e inferencial. (5ª Edición) Editorial. MOSHERA, 2003.

## ANEXOS

### ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cómo es la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo perciben la dimensión soporte institucional de la variable calidad de vida laboral, los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?</li> <li>• ¿Cómo perciben la dimensión seguridad en el trabajo de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Identificar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar cómo perciben la dimensión soporte institucional de la variable calidad de vida laboral, los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.</li> <li>• Identificar cómo perciben la dimensión seguridad en el trabajo de la variable calidad de vida laboral los</li> </ul>	<p><b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b></p> <p>Es reconciliar los aspectos del trabajo que tienen que ver con experiencias humanas y con los objetivos organizacionales. (Jenkins 1983)</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>No Aplica</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b></p> <p>No Aplica</p>	<p><b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b></p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION:</b> No Experimental, Descriptivo, Transversal.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACION:</b> Descriptivo</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION:</b> Descriptivo Simple</p> <p>M_____0</p> <p><b>POBLACION:</b> 70</p> <p>Trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica- 2018</p> <p><b>MUESTRA :</b> censal 70</p>

<p>Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo perciben la dimensión integración al puesto de trabajo de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?</li> <li>• ¿Cómo perciben la dimensión satisfacción por el trabajo de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?</li> <li>• ¿Cómo perciben la dimensión bienestar logrado a través del tiempo de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?</li> <li>• ¿Cómo perciben los profesionales la</li> </ul>	<p>trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar cómo perciben la dimensión integración al puesto de trabajo de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.</li> <li>• Identificar cómo perciben la dimensión satisfacción por el trabajo de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.</li> <li>• Identificar cómo perciben la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud</li> </ul>				<p>TRATAMIENTO ESTADISTICO:</p> <p>TECNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario y</p> <p>Soporte Informático SPSS v. 23</p>
---	---	--	--	--	--

<p>dimensión desarrollo personal de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo perciben los profesionales la dimensión administración del tiempo libre de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?</li> <li>• ¿Cómo es la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la edad, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?</li> <li>• ¿Cómo es la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la profesión, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?</li> </ul>	<p>Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar cómo perciben los profesionales la dimensión desarrollo personal de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.</li> <li>• Identificar cómo perciben los profesionales la dimensión administración del tiempo libre de la variable calidad de vida laboral los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.</li> <li>• Identificar la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la edad, en la Red de Salud Tayacaja de la</li> </ul>				
---	---	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo es la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la condición laboral, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?</li> <li>• ¿Cómo es la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo al tiempo de trabajo en la institución, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018?</li> </ul>	<p>región Huancavelica en el año 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la profesión, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.</li> <li>• Identificar la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo a la condición laboral, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.</li> <li>• Identificar la calidad de vida laboral de los trabajadores, de acuerdo al tiempo de trabajo en la institución, en la Red de Salud Tayacaja de la región Huancavelica en el año 2018.</li> </ul>				
--	---	--	--	--	--

## ANEXO N° 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable: CALIDAD DE VIDA LABORAL	"La calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO) es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional; seguridad e	La CVL engloba esfuerzos para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los empleados y su entorno; en este sentido, hacer referencia al término "calidad", que implica una connotación positiva <sup>17</sup>	• SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO	• Encuentra soporte institucional para el trabajo cuando lo necesita	• 6,19,26,27,28,44,45,46,47,48,49,50,51,52	0,1 = Nada satisfecho  2,3,4 = Máximo satisfecho   0,1 = Nunca  2,3,4 = Siempre  0,1 = Nada de acuerdo  2,3,4 = Totalmente de acuerdo
			• SEGURIDAD EN EL TRABAJO	• Existe seguridad en el trabajo para cumplir con las labores	• 5,7,8,9,10,11,12,13,29,30,31,33,61,63,72	
			• INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	• Se aprecia integración al puesto de trabajo al integrarse a la institución	• 18,32,36,37,39,40,41,42,43,65	
			• SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	• Existe satisfacción por la realización del trabajo en las tareas encomendadas	• 1,2,3,4,15,16,17,20,21,22	

	<p>integración al puesto de trabajo; y satisfacción por el mismo; identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral , el desarrollo personal</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se siente bienestar logrado a través de la realización del propio trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 23,24,34,35,38,59,60,62,6,71,73</li> </ul>	
	<p>logrado; así como la administración de su tiempo libre".<sup>19</sup></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• DESARROLLO PERSONAL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se alcanza desarrollo personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 53,54,64,67,68,69,70,74</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ADMINISTRACION DEL TIEMPO LIBRE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se administra adecuadamente el tiempo libre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25,55,56,57,58</li> </ul>	

## ANEXO N° 03: INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

**Objetivo:** El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo identificar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la **Red de salud Tayacaja 2018**, a fin de crear indicadores evaluativos para contribuir a la mejora de la institución.

