



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Calidad de vida laboral del personal de salud de una  
institución pública, según sus características  
ocupacionales, Lima 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

**AUTORA:**

Br. Julissa Vilca Zelada

**ASESORA:**

Mg. Miluska Rosario Vega Guevara

**SECCIÓN:**

Ciencias Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de los Servicios de Salud.

**LIMA - PERÚ**

2018

**Página del Jurado**

.....  
**Dra. Luzmila Garro Aburto**  
**Presidente**

.....  
**Mg. Janet Cenayra Josco Mendoza**  
**Secretario**

.....  
**Mg. Miluska Rosario Vega Guevara**  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

Dedicado a mis padres por el esfuerzo que me brindan día a día, para la realización de mis objetivos.

## **Agradecimiento**

A mis padres, familia y amigos en general  
que ayudo en el proceso de esta  
investigación

**Resolución de vicerrectorado académico N° 00001-2016-UCV-VA****Lima, 03 de marzo de 2018****Declaración de Autoría**

Yo, Vilca Zelada, Julissa, estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo sede filial Lima Norte, declaro que el trabajo académico titulado “Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018” presentada, en 149 folios para la obtención del grado académico de Maestra en gestión de los servicios de la salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 03 enero del 2018

---

Br. Vilca Zelada, Julissa  
DNI 72764713

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la Tesis titulada “Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018”, que tuvo como objetivo determinar el nivel de calidad de la vida laboral del personal de salud de una institución pública, 2018.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación evidencia que existe mayor presencia de un nivel bajo de la calidad de vida laboral y de acuerdo a las condiciones sociodemográficas.

**La autora**

## Índice

	Pág
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xiv
Abstract	xv
<b>I. Introducción</b>	<b>16</b>
1.1. Realidad problemática	17
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del Problema	32
1.5. Justificación del estudio	34
1.6. Hipótesis (si corresponde)	36
1.7. Objetivos	36
<b>II. Método</b>	<b>39</b>
2.1. Diseño de investigación	40
2.2. Variables, Operacionalización	43
2.3. Población y muestra	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Métodos de análisis de datos	51
2.6. Aspectos éticos	52
<b>III. Resultados</b>	<b>53</b>
3.1. Descripción de resultados	54
<b>IV. Discusión</b>	<b>82</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>87</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>91</b>

<b>VII. Referencias</b>	94
<b>Anexos</b>	98
Artículo científico	
Matriz de consistencia	
Matriz operacional de variables	
Instrumento	
Formato de validación de instrumento (Si corresponde)	
Matriz de datos	
Tablas y figuras de ítems, variables sociodemográficas	
Imp Pant resultados spss	

**Lista de tablas**

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral	44
Tabla 2: Análisis de consistencia interna de la variable Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, 2018	49
Tabla 3: Validación de instrumento: Cuestionario de la Calidad de vida laboral	50
Tabla 4: Personal de salud que labora en una institución pública, según el sexo	54
Tabla 5: Personal de salud que labora en una institución pública, según edad	55
Tabla 6: Personal de salud que labora en una institución pública, según tipo de contrato	56
Tabla 7: Personal de salud que labora en una institución pública, según tiempo de servicio	57
Tabla 8: Nivel de Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, 2018.	58
Tabla 9: Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Soporte institucional para el trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018	61

	Pág.
Tabla 10: Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Seguridad en el trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018	64
Tabla 11: Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Integración al puesto de trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018	67
Tabla 12: Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Satisfacción por el trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018	70
Tabla 13: Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018	73
Tabla 14: Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Desarrollo personal del trabajador del personal de salud de una institución pública, 2018	76
Tabla 15: Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Administración del tiempo libre del personal de salud de una institución pública, 2018	79

**Lista de figuras**

	Pág.
Figura 1 F3rmula muestral	45
Figura 2 Personal de salud que labora en una instituci3n p3blica, seg3n el sexo	54
Figura 3 Personal de salud que labora en una instituci3n p3blica, seg3n edad	55
Figura 4 Personal de salud que labora en una instituci3n p3blica, seg3n el tipo de contrato	56
Figura 5 Personal de salud que labora en una instituci3n p3blica, seg3n el tiempo de servicio	57
Figura 6 Nivel de calidad de vida laboral del personal de salud en una instituci3n p3blica, 2018	58
Figura 7 Nivel de Calidad de vida laboral del personal de salud de una instituci3n p3blica, seg3n caracter3sticas ocupacionales, 2018	59
Figura 8 Nivel de calidad de vida laboral seg3n la dimensi3n Soporte institucional para el trabajo del personal de salud de una instituci3n p3blica, 2018	61
Figura 9 Nivel de Calidad de vida laboral seg3n la dimensi3n Soporte institucional para el trabajo del personal de salud de una instituci3n p3blica, seg3n caracter3sticas ocupacionales, 2018	62

	Pág.
Figura 10: Nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Seguridad en el trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018	64
Figura 11 Nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Seguridad en el trabajo del personal de salud de una institución pública, según características ocupacionales, 2018	65
Figura 12 Nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Integración al puesto de trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018	67
Figura 13 Nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Integración al puesto de trabajo del personal de salud de una institución pública, según características ocupacionales, 2018	68
Figura 14 Nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Satisfacción por el trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018	70
Figura 15 Nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Satisfacción por el trabajo del personal de salud de una institución pública, según características ocupacionales, 2018	71
Figura 16 Nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018	73

	Pág.
Figura 17 Nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo del personal de salud de una institución pública, según características ocupacionales, 2018	74
Figura 18 Nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Desarrollo personal del trabajador del personal de salud de una institución pública, 2018	76
Figura 19 Nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Desarrollo personal del trabajador del personal de salud de una institución pública, según características ocupacionales, 2018	77
Figura 20 Nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Administración del tiempo libre del personal de salud de una institución pública, 2018	79
Figura 21 Nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Administración del tiempo libre del personal de salud de una institución pública, según características ocupacionales, 2018	80

## Resumen

En toda institución deben existir los componentes que permitan la realización de las actividades laborales, contando con un ambiente adecuado y los medios suficientes y adecuados para poder cumplir las tareas encomendadas.

Es por esta razón la motivación para realizar esta investigación con el objetivo de determinar el nivel de calidad de la vida laboral del personal de salud de una institución pública, 2018. Metodología: El diseño del estudio será no experimental, tipo cuantitativo, descriptivo, transversal, la muestra fue de 84 participantes. El instrumento usado fue el CVT- GOHISALO cuya autora es Raquel González Baltazar (2010) y adaptado para el estudio. Resultados: El 58% eran mujeres, en el rango de 35 a 45 años (41%), el tipo de contrato laboral el 54% no eran estables, y el 58% tienen menos de 5 años. El 57,2% considera una baja calidad y el 33,3% un nivel medio. Se evidencio una baja calidad de vida laboral en la dimensión Desarrollo personal del trabajador, 44% mujeres, 50% cuya edad fue entre 46 a 57 años, 40.5% no eran estables y 42.9% tenían menos de 5 años laborando y en la Administración del tiempo libre, el 39.3% eran mujeres, 41.7% cuya edad era entre 46 a 57 años, 32.1% no eran estables y 34.5% trabajaban menos de 5 años. Conclusiones: Existe mayor presencia de una baja calidad de vida laboral y de acuerdo a las condiciones sociodemográficas. En relación a las dimensiones, existe un mayor número de personal que tiene una baja calidad de vida laboral en la dimensión administración del tiempo libre y una media calidad de vida laboral en la dimensión soporte institucional para el trabajo.

**Palabras claves:** Calidad de vida laboral, personal de salud.

## Abstract

In every institution there must be components that allow the realization of work activities, with an adequate environment and sufficient and adequate means to fulfill the tasks entrusted.

It is for this reason the motivation to carry out this research with the objective of determining the quality level of the working life of the health personnel of a public institution, 2018. Methodology: The study design will be non-experimental, quantitative, descriptive, transversal type, the sample was 84 participants. The instrument used was the CVT-GOHISALO whose author is Raquel González Baltazar (2010) and adapted for the study. Results: 58% were women, in the range of 35 to 45 years (41%), the type of work contract 54% were not stable, and 58% are less than 5 years. 57.2% considered low quality and 33.3% considered an average level. A low quality of working life was evidenced in the dimension Personal development of the worker, 44% women, 50% whose age was between 46 to 57 years, 40.5% were not stable and 42.9% had less than 5 years working and in the Administration of the free time, 39.3% were women, 41.7% whose age was between 46 to 57 years, 32.1% were not stable and 34.5% worked less than 5 years. Conclusions: There is a greater presence of a low quality of working life and according to sociodemographic conditions. In relation to the dimensions, there is a greater number of personnel that has a low quality of work life in the dimension of free time management and a medium quality of life works in the institutional support dimension for work.

**Keywords:** Quality of work life, health personnel.

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

Según Newman, Taylor y Chansarkar (2002), la finalidad de las instituciones es lograr que cada profesional quede satisfecho, sobre todo si la institución es prestadora de servicios de salud, siendo muy importante esta satisfacción la garantía del mantenimiento de una buena inversión de recursos humanos, y como consecuencia mejorar la calidad de cada servicio prestado, tal como lo indicaron. (p. 278)

Según un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS), más de la mitad de los pobladores a nivel mundial tienen un trabajo y son los principales contribuyentes en gran medida al crecimiento de la economía y social de sus naciones, es por eso que cada uno de ellos debe tener las precauciones sobre el cuidado de su salud personal, evitando en gran medida sufrir algún riesgo en su ambiente laboral. (OMS, 2006, p. 11)

También podemos señalar al respecto que cifras presentadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (2006), reflejan que las condiciones laborales en gran medida para los trabajadores a nivel mundial no tienen la garantía de una buena estandarización y es necesario formular guías con las observaciones de estas instituciones a nivel mundial, ya que las instituciones requerirán medidas mínimas establecidas por estas organizaciones como son el cuidado de la salud laboral, la seguridad y la protección social.

En el Perú, los trabajadores deben competir arduamente para la conservación de sus vacantes laborales, tener presente que sus labores tengan un salario adecuado y que asuman la responsabilidad con una lid constante y estable en una cadena sanitaria particionada, que desfavorece al trabajador sanitario de manera constante.

La finalidad de esta investigación fue determinar la calidad de vida laboral y su relación con algunas variables ocupacionales de los trabajadores de salud de

una institución pública, el interés de esta investigación tiene como fin identificar, verificar y determinar, como se relaciona esta variable con otras variables ocupacionales en los trabajadores de salud, dando a relucir los resultados obtenidos y contribuir de esta forma con el establecimiento.

Se puede deducir que esta calidad de vida laboral es importante como base para diseñar estrategias sanitarias y promover programas formativos hacia el trabajador de salud, con la finalidad de que los resultados mejoren la calidad esperada en el desarrollo de sus labores y mejore su calidad tanto profesional como humana.

Una buena administración de los sistemas de salud tiene como objetivo la mejora de la calidad en cada servicio brindado a las personas de la comunidad, pero no contempla en algunos casos indagar sobre el comportamiento de cada trabajador y de qué manera esta pueda influir positiva o negativamente en el desarrollo de las labores encomendadas.

Brindar a los profesionales sanitarios la potestad para ejercer acciones para solucionar conflictos y optimizar un servicio, es un medio indispensable que debe estar presente en el gestionamiento de la atención sanitaria, esto conlleva a un mejor desempeño, mayor atención, y sobre todo con un enfoque en mejorar la capacitación de cada trabajador para que se le pueda dar prioridades para tomar decisiones luego de que se identifiquen puntos problemáticos, más aún se deben considerar el uso de otras herramientas complementarias que puedan ayudar en la observación y solución de cada situación; lo cual va a hacer la diferencia con la ayuda que pueda brindar su personal a cargo.

Asimismo se ha demostrado que el personal de salud se sentirá satisfecho individual y profesionalmente con sus labores si se le permite brindar sus atenciones con un cierto grado de independencia, ya que considera que su trabajo es beneficioso. Un ejemplo de esta propuesta es la señalada en Uganda donde se acentúa como prioridad sin distinción entre personal clínico y comunitario brindar ayuda a la población y por lo cual reciban con gratitud los

reconocimientos por la atención recibida, lo que da una calidad de vida laboral favorable al trabajador, sintiéndose así satisfecho de su trabajo.

Por otra parte las condiciones laborales en el Perú son por más deficientes, entre la informalidad y la necesidad de llevar a casa el alimento, hacen que el profesional acepte cualquier régimen que ponga la institución en la cual trabajara; así como el de no tener beneficios y trabajar por un sueldo líquido como es el caso de los contratos por 99 en caso del estado; los cuales muchas veces demoran en pagar hasta por 4 meses sin sueldo ; o en casos particulares que el sueldo va por el mínimo, puesto que con los descuentos por diferentes estatutos que se colocan de acuerdo a ley este termina siendo menos del que recibe el trabajador; situaciones que hacen difícil tener una calidad de vida laboral aceptable y digna.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Antecedentes Internacionales**

Suad (2016) en la investigación *Calidad de vida en el trabajo en profesores de tiempo completo de la facultad de medicina de la Universidad Autónoma del estado de México*; se analizó la Calidad de vida en el trabajo del docente que labora a tiempo completo, aplicando el instrumento CVT-GOHISALO, siendo la muestra de 19 profesores. Las respuestas ayudaron a conocer que los profesores se mostraban satisfechos en seis de las siete dimensiones medidas para determinar su calidad de vida, obteniendo con este resultado una mayor ventaja para la institución al presentar una mejor calidad en el procesamiento de enseñanza-aprendizaje.

Caballero et al. (2016) en su investigación *“Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá Colombia”*; describieron la correlación entre estas dos variables de estudio. Aplicaron el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional a 62 participantes. Se pudo observar un 38,7% con severidad elevada y media del síndrome, el crecimiento personal, estar constantemente motivado, conduce a ser un agente protector ante la constante recarga de trabajo

y la falta de respaldo de los superiores. Concluyeron que el desgaste emocional está relacionada con la recarga de trabajo y de manera contraria con la motivación intrínseca.

González et al. (2015) realizaron un trabajo de investigación *“Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud, México”* con la finalidad de conocer la correlación entre el sexo y la calificación de la Calidad de Vida Laboral (CVL) en trabajadores sanitarios. Se usó el instrumento validado CVT-GOHISALO en una muestra de 322 profesionales sanitarios; los resultados evidenciaron que las trabajadoras denotaron falta de satisfacción por no tener igualdad de oportunidades. Adicionalmente se demostró que eran más satisfechas que los profesionales de sexo masculino en cuanto al desarrollo de su personalidad efectuado a lo largo de su desempeño laboral y en la administración de su tiempo libre.

Suescún et al. (2015) desarrollaron el estudio sobre la *“Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia”* el fin fue evaluar la calidad de vida laboral de los trabajadores. La muestra fue de 91 trabajadores, se les aplicó el instrumento CVT-GOHISALO para la medición de la variable y sus 7 dimensiones. Hubo mayor satisfacción en cuanto a las dimensiones de soporte institucional para el trabajo y seguridad en el trabajo. Mientras que se manifestó en otras dimensiones una media normal y en la dimensión administración del tiempo hubo mayor vulnerabilidad.

Quintana (2014) desarrolló la investigación *“Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de salud pública, Hermosillo-México”* para conocer la calidad de vida en el trabajo (CVT) de las enfermeras. La muestra fue de 345 profesionales, luego de aplicar el instrumento “CVT – GOHISALO” los resultados determinaron que la CVT fue de 207.31 (41.74) con un nivel medio de CVT. Manifestaron en 6 de las dimensiones un nivel medio de calidad y solamente la dimensión Desarrollo personal del trabajador tuvo una baja calidad. Concluyendo que en su gran mayoría las profesionales de enfermería estuvieron satisfechas con su CVT.

Garcés (2014) realizó el estudio para evaluar la calidad de vida en el trabajo percibida por profesionales sanitarios. La muestra fue de 110 profesionales, se les aplicó el instrumento CVT-GOHISALO. Los resultados indicaron que hubo en su mayoría una baja calidad de vida laboral, mientras que en relación a sus 7 dimensiones se presentan una media calidad de vida laboral. Hubo prevalencia de menor calidad de vida laboral en los trabajadores con contrato temporal en relación con los trabajadores con estabilidad laboral, ya que esto se deriva de una pésima política nacional que afecta directamente al sector sanitario.

Delgado et al. (2012) realizaron la investigación para determinar la *calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades médicas, se utilizaron un cuestionario con datos sociodemográficos de 10 preguntas y el instrumento CVT-GOHISALO con 74 preguntas. Se concluyó del estudio que se ha manifestado mucha insatisfacción en la calidad de vida en el trabajo.*

Gómez (2010) en su investigación "*Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia*" tuvo como objetivo dar respuesta a los requerimientos de un ambiente laboral que presenta mayores exigencias corriendo el riesgo de una deshumanización en cuanto a su relación con la competencia laboral, buscando que exista una apreciación de los trabajadores frente a la calidad de vida laboral lograda en su trabajo. La investigación es cuantitativa y de enfoque empírico- analítico. La muestra fue de 200 empleados, a quienes se les aplicó el cuestionario GOHISALO. Como resultado se manifestó que existe una situación preocupante sobre la calidad de vida laboral que perciben los trabajadores, formándose una precaria situación del trabajo como la principal causa.

González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M (2010) realizaron un estudio con el fin de crear un instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) en la población mexicana, fue evaluado y validado por expertos, tomando en cuenta los criterios básicos de Moriyama, se consideró una calificación global mayor al 70% para todos los ítems del cuestionario. Se relacionaron los

conceptos con el análisis multifactorial, distribuidas las preguntas en siete dimensiones, con una validez de 0.68. Para validar, se usó la prueba de Mantel-Haenszel para chi cuadrado, de manera independiente por cada dimensión. Se midió la confiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, donde se obtuvo un valor de 0.9527. Concluyendo que el instrumento construido logró la validez y confiabilidad necesarias para medir la Calidad de Vida en el Trabajo en la población estudiada.

### **1.2.2. Antecedentes Nacionales**

Peña, Viamonte y Zegarra (2017) realizaron un estudio para determinar la *calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, se determinó una muestra de 65 enfermeras y se les aplicó el instrumento “CVT – GOHISALO”*. Concluyeron que las enfermeras percibieron una media calidad de vida laboral (93,8%). En 5 de sus dimensiones se manifestaron un 70% de media calidad de vida laboral, concluyendo que las enfermeras percibieron una media calidad de vida laboral.

Velásquez (2016) realizó una investigación para conocer la *calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que laboran en el hospital San José de Chincha* en Perú. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal, con una muestra de 50 profesionales de enfermería y se usó el instrumento CVP- 35. El resultado fue que la calidad de vida profesional de las enfermeras fue regular en las dimensiones: *discomfort derivado del trabajo, soporte emocional de los directivos, carga de trabajo, apoyo social, y motivación intrínseca*; en la dimensión *recursos ligados al lugar del trabajo y capacitación para realizar el trabajo* fue buena, siendo de manera global regular en 52%. Concluyendo que existe una regular calidad de vida laboral.

Peñarrieta (2014) en su investigación “Validación del instrumento: *“Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención”*”, tuvo la finalidad de incorporar cada dimensión laboral e individual, logrando obtener un medio acorde al Perú, siendo confiable y con la validez para

conocer la CVT de los trabajadores sanitarios. La investigación fue de tipo transversal descriptivo. La muestra fue de 81 enfermeros(as), se aplicó el instrumento elaborado por González con 74 ítems y siete dimensiones. Los resultados muestran que la calidad de vida del profesional demostró insatisfacción, demostrando ser vulnerables al riesgo de desequilibrio en la calidad de vida en el trabajo.

Vega (2014) desarrolló una investigación para determinar la calidad de vida laboral del personal del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio Bernaldes con la medición del cuestionario CVP-35” en Lima Perú, centralizándose en el nivel de satisfacción dentro del trabajo. Concluyendo que hubo una percepción adecuada por parte de los encuestados acerca de la calidad laboral, no hubo influencia por parte de los datos socio-demográficos.

Grimaldo y Reyes (2013) realizaron una investigación que tiene por título “*Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima*”, su finalidad fue conocer la correlación entre las variables de estudio, el estudio fue de diseño correlacional, la muestra fue de 198 profesionales. Se usaron la Escala de Calidad de Vida Profesional CVP-35 de Cabezas (1998) y un cuestionario de sueño y reposo. El resultado demostró una relación entre calidad de vida profesional y sueño, sobre todo en el rango de 31 a 40 años (0.26). Probablemente este grupo que valora el sueño puede perjudicar el desarrollo de sus labores.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

A continuación se presentan las diferentes concepciones y teorías relacionadas con la calidad de vida laboral del personal que se pudo percibir dentro de su entorno, describiéndose las dimensiones que van a permitir la medición de la variable de estudio y las diferentes teorías bajo las cuales se desarrolló la presente investigación.

### **1.3.1. Bases teóricas de la variable Calidad de vida laboral**

Todo ser humano desde períodos anteriores ha mostrado cierta expectativa acerca de la definición de la Calidad de vida laboral, teniendo una relación constante con la satisfacción laboral; por ende es considerable tener un concepto complejo gracias a los indicadores que se involucran como son: nivel de ingreso, salud ocupacional, calidad del medio ambiente laboral, base jurídica, satisfacción laboral, identificar las organizaciones y bienestar social del personal. Debido a las horas destinadas al desarrollo de sus labores, se presenta una gran influencia y trae consecuencias en su vida personal.

Es así que se pueden presentar consecuencias significativas en relación al aspecto emotivo y una armonía social, emocional y afectiva que presenten los empleados. Esto es válido al considerar alguna forma de laborar de un conjunto de trabajadores, una asociación de consultoría, una microempresa y algunas enormes instituciones. También debemos tener en cuenta que el dinamismo y la interrelación entre los individuos sean distintos según sea el caso, ya que hay una relación estrecha entre una organización y cada proceso psicosocial inherente a la misma.

El área gerencial aprovecha cada estrategia posible para la detección de algún conflicto laboral en los distintos sectores de la organización utilizando procesos participativos. El motivo primordial de la calidad de vida laboral, se presenta en el manejo de cada situación y de cada conducta proactiva y reactiva que actúe como un estimulante o limite la actividad de los individuos, también existe las relaciones que se enfoquen en coordinar cada actividad de manera organizativa, estratificar los datos e identificar las causas que influyan en el entorno laboral.

#### **Conceptualización**

La Calidad de vida laboral encierra en su definición la integración del trabajador a través de su labor y en su comprensión, los requerimientos de su persona: 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 (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2010, p. 336).

La Calidad de Vida Laboral se puede aprender por dos aspectos: el conceptual y el filosófico organizacional laboral con la finalidad de lograr el mejoramiento de la vida de cada trabajador en una institución además de tener una buena retribución económica. (Grimaldo y Reyes, 2014, p. 53)

Se puede considerar a la calidad de vida laboral como “el procesamiento organizacional que pueda responder a los requerimientos de los trabajadores, con el establecimiento de maneras que puedan permitir la participación en la toma de decisión en su entorno laboral”. (Robbins y Judge, 2013, p. 39)

También es considerable definir esta variable con “el procesamiento dinámico y continuo para el desenvolvimiento de actividades laborales mediante una organización objetiva y subjetiva, de acuerdo con los aspectos operacionales y relacionales, con la finalidad de su contribución al desarrollo laboral de cada empleado”. (Casas y Cols, 2002, p. 23)

En tanto, la definición brindada y que considera como un grupo de habilidades que permitan lograr cambios con la finalidad de una optimización de las instituciones, la metodología gerencial y/o las fuentes laborales, por el mejoramiento de cada habilidad y aptitud de los empleados, para fomentar labores que brinden estimulación y satisfacción y derivando poderes, responsabilidades y autonomías a escalas de menor rango. (Rodríguez, 1999, p. 33)

### **Modelo teórico de la variable Calidad de vida laboral**

La investigación se fundamentó en la teoría del neopositivismo ya que existe una elección de cada categoría, e incluye como finalidad de aprendizaje a los que se pueden describir en su conjunto mediante sus partes. Hace énfasis en cada criterio de validación,

con objetivismo y siendo pertinente con los criterios, buscando de manera objetiva el inicio de la construcción de cada variable y sus indicadores, para tratar de demostrar que realmente estos parámetros son los que nos reflejarán la Calidad de vida en el trabajo. (González, Hidalgo, Salazar y Preciado, 2010, p. 339)

De otra manera, considerando el funcionalismo de James Dewey y Abraham Maslow “se hace una propuesta acerca de una teoría motivante humanitaria, donde es importante la satisfacción de necesidades básicas en forma paulatina, siendo necesario que se constituya la motivación individual hasta lograr la satisfacción de manera continua”. (Maslow, 1991, p. 191)

De otra parte, la creación del instrumento CVT-GOHISALO se basó en la lógica de las categorías propuestas por el Neopositivismo con un criterio objetivo y pertinente que fue determinado como válido, y en el planteamiento realizado para motivar por Maslow identificándose con el estar satisfecho con los requerimientos humanos, que se incluyen el sentido de pertenecer, autoestima y realización, los cuales se identifican de manera perfecta en el entorno donde labora y obteniendo al final el concepto de la Calidad de vida laboral propuesta más adelante.

Según Iñaki de Miguel, es importante indicar que la Calidad de vida laboral, alcanza un gran sentido comprensivo de acuerdo con sus dimensiones y procedimientos que indiquen a las instituciones acerca del comportamiento de sus empleados, la actitud y expectativa que presentan, así como el ser eficaces y que se comprometen en relación a otros aspectos con relevancia. (De la Rosa *et al*, 2001, p. 22)

Para González “la calidad de vida laboral es una definición que presenta múltiples dimensiones que son integradas cuando el empleado a través de la labor y bajo su acción perceptiva, comprende que sus requerimientos que son considerados de importancia son atendidos”. (2010, p. 334)

Toda institución que cuida la calidad de vida laboral siempre tendrá colaboradores dispuestos y contentos de participar en el crecimiento de la misma y poner todo lo que sea posible para llegar a objetivos comunes. Es por esto que se debe tener siempre en mente que no llegar a un punto óptimo de la vida laboral no se logra a corto plazo y que no es algo que deba emprenderse a la ligera. Al momento de iniciar un conjunto de acciones puede aportar en el mejoramiento de la calidad de vida laboral y desarrollar un análisis desde la forma en que se trabaja en la organización y sobre todo contar con una gran disposición para la participación de todos sus integrantes.

Para tener un análisis completo y acertado es muy recomendable contar con un externo que logre visualizar nuestra organización objetivamente para establecer un plan de acción más acertado. Hay que tomar conciencia de nuestro desarrollo personal y los aportes hacia otras personas y muchas veces el que capacita nos ayuda en la visualización con mayor claridad todo el panorama y fungiría como facilitador en un ambiente estructurado.

