



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE
LA SALUD

Factores laborales y calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa,
Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Bessy Encarnación Gamboa Rodríguez (ORCID: 0000-0002-4559-9307)

ASESORA:

Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos (ORCID: 0000-0003-2833-5665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la salud

Trujillo – Perú

2020

DEDICATORIA

Dedicado a mis padres al amor incondicional recibido cada día, a mí misma que este trabajo sea un recordatorio constante de que se puede lograr con dedicación.

Dedicado a nuestras (o) docentes por sus conocimientos, su tiempo y su comprensión.

AGRADECIMIENTO

A ti señor Jehová, por permitirme concluir un proyecto más en mi vida.

PÁGINA DEL JURADO

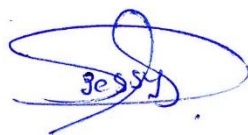
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Bessy Encarnación Gamboa Rodríguez, estudiante de la Escuela de posgrado del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo – Región La Libertad; declaro que el trabajo académico titulado “Factores laborales y calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, 2019”. Presentada, en () folios para la obtención del Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por lo 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 establecido 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.
- Soy conscientes de que este trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 10 de enero del 2020



Bessy Encarnación Gamboa Rodríguez

DNI N° 18152880

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	ix
Índice de tablas	ix
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.1.1. Tipo de investigación.....	15
2.1.2. Diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización de Variable:.....	16
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.3.1. Población	18
2.3.2. Muestra	18
2.3.3. Muestreo	18
2.3.4. Criterios de Inclusión.....	18
2.3.5. Criterios de Exclusión.....	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.4.1. Técnicas	19
2.4.2. Instrumentos.....	19
2.4.3. Validez.....	19
2.5. Procedimiento	22
2.6. Métodos de análisis de datos	22
2.7. Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	45
Anexo 1. Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable factores laborales	45
Anexo 2. Base de datos para confiabilidad	50
Anexo 3. Cuestionario sobre factores laborales	57
Anexo 4. Cuestionario sobre calidad de vida laboral.....	59

Anexo 5. Fichas tecnica.....	61
Anexo 6. Validacion del instrumento de investigacion mediante juicio de expertos.....	63
Anexo 7. “Matriz de consistencia”	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores laborales y dimensiones en el personal de salud de consulta externa en el Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, 2019	24
Tabla 2. Nivel de calidad de vida laboral y sus dimensiones en el personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, 2019,.....	25
Tabla 3. Prueba de normalidad - Kolmogorov Smirnov de los factores laborales y la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, 2019	26
Tabla 4. Factor soporte institucional para el trabajo y calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, 2019	28
Tabla 5. Factor seguridad en el trabajo y calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, 2019	29
Tabla 6. Factor integración al puesto de trabajo y la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, 2019	30
Tabla 7. Factor satisfacción por el trabajo y la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, 2019	31
Tabla 8. Factor bienestar logrado a través del trabajo y la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del hospital Leoncio Prado-Huamachuco, 2019	32

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar los factores laborales relacionados con la calidad de vida laboral en el personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, agosto-setiembre 2019. Tiene un diseño no experimental de corte transversal y correlacional, donde la muestra fue de 50 profesionales de la salud, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, el primer referente a los factores laborales estuvo conformado por cinco dimensiones con 23 ítems y otro para evaluar la calidad de vida laboral estuvo conformado por cinco dimensiones y 21 ítems, se utilizó el programa estadístico SPSS V. 24. Los resultados encontrados fueron que el 52% de profesionales de la salud refieren que los factores laborales en el personal de salud son buenos; mientras que el 78% de profesionales de la salud refieren que la calidad de vida laboral es media. Existe una relación directa positiva entre los factores laborales y la calidad de vida laboral en el personal de salud es de 0,887; con un $p\text{-valor}=0.005$ ($p\text{-valor}<0.05$). Así mismo existe relación entre “las dimensiones soporte institucional del trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo del personal de salud; se obtuvieron un coeficiente de 0.749 y $p\text{-valor}=0.04$ ($p\text{-valor}<0.05$); 0.842 y un $p\text{-valor}=0.4$ ($p\text{-valor}<0.05$); 0,776 y un $p\text{-valor}=0.3$ ($p\text{-valor}<0.05$); 0,721 y un $p\text{-valor}=0.4$ ($p\text{-valor}<0.05$); y 0.879 con un $p\text{-valor}=0.004$ ($p\text{-valor}<0.05$). En conclusión los factores soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo y bienestar logrado a través del trabajo se relacionan significativamente en la calidad de vida laboral del personal de salud del Hospital Leoncio Prado – Huamachuco ($p\text{-valor}<0.05$).