El siguiente cuestionario permitirá realizar una investigación de gran utilidad para la institución, su participación y sinceridad son fundamentales para lograr los objetivos propuestos. Le garantizamos un manejo profesional y confidencial de la información obtenida de sus respuestas.

**Instrucción:** Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y elija una sola respuesta marcando con una (X) en la opción que considere verdadera. Recuerde que su opinión es importante.

EDAD			
PROFESIÓN	1) PROFESIONAL	2) NO PROFESIONAL	
CONDICIÓN LABORAL	1) NOMBRADO	2) CONTRATADO	3) OTRO
TIEMPO DE TRABAJO EN LA INSTITUCIÓN	1) MENOS DE 2 AÑOS	2) DE 2 AÑOS A MÁS	

Las siguientes preguntas, deberán reflejar su grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y serán contestadas en una escala, que va del 0 al 4, solamente llenará el cuadro con una "X" correspondiente a su respuesta: Es muy importante no dejar preguntas sin contestar, 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

ÍTEMS	Nada satisfecho		Máximo de satisfacción				
	0	1	2	3	4		
1	Con respecto a la forma de contratación con la que cuento en este momento, me siento...						

2	Con relación a la duración de mi jornada de trabajo, me siento...					
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado, me siento...					
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es ...					
5	Por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo, me siento...					
6	El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es...					
7	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es...					
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco, me siento...					
9	El grado de satisfacción que tengo en cuanto a la institución en la cual me encuentro asegurado en salud (Essalud, eps, etc.) es...					
10	Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro (ahorro económico a largo plazo en bien de los empleados) con que se cuenta en este momento en la institución es...					
11	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es...					
12	Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es...					
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es...					
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta					

	institución (comparando con otras instituciones que conozco.) es...					
--	---	--	--	--	--	--

Las siguientes preguntas, deberán reflejar su grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y serán contestadas en una escala, que va del 0 al 4, solamente llenará el cuadro con una "X" correspondiente a su respuesta: Es muy importante no dejar preguntas sin contestar, 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

ÍTEMS		Nada satisfecho		Máximo de satisfacción		
		0	1	2	3	4
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es...					
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es...					
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es...					
18	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es...					
19	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es...					
20	La satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es...					
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo, me siento...					
22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es...					
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda (hogar propio), me encuentro...					
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda,					

	relacionándolos al tamaño de mi familia, es...					
--	--	--	--	--	--	--

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal, que va del 0 al 4, solamente llenará el cuadro con una "X" correspondiente a su respuesta: Es muy importante no dejar preguntas sin contestar, 0 corresponde a nunca y 4 a siempre.

ÍTEMS		Nunca		Siempre		
		0	1	2	3	4
25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta...					
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo...					
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo...					
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación...					
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas..					
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales...					
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida...					
32	En la organización para la que trabajo se respetan mis derechos laborales...					
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral de acceder a cursos de capacitación...					
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución...					

35	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas					
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo...					
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo...					
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias...					
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo...					

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal, que va del 0 al 4, solamente llenará el cuadro con una "X" correspondiente a su respuesta: Es muy importante no dejar preguntas sin contestar, 0 corresponde a nunca y 4 a siempre.

ÍTEMS	Nunca		Siempre		
	0	1	2	3	4
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas del trabajo...				
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros...				
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas...				
43	Existe buena disposición de mis subordinados (superiores) para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas...				
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores...				

45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades...					
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver problemas de mi área laboral...					
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo...					
48	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas...					
49	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme...					
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo...					
51	En mi organización se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción (mejor pagado, mejor posición, etc)...					
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes...					

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal, que va del 0 al 4, solamente llenará el cuadro con una "X" correspondiente a su respuesta: Es muy importante no dejar preguntas sin contestar, 0 corresponde a nunca y 4 a siempre.

ÍTEMS	Nunca		Siempre		
	0	1	2	3	4
53	Mi trabajo me brinda oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente...				