### **Dimensiones de la variable calidad de vida laboral**

Según la teoría de Raquel González Baltazar, se propuso siete dimensiones, las que se describen a continuación:

#### **Dimensión 1: Soporte Institucional para el Trabajo**

Son los componentes de un cargo laboral que aportan a la empresa donde trabaja, así la estructuración que la formaliza y soportan el empleo, englobando indicadores en cada sub dimensión de procedimientos laborales, estar supervisados, respaldo de los jefes, evaluar la labor y cada oportunidad para promocionarse. Esta oportunidad de promoverse y ser ascendido están en relación directa con la satisfacción laboral y esto conlleva a la retención de los mejores empleados en una empresa. (González *et al*, 2010, p. 336)

Asimismo se consideró que el soporte institucional viene a ser el soporte que brinda el empleador como institución hacia su empleado o trabajador, los que

conllevaran la dirección del trabajo; reuniendo los indicadores en las sub dimensiones de procedimientos laborales, supervisiones laborales, respaldo de los jefes, evaluar la labor y aprovechar una oportunidad para promoverse su desempeño. (Peñarrieta de Córdova y Cols, 2014, p. 124)

## **Dimensión 2: Seguridad en el Trabajo**

Se considera al grupo de características del trabajo, relacionadas con las condiciones que le brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución; incluye aspectos relacionados a satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, salarios, insumos para la realización del trabajo, derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación. (González *et al*, 2010, p. 337)

Son varios puntos de vista para obtener la definición de la seguridad en el trabajo, tener la seguridad que cuentan los trabajadores con un ambiente físico y humano adecuado para evitar dificultades por parte de la empresa donde labora, indicando incapacidad de manera parcial y temporal, mostrando una correlación entre los empleados y la labor que realiza. Se debe en prioridad proteger a cada trabajador para lograr que sea mínimo el riesgo de sufrir algún inconveniente durante el desarrollo de sus labores. Se debe considerar que los empleados realizan sus labores bajo la supervisión de un superior con sus condiciones impuestas sin que esto de la garantía de tener una seguridad para realizar su trabajo sin correr riesgos imprevistos. (Peñarrieta de Córdova y Cols, 2014, p. 124)

El ambiente donde se desarrolla el empleo y su relación con las condicionantes que tienen los trabajadores brindan de manera firme una correlación con la empresa que va a incluir sub dimensiones: estar satisfecho debido a la manera en que se diseñen los procesos de trabajo, sueldos o ingresos, los materiales necesarios y adecuados, el respaldo legal de cada trabajador y el desarrollo de manera individual de las habilidades y apoyo mediante capacitaciones. (Parra y Gallego, 2013, p. 135)

### **Dimensión 3: Integración del puesto de trabajo**

Es el compromiso de cada empleado con la empresa, como uno de sus componentes, habiendo relación que puede incluir cierto sentido de pertenecer a la institución, estar motivado y mantener un ambiente laboral; mientras haya mayor cohesión de los trabajadores, habrá más motivación y menos ausentismo. También se aprecia que la autonomía y la participación activa son parte importante en la toma de decisiones como base de la satisfacción laboral. (González *et al*, 2010, p. 337)

La integración permite obtener y articular los componentes materiales y humanos en la parte organizativa y el planeamiento se destacan como prioritarios para un mejor desempeño funcional de una institución; si existe alguna ausencia de los elementos señalados, no habrá un funcionamiento adecuado. (Peñarrieta de Córdova y Cols, 2014, p. 124)

“Es la consideración del trabajador en una institución como el factor principal del desarrollo laboral, siempre y cuando exista una relación que incluya el sentido de pertenencia, estar motivado y desenvolverse en un centro laboral adecuado”. (Parra y Gallego, 2013, p. 136)

### **Dimensión 4: Satisfacción por el trabajo**

Es la sensación generalizada que denota estar agradecido o estar a gusto por parte de un empleado respecto a su trabajo y las acciones que deba realizar, incluyendo ciertos indicadores que se refieren a estar dedicado a su labor, estar orgulloso por la empresa donde labora, ser participativo y tener iniciativa, ser autónomo, ser reconocido y estar siempre autovalorado. Existe el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades a fin de lograr alcanzar las metas profesionales, lo cual constituye un factor motivador ya que

produce sentimientos de logro y de satisfacción con el trabajo. (González *et al*, 2010, p. 337)

Estar satisfecho al desarrollar sus labores es para todo trabajador e una finalidad primordial, es por eso que se considera de manera relevante en el campo de los psicólogos al tratar las actividades laborales y organizacionales. Se demuestra estar interesados en la comprensión de porque la importancia de que una persona esté satisfecha o no al momento de desarrollar sus labores. (Peñarrieta de Córdova y Cols, 2014, p. 125)

### **Dimensión 5: Bienestar logrado a través del trabajo**

Es el estado de la mente o la acción por la psicología de la mente de lograr satisfacer los requerimientos en relación con la forma de vida, se incluyen lo que se ha logrado enriquecer en virtud a las labores desarrolladas y por su desempeño eficaz. Los indicadores de esta dimensión se relacionan con identificarse con la institución, logros laborales derivados de otros, estar satisfecho por la casa donde habita, evaluar su estado sanitario y su estado nutricional. (González *et al*, 2010, p. 338)

La calidad de vida laboral hace la diferencia y es la clave del bienestar de las personas, lo que resulta en compromiso y productividad. (Peñarrieta de Córdova y Cols, 2014, p. 125)

### **Dimensión 6: Desarrollo personal del trabajador**

Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral; se valora a través de las siguientes sub dimensiones: logros, expectativas de mejora y seguridad personal. Implica también el autoconocimiento, la autoestima y la interrelación, como factores para lograr el bienestar a nivel personal, familiar, laboral y social, los que a su vez propician un mejor desempeño laboral y la posibilidad de escalar a mayores posiciones. (González *et al*, 2010, p. 338)

Es también denominado como la acción de superarse personalmente crecer de manera individual, lograr cambios personales o lograr desarrollar aspectos humanos, realizando cambios para que todo individuo se pueda transformar al adoptar nuevos conceptos o manera de pensar (creencia), lo cual le permitiría la generación de nuevas conductas y un cambio de su actitud, brindado como finalidad mejorar la calidad de su vida. (Peñarrieta de Córdova y Cols, 2014, p. 126)

En el trabajador “es un procedimiento por el cual se dan incrementos de su aspecto personal relacionado con su trabajo; logrando la valoración a través de los indicadores: logros, expectativas de mejora y seguridad personal”. (Peñarrieta de Córdova y Cols, 2014, p. 126)

### **Dimensión 7: Administración del tiempo libre**

Se define como la manera de disfrute fuera de las horas de trabajo en las cuales realiza otras actividades. Evalúa los indicadores: planificar el tiempo libre, y mantener un equilibrio entre la vida laboral y la vida en el hogar. Es de mucha importancia lograr que esta dimensión se considere con la importancia debida para favorecer en recuperar el ánimo, la cual se alimenta de las relaciones y fortalecimiento con la familia. (González *et al*, 2010, p. 339)

Diferentes factores que contribuyen a un confort personal y sentido de bienestar, los cuales hacen la diferencia entre un lugar que permite la concentración y creatividad a otro que va en su contra. (Peñarrieta de Córdova y Cols, 2014, p. 127)

Según las investigaciones revisadas, la calidad de vida se relaciona con el género, condición laboral, tipo de contrato y el tiempo de servicio; aunque no se

han hallado patrones relacionados con la edad. Es así que en este estudio se va a considerar el análisis de la relación de la calidad de vida laboral con los factores señalados anteriormente; que es una clasificación utilizada en este tipo de entidades de salud. Aunque debería mencionarse que no se hallaron investigaciones realizadas sobre el tema en instituciones dentro del Perú, por lo que este estudio puede ser pionero para que se relacionen otras investigaciones para mejorar la gestión de los administradores en estas instituciones.

### **Importancia de la Calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral está referida a la manera como se desenvuelvan los empleados y logren estar satisfechos relacionados con la vida laboral; es la manera distinta de poder visualizar y la valoración de la vida en la organización, buscando el desarrollo y bienestar del colaborador tomando en cuenta la eficiencia empresarial. (Alalú, 2016, p. 43)

Para la realización de un proyecto de calidad de vida organizacional se debe considerar los factores que son importantes para fomentar un adecuado ambiente laboral: el ofrecimiento de buenos salarios acordes a las labores, mantener una adecuada infraestructura del lugar donde se va a desarrollar sistemas seguros y se logre el bienestar laboral, además deben considerarse factores como el equilibrio entre el campo laboral y el del hogar desde el punto de vista humano, aprovechando alguna oportunidad para desarrollarse y crecer mediante una relación entre empleados y superiores de correspondencia de buen trato y de esfuerzo por desarrollar una labor. (Alalú, 2016, p. 45)

En la actualidad existen muchas empresas que se van enfocando en la promoción de un correcto equilibrio entre el aspecto laboral y el entorno íntimo de la persona, siendo más beneficiosos con la orientación a la promoción de formas de vivir más sanas, mediante la integración de familiares, ofreciendo una alternativa más flexible en relación al horario de trabajo. (Alalú, 2016, p. 45)

Algunos analistas podrían considerar que esto podría influir en perder tiempo y materiales, sin considerar que esto puede impactar de manera positiva

en el trabajo fomentando una reciprocidad en comprometerse el trabajador con la empresa, existiendo algunos casos en los cuales se observaron buenos resultados, conociendo las prácticas que ejecutan empresas reconocidas como 'Mejores Empresas para Trabajar' que buscan el beneficio de los trabajadores y sus familiares. (Alalú, 2016, p. 46)

La promoción de la calidad de vida en las empresas demuestra que se pueden brindar logros importantes para ambos actores, se considera la presencia de ser leales y comprometerse con los colaboradores hacia la organización, favoreciendo el apoyo a los trabajadores talentosos, aumento de la producción, y mejores niveles de servicio al cliente, aumento de la satisfacción laboral, que permita reducir las cifras por la ausencia y cambios voluntarios. (Alalú, 2016, p. 47)

Los de rango superior son de suma importancia ya que existe una relación a diario con su fuerza laboral; también es importante que se cuente con un apoyo constante de los superiores, siendo importante que los jefes se comprometan a cuidar la calidad de vida laboral y que sea un objetivo estratégico, ya que no se verán resultados dentro de la empresa, si los superiores no los toman en cuenta constantemente. (Alalú, 2016, p. 49)

#### **1.4. Formulación del Problema**

Por todo lo planteado se puede demostrar que si el trabajador no posee una buena calidad de vida en el trabajo no será de provecho para la institución en el trabajo, para ello invertir en el capital humano es definitivamente necesario para mejorar estas condiciones.

##### **1.4.1. Problema general:**

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud en una institución pública, según sus características ocupacionales?

#### **1.4.2. Problemas específicos:**

##### **Problema específico 1**

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Soporte institucional para el trabajo del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales?

##### **Problema específico 2**

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Seguridad en el trabajo del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales?

##### **Problema específico 3**

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Integración al puesto de trabajo del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales?

##### **Problema específico 4**

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Satisfacción por el trabajo del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales?

##### **Problema específico 5**

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Bienestar logrado a través del trabajo del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales?

##### **Problema específico 6**

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Desarrollo personal del trabajador del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales?

##### **Problema específico 7**

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Administración del tiempo libre del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales?

## **1.5. Justificación**

La presente investigación es importante porque permitió identificar como el personal de salud percibe la calidad de vida en el trabajo en una institución pública, conociendo sus limitaciones, preocupaciones y aspiraciones, al igual que se pudo comprobar las expectativas que se tienen para la continuación en sus puestos de trabajo.

### **Justificación Teórica**

En relación al funcionamiento de las instituciones sanitarias y la finalidad de atención adecuada a los pacientes y la humanización de la misma. En concordancia con los estudios teóricos podemos afirmar que para que las organizaciones alcancen sus objetivos y brinden servicios de calidad precisan contar con recursos humanos que se encuentren no solamente motivados para el trabajo y que alcancen una buena satisfacción laboral, sino que además de estos aspectos se pueda desarrollar un ambiente laboral adecuado para que la funcionalidad de la atención sea la correcta, para que cada profesional de la salud pueda identificarse con la institución y desarrollar su profesión con los medios adecuados.

La calidad de vida laboral presenta siete dimensiones cuya importancia se debe tener presente, ya que todas de alguna manera se van relacionando y tienen como finalidad desarrollar sus labores de la manera más adecuada y con una motivación dentro de un proceso a desarrollar siendo importante destacar en su desenvolvimiento personal. Donde se pueda lograr la mayor efectividad en el trabajo al ser la actividad relacionada con la salud, la tarea que ocupa la mayor parte de nuestras vidas, el estar motivados impide que se transforme en actividades que sean alienadas y opresoras.

Tener una buena calidad de vida laboral permite además lograr beneficios tanto personales como grupales e institucionales, en cuanto al desarrollo personal tiene consecuencias psicológicas positivas, tales como la autorrealización,

sentimiento de competencia, de utilidad y mantener una autoestima alta fortaleciendo el crecimiento y los logros personales.

Cada trabajador desea estar satisfecho y eso depende de uno mismo, tiene un valor intrínseco que compete tanto al trabajador como a la institución. No es conveniente adoptar la postura utilitarista de considerar la satisfacción laboral sólo como factor de producción, lo cual redundaría en beneficio exclusivo de la organización. Esto permite que cada profesional sanitario pueda brindar atenciones de salud con calidad hacia los pacientes.

### **Justificación social**

La investigación considera la obtención de un logro de la satisfacción de los trabajadores y puedan obtener los beneficios esperados, durante el período de estudio respectivo, se consideraron las deficiencias que se presentaron y mejorando con alternativas de solución adecuadas. En relación al aspecto social se puede considerar un aporte indispensable en los trabajadores para el mejor desarrollo de sus actividades, comprometerse con la institución donde laboran, mejorar sus ingresos, mostrar mejoras del ambiente laboral, mejorar su estado de ánimo dentro del trabajo y en el hogar, porque no solamente las mejoras son personales, también tienen un reflejo en el estilo de vida familiar, mejorando su estilo de vida y así reducir conflictos emocionales derivados de los problemas que se pueden presentar en su centro de labores y sus efectos puedan ser negativos, mostrar mejoras significarán un reforzamiento de la calidad y estilo de vida.

### **Justificación Práctica**

La finalidad de este estudio fue el mejoramiento de la calidad de vida laboral en la institución, respaldado por un cronograma, las evaluaciones correspondientes y la calificación adecuada sin ningún tiempo de favorecimiento permitiendo una selección transparente y con beneficios para la institución.

Asimismo, la evaluación del ambiente físico y humano dentro de un entorno laboral, es el mejor sustento para asegurar que se mejore el objetivo de

esta investigación y se logre cumplir metas institucionales que busca beneficiar a la institución y al personal que realice sus actividades contando con los medios necesarios. Así mismo la investigación busco identificar este nivel al igual que sus siete dimensiones, mejorar el nivel para el cumplimiento de metas personales y de la institución, los resultados ayudaron a conocer el actual nivel de calidad de vida laboral para que así se incremente este nivel y como consecuencia se mejoren las condiciones laborales del personal y que posiblemente demande algunos cambios por parte de la institución y garantizar un adecuado desarrollo de actividades por parte del personal y esto permitirá mejorar el estilos de vida a nivel personal, de manera individual y colectiva.

### **1.6. Hipótesis**

La investigación realizada es de tipo descriptivo, considerando una variable, por lo cual no se ha evidenciado alguna hipótesis. Este tipo de investigaciones muestran datos que no se pueden manipular.

### **1.7. Objetivos**

#### **Objetivo General:**

Establecer el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales.

#### **Objetivos Específicos:**

##### **Objetivo Específico 1**

Determinar el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Soporte institucional para el trabajo percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales.

##### **Objetivo Específico 2**

Determinar el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Seguridad en el trabajo percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales.

**Objetivo Específico 3**

Determinar el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Integración al puesto de trabajo percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales.

**Objetivo Específico 4**

Determinar el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Satisfacción por el trabajo percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales.

**Objetivo Específico 5**

Determinar el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Bienestar logrado a través del trabajo percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales.

**Objetivo Específico 6**

Determinar el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Desarrollo personal del trabajador percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales.

**Objetivo Específico 7**

Determinar el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Administración del tiempo libre percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de estudio

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, de corte transversal y descriptiva, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba la variable de estudio. Este tipo de estudio no permite la modificación de alguna variable o la asignación aleatoria de los participantes o alguna condición. (Kerlinger, 1979, p. 116)

Es muy útil este tipo de estudios ya que no generan situaciones, sólo se puede dar la observación de cada situación presente, no haber sido provocada en el estudio por el investigador. Se observa que la variable independiente ocurre y no se puede manipular, no se puede controlar una variable de estudio y tampoco se puede lograr una influencia sobre ellas, ya se realizaron, ya se ejecutaron los efectos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 149)

En la investigación los resultados obtenidos del instrumento no han sido modificados para obtener una situación real, ya que el estudio nos mostró que las percepciones del personal de salud muestran una actividad que se midió para posteriormente hacer las correcciones adecuadas.

El estudio fue de nivel descriptivo, debido a que determina la variable midiéndola por medio de la observación rigurosa la realidad sin intentar modificarla, luego mediante la aplicación de una técnica estadística, se estiman los resultados. Este tipo de estudio considera que se pueden describir los resultados, se pueden registrar, analizar e interpretar, al igual que se puede conocer cómo están compuestos los procedimientos de cada fenómeno. Se enfoca más a los resultados obtenidos y la conclusión que se puede presentar. (Tamayo, 1999, p. 35)

La investigación fue descriptiva porque consideró a la variable Calidad de vida laboral y sus dimensiones e indicadores para poder obtener la información relacionada con la percepción del personal de salud encuestado, así poder de

acuerdo a los resultados realizar las correcciones adecuadas y mejorar ese nivel, mejorando los aspectos relacionados con un buen ambiente laboral, motivación, optimizando el trato al personal y logrando que los pacientes se sientan atendidos de una manera adecuada y que la mayoría quede satisfecho al término de la realización de una atención sanitaria y que haya sido de su mayor agrado.

Es transversal ya que su finalidad “es la descripción de las variables y realizar el análisis de ciertas incidencias e interrelaciones en cierto período. Se considera como fotografiar de lo que está sucediendo”. (Hernández *et al.*, 2010, p.151)

La investigación se realizó en un período de tiempo determinado para conocer cuál es la percepción del personal de salud acerca de su satisfacción durante la realización de sus labores en una institución pública. La investigación estuvo sujeta a la búsqueda de los resultados para una mejor atención del personal de salud, es por esta razón que consideramos la calificación adecuada y correspondiente para el análisis objetivo del estudio.

## **Metodología**

En este estudio se usó el método deductivo, mediante el cual se hizo el análisis de cada situación ocurrida durante la investigación, se desarrolló la toma de datos para analizar la situación y plantear las correspondientes sugerencias para poder lograr algunas mejoras posteriores.

Este método deductivo, se enfoca de lo general a lo particular, de manera que se basa en fundamentos universales y hace uso de instrumentos científicos, a partir de premisas mediante axiomas, o las denominadas proposiciones no demostrables, o hipotéticas-deductivas, siempre y cuando dichas premisas contengan hipótesis contrastables. (Hernández *et al.*, 2010, p.153)

## Tipo de Investigación

Según el enfoque: Es un estudio de enfoque cuantitativo. La finalidad de la investigación es externa a los participantes, se consigue una visión más exhaustiva de un problema de estudio y se demuestra objetividad. El instrumento de medición puede recoger datos de manera cuantitativa, medición sistemática y uso del análisis estadístico como característica resaltante. (Hernández *et al.*, 2010, p.153)

Según la finalidad: Investigación básica, el objetivo del estudio de finalidad básica se logra centrar en el incremento de información teórica (conocimiento) y relacionada con la investigación pura (básica), la finalidad será una investigación básica porque se orientará a profundizar y clarificar los datos conseguidos del estudio. (Hernández *et al.*, 2010, p.155)

Según las secuencias de las observaciones será transversal, porque no se manipulan las variables ni se asignan sujetos de manera aleatoria. La investigación fue realizada en un período determinado de tiempo, para lo cual se entrevistó a los profesionales de la salud de una institución pública.

Según el tiempo de ocurrencia será prospectivo porque los hechos se registran a medida que ocurren, en un solo momento, en un tiempo único. Estudios prospectivos o prolectivos: son aquellos en los cuales la información se va registrando en la medida que va ocurriendo el fenómeno ó los hechos programados para observar. (Pineda, Alvarado y Canales, 1994, p. 84)

Esta investigación se basa fundamentalmente en la iniciación de exponer una causa fundada y proseguir a través del tiempo un grupo de estudio para lograr que aparezca el efecto. La población sujeta al estudio (expuesto y no expuesto), se observa a través del tiempo.

Según el análisis y alcance de sus resultados será observacional porque solo se describirá o medirá el estudio. En esta investigación no hay intervención por parte de quien investiga, sólo se encuentra limitado a mirar y la descripción de la realidad y la medición de cada variable de estudio. (Hernández *et al.*, 2010, p.157)

Las investigaciones observacionales buscan la descripción de un hecho o acción dentro de un grupo de estudio y se pretende el conocimiento de la distribución en ella misma. En estas investigaciones, no interviene el que investiga, lo que no permite que se limite el fenómeno parte del investigador, midiendo el fenómeno y describirlo tal y como se encuentra presente en la población de estudio. (Manterola, 2001, p. 59)

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **2.2.1. Definición conceptual de la Variable Calidad de vida laboral**

La definición de esta variable abarca varios aspectos relacionados con la parte laboral, por eso es considerada multidimensional, está compuesta por varias condiciones que se relacionan entre sí direccionadas al trabajo demostrando gran relevancia y consideración con la satisfacción, motivación y rendimiento laboral; a que es todo un procesamiento de dinamismo y continuidad en la cual la acción de trabajo que se realiza se brinda objetivamente y subjetivamente, considerando aspectos operacionales y relacionales,

### **2.2.2. Definición operacional de la Variable Calidad de vida laboral**

Variable que consta de 74 ítems y abarca 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración del puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre; estas dimensiones serán medidas en una escala de “alto nivel” a un “bajo nivel” Estas dimensiones serán planteadas en la descripción del instrumento.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
Soporte institucional para el trabajo	Proceso Supervisión	26, 27, 28,	Ordinal	Bajo (16-24) Medio (25-32) Alto (33-41)
	Apoyo Evaluación	6, 19, 44, 45, 46, 47,		
Seguridad en el trabajo	Promoción	48, 49, 50,	0=Nada satisfecho 1=Poco satisfecho 2=Moderadamente satisfecho 3=Satisfecho 4=Mu satisfecho	Bajo (12-22) Medio (23-33) Alto (34-45)
	Autonomía	51, 52		
Integración al puesto de trabajo	Procedimiento	5, 7, 8, 29,	0 =Nunca 1 = Casi nunca 2 = Algunas veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre	Bajo (13-18) Medio (19-24) Alto (25-30)
	Salario Insumo	30, 31, 9, 72, 10, 11,		
Satisfacción por el trabajo	Derechos laborales	63, 61, 12,	0 = Nada de acuerdo 1 = Poco de acuerdo 2 = Moderadamente de acuerdo 3 = De acuerdo 4 = Muy de acuerdo	Bajo (11-18) Medio (19-26) Alto (27-33)
	Capacitación	33, 13		
Bienestar logrado a través del trabajo	Pertinencia	65, 32, 36,	0 = Nulo compromiso 1 = Poco compromiso 2 = Moderado compromiso 3 = Mucho compromiso 4 = Total compromiso	Bajo (17-22) Medio (23-28) Alto (29-33)
	Motivación	37, 40, 18,		
Desarrollo personal del trabajador	Ambiente laboral	39, 41, 42, 43	0 = Nada de acuerdo 1 = Poco de acuerdo 2 = Moderadamente de acuerdo 3 = De acuerdo 4 = Muy de acuerdo	Bajo (14-17) Medio (18-21) Alto (22-24)
	Identificación	34, 66, 35,		
Administración del tiempo libre	Utilidad	38, 73, 23,	0 = Nulo compromiso 1 = Poco compromiso 2 = Moderado compromiso 3 = Mucho compromiso 4 = Total compromiso	Bajo (9-10) Medio (11-12) Alto (13-15)
	Compromiso	24, 59, 60,		
Administración del tiempo libre	Vivienda	25, 55, 56,	0 = Nulo compromiso 1 = Poco compromiso 2 = Moderado compromiso 3 = Mucho compromiso 4 = Total compromiso	Bajo (9-10) Medio (11-12) Alto (13-15)
	Salud	62, 71		
Administración del tiempo libre	Nutrición	69, 64, 68, 53, 70	0 = Nulo compromiso 1 = Poco compromiso 2 = Moderado compromiso 3 = Mucho compromiso 4 = Total compromiso	Bajo (9-10) Medio (11-12) Alto (13-15)
	Logro	74, 67, 54,		
Administración del tiempo libre	Expectativa	69, 64, 68, 53, 70	0 = Nulo compromiso 1 = Poco compromiso 2 = Moderado compromiso 3 = Mucho compromiso 4 = Total compromiso	Bajo (9-10) Medio (11-12) Alto (13-15)
	Seguridad	53, 70		

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población.

“La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. (Tamayo y Tamayo, 1997, p. 114)

La población general está compuesto por 128 trabajadores, siendo el personal de salud de una institución pública en el año 2018, de ambos géneros, de diferentes edades, lugar de procedencia y si son nuevos o cotidianos.

### 2.3.2. Muestra

La muestra se puede definir como la problemática, que es capaz de originar datos por los que se pueden identificar las deficiencias en el estudio. Según Tamayo y Tamayo (1997), la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”. (p.38)

Para el estudio se ha considerado una muestra de 84 trabajadores de salud de una institución pública en el año 2018 que cumplieron con los criterios de selección mencionados y de acuerdo a la fórmula muestral siguiente:

Cálculo de la muestra mediante fórmula.

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

Figura 1: Fórmula muestral” (Tamayo y Tamayo, 1997, p. 79)

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

$z$  = valor crítico normal que depende del nivel de confianza

$p$  = proporción de la población que tienen la característica de interés

$q = 1 - p$

$\varepsilon$  = error asumido

Los datos son:

$z$  = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

$\varepsilon$  = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador. Error asumido del 5% = 0.05

$q$  = probabilidad de la población que no presenta las características = 0.8

$p$  = probabilidad de la población que presenta las características =  $1 - q = 0.2$

Reemplazando: 
$$n = \frac{(1.96)^2(0.2)(0.8)(128)}{(0.05)^2(127)+(1.96)^2(0.8)(0.2)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.2)(0.8)(128)}{(0.0025)(127)+(3.8416)(0.8)(0.2)}$$

$$n = \frac{(78.675968)}{(0.931656)}$$

$$n = 84$$

El tamaño de la muestra para nuestro estudio fue de 84 trabajadores.

### **Criterios de inclusión**

Personal de salud que aceptaron participar del estudio

Personal de salud de ambos géneros y de diversa edad

Personal de salud de diversos servicios que laboran en una institución pública

### **Criterios de exclusión**

Personal de salud que no desearon participar en el estudio

Personal asistencial que labora en una institución pública

### **2.3.3. Muestreo**

El muestreo de esta investigación fue probabilístico, ya que se basó en el principio de equiprobabilidad. Es decir, aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y, consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño  $n$  tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas.

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

### **2.4.1. Técnica de recolección de datos.**

En esta investigación se usó una encuesta, siendo la técnica que se basa en preguntar de manera directa a un grupo de participantes del estudio, en este caso se empleó un cuestionario para conocer las características que desean ser medibles o conocidas. (Hernández, *et al.*, 2010, p. 59)

### **2.4.2. Instrumento de recolección de datos.**

Para poder recolectar la información se hizo uso de un cuestionario, consistente en un número de preguntas y las indicaciones correspondientes para el llenado de las mismas, se formó un grupo de preguntas con una redacción simple y clara, con secuencia, orden y una estructura adecuada para un tiempo de determinado y de acuerdo a la planificación, con la finalidad de responder y a su vez estas respuestas nos permitan conocer la realidad

**Instrumento: Calidad de vida laboral**

### **Ficha técnica**

**Nombre:** Calidad de vida en el trabajo CVT - GOHISALO

**Autora:** González-Baltazar, Raquel cols (2010)

**Significación:** El Cuestionario para medir la Calidad de vida en el trabajo contiene siete 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 del trabajador y Administración del tiempo libre, que evalúan la calidad de vida laboral del personal de salud en una institución pública en el año 2018.