Palabras clave: Factores laborales, calidad de vida laboral, personal de salud, hospital.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the work factors related to the quality of working life in the outpatient health personnel of the Leoncio Prado-Huamachuco Hospital, August-September 2019. It has a nonexperimental cross-sectional and correlational design, where the sample was 50 health professionals, to whom two questionnaires were applied, the first relative to the labor factors was formed by five dimensions with 23 items and another to evaluate the quality of working life was made up of five dimensions and 21 items, the statistical program SPSS V. 24 was used. The results found were that 52% of health professionals report that the labor factors in the health personnel are good; while 78% of health professionals report that the quality of working life is average. There is a positive direct relationship between labor factors and the quality of working life in health personnel is 0.887; with a p-value=0.005 (p-value 0.05). There is also a link between the institutional support dimensions of work, safety at work, job integration, job satisfaction, well-being achieved through the work of health personnel; was obtained a coefficient of 0.749 and p-value=0.04 (p-value<0.05); 0.842 and p-value =0.4 (p-value<0.05); 0,776 and p-value =0.3 (p-value<0.05); 0,721 and p-value =0.4 (p-value<0.05); and 0.879 and p-value =0.004 (p-value<0.05). In conclusion the factors institutional support for work, safety at work, integration into the workplace, satisfaction with the work and well-being achieved through the work are significantly related in the quality of working life of the health personnel of the Leoncio Prado Hospital-Huamachuco (p-value<0.05).

Keywords: labor factors, quality of working life, health personnel, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, desde algunos años atrás, el trabajo del hombre y el contexto en el cual se desenvuelve laboralmente han despertado gran inquietud en las instituciones, organizaciones y/o empresas; dada la importancia que ejerce su satisfacción y bienestar en el desempeño laboral, en la productividad y calidad de servicio que se brinda. Al dialogar de Calidad de vida laboral se debe tener en cuenta que es un asunto bastante importante, el cual ha estimulado gran inquietud en todas las naciones; esto se contempla en las ocasiones en que instituciones muy influyentes y relevantes en el sector laboral se han dedicado a desarrollarla de modo muy amplio la calidad de vida en el trabajo, tal viene a ser el caso de la OIT , quien acoge la Calidad de vida laboral como problemática de interés en el mundo (Organización internacional del trabajo, 2012).

De acuerdo con un reporte de la OMS (Organización Mundial de la Salud, 2014), sobre la mitad de los habitantes a escala internacional poseen un empleo siendo los primordiales cooperadores en amplia escala al incremento económico de sus países, es por esto por lo que cada uno de estos debe poseer los cuidados acerca de la protección de su salud individual, eludiendo en gran medida padecer algún peligro en su entorno de trabajo. También puede señalarse al respecto que la OIT (Organización Internacional del Trabajo), menciona que el empleo diario en las complejas instituciones de salud que son los hospitales poseen particularidades propias que las distinguen de otras instituciones y que sustentan su complejidad y excepcionalidad, sea por funcionar las 24 horas de las 365 jornadas del año evidencian que las circunstancias de trabajo en los empleados de la salud a nivel internacional no poseen la garantía de una adecuada protección en seguridad frente a riesgos que podrían sufrir en el trabajo, retroceso en el resguardo de los derechos de los empleados todo ello a punta a una insistente relación displacentera.

La OMS (2014), menciona que en la nación española gran parte de las investigaciones del profesional médico manifestaron niveles de percepción en el trabajo con valores entre 39% y 46%, estando por debajo del promedio esperado, entre los factores vinculados tenemos el género mujeres con 37% y hombres 35%, con las edades entre 25 a 35 en 42% siendo el promedio a un bajo, se indica que la satisfacción laboral incrementa con la edad, no obstante, se mencionan que no existe vínculo alguno

encontrándose con las edades 36 a 52 años en 43% por debajo del promedio . Si la calidad de existencia en el empleo es deficiente puede provocar disgusto y conductas desajustadas (equivocaciones de desempeño, ausentismo y otros). En cambio, una alta calidad de existencia en el empleo orienta a un ambiente de confianza y experimenta sentimientos positivos para realizar su trabajo, al mismo tiempo siente que su trabajo encaja con su existencia individual al percibir una estabilidad entre ambas.