54	Recibo de parte de los usuarios o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo...					
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo...					
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia...					
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas...					
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos u otros.)...					
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)...					
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales...					
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos por parte de la institución...					
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos...					

En este otro grupo de cuestionamientos, deberá contestar su grado de acuerdo de 0 al 4, solamente llenará el cuadro con una "X" correspondiente a su respuesta: Es muy importante no dejar preguntas sin contestar, 0 corresponde a nada de acuerdo y 4 a totalmente de acuerdo.

ÍTEMS	Nada de acuerdo		Totalmente de acuerdo		
	0	1	2	3	4

63	Las oportunidades de ascenso en mi organización se dan con base a mi curriculum y no a influencias...					
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta organización...					
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación...					
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la organización ante sus usuarios...					
67	Considero que el logro de satisfacción personal que he alcanzado se debe a mi trabajo en la organización...					
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo...					
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento...					
70	Considero que es trabajo me ha permitido el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales...					
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad...					
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi organización, pueden ser resueltos por los servicios de salud que eme ofrece la misma...					

Por último, se marca eel grado de compromiso de acuerdo de 0 al 4, solamente llenará el cuadro con una "X" correspondiente a su respuesta: Es muy importante no dejar preguntas

sin contestar, 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso.

ÍTEMS		Nulo compromiso		Total compromiso		
		0	1	2	3	4
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo...					
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución					

Tabla 1. Carga Factorial y Distribución de los Ítems del Cuestionario CVT-GOHISALO.

DIMENSIONES							
ÍTEM	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
48	0.858						
46	0.855						
47	0.851						
45	0.819						
49	0.783						
44	0.766						
50	0.652						
19	0.628						
51	0.532						
52	0.513						
27	0.497						
28	0.457						
6	0.404						
26	0.383						
8		0.691					
10		0.69					
7		0.677					
9		0.583					
29		0.57					
11		0.505					
13		0.475					
12		0.462					
61		0.448					
30		0.43					
5		0.429					
63		0.379					
33		0.375					
31		0.372					
72		0.35					
39			0.644				
41			0.608				
43			0.604				
18			0.538				
42			0.505				
37			0.499				
36			0.441				
65			0.399				
32			0.383				
40			0.344				
15				0.665			
22				0.658			

DIMENSIONES							
ÍTEM	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
16				0.64			
17				0.568			
20				0.496			
3				0.493			
4				0.483			
14				0.459			
2				0.448			
21				0.397			
1				0.362			
59					0.562		
71					0.489		
38					0.488		
34					0.485		
62					0.482		
35					0.464		
23					0.443		
66					0.44		
60					0.434		
24					0.42		
73					0.375		
67						0.621	
68						0.601	
53						0.562	
69						0.52	
54						0.495	
64						0.471	
70						0.46	
74						0.413	
58							0.689
57							0.65
56							0.585
25							0.393
55							0.327

- (1) Soporte institucional para el trabajo.  
(2) Seguridad en el trabajo.  
(3) Integración al puesto de trabajo.  
(4) Satisfacción por el trabajo.  
(5) Bienestar logrado a través del trabajo.  
(6) Desarrollo personal.  
(7) Administración del tiempo libre.

## ANEXO N° 04: VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Calidad vida laboral

**OBJETIVO:** Identificar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de salud Tayacaja 2018

**DIRIGIDO A:** Los trabajadores de la Red de salud Tayacaja 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. Luis Alberto Cueva Buendía

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestro en Administración

### VALORACIÓN

	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		TOTAL
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TOTAL	7	0	7	0	74	0	74	0	100%
PORCENTAJE	100	0	100	0	100	0	100	0	

### DECISIÓN DE EXPERTO:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------

Mg. Luis Alberto Cueva Buendía  
FIRMA DEL EVALUADOR

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD

Confiabilidad con alfa de Cronbach para evaluar calidad de vida laboral de los trabajadores de la Red de salud Tayacaja 2018

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en la variable del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	74