**Extensión:** El cuestionario consta de 74 ítems.

**Administración:** Individual.

**Duración:** El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de aproximadamente 30 minutos.

**Aplicación:** El ámbito para su aplicación es el personal de salud de una institución pública en el año 2018

**Puntuación:** La escala de medición es tipo Likert, las respuestas que los sujetos pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes:

(0) Nada satisfecho, Nunca, Nada de acuerdo y Nulo compromiso

(1) Poco satisfecho, Casi nunca, Poco de acuerdo y Poco compromiso

(2) Moderadamente satisfecho, Algunas veces, Moderadamente de acuerdo y Moderado compromiso

(3) Satisfecho, Casi siempre, De acuerdo y Mucho compromiso

(4) Muy satisfecho, Siempre, Muy de acuerdo y Total compromiso

### **Baremación**

De 180 hasta 221 puntos = Alta calidad de vida laboral

De 138 hasta 179 puntos = Media calidad de vida laboral

De 94 hasta 137 puntos = Baja calidad de vida laboral

### **2.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento.**

#### **Confiabilidad del instrumento**

Para la confiabilidad se usara el coeficiente Alfa de Cronbach con el programa SPSS versión 23, considerando la variable de estudio Calidad de vida laboral y sus 74 ítems.

Tabla 2

*Análisis de consistencia interna de la variable Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, 2018.*

Variable	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Calidad de vida laboral	74	0.982

En la Tabla 2 se ha obtenido el estadístico de fiabilidad, siendo el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.982 para 74 ítems de la variable Calidad de vida laboral. Este valor indica que la confiabilidad es excelente para la variable de estudio. (George y Mallery, 2003, p. 231)

## **Validación**

### **Prueba piloto**

Para dar mayor respaldo al instrumento utilizado se realizó una prueba piloto y se entregó el cuestionario a cada uno de los participantes de la investigación, en un total de 20 encuestas entregadas.

Se proporcionó la encuesta y un lapicero al personal seleccionado en un breve período fuera del horario laboral. El tiempo estimado para el llenado de cada encuesta fue de 20 a 30 minutos. Una vez terminada, se preguntó a cada trabajador si existía alguna duda, pregunta o problema en el desarrollo de la encuesta. Esta prueba piloto se realizó durante el lapso de una semana.

### **Validación del Instrumento**

La validación de un instrumento, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 56)

La validez de contenido señala que el procedimiento seguido para el desarrollo del instrumento de medida ha sido correcto. Para determinar si una

escala concreta posee validez de contenido no existe un criterio objetivo y bien definido, con lo cual ésta es difícil de comprobar.

La revalidez de contenido del presente instrumento, se realizará a través del juicio de tres expertos. Para obtener la validez de constructo, primero se elaborará una prueba piloto, para luego a través del análisis de ítems, mediante la correlación ítem-test de Pearson corregida. Del mismo modo para obtener la confiabilidad se usará el coeficiente Alfa de Cronbach con el programa SPSS versión 23, considerando la prueba piloto.

En la investigación, la validez de contenido quedó garantizada con la revisión de trabajos anteriores, así como el exhaustivo análisis de la literatura de la evaluación de la calidad que he realizado, a partir de la cual se determinaron las dimensiones a evaluar de acuerdo con los objetivos propuestos.

### ***Validación del contenido.***

La validez de contenido consiste en qué tan adecuado es el muestreo que hace una prueba del universo de posibles conductas, de acuerdo con lo que se pretende medir; los miembros de dicho universo pueden denominarse reactivos o ítems; así es como generalmente se evalúa a través de un panel o un juicio de expertos, y en muy raras ocasiones la evaluación está basada en datos empíricos. (Morales, 2011, p. 24)

Tabla 3

*Validación de instrumento: Cuestionario de la Calidad de vida laboral*

<b>Validación por juicio de expertos</b>				
<b>Jueces</b>	<b>Criterios</b>			
	<b>Pertinencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Promedio</b>
<b>Mg. Miluska Rosario Vega Guevara</b>	SI	SI	SI	Es suficiente
<b>Dr. Joaquín Vértiz Osos</b>	SI	SI	SI	Es suficiente
<b>Dr. Jorge Gonzalo Laguna Velazco</b>	SI	SI	SI	Es suficiente

En el Anexo 5, se aprecian los resultados del análisis de correlación test-ítems en la variable de estudio: Calidad de vida laboral. La relación es positiva, según lo enunciado por todos los ítems tienen un coeficiente de correlación favorable para la validación del instrumento, siendo el menor 0,339 y el más alto 0,863, por lo cual todos los ítems son válidos para constituir el instrumento final.

### **Técnicas de recojo de información**

Para poder realizar la encuesta al personal de salud de la institución pública, se solicitará la brevedad de su tiempo, indicando que los resultados permitirán observar la percepción de la calidad de vida laboral y conocer la situación actual del personal.

### **2.5. Métodos de análisis de datos**

El procedimiento para la recolección de datos siguió los siguientes pasos:

Se inició con la aplicación de los instrumentos, siguiendo las indicaciones establecida en las respectivas fichas técnicas, el instrumento tomo un tiempo aproximado de 20 minutos para ser respondido.

Posteriormente, con los datos obtenidos se elaboró la matriz de datos, se transformaron los valores según las escalas establecidas y se procedió con el debido análisis con la finalidad de presentar las conclusiones y recomendaciones y de esta manera preparar el informe final.

Para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS Versión 23. Los resultados obtenidos fueron presentados en tablas y/o figuras estadísticas de acuerdo a la variable y sus dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos.

## **2.6. Aspectos éticos**

Las consideraciones éticas se basan en el respeto del anonimato de los participantes en la investigación, es decir las encuestas son anónimas; con el fin de evitar información dañina en contra de las personas o instituciones que han colaborado con esta investigación.

De igual manera el marco teórico se recolectó de acuerdo a los parámetros establecidos e indicados para realizare este tipo de investigación, evitando copia de otras investigaciones.

Por último los resultados de la investigación no han sido adulterados o plagiados de otras investigaciones haciéndose un buen uso de la investigación en beneficio de todos

### **III. Resultados**

### 3.1. Descripción de resultados

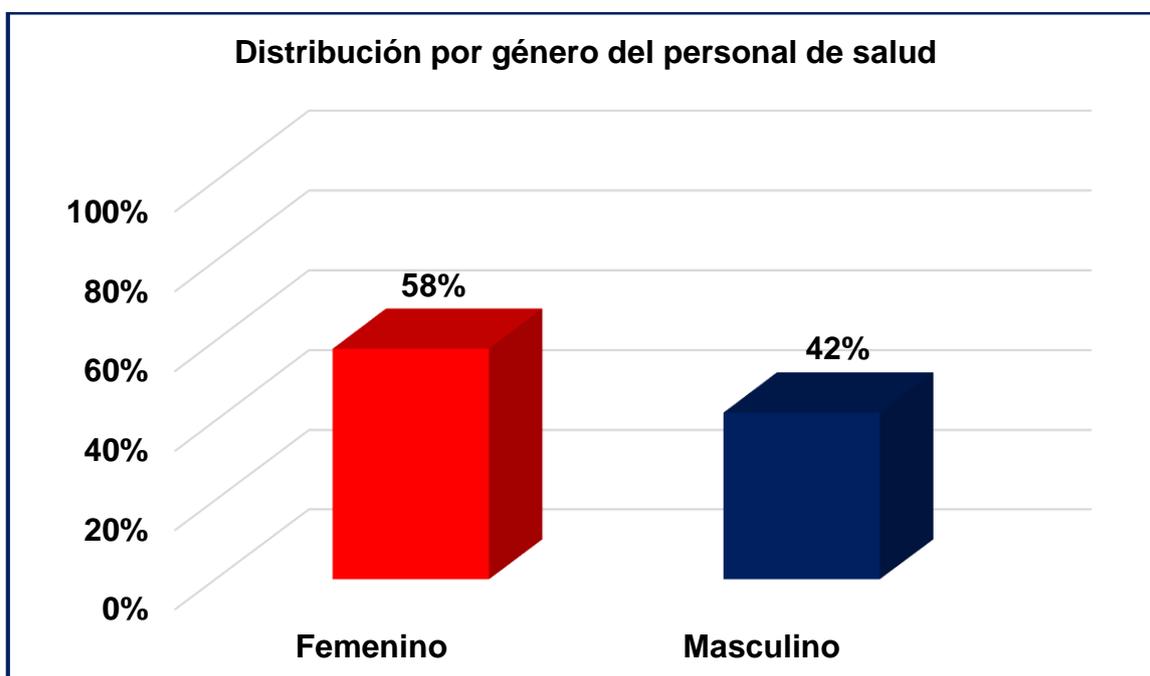
#### 3.1.1. Descripción del perfil sociodemográfico del personal de salud que labora en una institución pública.

Las características demográficas que se consideraron fueron el sexo, la edad, el tipo de contrato y el tiempo de servicio que presentaban el personal de salud de una institución pública durante el 2018, descritas a continuación:

Tabla 4

*Personal de salud que labora en una institución pública, según el sexo.*

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	49	58%
Masculino	35	42%
Total	84	100%



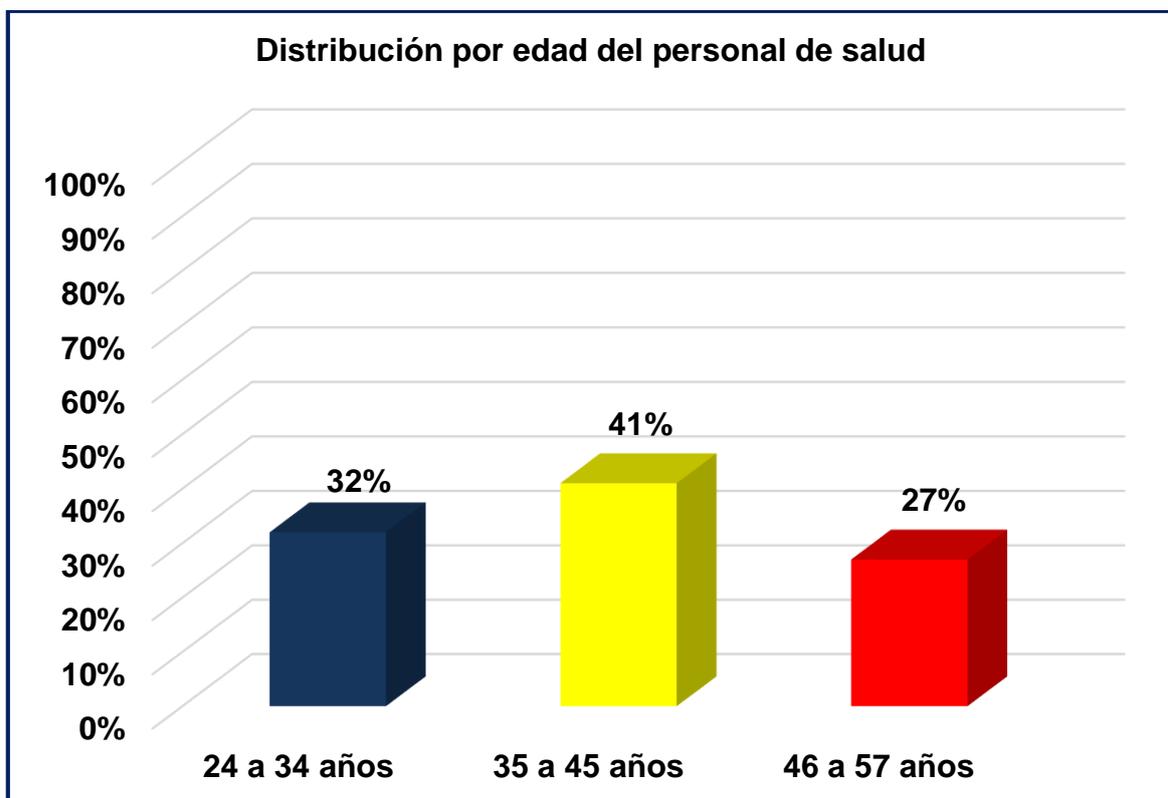
*Figura 2. Personal de salud que labora en una institución pública, según el sexo.*

En la tabla 4 y figura 2 se observó que existía un mayor porcentaje de personas de sexo femenino (58%) que personas del sexo masculino (42 %) que laboraban en la institución pública donde se efectuó la investigación.

Tabla 5

*Personal de salud que labora en una institución pública, según la edad.*

	Frecuencia	Porcentaje
24 a 34 años	8	32%
35 a 45 años	28	41%
46 a 57 años	48	27%
Total	84	100%



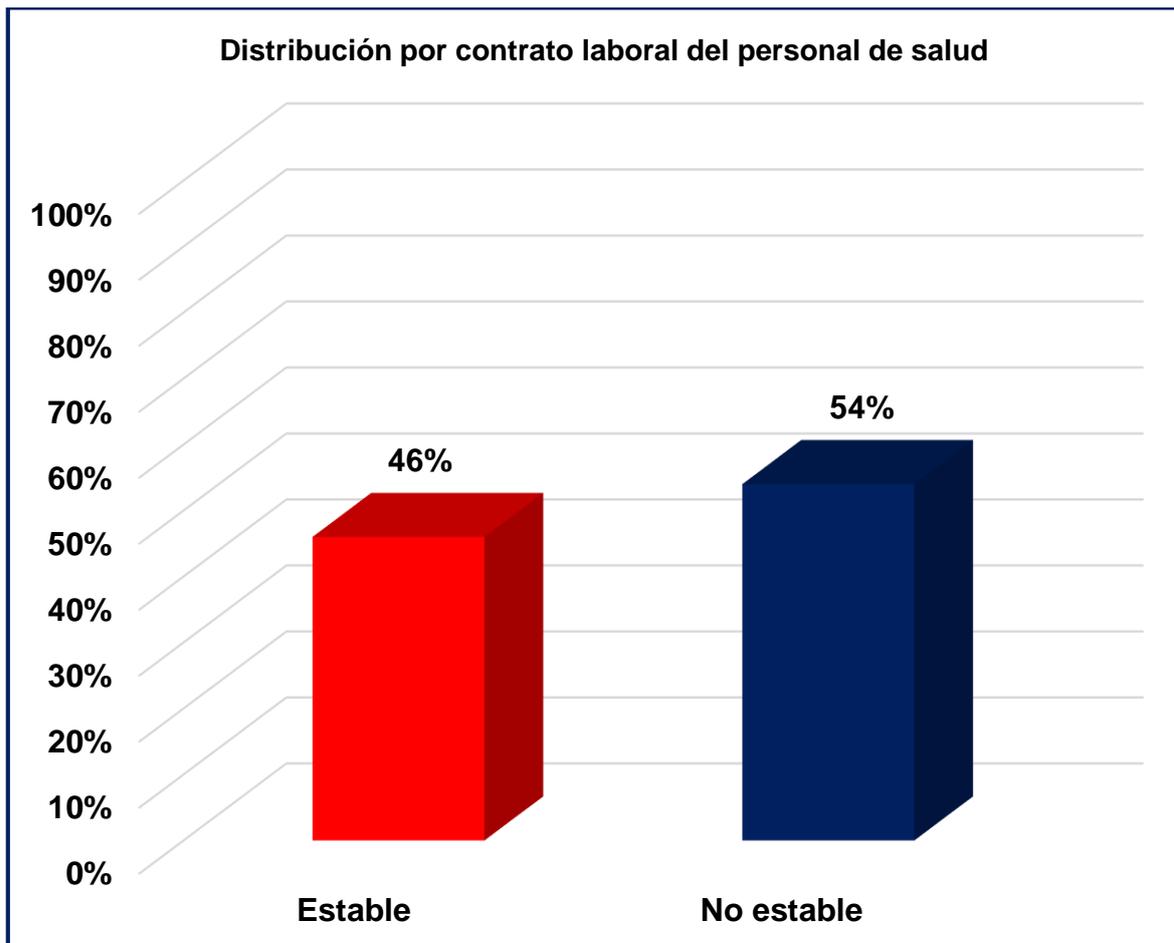
*Figura 3. Personal de salud que labora en una institución pública, según la edad.*

En la tabla 5 y figura 3 se observó que en la institución pública donde se realizó la investigación existía un mayor porcentaje de personal cuyas edades se encontraban entre 35 a 45 años (41%), además el 32% presentaba edades comprendidas entre 24 a 34 años y el 27% entre 46 a 57 años.

Tabla 6

*Personal de salud que labora en una institución pública, según el contrato laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Estable	39	46%
No Estable	45	54%
Total	84	100%



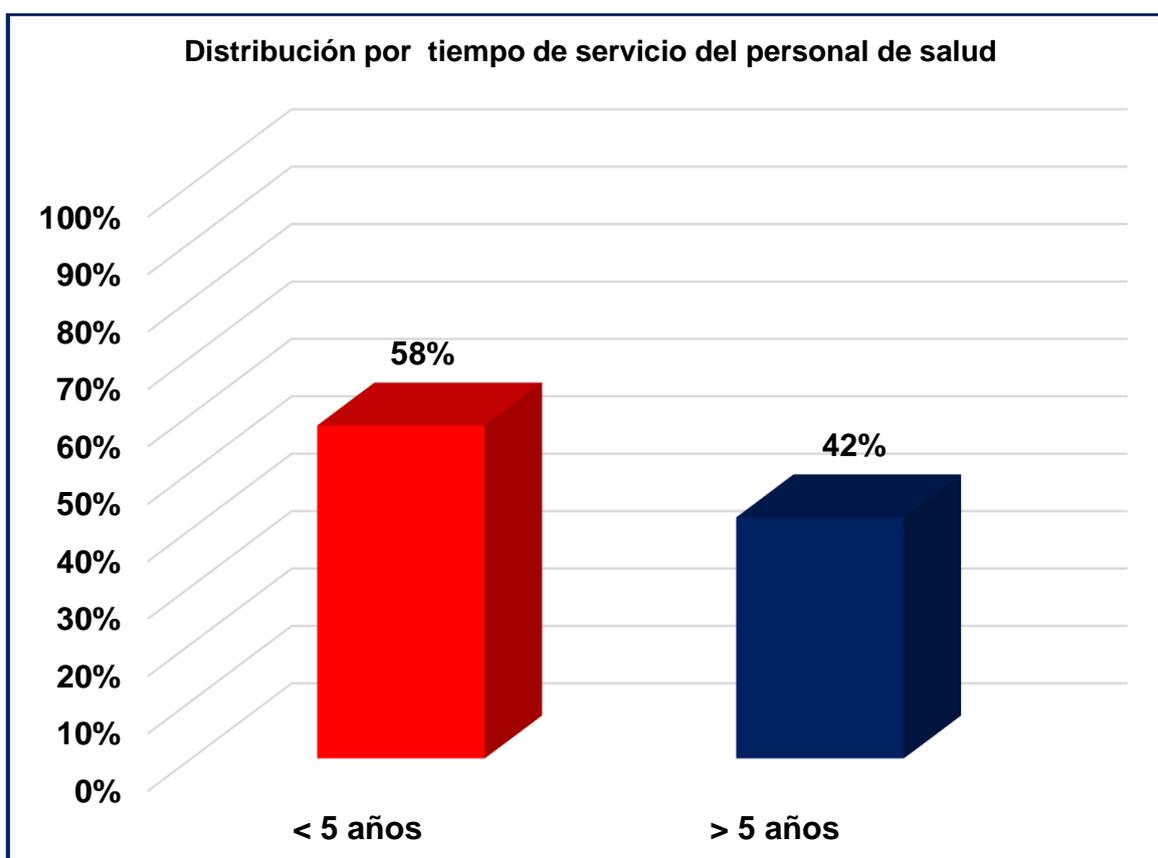
*Figura 4.* Personal de salud que labora en una institución pública, según el contrato laboral.

En la tabla 6 y figura 4 se observó que en la institución pública donde se realizó la investigación hubo una presencia del personal con contrato laboral que son no estables (54%) y los que no son estables (46%), esto nos indica que hubo cifras similares en cuanto al tipo de contrato, no existiendo mayores diferencias en el personal encuestado.

Tabla 7

*Personal de salud que labora en una institución pública, según el tiempo de servicio*

	Frecuencia	Porcentaje
< 5 años	49	58%
> 5 años	35	42%
Total	84	100%



*Figura 5. Personal de salud que labora en una institución pública, según el tiempo de servicio*

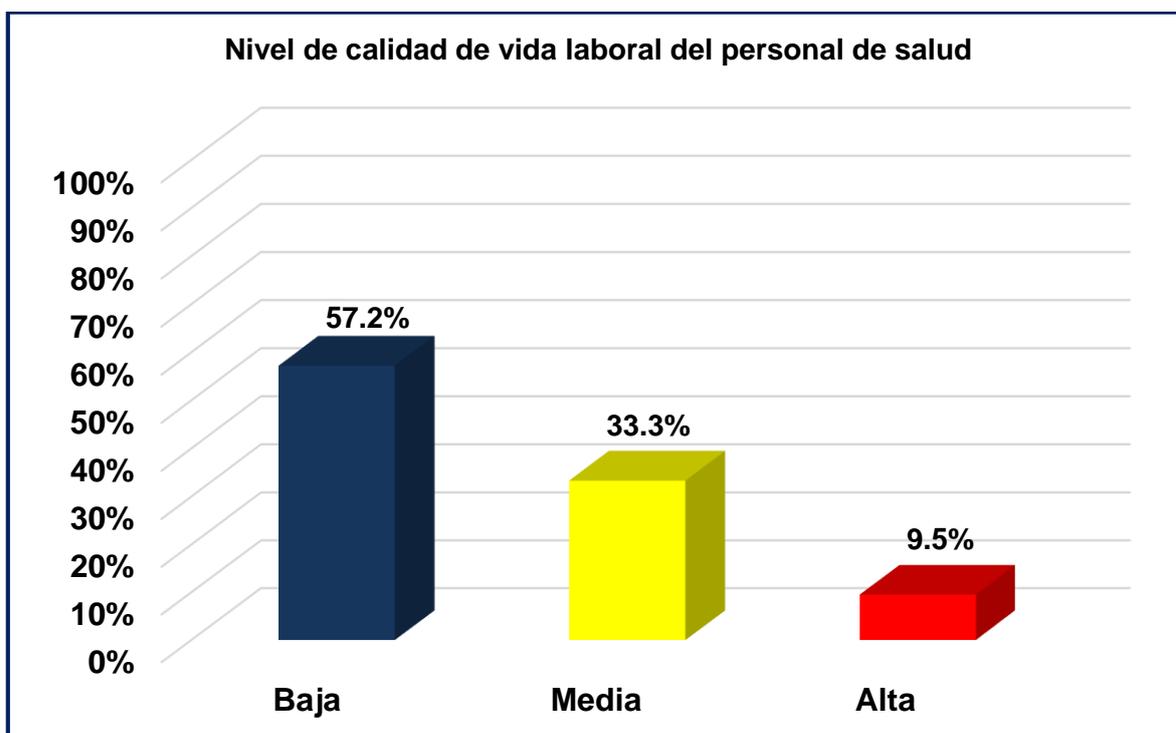
En la tabla 7 y figura 5 se observó que en la institución pública donde se realizó la investigación hubo una mayor presencia de personal con el 58% que tuvieron menos de 5 años y el 42% de los encuestados tenían más de 5 años en cuanto al tiempo de servicio, esto indica que hay personal que tiene estabilidad laboral de acuerdo a las cifras analizadas.

### 3.1.2. Descripción de la variable calidad de vida laboral del personal de salud en una institución pública, según características ocupacionales, 2018

Tabla 8

*Nivel de Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, 2018.*

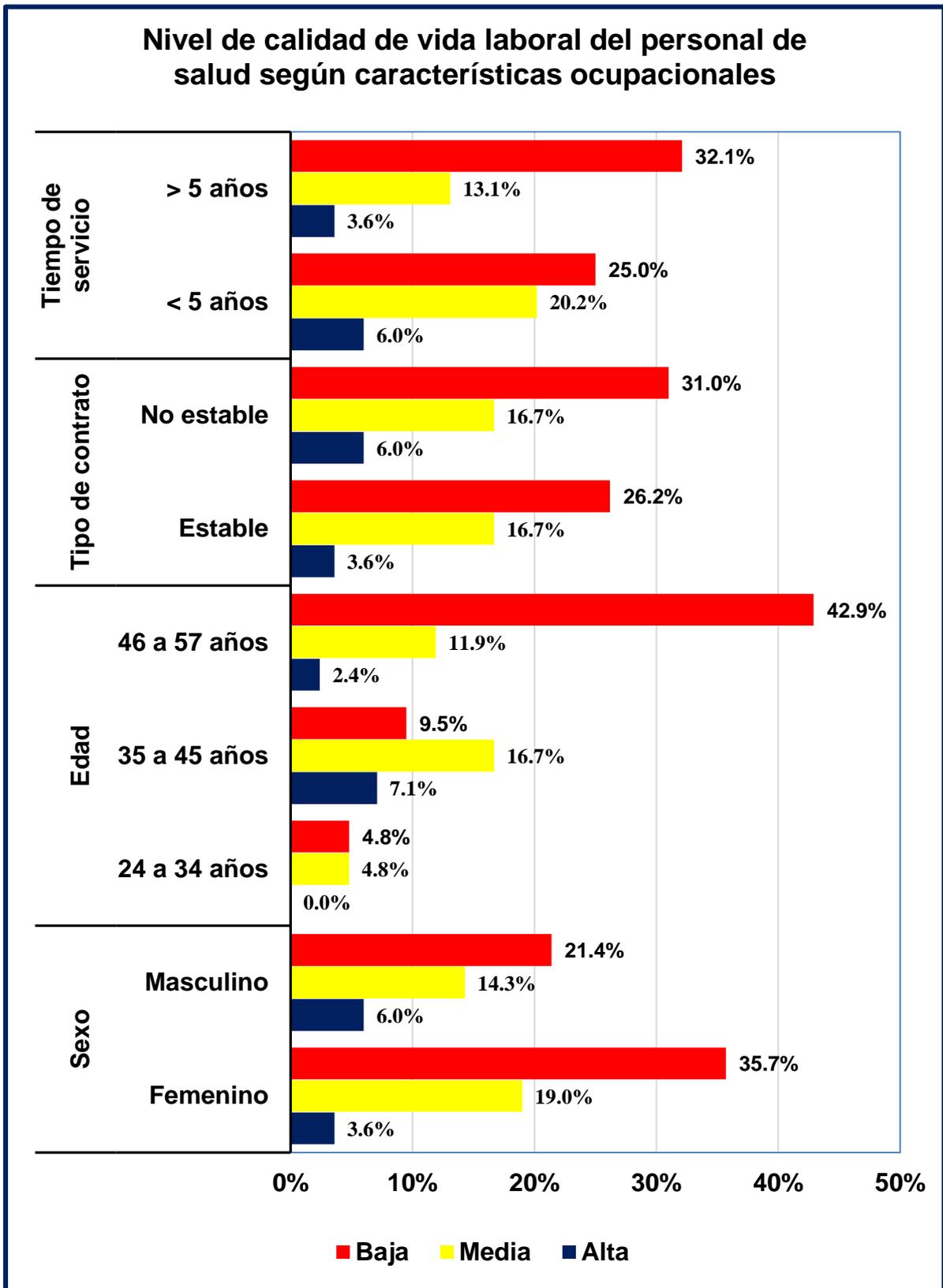
Calidad de vida laboral		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	48	57,2
	Media	28	33,3
	Alta	8	9,5
	Total	84	100,0



*Figura 6. Nivel de Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, 2018*

La tabla 8 y figura 6 mostraron que el 57.2% de las personas que laboran en una institución pública presentaban una baja calidad de vida laboral, el 33.3% tuvieron una media calidad de vida laboral y el 9.5% una alta calidad de vida laboral,

evidenciándose un alto número de personas que no tuvieron una alta calidad de vida laboral.