Por otro lado, por parte de la comunidad médica de Wisconsin, Estados Unidos, la reforma de salud trajo cambios en los expertos de la salud de las diferentes instituciones y su relación con la calidad de existencia laboral se vio reducido y los niveles de disgusto fueron más proclives a disminuir su tiempo de labor, abandonan el ejercicio médico y suelen retirarse temprano del empleo (Coleman, et. al. 2015).

Así mismo la Organización Panamericana de la Salud OPS (2013), en Latinoamérica, la concepción de calidad de existencia del trabajo ha venido trascendiendo durante la historia, no obstante, en la actualidad ha tenido más apogeo a causa de la relevancia que se le brinda al ser humano en la institución, comprendiendo distintas dimensiones a medida que esta estructura de la atención en salud fue progresando, se persigue una partición completa de las actividades, persiguiendo especialmente eficiencia, disminuyendo costos y utilizando recurso humano poco calificado que podría ser habilitado en un breve periodo en el desarrollo del empleo. Dándose una excesiva carga laboral lo que conllevó a la institución a un procedimiento de deshumanización del empleo, y el anhelo de laborar declinó en el personal.

Así también en una investigación de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud, OMS/OPS (2014) coloca de manifiesto que en la nación argentina el 26% del personal médico y de enfermería nota sus circunstancias de empleo como malas o muy malas, y un 39% la toma en cuenta como regulares. Esta apreciación se considera más negativa que la de naciones como Costa Rica y Brasil, Ecuador (OMS/OPS, 2014). Respecto a la organización del empleo, esta misma investigación resalta que en la nación argentina el 20% de los enfermeros y médicos laboraban más de 48 horas a la semana (OMS/OPS, 2014), más de lo que implanta la jornada laboral legal en la nación (Ley 11544). Se halló, también, que el 60% de los médicos y el 58% de los enfermeros notan que las actividades que ejecutan son complejas y la carga de empleo elevada, intensidad de turnos. Por otro Lado, el 20% de

los médicos y enfermeros tienen turnos de empleo rotativos (OMS/OPS, 2014). En relación con las particularidades de la actividad, el 70% de los enfermeros y el 72% de los médicos consideran que se confrontan de modo habitual y muy habitual a actividades con alta carga emocional; a su vez, el 57% del personal médico y el 62% del personal de enfermería refieren poseer actividades que demandan carga física habitual.

Otras investigaciones han probado que las circunstancias en que se desenvuelve un trabajador en un puesto de empleo, está relacionado con los vínculos interpersonales, el sueldo y la protección física, entre otros. Generalmente, el empleo de los expertos de la salud se distingue por una elevada carga de exigencias emocionales e intelectuales y por una actividad laboral estresante que ha de ser realizada en un periodo marcado por la aceleridad, la prisa, el apremio y la presión. Esto suele ir enlazado a la aprehensión de sobrecarga de empleo por superabundancia de actividad ejecutada en condiciones en ocasiones complicadas y con frecuencia con la aprehensión de falta de tiempo para realizarla adecuadamente su función. Los centros médicos son típicamente notados como instituciones burocráticas, con bastante actividad, com

plejas, y exigentes en cual un diagnóstico erróneo o mal explicado puede perjudicar de manera potencial la existencia de un enfermo (Organización del trabajo 2012).

Por su parte el Ministerio del trabajo en argentina, en su contexto laboral de médicos de un centro médico estatal consideran que existen elementos que inciden en la calidad de vida del personal de salud y que se manifiesta cuando existe discrepancia entre las imposiciones del empleo frente a los menesteres personales, desgaste profesional, dificultades económicas, sobrecarga laboral, falta de reconocimiento y malas condiciones en el medio ambiente. Lleva a disminuir la calidad de existencia laboral implicando una concepción multidimensional que se incorpora cuando el empleado, por medio del trabajo, bajo su propia apreciación, contempla la falta del cubrir necesidades personales abandonadas por las organizaciones, sociedades industriales en beneficio del desarrollo de las ciencias aplicadas, la productividad y el desarrollo financiero (Ministerio del trabajo argentina 2012).