1 ULTADO CALIDAD DE VIDA LABORAL

2	DIMENSIÓN INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO										DIMENSIÓN SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO										DIMENSIÓN BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO										DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL										DIMENSIÓN ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE										
3	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74				
4	63	72	18	32	36	37	39	40	41	42	43	65	1	2	3	4	14	15	16	17	20	21	22	23	24	34	35	38	59	60	62	66	71	73	53	54	64	67	68	69	70	74	25	55	56	57	58	3			
5	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3			
6	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	1	3	2	3	2	2	4	4	4	3	1	3			
7	2	1	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	0	2	1	1	2	2				
8	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2	2	1				
9	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	2	2		
10	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1			
11	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1			
12	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1		
13	1	2	2	0	1	1	2	3	2	2	1	1	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	3	2	2	3	2	2	2	3	0	2	2	2	0	0	1	1	1	1	2	1	0	3	1	0	0	0		
14	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	
15	2	2	2	2	1	4	3	2	1	3	3	1	1	1	2	4	1	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	0	1	1			
16	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	3	0	3	2	2	2	2	1	1	3	1	2	3	3	3	3			
17	2	3	4	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	1	3	2	3	0	3	2	4	4	2	2	2	2	3	0	1	1	2	3	2	3	0	1	1	3	3	2	2	2		
18	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2		
19	2	0	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	0	2	1	2	3	3	2	1	2	2			
20	1	2	2	1	2	3	3	4	0	0	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	0	0	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	0	1	1	2		
21	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	2		
22	2	1	1	1	2	4	3	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	0	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2		
23	1	3	1	1	3	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	2	0	1	2	2	1	1	4	3	2	1	2	2	2			
24	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	
25	1	2	1	1	3	1	3	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2		
26	0	2	1	0	2	1	0	1	0	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	0	2	2	2	1	1	0	0	2	2	1	1	1	0	1	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1		
27	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	1	3	3	3	3	3	2	4	1	2	2	2	2	2	2				
28	0	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2		
29	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	
30	2	3	1	2	1	2	4	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3		
31	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	1	3	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2			
32	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2		
33	1	3	1	2	2	3	1	2	3	2	1	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	1	3	4	2	2	1	3	2	1	2	2	
34	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	
35	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	
36	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2

## ANEXO N° 06: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Solicito: **CONSTANCIA DE  
AUTORIZACIÓN INFORMADO DE  
ACCESO PÚBLICO.**



**LIC. ENF. JHONY SOTO ORELLANA**  
DIRECTOR DE LA RED DE SALUD TAYACAJA

Yo, Joel José Aguilar Lavado, identificado con DNI 46598356, con código de matrícula No. 7001145632 de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, Domiciliado en Av. Túpac Amaru N° 753, distrito de San Agustín de Cajas Provincia de Huancayo, ante usted respetuosamente me presento y expongo.

Que actualmente me encuentro realizando la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud; por lo que me agradecería realizar una investigación sobre Calidad de vida laboral en los trabajadores de la red de salud Tayacaja – 2018, para ello necesito por favor me puedan facilitar lo siguiente:

- ✓ Constancia emitida por la institución que autoriza la realización de la investigación.
- ✓ Padrón de profesionales, que laboran en la red de salud Tayacaja 2018.
- ✓ Permiso para la aplicación de cuestionario y desarrollo por parte de todos los trabajadores de su institución.
- ✓ Documentos de gestión relacionado al tema de investigación.
- ✓ Otros concernientes al tema de investigación.

Por lo expuesto: Ruego usted acceder a mi solicitud.

Pampas, 22 de mayo del 2018.

  
\_\_\_\_\_  
Joel José Aguilar Lavado  
DNI N° 46598356



## **CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN** **INFORMADO DE ACCESO PÚBLICO**

Por medio de la presente, informamos que la Unidad Ejecutora 403 - Red de Salud Tayacaja, de la provincia de Tayacaja, región Huancavelica, autoriza a los alumnos Aguilar Lavado Joel José, con código de matrícula No. 7001145632 y Alania Panduro Henry Gerardo con código de matrícula No. 7001145637, de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo, y se da el consentimiento para hacer uso de la información que a continuación se detalla, para el desarrollo de su tesis de grado, la cual lleva por título: Calidad de vida laboral en los Trabajadores de la Red de Salud Tayacaja – 2018.

1. Padrón de trabajadores, que laboran en la Red de Salud Tayacaja - 2018.
2. Aplicación de cuestionario y desarrollo por parte de todo el personal de salud.
3. Documentos de gestión relacionado al tema de investigación.
4. Otros concernientes al tema de investigación.

Dicha información, se recopilará en el Trabajo de Campo para posteriormente ser registrada en su Investigación con fines netamente pedagógicos.

Se expide la presente **CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**, a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Pampas, 23 de mayo del 2018.

  
  
Lic. En. Henry Soto Orellana  
DIRECTOR

## ANEXO N° 07: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

### FOTOS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