*Figura 7.* Nivel de Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según características ocupacionales, 2018

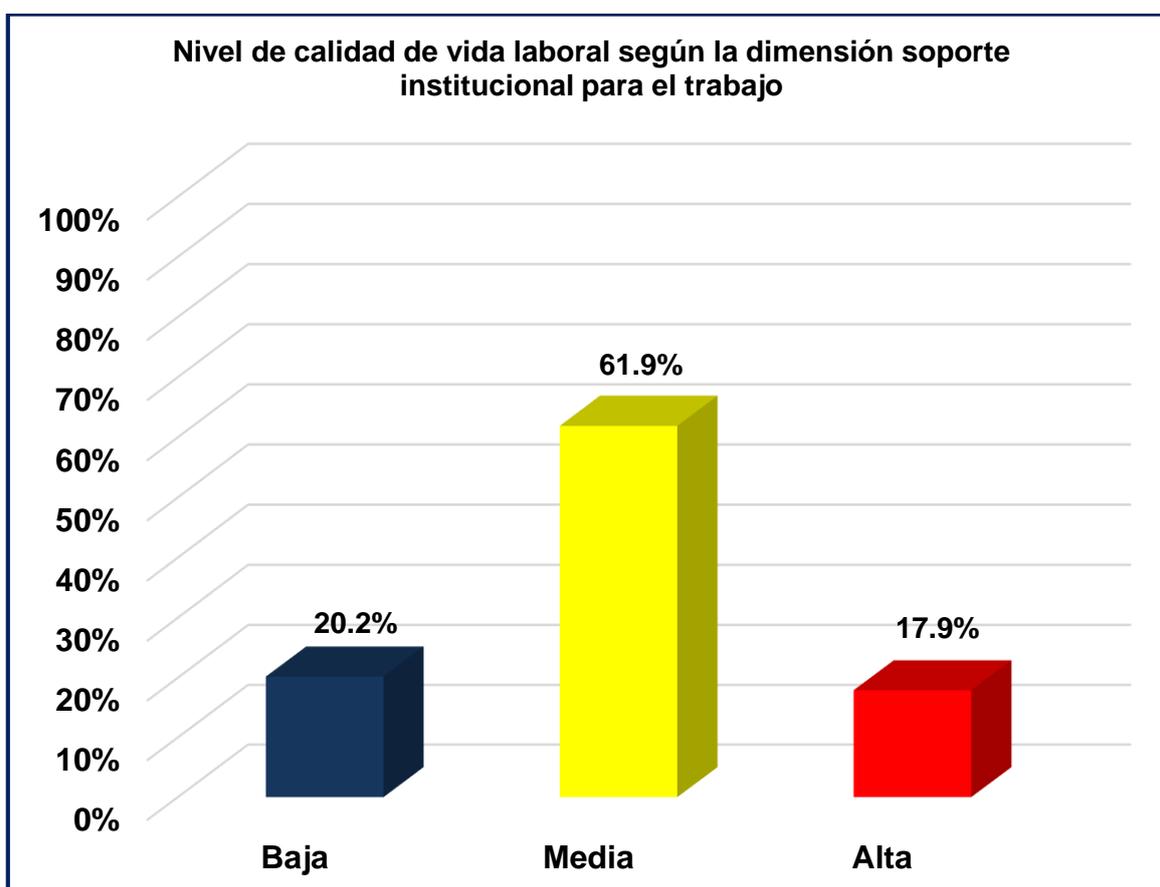
En la figura 7. Se pudo observar que existían diferencias en el nivel de calidad de vida laboral que presenta el personal de salud que laboraba en una institución pública de acuerdo a las características ocupacionales analizadas. Se encontraron mayores diferencias en el nivel de calidad de vida laboral según el sexo, siendo el personal del sexo femenino las que tuvieron baja calidad de vida laboral: 35.7% frente al 21.4% de sexo masculino que manifestaron una baja calidad de vida laboral. En relación a la edad, las personas en el rango de 46 a 57 años, fueron las que manifestaron una baja calidad de vida laboral con el 42.9% frente a los que estuvieron en el rango de 35 a 45 años con el 16,7% que presentaron una media calidad de vida laboral y los que estuvieron en el rango entre 24 a 34 años no hubo ningún caso de que algún trabajador tenga una alta calidad de vida laboral. En cuanto al tipo de contrato que no eran estables determinaron una mala calidad de vida laboral con el 31,0% frente a los que eran estables que manifestaron que el 26,2% también tuvieron una mala calidad de vida laboral. En relación al tiempo de servicio, de igual manera los mayores porcentajes pertenecen a una baja calidad de vida laboral donde el 25.0% tienen menos de 5 años laborando y el 32.1% tienen más de 5 años laborando, frente a los bajos porcentajes observados donde solamente el 13,1% trabajan más de 5 años y el 20,2% trabajan menos de 5 años y que manifestaron una alta calidad de vida laboral. Finalmente no se encontraron mayores diferencias respecto a una alta calidad de vida laboral, ya que son bajos los porcentajes en relación al género, edad, tipo de contrato y tiempo de servicio. Mientras que una baja calidad de vida laboral tuvo mayor presencia en las personas encuestadas en relación al tiempo de servicio del personal.

**Descripción de la variable calidad de vida laboral según la dimensión Soporte institucional para el trabajo del personal de salud en una institución pública, según características ocupacionales, 2018**

Tabla 9

*Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Soporte institucional para el trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018.*

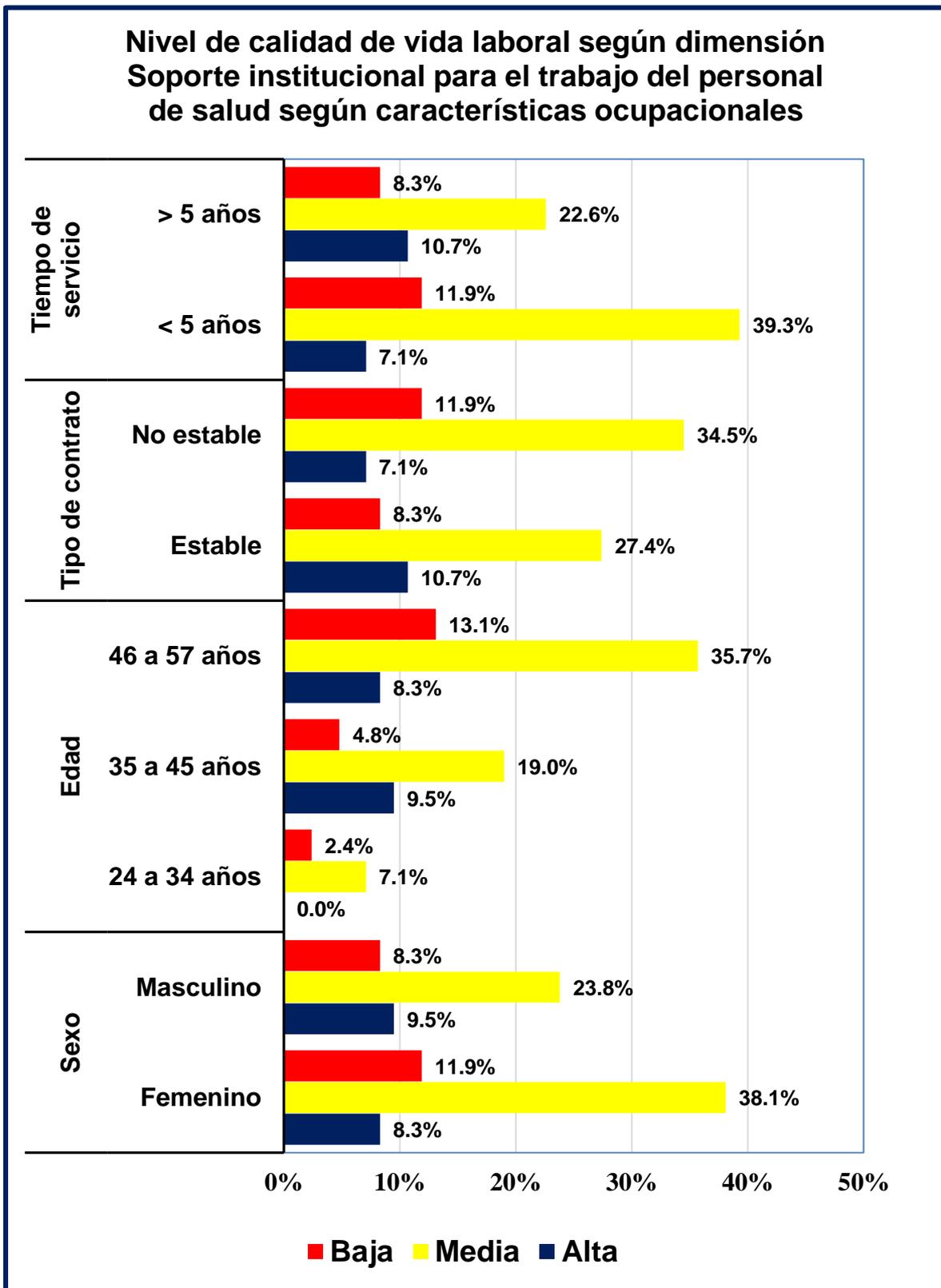
Soporte institucional para el trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	17	20,2
	Media	52	61,9
	Alta	15	17,9
	Total	84	100,0



*Figura 8. Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Soporte institucional para el trabajo del personal de salud de una institución pública, 2017*

La tabla 9 y figura 8 evidenciaron en relación a la dimensión Soporte institucional para el trabajo que el 61.9% (52) del personal tuvieron una media calidad de vida

laboral, en tanto el 20.2% (17) tuvieron una baja calidad de vida laboral y tan sólo el 17.9% (15) tuvieron una alta calidad de vida laboral en una institución pública.



*Figura 9.* Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Soporte institucional para el trabajo del personal de salud de una institución pública, según características ocupacionales, 2018

En la figura 9 se pudo observar que existían diferencias en el nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Soporte institucional para el trabajo que presenta el personal de salud que labora en una institución pública y de acuerdo a las características ocupacionales analizadas.

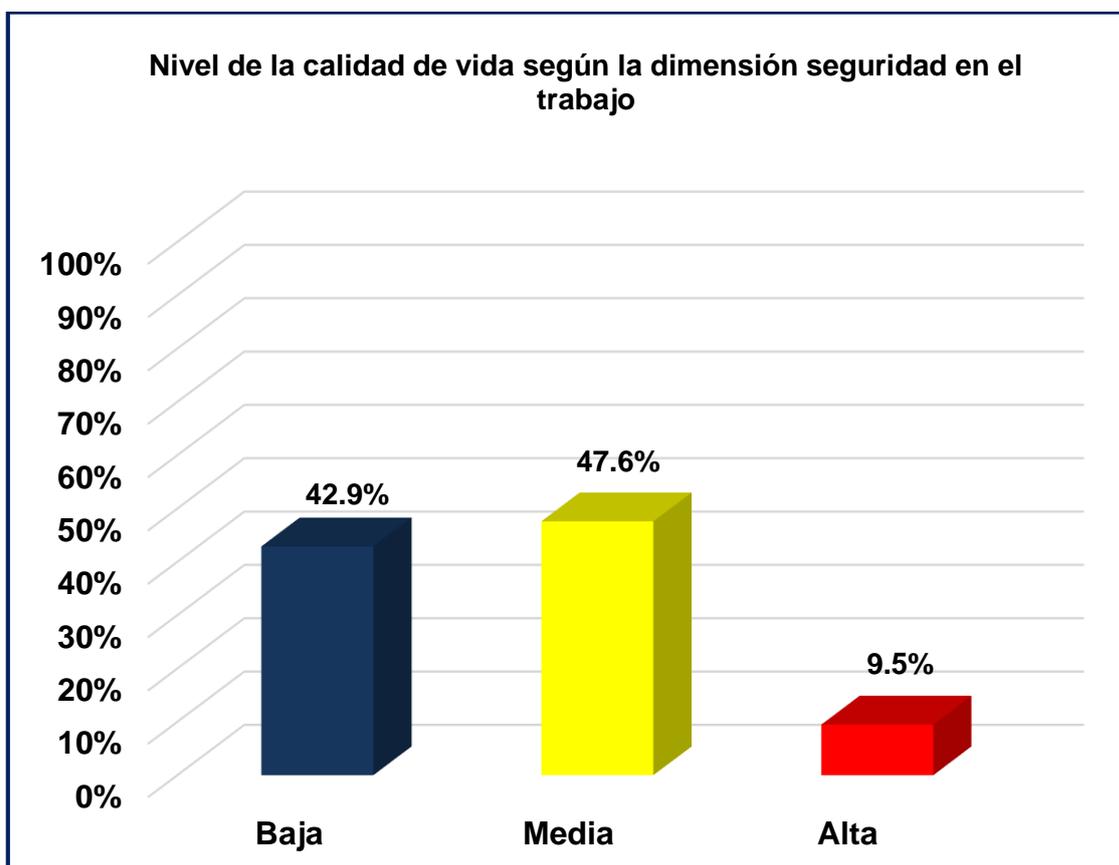
Se encontraron mayores diferencias en cuanto al sexo que hubo mayor presencia de una media calidad de vida laboral, siendo el personal del sexo femenino con el 38.1% frente al 23,8% del género masculino. En relación a la edad hubo mayor presencia de una media calidad de vida laboral, donde el 35.7% de las personas están en el rango de 45 a 67 años, frente a los que estuvieron en el rango de 35 a 45 años con el 19.0% y el 7.1% presentes en el rango de 24 a 34 años. En cuanto al tipo de contrato hubo mayor presencia de una media calidad de vida laboral, donde el 34.5% no eran estables frente a un 27,4% que eran estables. En relación al tiempo de servicio, de igual manera los mayores porcentajes pertenecen a un nivel medio de la calidad de vida laboral donde el 39.3% tienen menos de 5 años laborando frente a un 22.6% tienen más de 5 años laborando. Finalmente no se encontraron mayores diferencias respecto a una alta calidad de vida laboral según esta dimensión, ya que son mínimos los porcentajes respecto al género, edad, tipo de contrato y tiempo de servicio. Mientras que tienen baja calidad de vida laboral el mayor porcentaje fue de 13.1% en relación a la edad del personal que está en el rango de 46 a 57 años.

**Descripción de la variable calidad de vida laboral según la dimensión Seguridad en el trabajo del personal de salud en una institución pública, según características ocupacionales, 2018**

Tabla 10

*Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Seguridad en el trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018.*

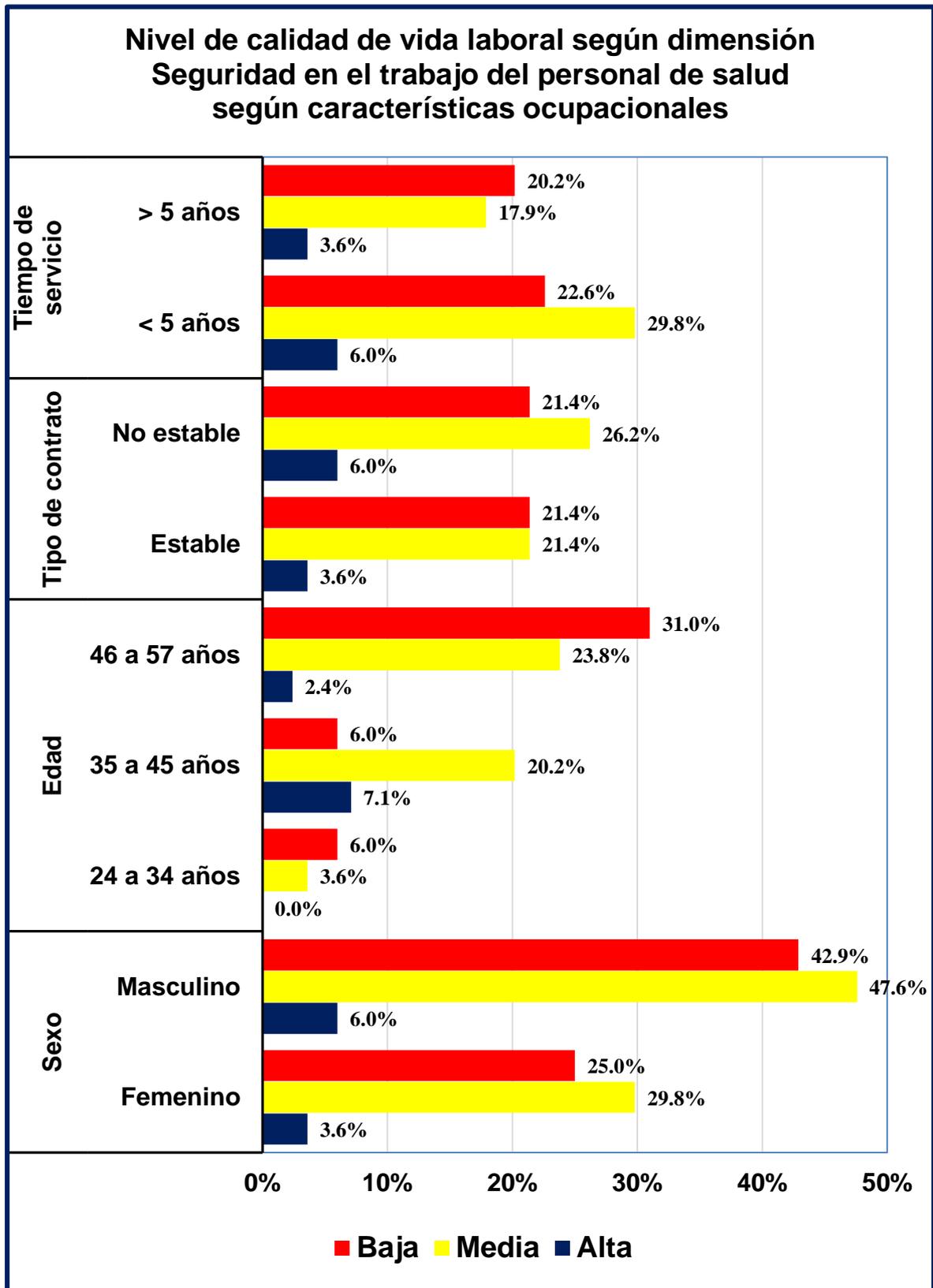
Seguridad en el trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	36	42,9
	Medio	40	47,6
	Alta	8	9,5
	Total	84	100,0



*Figura 10. Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Seguridad en el trabajo del personal de salud de una institución pública, 2017*

La tabla 10 y figura 10 mostraron en relación a la dimensión Seguridad en el trabajo que el 47.6% (40) del personal tuvieron una media calidad de vida laboral,

en tanto el 42.9% (36) tuvieron una baja calidad de vida laboral y tan sólo el 9.5% (8) tuvieron una alta calidad de vida laboral en una institución pública.



*Figura 11.* Nivel de Calidad de vida laboral según dimensión Seguridad en el trabajo del personal de salud de una institución pública, según características ocupacionales, 2018

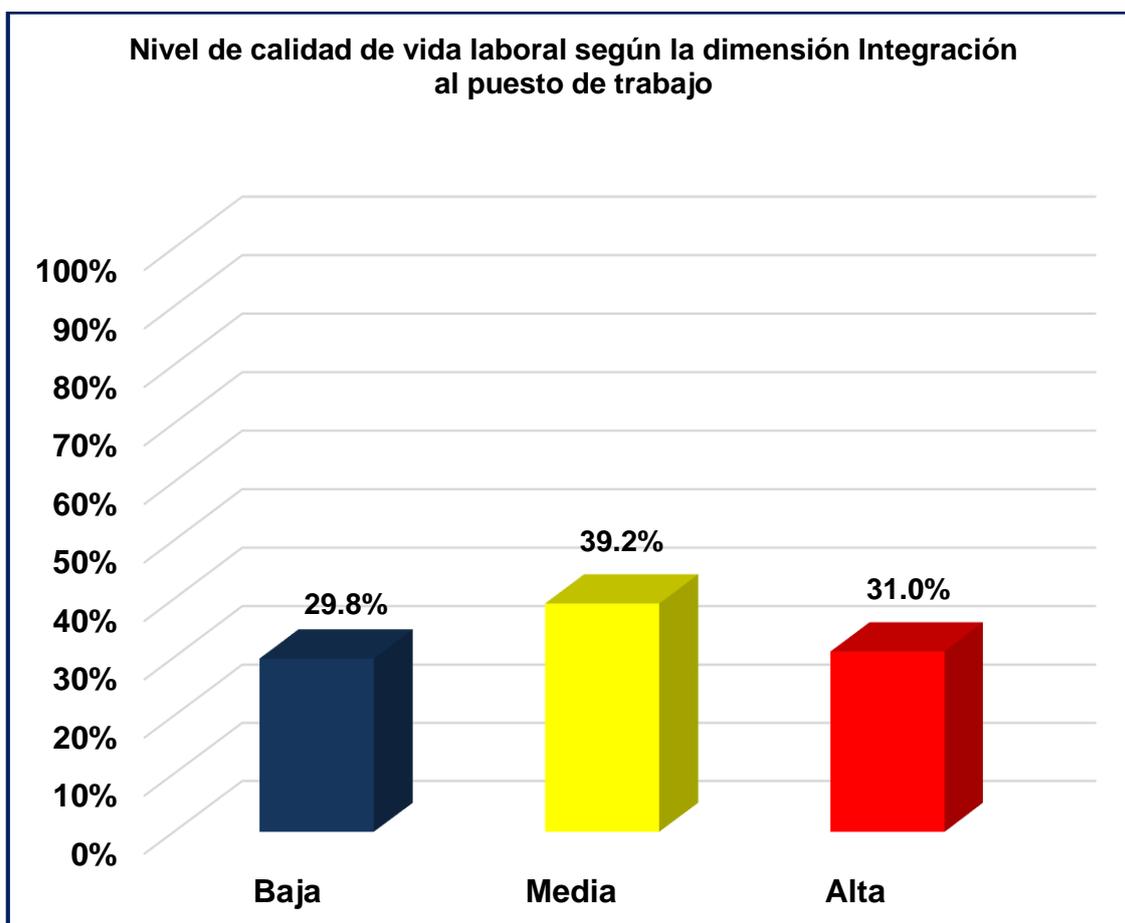
En la figura 11 se pudo evidenciar en el nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Seguridad en el trabajo que presenta el personal de salud que labora en una institución pública de acuerdo a las características ocupacionales analizadas que hubo mayores diferencias que reflejaron una media calidad de vida laboral según el género donde el 47.6% eran de sexo masculino y el 29.8% del sexo femenino, frente a los que manifestaron una baja calidad de vida laboral donde el 42,9% eran de sexo masculino y el 25,0% eran de sexo femenino. En relación a la edad, en el rango de 46 a 57 años el 31.0% del personal presentaron una baja calidad de vida laboral frente a un 20,2% que manifestaron una media calidad de vida laboral. En cuanto al tipo de contrato no hubo mayor diferencia entre los niveles de la calidad de vida laboral, donde en cuanto a los que tuvieron contrato no estable el 26,2% manifestaron una media calidad de vida laboral y el 21,4% con una baja calidad de vida laboral frente a los que son estables consideraron un 21.4% con una media calidad de vida laboral de igual manera con una baja calidad de vida laboral. En relación al tiempo de servicio, manifestaron que el 29,8% tienen menos de 5 años y una media calidad de vida laboral y el 22,6% con una baja calidad de vida laboral frente a los que tienen más de 5 años donde el 20,2% tienen una baja calidad de vida laboral y el 17,9% manifestaron una media calidad de vida laboral. Finalmente se encontraron mayores porcentajes de una percepción de una media y baja calidad de vida laboral en relación a los bajos porcentajes en referencia al personal que tuvo un alto nivel de calidad de vida laboral.

**Descripción de la variable calidad de vida laboral según la dimensión Integración al puesto de trabajo del personal de salud en una institución pública, según características ocupacionales, 2018**

Tabla 11

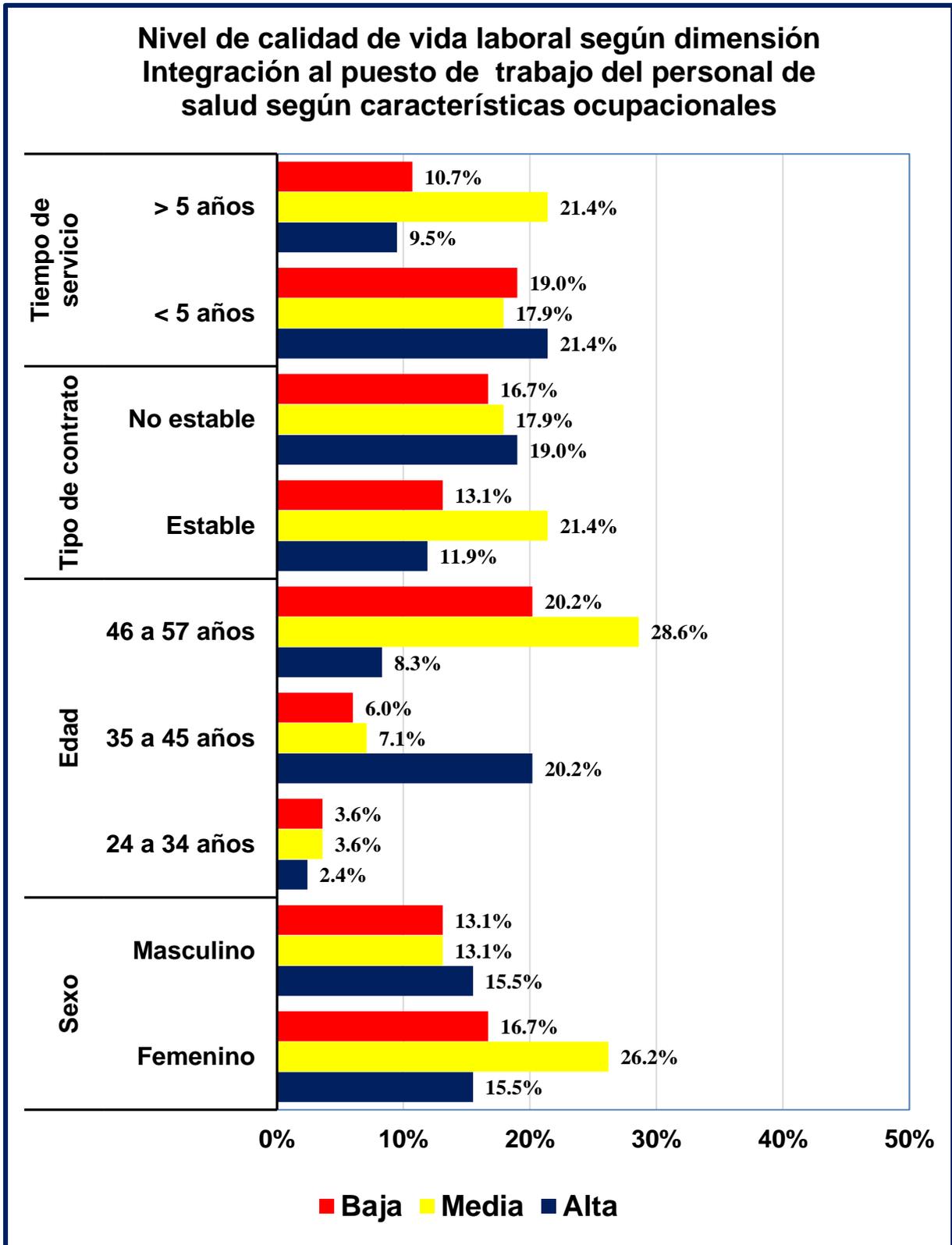
*Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Integración al puesto de trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018.*

Integración al puesto de trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	25	29,8
	Media	33	39,2
	Alta	26	31,0
	Total	84	100,0



*Figura 12. Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Integración al puesto de trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018*

La tabla 11 y figura 12 se observa que en relación a la dimensión Integración al puesto de trabajo que el 39.2% (33) del personal tuvieron una media calidad de vida laboral, en tanto el 29.8% (25) tuvieron una baja de calidad de vida laboral y el 31.0% (26) tuvieron una alta calidad de vida laboral en una institución pública.