En tanto en la nación peruana las circunstancias de empleo realizan un papel relevante en la comodidad de los empleados, de la misma manera que en la productividad de la organización, y posee un efecto directo en la complacencia del trabajo de los

empleados. También tienen que competir de manera ardua para la protección de sus puestos laborales. Sin embargo, entre los más graves problemas económicos del Perú es su aptitud para la producción de empleos de calidad. Muchas investigaciones han registrado que, aun en épocas de desarrollo acelerado, la invención de empleos de calidad no es rápida y los ingresos medios casi no aumentan pese a que sí se eleva la necesidad laboral. Una de las claves para este procedimiento son los bajos niveles de sueldos que muestra el departamento del empleo del Perú (Ministerio del trabajo 2012).

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en su reporte de año de la temporada 2015 el 63,4% de los médicos a escala nacional se encuentran satisfechos con su trabajo, tocándole al MINSA 55.9 %, Essalud 70.4 %, SSFFAAPP 65.1 % y CSP 68.5 %. Asimismo, señala que, en el primer trimestre del 2019, la población con empleo adecuado aumentó en 1,3% y la tasa de desempleo fue de 8,2%. Por otro lado, de acuerdo con la Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo durante el año 2007, indica que el 81,4% de la totalidad de asalariados privados (obreros y trabajadores) de Lima Metropolitana no se encuentran conformes con su empleo. Esto se debe a la relación de sobre carga de trabajo y sobre horas, llegando a ver cambios en la calidad de vida laboral afectando relativamente sus necesidades fisiológicas, psicologías.

Por otro lado en la realidad local encontramos que la calidad de vida en el trabajo podría llegar a relacionarse negativamente en el trabajador de la salud del Hospital Leoncio Prado de la ciudad de Huamachuco, por la presión de las exigencias laborales de metas al 100% lo cual deben ser cumplidas de las diferentes áreas, las evaluaciones de las diferentes estrategias se enfocan más en los números que se deben cumplir , dejando de lado la evaluación del proceso que realiza cada trabajador el esfuerzo, la sobre carga laboral del personal a cargo de las actividades realizadas a todo esto la falta de un reconocimiento del mismo trabajo realizado por equipos de salud, la falta del crecimiento laboral, al no ser cumplidas los números planteados para cada estrategia o áreas de trabajo nos enfrentamos a que existe un recorte de los beneficios recibidos por el tiempo especialmente del personal nombrado el cual se ve el recorte de las guardias comunitarias, siendo una necesidad de cada establecimiento por alcanzar las metas dadas.

Entre los trabajos previos; tenemos en el ámbito internacional a Granero (2017 España) en su investigación que tiene como objetivo general evaluar la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del área de emergencia del hospital de Barcelona, con una muestra probabilística de 1760 enfermeras, estudio no experimental en el cual se utilizó como instrumento un cuestionario para recoger la información. Los resultados encontrados fueron: relaciones interpersonales 48%, prevención de riesgos 50%, reconocimiento 43%, organización en el trabajo 44% y la carga laboral 70%, concluyéndose que la calidad de vida en el trabajo de la enfermera del hospital de Barcelona ha disminuido.

Tenemos asimismo a Peydró (2015 España) en su Investigación que tiene como objetivo general estudiar la calidad de vida y la satisfacción laborales en los trabajadores del hospital general universitario de Alicante, la muestra entre hombres y mujeres fue de 145, el diseño de estudio es observacional, transversal descriptivo el cual tuvo como instrumento un cuestionario para recabar la información necesitada. Se obtuvo como resultado que el 52,7% de los profesionales de la salud encuestados refieren estar regularmente satisfechos con su trabajo. Concluyéndose que los profesionales encuestados obtuvieron un 49% en calidad de vida, dando como resultado una calidad de vida laboral regular.

También tenemos a Vidal, et al (2017 Santiago de Chile) en este estudio tiene como objetivo general; evaluar el vínculo entre la calidad de existencia del personal de salud y el ausentismo en un centro médico del país chileno, teniendo como muestra a 149 personas que labora en dicha institución, fue un estudio no experimental, descriptivo para este estudio se usó un cuestionario como instrumento para recolectar los datos necesarios se obtuvo como resultados 58%, varones 32% y entre las edades de 49 a 64 en 65% , sobre carga laboral 49% , también por enfermedad 28% , el autor concluye, el género y la edad, la sobre carga laboral son factores que se asocian con el ausentismo laboral, también encuentra relación entre más edad tenga el trabajador mayor ausentismo laboral.

A nivel nacional encontramos a Vega (2018 Lima Perú) en su investigación la cual tuvo como propósito general determinar el grado de calidad de existencia laboral de los trabajadores de la salud de una organización estatal de acuerdo con sus particularidades ocupacionales *Lima, 2018*; la muestra estuvo conformada por 84 participantes del

personal de salud, el instrumento utilizado fue el CVT – GOHISALO de González Baltazar y ajustado en la investigación, la investigación fue no experimental, de tipo cuantitativo, descriptivo transversal. Se obtuvo como resultado que, el 58% eran féminas, en la categoría de 35 a 45 años (41%); la clase de contrato de trabajo no eran constantes 62% y el 58% tiene bajo los 5 años; el 57,2% cree que es una baja calidad y el 33,3% un nivel medio. Concluye que, hay superior presencia de una baja calidad existencia laboral, con respecto al trabajo no estable; circunstancias que vuelven dificultosa poseer una calidad de existencia laboral digna y admisible.

Así también Vallejo (2017 Huaral Perú) en su investigación se propuso como propósito central identificar el vínculo de la calidad de existencia en el trabajo y los cuidados de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional de Huaral 2017, tuvo como muestra 30 enfermeras. El estudio tuvo un diseño no experimental, de corte transversal y descriptiva correlacional y, para la recaudación de información se usó como instrumento un cuestionario, respecto de variables calidad de existencia laboral y el cuidado del enfermero. Los resultados determinan que existe una relación significativa entre el vínculo calidad de existencia laboral y el cuidado de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional de Huaral con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,757, con un p-valor=0.002 (p-valor<0.05). Por tanto, se observa que, en el Hospital de Huaral, se observa condiciones del trabajo de la enfermera y demuestran sobrecarga laboral, falta de reconocimiento, manifestaciones de insatisfacción laboral, lo que podría estar incidiendo sobre su rol del cuidado de enfermería. Existen múltiples factores que estarían influyendo en el cuidado del enfermero del servicio de emergencia.

También Cruz (2016), Lima Perú en su estudio planeo como objetivo general reconocer los factores enlazados con los trabajadores médicos del nosocomio Es salud Suárez-Angamos III, lima Perú 2016; el cual tuvo una muestra de 93 médicos de todas las especialidades, la investigación fue de clase cuantitativa, observacional, prospectiva, de corte transversal y analítica, en este estudio se utilizó como instrumento un cuestionario validado de satisfacción laboral de Chiang 2008, fragmentada en 6 dimensiones con una fiabilidad de 0.9. Se obtuvo como resultado que el 65% de los médicos se mostraron satisfechos, no se halló vínculo entre las variables propias y el grado de complacencia laboral fue regular. El grado de complacencia por el empleo fue de 55%, con el entorno

físico 60 %, el modo en que se ejecuta su empleo 68%, con las opciones de progreso 49%, vínculo subordinado supervisor 65% y el sueldo 42%. Concluye que, el porcentaje de complacencia de los médicos es regular.

Encomenderos (2015 Trujillo- Perú) en su estudio planteo como principal objetivo establecer cuáles son los componentes que repercuten en la calidad de existencia en el empleo del personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echegaray-ESSALUD, distrito de Trujillo en el año 2015, la muestra estuvo conformada por 108 trabajadores, el estudio fue no experimental, cuantitativa de clase descriptiva el instrumento utilizado fue el cuestionario con un total de 15 preguntas. Los resultados fueron que el 41% de los trabajadores encuestados labora más de 8 horas de lunes a sábado, siendo aproximadamente entre 49 a 52 horas semanales. El 83% de los trabajadores encuestados trabajan estando atentos a una máquina. El 82% realiza tareas complejas. El 83% cumple con fechas de entrega muy ajustadas. El 85% maneja demasiada información. Y el 75% alarga su jornada de trabajo en su lugar de trabajo o domicilio. Las circunstancias físicas de empleo influyen negativamente en la calidad de existencia laboral. Aproximadamente, el 80% de los trabajadores encuestados se encuentran