*Figura 13.* Nivel de Calidad de vida laboral según dimensión Integración al puesto de trabajo del personal de salud de una institución pública, según características ocupacionales, 2018

En la figura 13 se pudo evidenciar el nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Integración al puesto de trabajo el personal de salud que labora en una institución pública de acuerdo a las características ocupacionales analizadas que no hubo diferencias reflejadas en relación al sexo, donde la mayor presencia de sexo femenino con el 26,2% manifestaron un medio nivel de la calidad de vida laboral frente a lo manifestado por el sexo masculino con el 13,1%, además que hubo cifras equivalentes en cuanto a la manifestación de una alta calidad de vida laboral donde el 15,5% eran de sexo masculino al igual que de sexo femenino, además de la presencia de un 16,7% de sexo femenino con una baja calidad de vida laboral al igual que el 13,1% de sexo masculino con la misma percepción de una mala calidad de vida laboral. En relación a la edad, los mayores valores se observaron en el rango de 46 a 57 años, donde el 28,6% manifestaron una media calidad de vida laboral frente al 20,2% que manifestaron una media calidad de vida laboral en el rango de 35 a 45 años. Además de una mayor presencia en el rango de 46 a 57 años donde el 23,8% manifestaron una media calidad de vida laboral. En cuanto al tipo de contrato, hubo mayor manifestación del personal con una media calidad de vida laboral, donde el 21,4% eran estables y el 17,9% no eran estables frente a los valores observados donde el 16,7% eran no estables y el 13,1% eran estables, en ambos casos manifestaron una baja calidad de vida laboral. En relación al tiempo de servicio, hubo diferencia en el personal con más de 5 años donde el 21,4% manifestaron una media calidad de vida laboral frente al personal con más de 5 años laboran donde el 21,4% manifestaron una alta calidad de vida laboral.

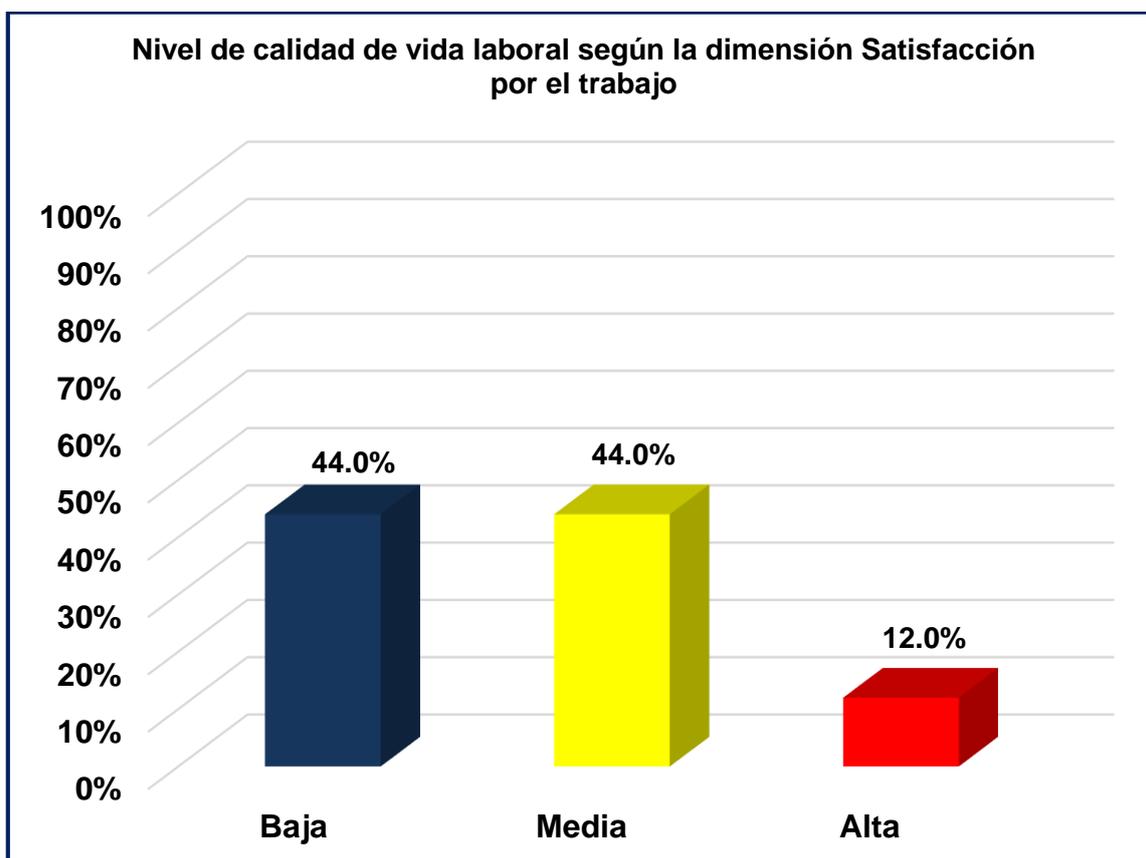
De manera general podemos observar que hubo mayor manifestación de una media y mala calidad de vida laboral.

**Descripción de la variable calidad de vida laboral según la dimensión Satisfacción por el trabajo del personal de salud en una institución pública, según características ocupacionales, 2018**

Tabla 12

*Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Satisfacción por el trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018.*

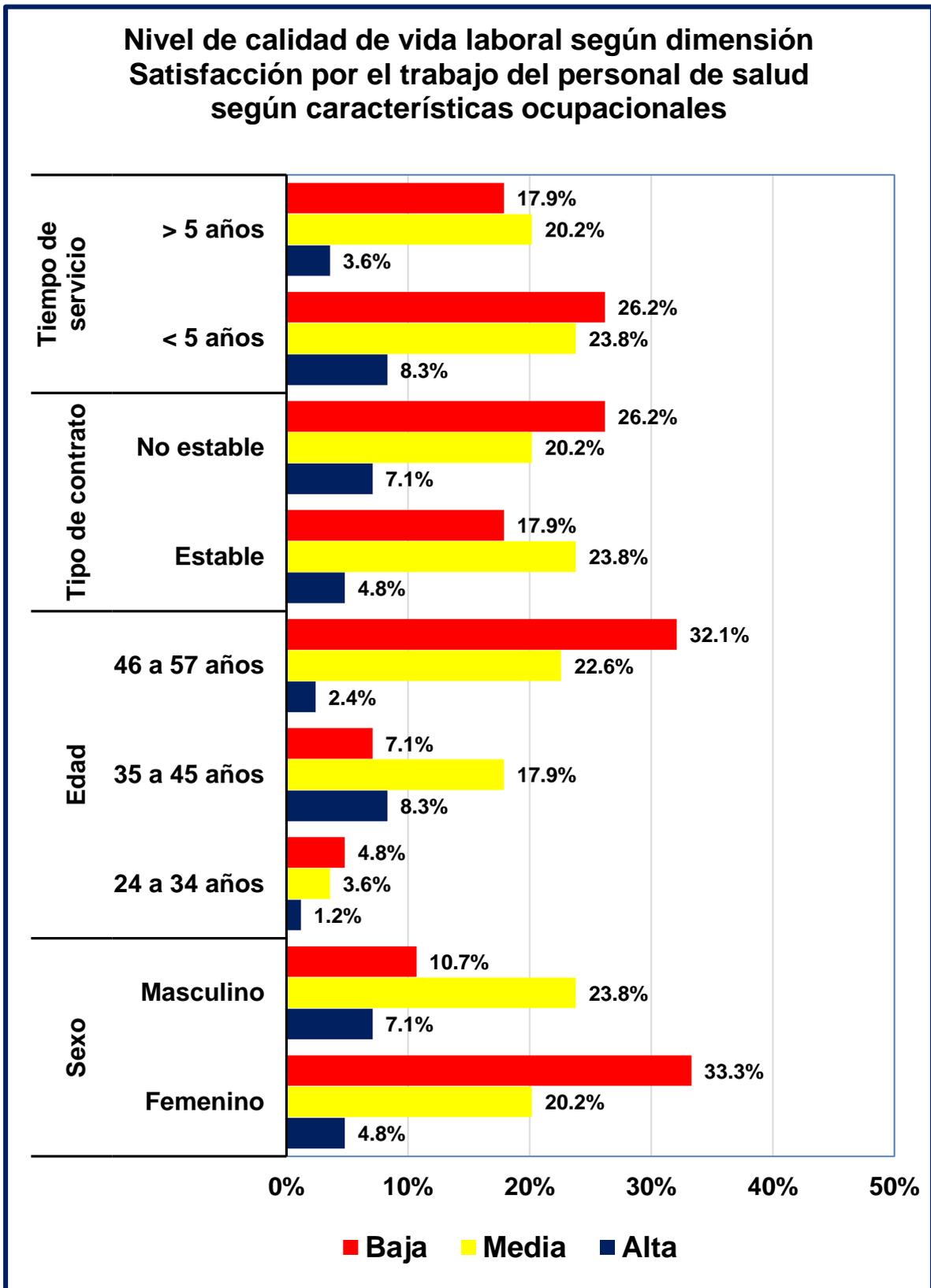
Satisfacción por el trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	37	44,0
	Media	37	44,0
	Alta	10	12,0
	Total	84	100,0



*Figura 14.* Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Satisfacción por el trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018

La tabla 12 y figura 14 mostraron en relación a la dimensión Satisfacción por el trabajo que el 44.0% (37) del personal tuvieron una media calidad de vida laboral,

en tanto el 44.0% (37) tuvieron una baja de calidad de vida laboral y tan sólo el 12.0% (10) tuvieron una alta calidad de vida laboral en una institución pública.



*Figura 15.* Nivel de Calidad de vida laboral según dimensión Satisfacción por el trabajo del personal de salud de una institución pública, según características ocupacionales, 2018

En la figura 15 se pudo evidenciar en el nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Satisfacción por el trabajo que presenta el personal de salud que labora en una institución pública de acuerdo a las características ocupacionales analizadas que hubo mayores diferencias que reflejaron una baja y media calidad de vida laboral.

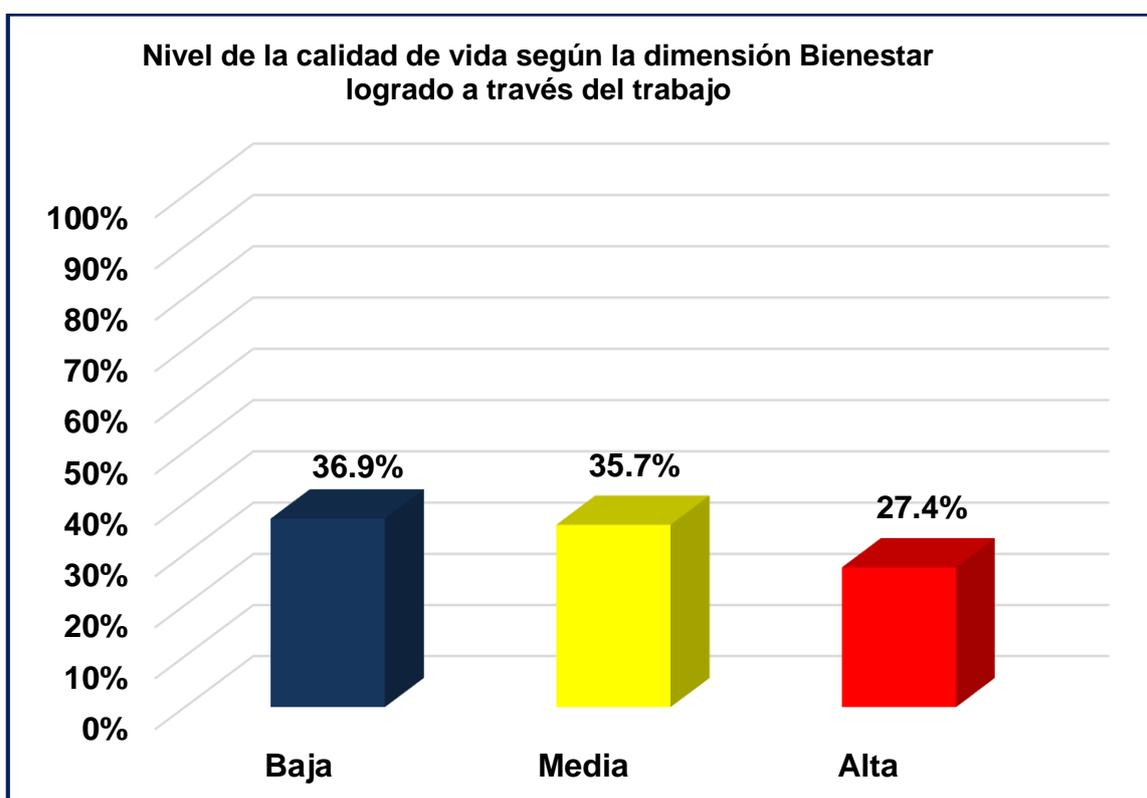
Donde según el género, hubo mayor presencia de sexo femenino, así es como el 33,3% manifestaron una mala calidad de vida laboral y el 20,2% manifestaron una media calidad de vida laboral frente al 23,8% del sexo masculino que manifestaron una media calidad de vida laboral y el 10,7% una baja calidad de vida laboral. En relación a la edad, hubo mayor presencia en el rango de 46 a 57 años, donde el 32,1% del personal manifestaron una baja calidad de vida laboral y el 22,6% manifestaron una media calidad de vida laboral frente a los valores en el rango de 35 a 45 años, donde el 17,9% manifestaron una media calidad de vida laboral y el 7,1% una baja calidad de vida laboral. En cuanto al tipo de contrato, en relación a los que no eran estables el 26,2% manifestaron una baja calidad de vida laboral y el 20,2% manifestaron una media calidad de vida laboral frente al personal que era estable donde el 23,8% manifestaron una media calidad de vida laboral y el 17,9% indicaron una baja calidad de vida laboral. En relación al tiempo de servicio, el personal con menos de 5 años de servicio, el 23,8% tuvieron una media calidad de vida laboral y el 26,2% tuvieron una baja calidad de vida laboral frente al personal con más de 5 años donde el 17,9% manifestaron una baja calidad de vida laboral y el 17,9% indicaron una baja calidad de vida laboral.

**Descripción de la variable calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo del personal de salud en una institución pública, según características ocupacionales, 2018**

Tabla 13

*Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018*

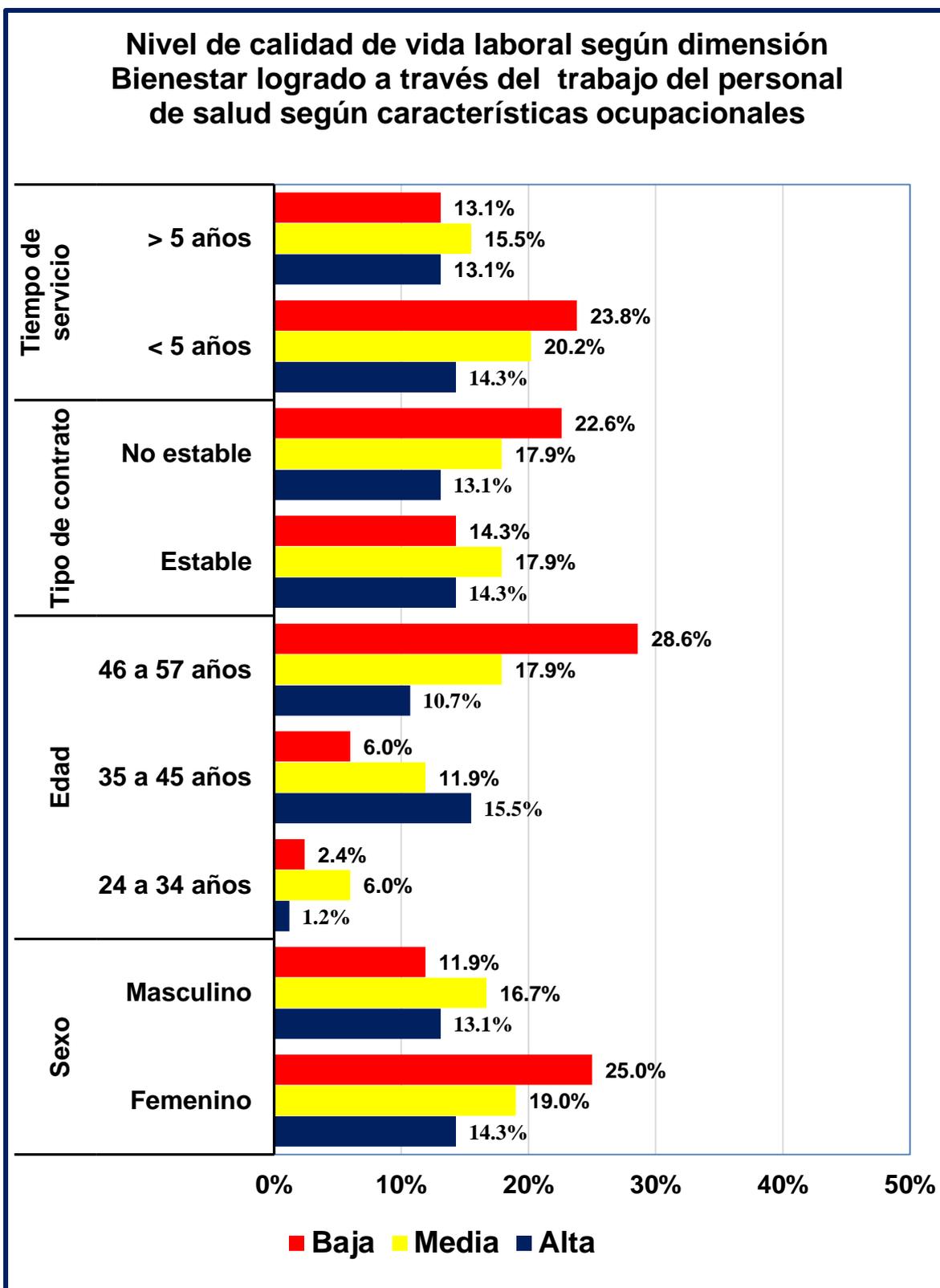
Bienestar logrado a través del trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Baja	31	36,9
Media	30	35,7
Alta	23	27,4
Total	84	100,0



*Figura 16. Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo del personal de salud de una institución pública, 2018*

La tabla 13 y figura 16 mostraron en relación a la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo que el 35.7% (30) del personal manifestaron una media calidad de vida laboral, en tanto el 36.9% (31) tuvieron una baja calidad de vida laboral y

tan sólo el 27.4% (23) tuvieron una alta calidad de vida laboral en una institución pública.



*Figura 17.* Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo del personal de salud de una institución pública, según características ocupacionales, 2018.

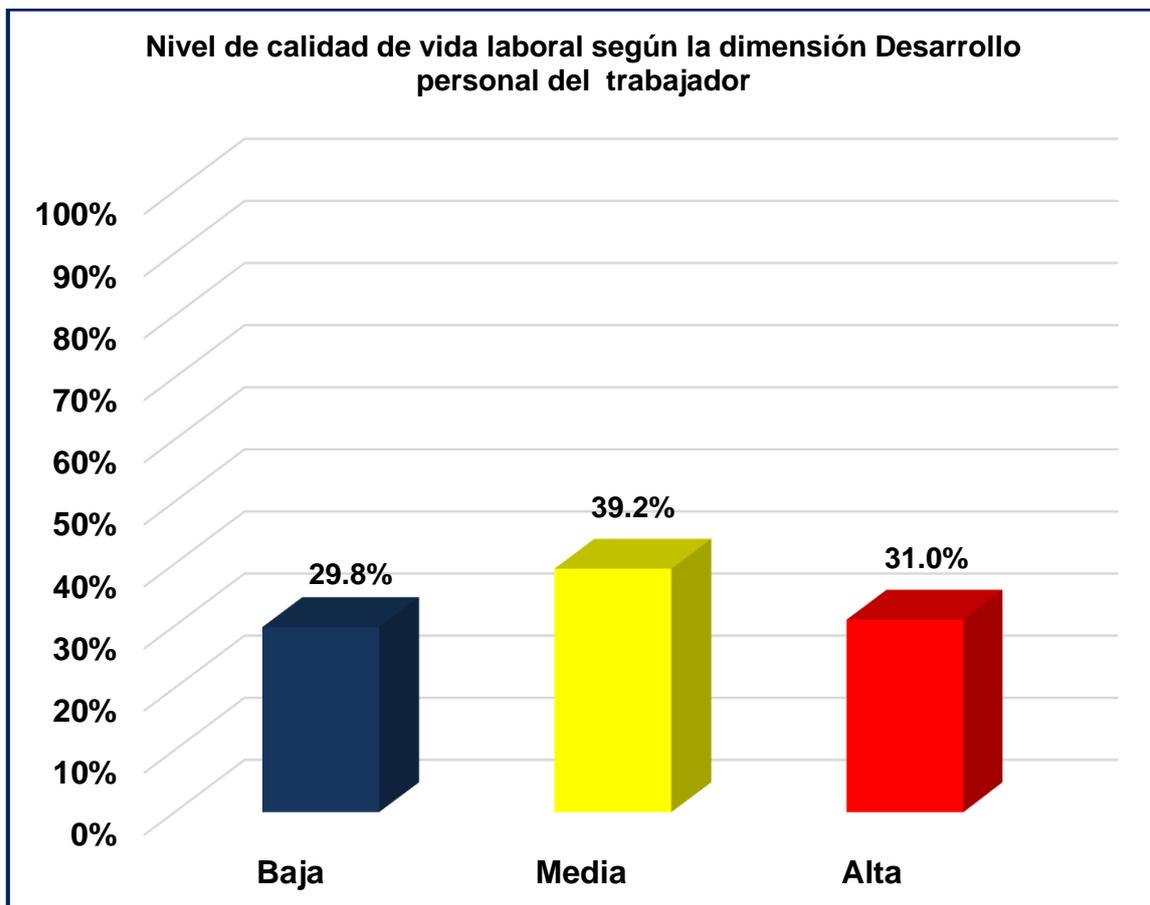
En la figura 17 se pudo evidenciar en el nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo que presenta el personal de salud que labora en una institución pública de acuerdo a las características ocupacionales analizadas, existiendo porcentajes frecuentes que dan una baja calidad de servicio. En relación al género, se pudo observar en relación al sexo femenino el 14.3% tuvieron una alta calidad de vida laboral, el 19.0% tuvieron una media calidad de vida laboral y el 25.0% manifestaron una baja calidad de vida laboral frente a los del sexo masculino el 13.1% tuvieron una alta calidad de vida laboral, el 16.7% tuvieron una media calidad de vida laboral y el 11.9% tuvieron una alta calidad de vida laboral. En relación a la edad, en el rango de 46 a 57 años, el 28.6% manifestaron una baja calidad de vida laboral, el 17.9% una media calidad de vida laboral y un 10,7% manifestaron una alta calidad de vida laboral frente al grupo del rango de 35 a 45 años donde el 15.5% manifestaron una alta calidad de vida laboral, el 11.9% determinaron una media calidad de vida laboral y el 6.0% tuvieron una baja calidad de vida laboral. En cuanto al tipo de contrato hubo mayor presencia del personal no estable, donde el 22.6% tuvieron una baja calidad de vida laboral, el 17.9% manifestaron una media de calidad de vida laboral y el 13.1% una alta calidad de vida laboral frente al personal que era estable, donde el 17.9% tuvieron una media calidad de vida laboral, 14.3% tuvieron una baja y alta calidad de vida laboral. En relación al tiempo de servicio, fue más notorio que el personal con menos de 5 años laborando, el 23.8% tuvieron una baja calidad de vida laboral, el 20.2% una media calidad de vida laboral y el 14.3% tuvieron una alta calidad de vida laboral, en comparación con el personal con más de 5 años, donde el 15.5% tuvieron una media calidad de vida laboral, el 13.1% una baja calidad de vida laboral y el 13.1% tuvieron una alta calidad de vida laboral.

**Descripción de la variable calidad de vida laboral según la dimensión Desarrollo personal del trabajador del personal de salud en una institución pública, según características ocupacionales, 2018**

Tabla 14

*Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Desarrollo personal del trabajador del personal de salud de una institución pública, 2018*

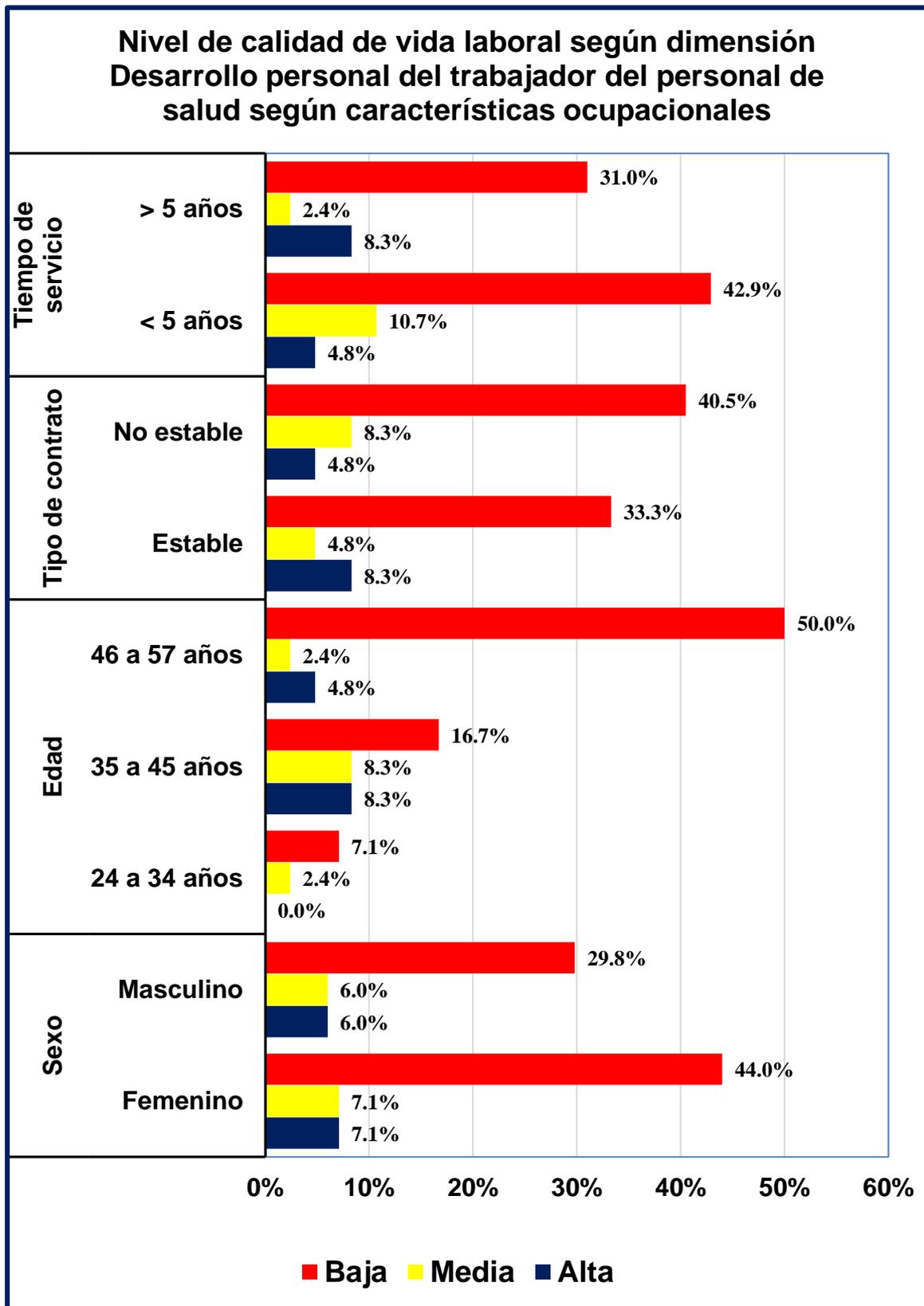
Desarrollo personal del trabajador		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	25	29,8
	Media	33	39,2
	Alta	26	31,0
	Total	84	100,0



*Figura 18. Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Desarrollo personal del trabajador del personal de salud de una institución pública, 2018*

La tabla 14 y figura 18 mostraron en relación a la dimensión Desarrollo personal del trabajador que el 39.2% (33) del personal tuvieron una media de calidad de

vida laboral, en tanto el 29.8% (25) tuvieron una baja calidad de vida laboral y tan sólo el 31.0% (26) tuvieron una alta calidad de vida laboral en una institución pública.



*Figura 19.* Nivel de Calidad de vida laboral según dimensión Desarrollo personal del trabajador del personal de salud de una institución pública, según características ocupacionales, 2018

En la figura 19 se pudo evidenciar en el nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Desarrollo personal del trabajador que presenta el personal de salud que labora en una institución pública de acuerdo a las características ocupacionales, que hubo mayor incidencia en una baja calidad de vida laboral.

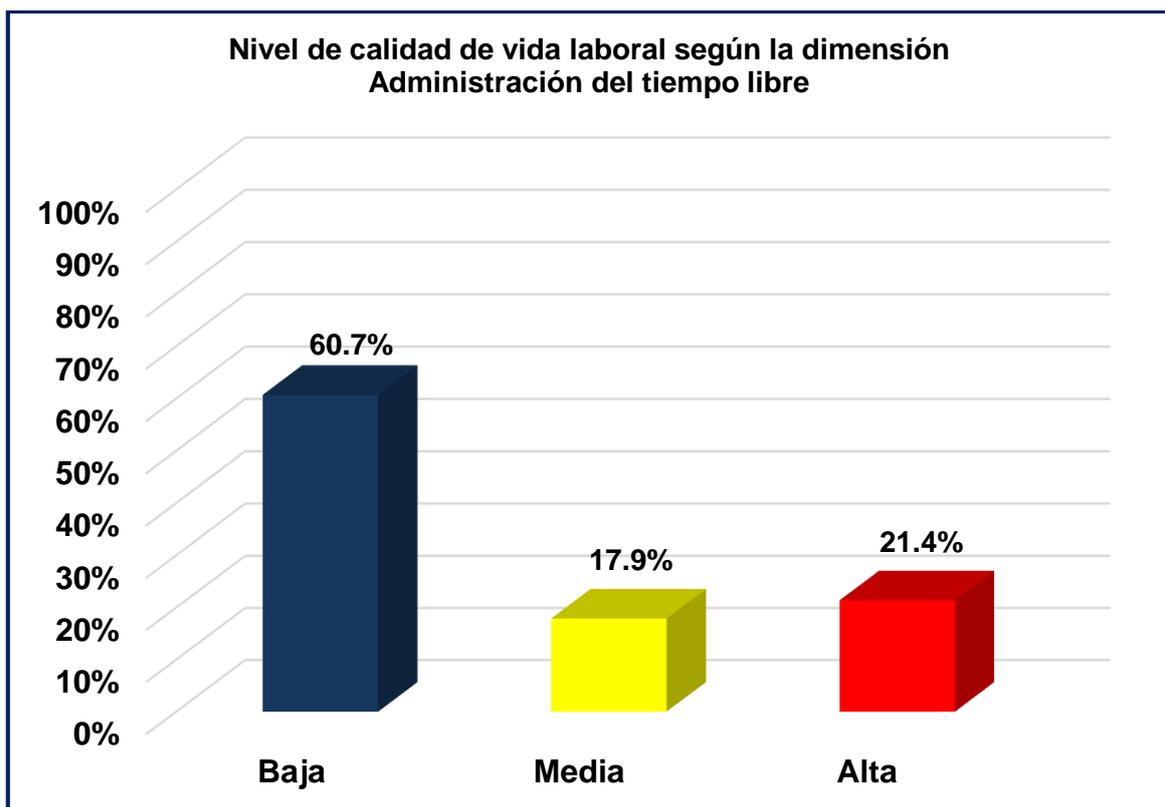
En relación al género, hubo mayor presencia del sexo femenino, donde el 25.0% tuvieron una baja calidad de vida laboral, el 19.0% una media calidad de vida laboral y el 14.3% una alta calidad de vida laboral frente al personal de sexo masculino donde el 11,9% manifestaron una baja calidad de vida laboral, el 16,7% una media calidad de vida laboral y el 13,1% una alta calidad de vida laboral. En relación a la edad, fue el rango de 46 a 57 años donde el 28.6% del personal manifestaron una baja calidad de vida laboral, el 17.9% una alta calidad de vida laboral en comparación con el rango de 35 a 45 años donde el 15.5% manifestaron una alta calidad de vida laboral, 11,9% una media calidad de vida laboral y el 6,0% una baja calidad de vida laboral. En cuanto al tipo de contrato el grupo correspondiente al personal no estable, el 22.6% tuvieron una baja calidad de vida laboral, mientras el 17.9% manifestaron una media calidad de vida laboral y el 13.1% una alta calidad de vida laboral frente al personal estable, donde se pudo conocer que el 17.9% tuvieron una media calidad de vida laboral, mientras que el 14.3% fue similar en el personal que manifestó una media y alta calidad de vida laboral. En relación al tiempo de servicio, presentaron mayor presencia en el grupo que trabajaban menos de 5 años, donde el 23.8% tuvieron una baja calidad de vida laboral, el 20.2% tuvieron una media calidad de vida laboral y el 14.3% una alta calidad de vida laboral mientras que en el grupo de personal con más de 5 años, el 15.5% del personal tuvieron una media calidad de vida laboral y el 13.1% se observó en personal con una baja calidad de vida laboral y una alta calidad de vida laboral.

**Descripción de la variable calidad de vida laboral según la dimensión Administración del tiempo libre del personal de salud en una institución pública, según características ocupacionales, 2018**

Tabla 15

*Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Administración del tiempo libre del personal de salud de una institución pública, 2018.*

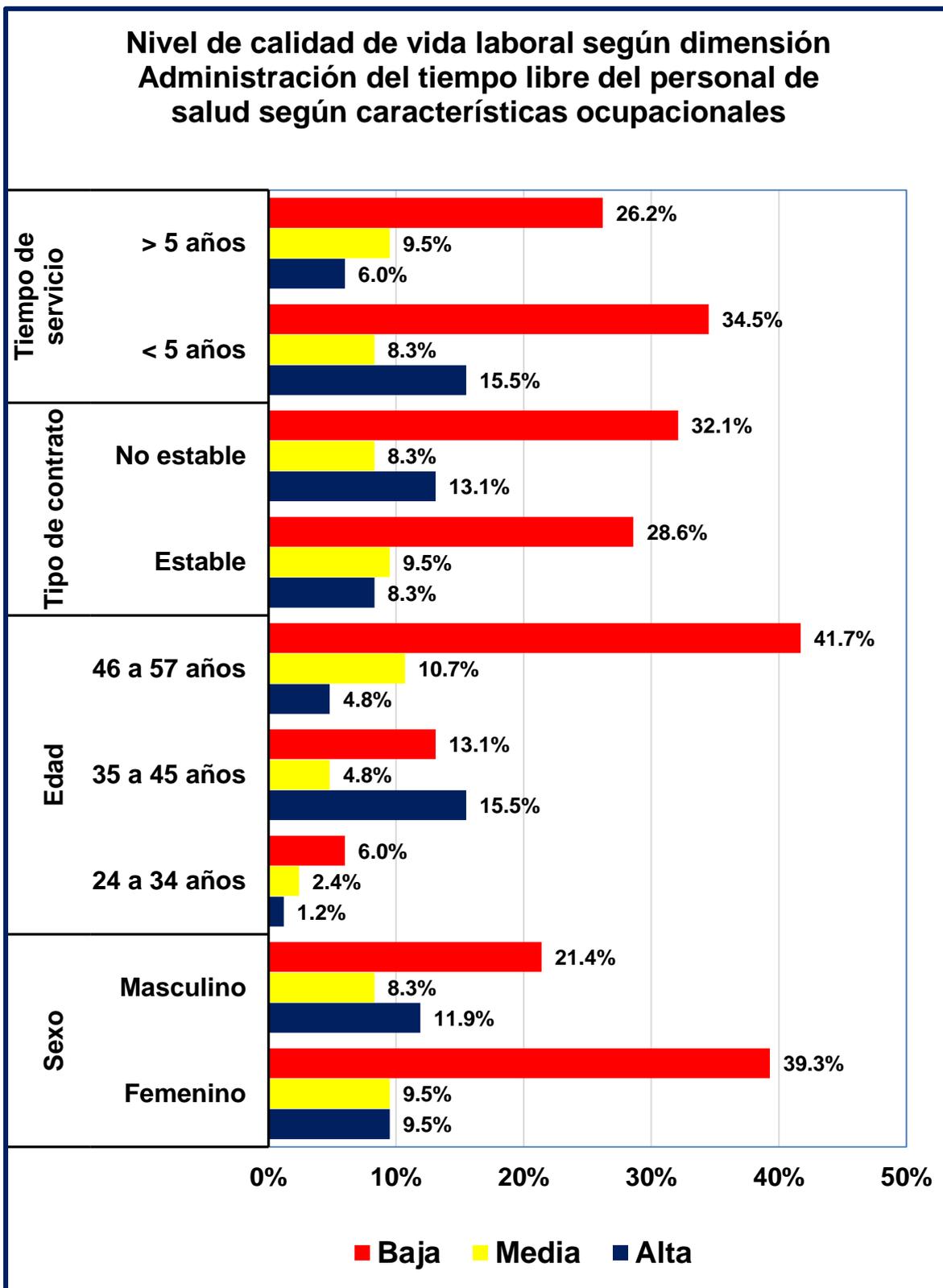
Administración del tiempo libre		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	51	60,7
	Media	15	17,9
	Alta	18	21,4
	Total	84	100,0



*Figura 20. Nivel de Calidad de vida laboral según la dimensión Administración del tiempo libre del personal de salud de una institución pública, 2018*

La tabla 15 y figura 20 mostraron en relación a la dimensión Administración del tiempo libre que existe un alto porcentaje, donde el 60.7% (51) del personal

tuvieron una baja calidad de vida laboral, en tanto el 17.9% (15) tuvieron una media calidad de vida laboral y tan sólo el 21.4% (18) tuvieron una alta calidad de vida laboral en una institución pública.



*Figura 21.* Nivel de Calidad de vida laboral según dimensión Administración del tiempo libre del personal de salud de una institución pública, según características ocupacionales, 2018

En la figura 21 se pudo evidenciar en el nivel de calidad de vida laboral según la dimensión Administración del tiempo libre que presenta el personal de salud que labora en una institución pública de acuerdo a las características ocupacionales analizadas que hubo mayores diferencias que reflejaron una baja calidad de vida laboral. En así que en relación al género el 39.3% eran del sexo femenino en comparación con el 21.4% del sexo masculino tuvieron una baja calidad de vida laboral. En cuanto a la edad, en el rango de 46 a 57 años el 41.7% del personal manifestaron una baja calidad de vida laboral y el 10.7% una media calidad de vida laboral en comparación con el rango de 35 a 45 años donde el 13.1% indicaron una baja calidad de vida laboral y el 15.5% tuvieron una alta calidad de vida laboral. En cuanto al tipo de contrato los altos porcentajes relacionados a una baja calidad de vida laboral, el 32,1% no son estables presentan un 32.1% en comparación con los que son estables fueron el 28.6%, también el 13.1% del personal no estable tuvieron una alta calidad de vida laboral y del personal estable, el 9.5% tuvieron una media calidad de vida laboral. En relación al tiempo de servicio, el grupo de los trabajadores con menos de 5 años, el 34,5% manifestaron una baja calidad de vida laboral, el 8,3% una media calidad de vida laboral y el 15,5% una alta calidad de vida laboral mientras que en el grupo de trabajadores con más de 5 años el 26,2% manifestaron una mala calidad de vida laboral, el 9,5% manifestaron una media calidad de vida laboral y el 6,0% una alta calidad de vida laboral.

## **IV. Discusiones**

La presente investigación fue de tipo descriptiva y de corte transversal; tuvo como objetivo general determinar el nivel de calidad de vida laboral y las dimensiones de la calidad de vida laboral del personal de salud que laboran en una institución pública. Esta investigación se realizó con 84 trabajadores del área de salud durante el periodo 2018.

En relación con el nivel de calidad de vida laboral la investigación brindó los resultados con un porcentaje alto mediante el cual se determinó que el 57.2% manifestaron una baja calidad de vida laboral y el 33.3% una media calidad de vida laboral. En relación a lo antes señalado se observa similar valor en cuanto al resultado final, ya que Quintana en su investigación "Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de salud pública, Hermosillo - México (2014), determinó que el 41.74% manifestaron tener un nivel medio de calidad de vida laboral. Siendo los resultados similares se puede concluir que la calificación de "calidad de vida laboral" describe la preocupante situación que existe en relación al beneficio y el ambiente laboral desde la parte física y humana, siendo situaciones con muchos beneficios para que los trabajadores puedan desarrollar sus labores y además tengan la posibilidad de obtener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar. No hay que olvidar que el ambiente laboral no depende de la infraestructura, sino del entorno humano, del trabajo en equipo, la capacitación permanente, el reconocimiento de sus logros, si esto no ocurre se evidencian algunos problemas que influyen en su persona y su entorno no solamente laboral sino familiar, esto agrava la situación personal de cada trabajador, llegando en algunos casos a afectar su salud e integridad física.

Esto nos conlleva a referirnos a la definición efectuada por la creadora del instrumento utilizado para este trabajo, ya que la Calidad de Vida Laboral es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas necesidades personales que son determinadas por las 7 dimensiones, 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 (González, 2007).

En relación a los resultados obtenidos de acuerdo a las dimensiones de la Calidad de vida laboral se pueden encontrar diversos estudios que pueden tener similitud o discrepancias en cifras que pueden darnos un alcance cuál es la importancia de conocer los problemas que se presentan en un entorno laboral, se siguen conceptos que pueden ayudar a determinar las dificultades y es por este motivo que se hace una comparación con los antecedentes que se citaron en este estudio en relación a las dimensiones de la calidad de vida laboral.

Es el caso de la dimensión Soporte institucional para el trabajo, integrada por aspectos como procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores para la realización del trabajo, evaluación del trabajo, oportunidades de promoción y autonomía, se observan porcentajes favorables, por lo que se cuenta con personal motivado, que siente posibilidades de crecer profesionalmente. Es así que Garcés (2014) en su investigación realizada en Colombia evaluó la calidad de vida laboral y realizó acciones correctivas para mejorar la productividad de los funcionarios en las distintas instituciones o empresas, ya que hubo una percepción baja, donde los hombres constituyen el 70% del gremio médico, mientras en enfermería las mujeres alcanzan el 88%, detectando diferencias de género. Se puede evidenciar que si existe una diferencia de género por parte del personal, se presentan situaciones de desigualdad que afectan el normal desempeño de las labores, si hay una deficiencia en este aspecto no se podrán presentar resultados adecuados y favorables, ya que no existe un reconocimiento por las labores desarrolladas y hay una deficiente evaluación por parte de los supervisores.

En relación a la dimensión Seguridad en el trabajo, contempla aspectos como los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, insumos para el trabajo, derechos contractuales de los trabajadores, capacitación en el trabajo; todos estos aspectos son de suma importancia en el campo laboral para que los trabajadores se sientan motivados. La dimensión en la investigación realizada dio muestra de que el personal de salud está satisfecho con el salario que perciben para satisfacer sus necesidades, pero además de ello están logrando un desarrollo a nivel personal y social.

En cuanto a la dimensión Integración al puesto de trabajo se puede incluir aspectos como pertinencia, motivación y ambiente de trabajo, se observa un alto porcentaje que muestra personas satisfechas, con ello hay menor predisposición a los conflictos laborales, los trabajadores están percibiendo en su mayoría un apoyo por parte de sus compañeros y también de los superiores, aspectos importantes porque el compañerismo es muy importante en cualquier actividad laboral, donde ayuda a mejorar el propio clima laboral. Es así que Velásquez en su tesis “Calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que laboran en el Hospital San José de Chincha, diciembre 2016”, concluyó que de acuerdo a la percepción de las enfermeras la calidad de vida laboral fue regular con un promedio global de 52%, en comparación con el resultado obtenido en la investigación donde el 39,2% manifestaron una regular calidad de vida laboral.

Otra de las dimensiones es la Satisfacción por el trabajo, que integra la dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo autonomía (creatividad y uso de habilidades y potenciales), reconocimiento por el trabajo y auto valoración. En este aspecto Gómez (2010) en su investigación realizada como resultados muestran un panorama sombrío sobre la calidad de vida laboral que obtiene este tipo de empleados, los cuales hacen parte del fenómeno al que refiere la OIT, siendo la precariedad laboral la principal causa.

Podemos indicar que respecto a la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo, podemos considerar que integra aspectos como son, la identificación con la institución, los beneficios del trabajo para otros, el disfrute de la actividad laboral, la satisfacción por la vivienda, la evaluación de la salud general y de la nutrición, entonces un alto porcentaje en esta dimensión implicará que se cuenta personas satisfechas con su progreso personal, social y económico. Podemos citar que Delgado et al. (2012) en su investigación evidenció que los trabajadores de la salud evaluados muestran una serie de percepciones subjetivas que reflejan una realidad de su medio laboral expresando inseguridad por los logros alcanzados, se sienten vulnerables ante el trato con los usuarios o compañeros de trabajo.

Podemos indicar que en la dimensión del Desarrollo personal se considera aspectos como son los logros, las expectativas de mejora y la seguridad personal, aspectos que sin lugar a dudas son requeridos para cualquier persona, por naturaleza el ser humano busca siempre el ser mejor, es parte de la esencia humana el desarrollo y éste se da de forma individual, se va construyendo día a día. En este aspecto citamos a González et al. (2015) que al realizar su investigación sus resultados evidenciaron la insatisfacción de las mujeres ante la desigualdad de oportunidades. Además, las mujeres del estudio demostraron con significancia estadística que se encuentran más satisfechas que los varones en el desarrollo personal que han logrado a través de su trabajo y en la administración de su tiempo libre.

Finalmente en la dimensión Administración del tiempo libre, podemos indicar que está conformada con un menor número de ítems y contempla aspectos como la planificación del tiempo libre y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Se requiere de personas capaces de administrar su tiempo porque como seres humanos aparte del trabajo como sustento, se encuentra la parte familiar y social que debe ser cubierta, por ello esta planificación permitirá establecer un equilibrio de vida y por tanto tener una buena percepción de calidad de vida laboral. Citamos a Suescún et al. (2015) que en la dimensión administración del tiempo libre el 18,7% de los trabajadores están satisfechos, suelen ser planificadores, distribuyen sus actividades laborales con las recreativas y de descanso, cumplen plenamente con su horario y las tareas encomendadas sin descuidar sus compromisos personales y sociales; el 19,8% reportan satisfacción media y el 61,5% son personas con una mala administración del tiempo libre, prolongan su jornada laboral, llevan trabajo a casa, no programan descanso ni satisfacción lo que incrementa el estrés.

## **V. Conclusiones**

De acuerdo a los resultados de la investigación, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Primera: El nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública se evidencia que en su mayoría el 57.2% tienen una baja calidad y el 33.3% tienen una media calidad, siendo altos porcentajes que se consideran negativamente para el ambiente laboral en una institución. Se determinó según las características ocupacionales una baja calidad de vida laboral que fueron: en relación al género, el 35.7% fue femenino y el 21.4% masculino, en relación a la edad hubo mayor presencia en el rango de 46 a 57 años con el 42.9%, en cuanto al tipo de contrato, el 31.0% no eran estables y el 26.2% eran estables, finalmente en relación al tiempo de servicio el 32.1% eran mayores de 5 años y el 25.0% tienen menos de 5 años.

Segunda: Se puede concluir de acuerdo a los resultados y según la dimensión Soporte institucional para el trabajo existe un 61.9% que perciben una media calidad de vida laboral, el 20.2% percibieron una baja calidad de vida laboral y tan sólo el 17.9% percibieron una alta calidad de vida laboral. Se determinó según las características ocupacionales una media calidad de vida laboral y que fueron: en relación al género, el 38.1% fue femenino y el 23.8% masculino, en relación a la edad hubo mayor presencia en el rango de 46 a 57 años con el 35.7%, en cuanto al tipo de contrato, el 34.5% no eran estables y el 27.4% eran estables, finalmente en relación al tiempo de servicio el 39.3% eran menores de 5 años y el 22.6% tienen más de 5 años.

Tercera: Se puede concluir de acuerdo a los resultados y según la dimensión Seguridad en el trabajo que el 47.6% que perciben una media calidad de vida laboral, el 42.9% tienen una baja calidad de vida laboral y el 31.0% tienen una alta calidad de vida laboral. Se determinó según las características ocupacionales porcentajes

similares que indican una baja y media calidad de vida laboral que fueron: en relación al género, hubo mayor presencia del sexo masculino, donde el 42.9% presentan una baja calidad y el 47.6% una media calidad, en relación a la edad hubo mayor presencia en el rango de 46 a 57 años con el 31.0% una baja calidad y el 23.87% con una media calidad, en cuanto al tipo de contrato, hubo mayor presencia en el grupo de personal no estable donde el 26.2.% tienen una media calidad y el 21.4% tienen una baja calidad, finalmente en relación al tiempo de servicio los que tuvieron menos de 5 años laborando el 29.8% tienen una media calidad y el 22.6% tienen una baja calidad de vida laboral.

Cuarta: Se puede concluir de acuerdo a los resultados y según la dimensión Integración al puesto de trabajo existe un 39.2% que percibieron una media calidad de vida laboral y el 29.8% fue una baja calidad y el 31.0% tuvieron una alta calidad de vida laboral. Se determinó según las características ocupacionales hubo mayor percepción de una media calidad en relación al género, el 26.2% fue femenino, en relación a la edad hubo mayor presencia en el rango de 46 a 57 años con el 23.8%, en cuanto al tipo de contrato, el 21.4% eran estables y el 26.2% no eran estables, finalmente en relación al tiempo de servicio el 21.4% tenían más de 5 años y el 17.9% tienen menos de 5 años.

Quinta: Se puede concluir de acuerdo a los resultados y según la dimensión Satisfacción por el trabajo existen porcentajes similares en la media y baja calidad de vida laboral con el 44.0% en ambos casos. Se determinó según las características ocupacionales una media calidad de vida laboral que fueron: en relación al género, el 23.8% masculino, en relación a la edad hubo mayor presencia en el rango de 46 a 57 años con el 22.6%, en cuanto al tipo de contrato, el 23.8% eran estables y finalmente en relación al tiempo de servicio el 23.8% tienen menos de 5 años.

- Sexta: Se puede concluir de acuerdo a los resultados y según la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo existe un 36.9% que percibieron una baja calidad de vida laboral y el 35.7% presentaron una media calidad de vida laboral. Se determinó según las características ocupacionales una baja calidad de vida laboral: en relación al género, el 25.0% fue femenino y el 11.9% masculino, en relación a la edad hubo mayor presencia en el rango de 46 a 57 años con el 28.6%, en cuanto al tipo de contrato, el 22.6% no eran estables y en relación al tiempo de servicio el 23.8% tienen menos de 5 años.
- Sétima: Se puede concluir de acuerdo a los resultados y según la dimensión Desarrollo personal del trabajador existe un 39.2% que percibieron una media calidad de vida laboral y el 29.8% con una baja calidad de vida laboral. Se determinó según las características ocupacionales una baja calidad de vida laboral: en relación al género, el 44.0% fue femenino y el 29.8% masculino, en relación a la edad hubo mayor presencia en el rango de 46 a 57 años con el 50.0%, en cuanto al tipo de contrato, el 40.5 % no eran estables y el 33.3% eran estables, finalmente en relación al tiempo de servicio el 42.9% eran menores de 5 años y el 31.0% tienen más de 5 años.
- Octava: Se puede concluir de acuerdo a los resultados y según la dimensión Administración del tiempo libre existe un 60.7% que percibieron una baja calidad de vida laboral. Se determinó según las características ocupacionales una baja calidad de vida laboral: en relación al género, el 39.3% fue femenino y el 21.4% masculino, en relación a la edad hubo mayor presencia en el rango de 46 a 57 años con el 41.7%, en cuanto al tipo de contrato, el 28.6.% eran estables y el 32.1% no eran estables, finalmente en relación al tiempo de servicio el 34.5% tienen menos de 5 años y el 26.2% tienen más de 5 años.

## **VI. Recomendaciones**

De acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación, realizaré las siguientes recomendaciones:

- Primera: Mejorar los aspectos relacionados al reconocimiento del personal y crear un ambiente adecuado para el desarrollo adecuado de las labores dentro de la institución.
- Segunda: Organizar y planificar las labores que son determinadas por el superior, identificar los procesos que se van a desarrollar, para que se puedan tomar en cuenta los tiempos y la planificación para concretar las tareas encomendadas.
- Tercera: Evaluar las condiciones laborales en relación a los salarios respectivos, realizar un inventariado de los recursos para evitar falta de stock de materiales necesarios y mantenimiento de equipos para evitar una demora en la atención hacia el cliente, mejorar la organización e higiene de los ambientes y realizar capacitaciones periódicas al personal de salud.
- Cuarta: Realizar reuniones periódicas para poder escuchar las dificultades que se pueden presentar en el día a día, motivar al personal con reconocimientos mensuales o progresivos y también reuniones de confraternidad para que el personal pueda relacionarse de manera profesional y humana.
- Quinta: Realizar las coordinaciones para tener una programación de las labores a desempeñar por cada especialidad, revisar los turnos correspondientes para evitar desatenciones, permitir que los profesionales puedan dar su punto de vista y escucharlo con transparencia, aceptar sugerencias de los profesionales y valorar su desempeño.

- Sexta: Realizar evaluaciones periódicas del personal para poder plantear capacitaciones o actualizaciones en relación a la atención, también es necesario evaluar los niveles de estrés laboral y tener un cronograma de atención que incluya las horas adecuadas para cada profesional evitando sobrecarga laboral, la prevención del mejoramiento de la salud de cada profesional debe ser integral, considerando su salud física y un buen estado nutricional.
- Sétima: Realizar reconocimientos al personal de acuerdo al cumplimiento de metas institucionales, promover a otras unidades de acuerdo a su desempeño y evaluar ascensos calificados.
- Octava: Coordinar reuniones grupales del personal con sus familiares mediante la propuesta de actividades recreativas temporales, beneficios para sus familiares mediante atenciones programadas.

## **VII. Referencias**

- Alalú, D. (2016). *Dependencia emocional según la teoría de Jorge Castelló: un estudio de caso*. (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología, universidad de Lima, Perú). Recuperada el 1 de marzo del 2018 de: <http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/1881>
- Casas, J. y Cols (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, Vol VI - No. 23.
- De la Rosa, D., Hernández, G. y Pérez, Q. (2001). *Factores psicosociales, salud y calidad de vida laboral en una muestra de trabajadores de la Comunidad Autónoma de Canarias*. Ponencia presentada en el XII Congreso Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Valencia, España, 23 de noviembre.
- Delgado, D., Inzulza, M. y Delgado, F. (2012). Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. *Revista de Medicina y Seguridad del Trabajo*, 58(228), 216-223
- Garcés, A. (2014). Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) III nivel, Bogotá. Universidad Nacional de Colombia.
- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá – Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225 – 236. Recuperado en: <http://bit.ly/2ItJio8>
- González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Cienc Trab*. Abr-Jun; 12 (36): 332-340).
- González, R., Hidalgo, G., León, S., Contreras, M., Aldrete, M., Hidalgo, B. y Barrera, J. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Revista Psicogente*, 18(33), 52-65.

- Grimaldo, M., y Reyes, M., (2014). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1) ,50-57.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010) *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). México D.F: Editorial Mc Graw Hill Interamericana editores.
- Kerlinger, N. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México D.F. Nueva Editorial Interamericana. Capítulo número 8.
- Manterola, C. (2001). Estrategias de investigación. Diseños observacionales 1a parte. Estudios descriptivos. *Revista médica clínica condes*, 20(4), 229-33.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Newman, K., Taylor, U. y Chansarkar, B. (2002). The nurse satisfaction, service quality and nurse retention chain: implications for management of recruitment and retention. *J Manag Med*, 16 (4-5), 271-291.
- Organización Mundial de la Salud. (2006). Declaration of workers health. Stresa, Italia: OMS.
- Parra, L. y Gallego, L. (2013). *Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la Universidad del Quindío*. (Trabajo de grado presentado para optar al título de Especialista en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales, Bogotá, Manizales, Medellín, Colombia). Recuperado de <http://bit.ly/5fjfhpo>
- Peña, R., Viamonte, V. y Zegarra, S. (2017). *Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un*

*hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017.* (Tesis para optar la segunda especialidad, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú).