Expuestos a riesgos ergonómicos, debido a las posturas forzosas y a los movimientos repetitivos y monotonía laboral que se realiza a diario en su centro de trabajo. Concluye que el factor laboral de carga de trabajo se relaciona negativamente con la calidad de existencia del trabajo, lo cual obliga a realizar tiempos extras y no remunerados, disminuyendo así el tiempo destinado a realizar otras actividad

Socio-recreativas familiares.

A si mismo tenemos algunas teorías relacionadas al respecto de los factores laborales relacionados se puede decir que, existen diversos factores en la calidad de vida laboral los cuales cambian desde el punto de vista de múltiples autores. Como: Herzberg et. Al. (1979) señalan que el ser humano posee 2 clases de factores autónomos, y que podrían relacionarse en el comportamiento. La primera se conforma por los factores motivadores enfocados en los contenidos de la labor, identificación, logro, desarrollo, la labor misma, autonomía, probabilidades de evolución y compromiso. La segunda vinculada a dependientes relacionadas con los componentes extrínsecos del empleo: política de la organización, calidad del control, inspectores y sub ordinados, relaciones

interpersonales, sueldo, protección en el trabajo, circunstancias en el empleo y posición comunitaria.

Por su parte Rodríguez (2015) refiere que hay otros factores vinculados con la calidad de vida laboral y todos estos provocan resultados favorables en la motivación: Circunstancias externas del ambiente del empleo; Estabilidad y protección que brinda la compañía; vinculados con los colegas del trabajo; ayuda y consideración a los jefes; condecoración del lado de los demás; y probabilidad de progreso profesional e individual en el empleo.

También hay prueba que lo que define la necesidad en el empleo está relacionado en que un individuo cubra sus necesidades requeridos. Maslow indica, que en una posición de empleo en las ocasiones en que se cubren las necesidades con eficiencia se ocasiona un mecanismo de complacencia, conforme el grado jerárquico de necesidades en el cual se halle: somáticas, menesteres de primera necesidad vinculadas con la sobrevivencia sed, hambre, alojamiento; seguridad se complace una fase de orden y protección: comunitaria, aquí se complace amistad, afecto, pertenencia; aprecio, consideración a sí mismo, status, logros, autonomía; y autorrealización, desarrollo, auto separación, potencial personal.

A si mismo tenemos las siguientes teorías de los factores vinculados con la calidad de vida laboral: Doctrina de la aproximación Bifactorial, esta doctrina además es distinguida como “doctrina dual” o “doctrina de la motivación-higiene”. Fue planteada por el psicólogo Herzberg fundamentándose en la suposición de que el vínculo de una persona con su empleo es esencial y que su acción hacia su empleo bien podría definir el fracaso o el éxito de la persona, además considera que el grado de rendimiento en los individuos cambia en función del grado de su calidad de vida. Menciona a factores de mantenimiento o higiénicos y factores motivadores o satisfactorios.

También tenemos la teoría del Modelo E-R-G (Existencia – Relación – Crecimiento) de Aldelfer, esta teórica es una adecuación al ambiente laboral de la doctrina de Maslow los cambios más resaltantes son: disminuye a tres los cinco niveles de menesteres de ese autor, debido a que toma en cuenta que algunos se solapan (menesteres de existencias (E): Incorporan las somáticas y de protección; menesteres de relación (R): Incorporan las sociales y de identificación extrínseca; y menesteres de desarrollo (G): Incorporan las de autoestima y autorrealización; admite que los menesteres satisfechos alientan las

ganas de complacer las de nivel superior, pero no tienen que satisfacerse primero los menesteres del nivel inferior para que ingresen en juego las de un nivel superior; es más, de acuerdo con su hipótesis de frustración – regresión, si se frustra la complacencia de un nivel superior, se activa el menester inferior (Guille & Guil, 2000).