Peñarrieta de Córdova, I., Santiago, S., Krederdt, S., Guevara, G., Carhuapoma, M. y Chávez, E. (2014). "Validación del instrumento: "Calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO" en enfermería del primer nivel de atención". *Revista de enfermería Herediana*, 7(2), 124-131.

Pineda, E., Alvarado, E. y Canales, F. (1994). *Metodología de la Investigación* (2da. ed.). Washington, DC: Editorial OPS

Quintana, M., Paravic, T. y Sáez, K. (2015). Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Revista Ciencia y enfermería*, 21(3), 49-62. Recuperado en <http://bit.ly/2GB2zDH>

Robbins, S. y Judge, S. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15ª ed.). México, DF: Editorial Pearson.

Rodríguez, A. (1999). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Barcelona, España: Ediciones Pirámide.

Suad, L. (2016). Calidad de vida en el trabajo en profesores de tiempo completo de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma del estado de México. *Revista universidad Abierta*, 3(15), 65-79.

Suescún, S., Sarmiento, G., Álvarez, L. y Lugo, M. (2015). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica Risaralda*, 22 (1), 14-17.

Tamayo, F. y Tamayo, M.(1997). *El Proceso de la Investigación científica*. México DF: Editorial Limusa S.A.

Vega, M. (2014). *Calidad de vida laboral del personal del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales con la medición del cuestionario*

*CVP-35-Lima 2014* (Tesis especialidad en medicina de emergencias y desastres, universidad nacional mayor de san marcos, Lima, Perú). Recuperada de <http://bit.ly/2FPD6VU>

Vega, E., Gómez, J., Caballero, I. y Contreras, F. (2016). Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Revista de Informes Psicológicos*, 17(1), 87-105.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**ARTÍCULO CIENTÍFICO**



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Calidad de vida laboral del personal de salud de una  
institución pública, según sus características  
ocupacionales, Lima 2018.**

**AUTORA:**

**Br. Julissa Vilca Zelada**

**Escuela de Postgrado**  
**Universidad César Vallejo Filial Lima**

## **Resumen**

El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de calidad de la vida laboral del personal de salud de una institución pública, 2018. El diseño del estudio será no experimental, tipo cuantitativo, descriptivo, transversal, la muestra fue de 84 participantes. El instrumento usado fue el CVT- GOHISALO cuya autora es Raquel González Baltazar (2010) y adaptado para el estudio. Existe mayor presencia de una baja calidad de vida laboral. En relación a las dimensiones, existe un mayor número de personal que tiene una baja calidad de vida laboral en la dimensión administración del tiempo libre y una media calidad de vida laboral en la dimensión soporte institucional para el trabajo.

**Palabras claves:** Calidad de vida laboral, personal de salud.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the quality level of the working life of health personnel of a public institution, 2018. The study design will be non-experimental, quantitative, descriptive, cross-sectional, the sample was 84 participants. The instrument used was the CVT-GOHISALO whose author is Raquel González Baltazar (2010) and adapted for the study. There is a greater presence of a low quality of working life. In relation to the dimensions, there is a greater number of personnel that has a low quality of work life in the dimension of free time management and a medium quality of life works in the institutional support dimension for work.

**Keywords:** Quality of work life, health personnel.

## **Introducción**

La satisfacción laboral de los trabajadores es un objetivo de las organizaciones en general, y de las sanitarias en particular, imprescindible para garantizar el mantenimiento de la inversión del capital humano, y por ende, la mejor calidad de servicios prestados.

No se puede negar que en las instituciones públicas y privadas existen dificultades que no permiten un desarrollo de las labores, lo que conlleva a un deterioro de la calidad de vida laboral, es por esta razón que el enfoque del estudio se centra en desarrollar mecanismos que permitan corregir estos errores y mejorar sobre todo el afianzamiento de un ambiente laboral adecuado.

La presente investigación aporta elementos para el conocimiento y realiza un análisis en profundidad para responder a la pregunta planteada, en este caso, muestran la preocupación del desenvolvimiento del personal de salud en una institución pública, y

revelan la importancia del análisis global del desarrollo de las labores de los trabajadores a través de la evolución de las actitudes, y los valores profesionales.

### **Antecedentes del Problema**

La calidad de vida laboral del personal de salud se constituye como la base del desarrollo de actividades dentro de un centro de labores, contando con los medios necesarios y enfatizada en los criterios de validez, señalando la objetividad y la pertinencia como criterios, y busca la objetividad desde el momento en que se hace la construcción conceptual de cada una de las variables y sus indicadores.

Grimaldo y Reyes (2014) definió como un concepto y una filosofía de organización del trabajo y como un concepto y una filosofía de organización del trabajo cuyo fin es mejorar la vida del empleado en las organizaciones más allá del dinero.

Para Robbins y Judge (2013) la calidad de vida laboral se refiere al proceso por el que la organización responde a las necesidades de los empleados, estableciendo mecanismos que les permiten participar por completo en las decisiones que diseñan su vida en el trabajo.

González (2007) definió con 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.

### **Revisión de la literatura**

González et al. (2015) investigaron sobre cuál era la relación entre el género y la evaluación de la Calidad de Vida Laboral en profesionales de salud. Se usó el instrumento validado CVT-GOHISALO en una muestra de 322 personas, donde las mujeres del estudio demostraron con significancia estadística que se encuentran más satisfechas que los varones en el desarrollo personal que han logrado a través de su trabajo y en la administración de su tiempo libre.

Quintana (2014) investigó con la finalidad de conocer la calidad de vida en el trabajo (CVT) del personal de enfermería. Los resultados determinaron que la CVT fue de 207.31 (41.74) con un nivel medio de CVT. Las dimensiones Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Desarrollo personal del trabajador, Bienestar logrado a través del trabajo y

Administración del tiempo libre mostraron un nivel medio de calidad, tan sólo el Desarrollo personal del trabajador fue evaluado como bajo. Concluyó que las enfermeras tienen una mediana satisfacción de su CVT.

Garcés (2014) realizó un estudio para evaluar la calidad de vida en el trabajo percibida por los responsables directos del cuidado a la salud. Concluyendo que en la mayoría de las dimensiones un menor puntaje en profesionales contratistas que en profesionales estables, siendo este factor crítico ligado a las políticas nacionales vigentes derivadas del fenómeno de la flexibilización laboral que ha afectado particularmente al sector salud.

Peña, Viamonte y Zegarra (2017) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería, la muestra fue de 65 profesionales de enfermería; donde manifestaron que el profesional percibe una calidad de vida en el trabajo media de 93,8%. En las dimensiones soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre más del 70% de los profesionales perciben un nivel de satisfacción media. Se concluyó que los profesionales perciben una calidad media de vida en el trabajo dentro de la institución donde labora.

Vega (2014) desarrolló una investigación con el objetivo fue determinar la calidad de vida laboral percibida por el personal de salud; el interés está centrado en que uno de los factores condicionantes básicos y esenciales de la productividad, es el grado de satisfacción laboral; se encuestó al personal de salud. La información general se obtuvo mediante la encuesta validada CVP-35. Concluyendo que la calidad laboral que percibe el personal de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima es adecuada. Las características socio-demográficas del personal no influyen de manera contundente en su Calidad de Vida Laboral.

### **Problema**

La percepción de la calidad de vida laboral por parte del personal de salud de una institución pública no es ajena a esta realidad que perjudica el normal desenvolvimiento de sus labores debido a ciertas obstrucciones que son parte de la parte física y humana. Por eso se planteó la interrogante principal: ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud en una institución pública, según sus características ocupacionales?

## Objetivo

La investigación tuvo como objetivo identificar el nivel de la calidad de vida laboral y su relación con algunas variables ocupacionales de los trabajadores de salud de una institución pública, el interés de esta investigación tiene como fin identificar, verificar y determinar, la relación de la calidad de vida con estas variables ocupacionales en los trabajadores de salud, dando a relucir los resultados obtenidos y contribuir de esta forma con el establecimiento.

## Método

El método de esta investigación fue el deductivo, ya que se analizaron de manera directa y evaluando el nivel de la calidad de vida laboral del personal de salud. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, de corte transversal y descriptiva, ya que no se manipula ni se somete a prueba la variable de estudio.

## Resultados

Para la obtención de los datos se utilizó el instrumento validado y que permitió identificar el nivel de la calidad de vida laboral percibida por el personal de salud de una institución pública, 2018. Se obtuvo que el 57.2% de las personas que laboran en una institución pública presentaban una baja calidad de vida laboral, el 33.3% tuvieron una media calidad de vida laboral y el 9.5% una alta calidad de vida laboral, evidenciándose un alto número de personas que no tuvieron una alta calidad de vida laboral.

Calidad de vida laboral		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	48	57,2
	Media	28	33,3
	Alta	8	9,5
	Total	84	100,0

Soporte institucional para el trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	17	20,2
	Media	52	61,9
	Alta	15	17,9
	Total	84	100,0

Seguridad en el trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	36	42,9
	Medio	40	47,6
	Alta	8	9,5

Total		84	100,0
-------	--	----	-------

Integración al puesto de trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	25	29,8
	Media	33	39,2
	Alta	26	31,0
	Total	84	100,0

Satisfacción por el trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	37	44,0
	Media	37	44,0
	Alta	10	12,0
	Total	84	100,0

Bienestar logrado a través del trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	31	36,9
	Media	30	35,7
	Alta	23	27,4
	Total	84	100,0

Administración del tiempo libre		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	51	60,7
	Media	15	17,9
	Alta	18	21,4
	Total	84	100,0

### Discusión

Luego de obtener los resultados, se realiza una comparación con los antecedentes de la investigación.

La calidad de vida laboral en la investigación brindó con sus resultados un porcentaje alto mediante el cual se determinó que el 57.2% manifestaron una baja calidad de vida laboral y el 33.3% una media calidad de vida laboral. En relación a lo antes señalado se observa similar valor en cuanto al resultado final, ya que Quintana en su investigación determinó que el 41.74% manifestaron tener un nivel medio de calidad de vida laboral.

Siendo los resultados similares se puede concluir que la calificación de “calidad de vida laboral” describe la preocupante situación que existe en relación al beneficio y el ambiente laboral desde la parte física y humana, que formen parte de un conjunto de situaciones beneficiosas para que cada trabajador pueda desarrollar sus labores y además tenga la posibilidad de obtener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar.

## Referencias

- Delgado D, Inzulza M y Delgado F (2012) Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. Med Segur Trab (Internet) 2012; 58 (228) 216-223
- Garcés A (2014) Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) III nivel, Bogotá. Universidad Nacional de Colombia.
- González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. (2010) Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. Cienc Trab. Abr-Jun; 12 (36): 332-340).
- Grimaldo M y Reyes M (2014). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. Revista Latinoamericana de Psicología, 47(1) ,50-57.
- Parra L y Gallego L (2013) Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la Universidad del Quindío. Universidad de Manizales. Colombia.
- Peña R, Viamonte V y Zegarra S (2017) Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017. Universidad Peruana Unión.
- Peñarrieta de Córdova I, Santiago S, Krederdt S, Guevara G, Carhuapoma M y Chávez E. (2014). “Validación del instrumento: “Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención”. Revista enfermería Herediana, 4, 7(2), 124-131.
- Quintana M, Paravic T y Sáez K. (2015). *Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras*. Ciencia y enfermería, 21(3), 49-62.

**ANEXO 2**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>TÍTULO: Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018.</b>					
<b>AUTORA: Vilca Zelada Julissa</b>					
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<p><b>Problema principal:</b> ¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Soporte institucional para el trabajo percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales?</p> <p>¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Seguridad en el trabajo percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales?</p> <p>¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Integración al puesto de trabajo percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Soporte institucional para el trabajo percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales.</p> <p>Determinar el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Seguridad en el trabajo percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales.</p> <p>Determinar el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Integración al puesto de trabajo percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales.</p>	<b>Variable 1: Calidad de vida Laboral</b>			
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
		Soporte Institucional para el trabajo	Nivel de soporte que la institución brinda a sus colaboradores	26, 27, 28, 6, 19, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52	<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b> 94-137 (Bajo) 138-179 (Medio) 180-221 (Alto)
		Seguridad en el Trabajo	Nivel de Seguridad en el Trabajo	5, 7, 8, 29, 30, 31, 9, 72, 10, 11, 63, 61, 12, 33, 13	
		Integración al puesto de trabajo	Nivel de integración al puesto de trabajo	65, 32, 36, 37, 40, 18, 39, 41, 42, 43	Soporte Institucional para el trabajo 16-24 (Bajo) 25-32 (Medio) 33-41 (Alto)
		Satisfacción por el trabajo	Nivel de satisfacción por el trabajo	1, 2, 3, 4, 14, 15, 17, 16, 20, 21, 22	Seguridad en el Trabajo 12-22 (Bajo) 23-33 (Medio) 34-45 (Alto)
			Integración al		

<p>¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Satisfacción por el trabajo percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales?</p>	<p>Determinar el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Satisfacción por el trabajo percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales.</p>	<p>Bienestar logrado a través del trabajo</p>	<p>Nivel de Bienestar logrado a través del trabajo</p>	<p>34, 66, 35, 38, 73, 23, 24, 59, 60, 62, 71</p>	<p>puesto de trabajo 13-18 (Bajo) 19-24 (Medio) 25-30 (Alto)</p>
<p>¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Bienestar logrado a través del trabajo percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales?</p>	<p>Determinar el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Bienestar logrado a través del trabajo percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales.</p>	<p>Desarrollo personal del trabajador</p>	<p>Nivel de desarrollo personal del trabajador</p>	<p>74, 67, 54, 69, 64, 68, 53, 70</p>	<p>Satisfacción por el trabajo 11-18 (Bajo) 19-26 (Medio) 27-33 (Alto)</p>
<p>¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Desarrollo personal del trabajador percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales?</p>	<p>Determinar el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Desarrollo personal del trabajador percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales.</p>	<p>Administración del tiempo libre</p>	<p>Nivel de administración del tiempo libre</p>	<p>25, 55, 56, 57, 58</p>	<p>Bienestar logrado a través del trabajo 17-22 (Bajo) 23-28 (Medio) 29-33 (Alto)</p>
<p>¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Administración del tiempo libre percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales?</p>	<p>Determinar el nivel de calidad de vida laboral según su dimensión Administración del tiempo libre percibido por el personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales.</p>				<p>Desarrollo personal del trabajador 14-17 (Bajo) 18-21 (Medio) 22-24 (Alto)</p>
					<p>Administración del tiempo libre 9-10 (Bajo) 11-12 (Medio) 13-15 (Alto)</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b>            Cuantitativo            Descriptivo            Básica            Transversal            Prospectivo            Observacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <p><b>METODO :</b> Descriptivo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b>            N= 128</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b>            N= 84</p>	<p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b>            Cuestionario            CVT-GOHISALO</p> <p>Autora: Raquel Gonzales Baltazar et al. 2010</p> <p>Año: 2010</p> <p>Ámbito de Aplicación:            Individual</p> <p>Forma de Administración:            Mediante 7 dimensiones,            74 Preguntas</p>	<p>Para el análisis estadístico se utilizará el programa estadístico SPSS Versión 23.</p> <p>Los resultados obtenidos serán presentados en tablas y/o gráficos estadísticos de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos.</p>



**ANEXO 3**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel</b>
Soporte institucional para el trabajo	Proceso Supervisión Apoyo Evaluación Promoción Autonomía	26, 27, 28, 6, 19, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52	Ordinal  0=Nada satisfecho 1=Poco satisfecho 2=Moderadamente satisfecho 3=Satisfecho 4=Muy satisfecho	Bajo (16-24) Medio (25-32) Alto (33-41)
Seguridad en el trabajo	Procedimiento Salario Insumo Derechos laborales Capacitación	5, 7, 8, 29, 30, 31, 9, 72, 10, 11, 63, 61, 12, 33, 13		Bajo (12-22) Medio (23-33) Alto (34-45)
Integración al puesto de trabajo	Pertinencia Motivación Ambiente laboral	65, 32, 36, 37, 40, 18, 39, 41, 42, 43	0 =Nunca 1 = Casi nunca 2 = Algunas veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre	Bajo (13-18) Medio (19-24) Alto (25-30)
Satisfacción por el trabajo	Dedicación Orgullo Participación Destreza Reconocimiento	1, 2, 3, 4, 14, 15, 17, 16, 20, 21, 22		Bajo (11-18) Medio (19-26) Alto (27-33)
Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación Utilidad Compromiso Vivienda Salud Nutrición	34, 66, 35, 38, 73, 23, 24, 59, 60, 62, 71	0 = Nada de acuerdo 1 = Poco de acuerdo 2 = Moderadamente de acuerdo 3 = De acuerdo 4 = Muy de acuerdo	Bajo (17-22) Medio (23-28) Alto (29-33)
Desarrollo personal del trabajador	Logro Expectativa Seguridad	74, 67, 54, 69, 64, 68, 53, 70		Bajo (14-17) Medio (18-21) Alto (22-24)
Administración del tiempo libre	Planificación Equilibrio	25, 55, 56, 57, 58	0 = Nulo compromiso 1 = Poco compromiso 2 = Moderado compromiso 3 = Mucho compromiso 4 = Total compromiso	Bajo (9-10) Medio (11-12) Alto (13-15)

## ANEXO 4 INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

**Estimado (a) Profesional de Salud:**

El presente instrumento tiene como objetivo obtener información sobre el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales. Agradezco de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima.

**Datos Generales: 1. Edad:**

**2. Sexo:** F ( ) M ( )

**3. Condición Laboral:** Estable ( ) Nombrado, CAS

No estable ( ) Contrato por terceros

**4. Tiempo de servicio:** Menor de 5 años ( )

Más de 5 años ( )

Las siguientes preguntas deberán reflejar su **GRADO DE SATISFACCIÓN** con respecto a los diferentes temas marcados y serán contestadas en una escala de 0 a 4, solamente marcará con una X el cuadro que corresponda a su respuesta. **ES MUY IMPORTANTE NO DEJAR PREGUNTAS SIN CONTESTAR.**

	<b>0</b> Nada satisfe cho	<b>1</b> Poco satisfe cho	<b>2</b> Moderada mente satisfecho	<b>3</b> Satisfe cho	<b>4</b> Muy satisfec ho
1. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro					
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo, me encuentro					
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado, me encuentro					
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto a la remuneración que tengo					
	<b>0</b> Nada satisfec ho	<b>1</b> Poco satisfec ho	<b>2</b> Moderadame nte satisfecho	<b>3</b> Satisfec ho	<b>4</b> Muy satisfec ho
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					

9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy afiliado					
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento la institución					
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución					
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					
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. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
20. Satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
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 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 deberán ser contestadas en <b>ESCALA DE FRECUENCIA Y DE ACUERDO TAMBIÉN A SU PERSPECTIVA PERSONAL</b> .Va del 0 al 4, solamente marcara con una X el cuadro que corresponda a su repuesta. <b>ES MUY IMPORTANTE NO DEJAR PREGUNTAS SIN CONTESTAR.</b>					
	<b>0</b> Nunca	<b>1</b> Casi nunca	<b>2</b> Algunas veces	<b>3</b> Casi siempre	<b>4</b> Siempre
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 remuneración 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. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución 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. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36. Mi trabajo contribuye al logro de los 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					
40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de 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 compañeros o subordinados 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 los problemas de mi área laboral					

47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para 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					
	<b>0</b> Nunca	<b>1</b> Casi nunca	<b>2</b> Algunas veces	<b>3</b> Casi siempre	<b>4</b> Siempre
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54. Recibo de parte de los usuarios internos o externos 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, y/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 preguntas, deberá contestar su <b>GRADO DE ACUERDO</b> . Va del 0 al 4, marcar con una X el cuadro que corresponda a su respuesta. <b>ES MUY IMPORTANTE NO DEJAR PREGUNTAS SIN</b>					

<b>CONTESTAR.</b>					
	<b>0 Nada de acuerdo</b>	<b>1 Poco de acuerdo</b>	<b>2 Moderada mente de acuerdo</b>	<b>3 De acuerdo</b>	<b>4 Muy de acuerdo</b>
63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a curriculum y no a influencias					
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
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 institución ante sus usuarios					
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
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 el trabajo me ha permitido brindar 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 calidad y cantidad					
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					
Marque su <b>GRADO DE COMPROMISO</b> para la siguiente pregunta. Va del 0 al 4, marcar con una X el cuadro que corresponda a su respuesta. <b>ES MUY IMPORTANTE NO DEJAR PREGUNTAS SIN CONTESTAR.</b>					
	<b>0 Nulo compromiso</b>	<b>1 Poco compromiso</b>	<b>2 Moderado compromiso</b>	<b>3 Mucho compromiso</b>	<b>4 Total compromiso</b>
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					

**Gracias por su colaboración**

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO BAJO INFORMACIÓN

Yo, \_\_\_\_\_ acepto voluntariamente y autorizo a la Lic. Julissa Vilca Zelada para que realice la aplicación del cuestionario: de calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018.

Declaro que he sido informado plenamente sobre los beneficios, riesgos y las posibles complicaciones del procedimiento que se me ha descrito o del instrumento a aplicar y que me fueron aclaradas todas mis dudas proporcionándome el tiempo suficiente para ello. Firmo este documento por duplicado conservando un original con todas las firmas requeridas

Acepto y autorizo a la estudiante de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para que me apliquen los procedimientos o llenado de encuestas que sean necesarias. Con fines educativos o bien para contribuir en el conocimiento científico, pero resguardando mi identidad.

\_\_\_\_\_  
Firma

Nº DNI:

Personalmente y bajo protesta de decir verdad, declaro que proporcioné la información sobre el procedimiento a realizar o sobre las preguntas aplicadas considerando todos y cada uno de los puntos anteriormente mencionados.

Lic. Julissa Vilca Zelada

ANEXO 5

FORMATOS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
POR JUICIO DE EXPERTO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSION SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO</b> Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	✓		✓		✓		
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	✓		✓		✓		
3	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
4	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	✓		✓		✓		
6	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	✓		✓		✓		
7	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	✓		✓		✓		
8	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	✓		✓		✓		
9	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	✓		✓		✓		
11	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	✓		✓		✓		
12	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	✓		✓		✓		
13	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	✓		✓		✓		
14	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
16	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto a la remuneración que tengo	✓		✓		✓		
17	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	✓		✓		✓		
18	Considero que mi remuneración es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	✓		✓		✓		
19	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	✓		✓		✓		
20	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	✓		✓		✓		
21	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy afiliado	✓		✓		✓		
22	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	✓		✓		✓		
23	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta	✓		✓		✓		

Dr. Joaquín Vértiz Osorio  
Decente - Investigador  
C.B.R. 4789



		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	<b>DIMENSIÓN BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO</b>								
51	Me siento identificado con los objetivos de la institución	✓		✓		✓		✓	
52	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	✓		✓		✓		✓	
53	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	✓		✓		✓		✓	
54	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	✓		✓		✓		✓	
55	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	✓		✓		✓		✓	
56	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	✓		✓		✓		✓	
57	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	✓		✓		✓		✓	
58	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	✓		✓		✓		✓	
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	✓		✓		✓		✓	
60	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	✓		✓		✓		✓	
61	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en calidad y cantidad	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
62	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	✓		✓		✓		✓	
63	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	✓		✓		✓		✓	
64	Recibo de parte de los usuarios internos o externos de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	✓		✓		✓		✓	
65	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	✓		✓		✓		✓	
66	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	✓		✓		✓		✓	
67	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	✓		✓		✓		✓	
68	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	✓		✓		✓		✓	
69	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	✓		✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
70	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	✓		✓		✓		✓	
71	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	✓		✓		✓		✓	
72	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	✓		✓		✓		✓	
73	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	✓		✓		✓		✓	
74	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

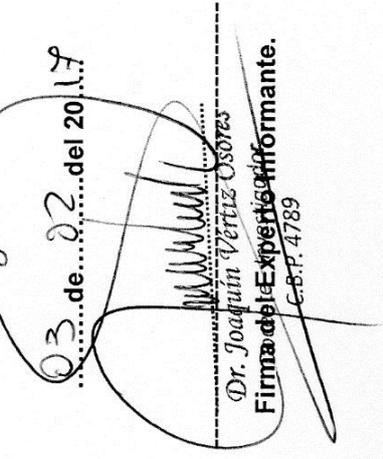
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vértiz Osorio, Joaquín DNI: 1673542

Especialidad del validador: Dr Ciencias - Microbiólogo - Metodología

03 de 02 del 2017

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Dr. Joaquín Vértiz Osorio  
Firma del Experto Afirmante.  
C.B.P. 4789



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSION SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO</b> Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	/		/		/		
2	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	/		/		/		
3	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	/		/		/		
4	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	/		/		/		
5	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	/		/		/		
6	Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	/		/		/		
7	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	/		/		/		
8	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	/		/		/		
9	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	/		/		/		
10	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	/		/		/		
11	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	/		/		/		
12	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	/		/		/		
13	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	/		/		/		
14	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	/		/		/		
15	<b>DIMENSION SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b> Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto a la remuneración que tengo	/		/		/		
17	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	/		/		/		
18	Considero que mi remuneración es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	/		/		/		
19	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	/		/		/		
20	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	/		/		/		
21	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy afiliado	/		/		/		
22	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	/		/		/		
23	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta	/		/		/		



	DIMENSIÓN BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
51	Me siento identificado con los objetivos de la institución	/		/		/		/	
52	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	/		/		/		/	
53	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	/		/		/		/	
54	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	/		/		/		/	
55	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	/		/		/		/	
56	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	/		/		/		/	
57	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	/		/		/		/	
58	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	/		/		/		/	
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	/		/		/		/	
60	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	/		/		/		/	
61	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en calidad y cantidad	/		/		/		/	
	<b>DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
62	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	/		/		/		/	
63	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	/		/		/		/	
64	Recibo de parte de los usuarios internos o externos de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	/		/		/		/	
65	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	/		/		/		/	
66	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	/		/		/		/	
67	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	/		/		/		/	
68	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	/		/		/		/	
69	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	/		/		/		/	
	<b>DIMENSIÓN ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
70	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	/		/		/		/	
71	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	/		/		/		/	
72	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	/		/		/		/	
73	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	/		/		/		/	
74	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)	/		/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Augusto Meléndez Torres** DNI: **70031107**

Especialidad del validador: **SAUD PÚBLICA**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

de **02** de **02** del **2017**



Firma del Experto Informante.







63	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	0	2	2	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1
64	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
65	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	1	2	1	1	2	2	2
66	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
67	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3
68	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	1	1	2	3	1	3	2
70	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	2	1	2
71	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	0	2	2	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1
73	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
74	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	1	2	1	1	2	2	2
75	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	1	1	2	3	1	3	2
77	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	2	1	2
78	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	0	2	2	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1
80	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
81	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	2	2	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1
82	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
83	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	0	1	1	2	1	1	2	2	2
84	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1

Nº	Integración del puesto de trabajo										Satisfacción por el trabajo										Bienestar logrado a través del trabajo											
	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
	65	32	36	37	40	18	39	41	42	43	1	2	3	4	14	15	17	16	20	21	22	34	66	35	38	73	23	24	59	60	62	71
1	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	0	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	
3	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1		
4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	
5	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2		
6	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	4	4	2	2	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	3	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	4	4	2	2	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
10	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	2	
11	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2	
12	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	
13	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	
16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
20	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	

21	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
22	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
23	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	4	4	2	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	2
28	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2
29	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
30	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2
31	3	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	2
34	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2
35	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
36	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
39	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	2
42	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2
43	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2

44	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2		
45	3	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2	
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
47	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	2	
48	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2
49	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	
50	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	
51	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2		
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
53	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
54	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
55	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
57	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
58	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	
59	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	
60	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	
61	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	4	4	2	2		
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
63	3	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2	
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
65	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	2	
66	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2	

67	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	
68	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	
69	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	
70	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	4	4	2	2	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
72	3	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
74	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	2		
75	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2
76	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
77	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
80	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
84	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2

Nº	Desarrollo personal del trabajador								Administración del tiempo libre				
	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74
	74	67	54	69	64	68	53	70	25	55	56	57	58
1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
5	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
6	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
8	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
13	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2



43	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
44	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2
45	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
50	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2
51	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
60	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
61	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2
62	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
63	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2



## ANEXO 7

### TABLAS Y GRÁFICOS ÍTEMS SOCIODEMOGRÁFICOS

Tabla 3.

*Análisis de ítem-test de la variable Calidad de vida laboral*

Calidad de vida laboral					
Ítems	Correlación ítem-total	Alfa de Cronbach	Ítems	Correlación ítem-total	Alfa de Cronbach
1	0,743	0,982	38	0,670	0,982
2	0,716	0,982	39	0,600	0,982
3	0,478	0,982	40	0,383	0,982
4	0,773	0,982	41	0,753	0,982
5	0,720	0,982	42	0,861	0,982
6	0,776	0,982	43	0,788	0,982
7	0,841	0,982	44	0,811	0,982
8	0,857	0,982	45	0,861	0,982
9	0,616	0,982	46	0,762	0,982
10	0,711	0,982	47	0,779	0,982
11	0,656	0,982	48	0,629	0,982
12	0,654	0,982	49	0,806	0,982
13	0,764	0,982	50	0,585	0,982
14	0,537	0,982	51	0,723	0,982
15	0,804	0,982	52	0,797	0,982
16	0,628	0,982	53	0,800	0,982
17	0,738	0,982	54	0,744	0,982
18	0,786	0,982	55	0,723	0,982
19	0,613	0,982	56	0,723	0,982
20	0,653	0,982	57	0,723	0,982
21	0,827	0,982	58	0,723	0,982
22	0,757	0,982	59	0,339	0,982
23	0,698	0,982	60	0,346	0,982
24	0,697	0,982	61	0,608	0,982
25	0,405	0,982	62	0,695	0,982
26	0,381	0,982	63	0,731	0,982
27	0,443	0,982	64	0,640	0,982
28	0,351	0,982	65	0,520	0,982
29	0,816	0,982	66	0,500	0,982
30	0,799	0,982	67	0,779	0,982
31	0,756	0,982	68	0,505	0,982
32	0,862	0,982	69	0,690	0,982
33	0,785	0,982	70	0,412	0,982
34	0,863	0,982	71	0,354	0,982
35	0,694	0,982	72	0,557	0,982
36	0,604	0,982	73	0,757	0,982
37	0,640,	0,982	74	0,682	0,982

## ANEXO 8

### IMP PANT RESULTADOS SPSS

DIMENSIONES DE LA VARIABLE.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Sexo	Edad	Contrato	Servicio	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	TOTAL
1	Femenino	24 a 34 años	No estable	Menos de ...	Medio	Bajo	Alto	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio
2	Femenino	24 a 34 años	No estable	Menos de ...	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio
3	Masculino	24 a 34 años	Estable	Menos de ...	Medio	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Bajo	Medio
4	Femenino	35 a 45 años	Estable	Más de 5 a ...	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
5	Masculino	24 a 34 años	Estable	Menos de ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio
6	Masculino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo
7	Femenino	35 a 45 años	Estable	Más de 5 a ...	Alto							
8	Femenino	24 a 34 años	No estable	Menos de ...	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo
9	Femenino	24 a 34 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
10	Masculino	35 a 45 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Bajo	Bajo	Medio
11	Femenino	24 a 34 años	No estable	Menos de ...	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
12	Masculino	35 a 45 años	Estable	Menos de ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio
13	Masculino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
14	Femenino	35 a 45 años	Estable	Más de 5 a ...	Alto							
15	Femenino	24 a 34 años	No estable	Menos de ...	Bajo							
16	Femenino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
17	Femenino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Bajo							
18	Femenino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
19	Masculino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio
20	Femenino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Medio	Bajo						
21	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
22	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio
23	Masculino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo

Vista de datos Vista de variables

DIMENSIONES DE LA VARIABLE.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Sexo	Edad	Contrato	Servicio	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	TOTAL
24	Masculino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Alto							
25	Femenino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo
26	Masculino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
27	Masculino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Bajo	Bajo	Medio
28	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
29	Femenino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio
30	Masculino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
31	Masculino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo
32	Femenino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
33	Femenino	35 a 45 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Bajo	Bajo	Medio
34	Masculino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
35	Masculino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio
36	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
37	Masculino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Alto							
38	Masculino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Bajo							
39	Masculino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
40	Femenino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
41	Masculino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Bajo	Bajo	Medio
42	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
43	Femenino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio
44	Masculino	46 a 57 años	Estable	Menos de ...	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
45	Masculino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo
46	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Vista de datos Vista de variables

DIMENSIONES DE LA VARIABLE.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Sexo	Edad	Contrato	Servicio	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	TOTAL
47	Femenino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Bajo	Bajo	Medio
48	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
49	Masculino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio
50	Masculino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
51	Masculino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
52	Masculino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto	Alto
53	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Bajo							
54	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
55	Femenino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Bajo							
56	Femenino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
57	Femenino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio
58	Femenino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Medio	Bajo						
59	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
60	Masculino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio
61	Masculino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo
62	Masculino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Alto							
63	Femenino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo
64	Masculino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
65	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Bajo	Bajo	Medio
66	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
67	Femenino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Bajo	Medio
68	Masculino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Alto	Medio	Medio
69	Femenino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	Medio
70												
71												
72												
73												
74												
75												
76												
77												
78												
79												
80												
81												
82												
83												
84												
85												
86												
87												
88												
89												
90												
91												
92												

Vista de datos Vista de variables

DIMENSIONES DE LA VARIABLE.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Sexo	Edad	Contrato	Servicio	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	TOTAL
70	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo
71	Femenino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Alto							
72	Masculino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo
73	Femenino	35 a 45 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
74	Femenino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Alto	Bajo	Bajo	Medio
75	Masculino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
76	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio
77	Masculino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
78	Masculino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Alto							
79	Femenino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Bajo							
80	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
81	Femenino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Bajo							
82	Femenino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
83	Masculino	46 a 57 años	Estable	Más de 5 a ...	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Medio
84	Femenino	46 a 57 años	No estable	Menos de ...	Medio	Bajo						
85												
86												
87												
88												
89												
90												
91												
92												

Vista de datos Vista de variables

CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.spv [Documento1]

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

**NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**Tabla de contingencia Calidad de vida laboral \* Sexo**

Calidad de vida laboral	Alto	Recuento	Sexo		Total
			Femenino	Masculino	
		3	5	8	
		% del total	3,6%	6,0%	9,5%
	Bajo	30	18	48	
		% del total	35,7%	21,4%	57,1%
	Medio	16	12	28	
		% del total	19,0%	14,3%	33,3%
Total		49	35	84	
		% del total	58,3%	41,7%	100,0%

**Tabla de contingencia Calidad de vida laboral \* Edad**

Calidad de vida laboral	Alto	Recuento	Edad			Total
			24 a 34 años	35 a 45 años	46 a 57 años	
		0	6	2	8	
		% del total	0,0%	7,1%	2,4%	9,5%
	Bajo	4	8	36	48	
		% del total	4,8%	9,5%	42,9%	57,1%
	Medio	4	14	10	28	
		% del total	4,8%	16,7%	11,9%	33,3%
Total		8	28	48	84	
		% del total	9,5%	33,3%	57,1%	100,0%

CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.spv [Docu]

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

**Tabla de contingencia Calidad de vida laboral \* Tiempo de servicio**

Calidad de vida laboral	Alto	Recuento	Tiempo de servicio		Total
			Más de 5 años	Menos de 5 años	
		3	5	8	
		% del total	3,6%	6,0%	9,5%
	Bajo	21	27	48	
		% del total	25,0%	32,1%	57,1%
	Medio	11	17	28	
		% del total	13,1%	20,2%	33,3%
Total		35	49	84	
		% del total	41,7%	58,3%	100,0%

**Tabla de contingencia Calidad de vida laboral \* Tipo de contrato**

Calidad de vida laboral	Alto	Recuento	Tipo de contrato		Total
			Estable	No estable	
		3	5	8	
		% del total	3,6%	6,0%	9,5%
	Bajo	22	26	48	
		% del total	26,2%	31,0%	57,1%
	Medio	14	14	28	
		% del total	16,7%	16,7%	33,3%
Total		39	45	84	
		% del total	46,4%	53,6%	100,0%

CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.spv [Documento1] - IBM SP

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

**NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN SOPORTE INSTITUC PERSONAL DE SALUD SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**Tabla de contingencia Soporte institucional para el trabajo \* Sexo**

Soporte institucional para el trabajo	Alto	Recuento	Sexo		Total
			Femenino	Masculino	
		7	8	15	
		% del total	8,3%	9,5%	17,8%
	Bajo	10	7	17	
		% del total	11,9%	8,3%	20,2%
	Medio	32	20	52	
		% del total	38,1%	23,8%	61,9%
Total		49	35	84	
		% del total	58,3%	41,7%	100,0%

**Tabla de contingencia Soporte institucional para el trabajo \* Edad**

Soporte institucional para el trabajo	Alto	Recuento	Edad			Total
			24 a 34 años	35 a 45 años	46 a 57 años	
		0	8	7	15	
		% del total	0,0%	9,5%	8,3%	17,8%
	Bajo	2	4	11	17	
		% del total	2,4%	4,8%	13,1%	20,2%
	Medio	6	16	30	52	
		% del total	7,1%	19,0%	35,7%	61,9%
Total		8	28	48	84	
		% del total	9,5%	33,3%	57,1%	100,0%

CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.spv [Document]

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

**Tabla de contingencia Soporte institucional para el trabajo \* Tiempo de servicio**

Soporte institucional para el trabajo	Alto	Recuento	Tiempo de servicio		Total
			Más de 5 años	Menos de 5 años	
		9	6	15	
		% del total	10,7%	7,1%	17,9%
	Bajo	7	10	17	
		% del total	8,3%	11,9%	20,2%
	Medio	19	33	52	
		% del total	22,6%	39,3%	61,9%
Total		35	49	84	
		% del total	41,7%	58,3%	100,0%

**Tabla de contingencia Soporte institucional para el trabajo \* Tipo de contrato**

Soporte institucional para el trabajo	Alto	Recuento	Tipo de contrato		Total
			Estable	No estable	
		9	6	15	
		% del total	10,7%	7,1%	17,9%
	Bajo	7	10	17	
		% del total	8,3%	11,9%	20,2%
	Medio	23	29	52	
		% del total	27,4%	34,5%	61,9%
Total		39	45	84	
		% del total	46,4%	53,6%	100,0%

CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.spv [Documento1]

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

**NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN SEGURIDAD GÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**Tabla de contingencia Seguridad en el trabajo \* Sexo**

		Sexo		Total	
		Femenino	Masculino		
Seguridad en el trabajo	Alto	Recuento	3	5	8
		% del total	3,6%	6,0%	9,5%
Bajo	Recuento	21	15	36	
	% del total	25,0%	17,9%	42,9%	
Medio	Recuento	25	15	40	
	% del total	29,8%	17,9%	47,6%	
Total		Recuento	49	35	84
		% del total	58,3%	41,7%	100,0%

**Tabla de contingencia Seguridad en el trabajo \* Edad**

		Edad			Total	
		24 a 34 años	35 a 45 años	46 a 57 años		
Seguridad en el trabajo	Alto	Recuento	0	6	2	8
		% del total	0,0%	7,1%	2,4%	9,5%
Bajo	Recuento	5	5	26	36	
	% del total	6,0%	6,0%	31,0%	42,9%	
Medio	Recuento	3	17	20	40	
	% del total	3,6%	20,2%	23,8%	47,6%	
Total		Recuento	8	28	48	84
		% del total	9,5%	33,3%	57,1%	100,0%

CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.spv [Documento1] - IBM

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

**NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN INTEGRACIÓN AL SALUD SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**Tabla de contingencia Integración al puesto de trabajo \* Sexo**

		Sexo		Total	
		Femenino	Masculino		
Integración al puesto de trabajo	Alto	Recuento	13	13	26
		% del total	15,5%	15,5%	31,0%
Bajo	Recuento	14	11	25	
	% del total	16,7%	13,1%	29,8%	
Medio	Recuento	22	11	33	
	% del total	26,2%	13,1%	39,3%	
Total		Recuento	49	35	84
		% del total	58,3%	41,7%	100,0%

**Tabla de contingencia Integración al puesto de trabajo \* Edad**

		Edad			Total	
		24 a 34 años	35 a 45 años	46 a 57 años		
Integración al puesto de trabajo	Alto	Recuento	2	17	7	26
		% del total	2,4%	20,2%	8,3%	31,0%
Bajo	Recuento	3	5	17	25	
	% del total	3,6%	6,0%	20,2%	29,8%	
Medio	Recuento	3	6	24	33	
	% del total	3,6%	7,1%	28,6%	39,3%	
Total		Recuento	8	28	48	84
		% del total	9,5%	33,3%	57,1%	100,0%

CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.spv [Documento1]

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

**Tabla de contingencia Seguridad en el trabajo \* Tiempo de servicio**

		Tiempo de servicio		Total	
		Más de 5 años	Menos de 5 años		
Seguridad en el trabajo	Alto	Recuento	3	5	8
		% del total	3,6%	6,0%	9,5%
Bajo	Recuento	17	19	36	
	% del total	20,2%	22,6%	42,9%	
Medio	Recuento	15	25	40	
	% del total	17,9%	29,8%	47,6%	
Total		Recuento	35	49	84
		% del total	41,7%	58,3%	100,0%

**Tabla de contingencia Seguridad en el trabajo \* Tipo de contrato**

		Tipo de contrato		Total	
		Estable	No estable		
Seguridad en el trabajo	Alto	Recuento	3	5	8
		% del total	3,6%	6,0%	9,5%
Bajo	Recuento	18	18	36	
	% del total	21,4%	21,4%	42,9%	
Medio	Recuento	18	22	40	
	% del total	21,4%	26,2%	47,6%	
Total		Recuento	39	45	84
		% del total	46,4%	53,6%	100,0%

CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.spv [Documento1]

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

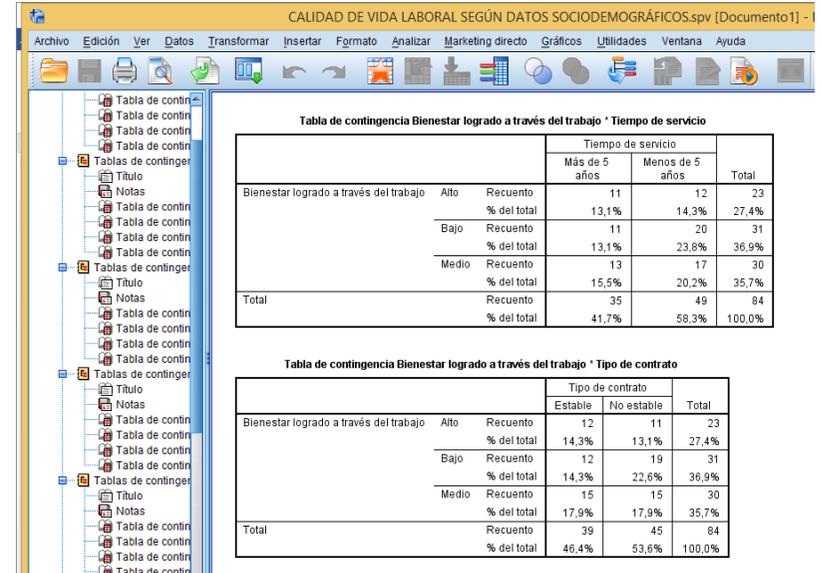
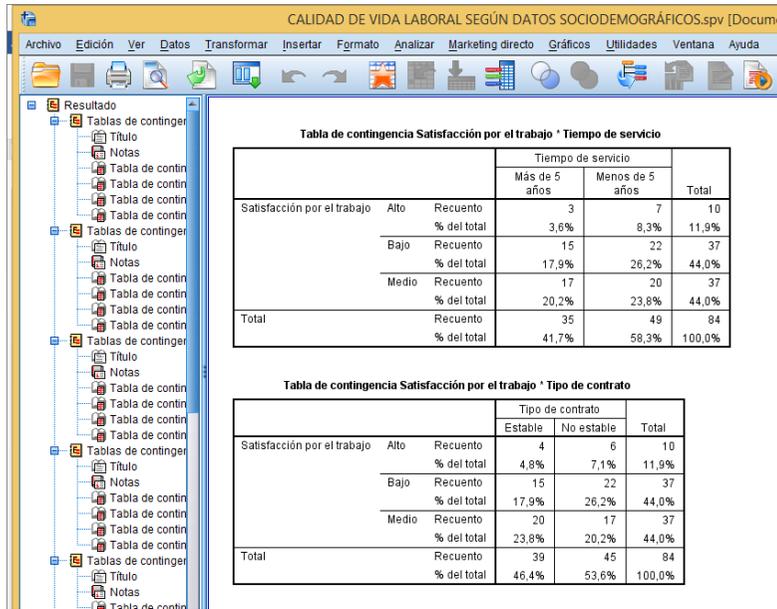
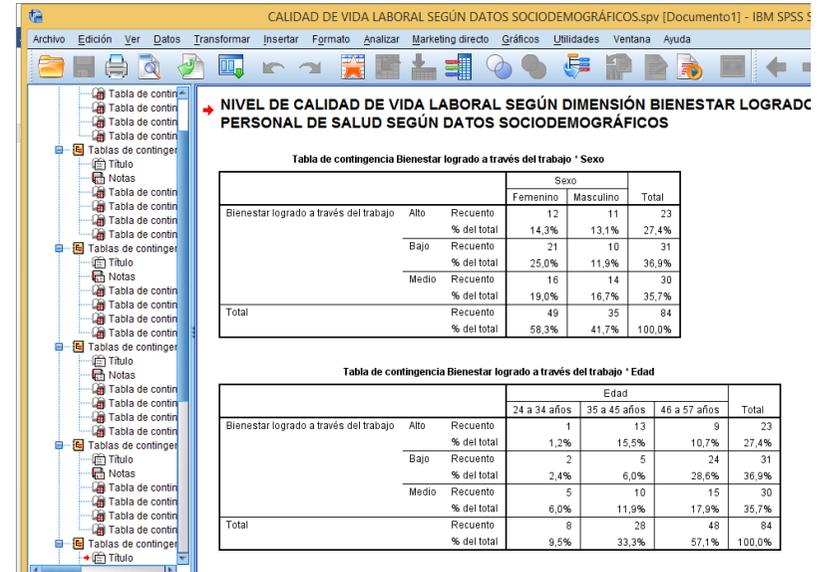
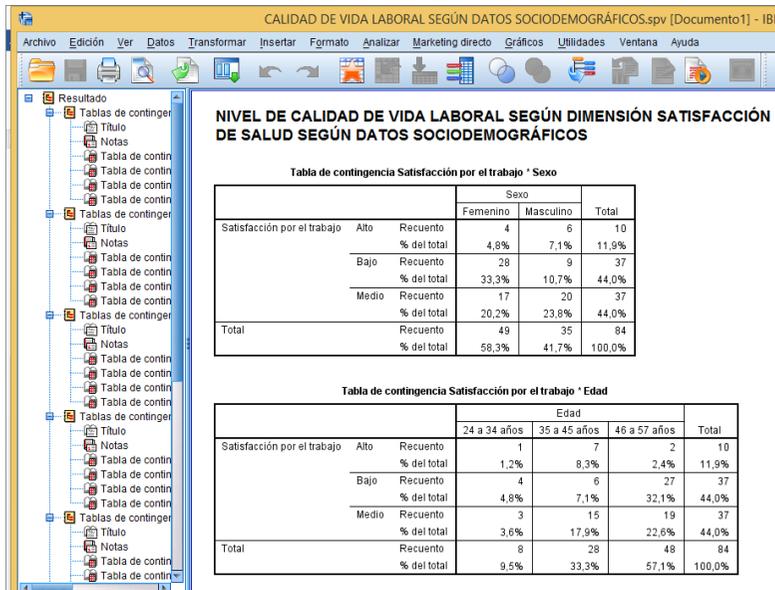
Resultado

**Tabla de contingencia Integración al puesto de trabajo \* Tiempo de servicio**

		Tiempo de servicio		Total	
		Más de 5 años	Menos de 5 años		
Integración al puesto de trabajo	Alto	Recuento	8	18	26
		% del total	9,5%	21,4%	31,0%
Bajo	Recuento	9	16	25	
	% del total	10,7%	19,0%	29,8%	
Medio	Recuento	18	15	33	
	% del total	21,4%	17,9%	39,3%	
Total		Recuento	35	49	84
		% del total	41,7%	58,3%	100,0%

**Tabla de contingencia Integración al puesto de trabajo \* Tipo de contrato**

		Tipo de contrato		Total	
		Estable	No estable		
Integración al puesto de trabajo	Alto	Recuento	10	16	26
		% del total	11,9%	19,0%	31,0%
Bajo	Recuento	11	14	25	
	% del total	13,1%	16,7%	29,8%	
Medio	Recuento	18	15	33	
	% del total	21,4%	17,9%	39,3%	
Total		Recuento	39	45	84
		% del total	46,4%	53,6%	100,0%



CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.spv [Documento 1] - IBM SP

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

**NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN DESARROLLO PER PERSONAL DE SALUD SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**Tabla de contingencia Desarrollo personal del trabajador \* Sexo**

			Sexo		
			Femenino	Masculino	Total
Desarrollo personal del trabajador	Alto	Recuento	6	5	11
		% del total	7,1%	6,0%	13,1%
	Bajo	Recuento	37	25	62
		% del total	44,0%	29,8%	73,8%
	Medio	Recuento	6	5	11
		% del total	7,1%	6,0%	13,1%
Total		Recuento	49	35	84
		% del total	58,3%	41,7%	100,0%

**Tabla de contingencia Desarrollo personal del trabajador \* Edad**

			Edad			Total
			24 a 34 años	35 a 45 años	46 a 57 años	
Desarrollo personal del trabajador	Alto	Recuento	0	7	4	11
		% del total	0,0%	8,3%	4,8%	13,1%
	Bajo	Recuento	6	14	42	62
		% del total	7,1%	16,7%	50,0%	73,8%
	Medio	Recuento	2	7	2	11
		% del total	2,4%	8,3%	2,4%	13,1%
Total		Recuento	8	28	48	84
		% del total	9,5%	33,3%	57,1%	100,0%

CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.spv [Documento 1] - IBM SP

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

**NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN ADMINISTRACIÓN DE SALUD SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**Tabla de contingencia Administración del tiempo libre \* Sexo**

			Sexo		
			Femenino	Masculino	Total
Administración del tiempo libre	Alto	Recuento	8	10	18
		% del total	9,5%	11,9%	21,4%
	Bajo	Recuento	33	18	51
		% del total	39,3%	21,4%	60,7%
	Medio	Recuento	8	7	15
		% del total	9,5%	8,3%	17,9%
Total		Recuento	49	35	84
		% del total	58,3%	41,7%	100,0%

**Tabla de contingencia Administración del tiempo libre \* Edad**

			Edad			Total
			24 a 34 años	35 a 45 años	46 a 57 años	
Administración del tiempo libre	Alto	Recuento	1	13	4	18
		% del total	1,2%	15,5%	4,8%	21,4%
	Bajo	Recuento	5	11	35	51
		% del total	6,0%	13,1%	41,7%	60,7%
	Medio	Recuento	2	4	9	15
		% del total	2,4%	4,8%	10,7%	17,9%
Total		Recuento	8	28	48	84
		% del total	9,5%	33,3%	57,1%	100,0%

CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.spv [Documento 1]

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

**Tabla de contingencia Desarrollo personal del trabajador \* Tiempo de servicio**

			Tiempo de servicio		Total
			Más de 5 años	Menos de 5 años	
Desarrollo personal del trabajador	Alto	Recuento	7	4	11
		% del total	8,3%	4,8%	13,1%
	Bajo	Recuento	26	36	62
		% del total	31,0%	42,9%	73,8%
	Medio	Recuento	2	9	11
		% del total	2,4%	10,7%	13,1%
Total		Recuento	35	49	84
		% del total	41,7%	58,3%	100,0%

**Tabla de contingencia Desarrollo personal del trabajador \* Tipo de contrato**

			Tipo de contrato		Total
			Estable	No estable	
Desarrollo personal del trabajador	Alto	Recuento	7	4	11
		% del total	8,3%	4,8%	13,1%
	Bajo	Recuento	28	34	62
		% del total	33,3%	40,5%	73,8%
	Medio	Recuento	4	7	11
		% del total	4,8%	8,3%	13,1%
Total		Recuento	39	45	84
		% del total	46,4%	53,6%	100,0%

CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.spv [Documento 1]

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

**Tabla de contingencia Administración del tiempo libre \* Tiempo de servicio**

			Tiempo de servicio		Total
			Más de 5 años	Menos de 5 años	
Administración del tiempo libre	Alto	Recuento	5	13	18
		% del total	6,0%	15,5%	21,4%
	Bajo	Recuento	22	29	51
		% del total	26,2%	34,5%	60,7%
	Medio	Recuento	8	7	15
		% del total	9,5%	8,3%	17,9%
Total		Recuento	35	49	84
		% del total	41,7%	58,3%	100,0%

**Tabla de contingencia Administración del tiempo libre \* Tipo de contrato**

			Tipo de contrato		Total
			Estable	No estable	
Administración del tiempo libre	Alto	Recuento	7	11	18
		% del total	8,3%	13,1%	21,4%
	Bajo	Recuento	24	27	51
		% del total	28,6%	32,1%	60,7%
	Medio	Recuento	8	7	15
		% del total	9,5%	8,3%	17,9%
Total		Recuento	39	45	84
		% del total	46,4%	53,6%	100,0%

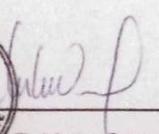
**Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Miluska R. Vega Guevara, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018”** de la estudiante **Julissa Vilca Zelada**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 03 de marzo del 2018



  
Miluska R. Vega Guevara

DNI: 28284526





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Vilca Zelada Julissa  
D.N.I. : 72764713  
Domicilio : Av. Huancayo, H2 K4 D28 Urb. Plaza Pro - Las Olivas  
Teléfono : Fijo : Móvil : 945 666400  
E-mail : vilcajul@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :  
Escuela :  
Carrera :  
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado :  
Mención : Maestría  
Gestión de los Servicios de la Salud

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Vilca Zelada Julissa

Título de la tesis:

Calidad de vida laboral del personal de salud de  
una institución pública, según sus características o apreciaciones, Lima 2018.

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

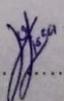
A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 18 - Junio - 2018

Justina  
García  
874-18



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

V.B. del empuje  
de tesis

ESCUELA DE POSGRADO

Julissa Ulca Zelada con DNI N° 72964713  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)  
domiciliado (a) en Av. Pisco de Huanuco 12 K 4 Lt 29 Zib Peak Pro.  
(Calle / Lote / M.E. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)  
ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:  
Que en mi condición de alumno de la promoción: 2015-01 del programa: Maestría en  
(Promoción) (Nombre del programa)  
Gestión de los Servicios de la Salud identificado con el código de matrícula N° 6000059494  
(Código de alumno)  
de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

V.B. del empuje de tesis

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde que se avale mi petición por ser de justicia.  
Lima 24 de Mayo de 2018

*[Firma]*  
(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- a. Tira original convalidada
  - b. Copia de sustentación tesis
  - c. Copia de la memoria preliminar de tesis
  - d. Copia de An. auto. y sustentación de tesis

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:  
Teléfono: 945666400  
Email: v.zelul@svmail.com