Asimismo, tenemos la Teoría del Reforzamiento; este sistema, denominado cambio del comportamiento o reforzamiento positivo señala que las personas pueden ser estimuladas por medio del diseño adecuado de su medio de empleo y el enaltecimiento a su desempeño, y que la sanción por un ineficiente desempeño ocasiona resultados adversos. Hace bastante más que alabar el desempeño eficiente, analiza la condición laboral para definir que hace que los empleados actúen en cierto modo y después comienzan modificaciones para suprimir sectores problemáticos y obturaciones al desempeño. Se marcan propósitos precisos con la intervención y asistencia de los empleados, una retroalimentación veloz y regularizada acerca de los productos y cuando el desempeño no contesta a los propósitos, se halla el modo de apoyar al individuo y alabarlo por las cosas positivas que realiza (Koontz & Weihrich, 1990).

También tenemos la Perspectiva Teórico-metodológicas: la investigación de la calidad de existencia en el Trabajo se ha venido tratando bajo dos puntos de vista teórico-metodológicos: una hace referencia al entorno laboral, conocida como “Perspectiva de la Calidad de Vida del Entorno de Trabajo” y la otra que se relaciona con la persona, conocida como “Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral Psicológica”; a partir de ambas perspectivas han surgido las distintas definiciones que hacen diversos autores sobre calidad de vida en el trabajo.

Asimismo de los componentes y su vínculo con la calidad de vida, es posible reconocer las siguientes: Factores psicológicos en el bienestar laboral, las emociones y sentimientos que se generan como resultado de las percepciones laborales están permeadas por el vínculo que las personas tienen a nivel individual con el trabajo, las percepciones que se comparten de manera grupal y aquellas que son transmitidas por la organización en forma general. Como lo menciona Nápoles (2012) citado por Moyano (2014), la conexión o socialización que hay entre las personas permite que ellos intercambien menesteres, vivencias, motivaciones, emociones y acuerdos de conducta o reglas de comportamiento que son útiles para soportar algunas circunstancias a las que se ven expuestas las personas en su día a día y más en un contexto organizacional.

Mientras que para la calidad de vida: González, Peiro & Bravo (1996) señalan que las distintas definiciones de calidad de existencia laboral pueden ser agrupadas según los objetivos que proponen, encontrando así: explicaciones que otorgan mayor énfasis en la calidad de existencia en el trabajo como viene siendo experimentada por los empleados y explicaciones que enfatizan los aspectos referidos al entorno laboral. La expresión de calidad de existencia laboral de acuerdo con los autores Prior & Poza (1988, citado en Gamero, 2010) lo explican como el modo en que se origina la sabiduría laboral en circunstancias objetivas como pueden ser; protección e higiene laboral, empleo, salud laboral, etc. y en circunstancias propias de los empleados en la forma en que este lo experimenta. Es pues una concepción de varias dimensiones, debido a que tiene en consideración las características subjetivas y objetivas lo que admite que no haya una inclinación en lo referente a la verdadera situación del empleo.

La trascendencia de la calidad de vida laboral se basa en que, está referida al modo como se desarrollan los trabajadores y consigan estar complacidos vinculados con la existencia de su labor; es el modo distinto de lograr observar y la ponderación de la existencia en la institución, persiguiendo la evolución y comodidad del cooperante considerando la eficiencia empresarial. Para la ejecución de un plan de calidad de existencia organizacional se tiene que tomar en cuenta los factores que son relevantes para promover un apropiado entorno de trabajo: la propuesta de buenas remuneraciones conforme a las actividades, conservar una apropiada infraestructura del sitio en el cual van a ser desarrollados sistemas confiables consignándose la comodidad del trabajo, también tienen que tomarse en cuenta factores como la estabilidad entre el campo laboral y el del domicilio desde la perspectiva humana, utilizando alguna oportunidad para crecer y desarrollarse por medio de un vínculo entre trabajadores y jefes de correspondencia de trato adecuado y de sacrificio por realizar una actividad (Rodríguez, M 2015).

En cuanto a las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo tenemos: la calidad de existencia se vincula con una extensa variedad de dimensiones relacionadas con la propia vida humana, que parte desde las más esenciales (alimentos o seguridad) hasta las más altas (sentimiento de felicidad y autorrealización). Y pese a que personas que pertenecen a diferentes culturas pueden diferir de manera significativa respecto de que

condiciones son indispensables para poseer una existencia adecuada, no lo hacen cuando valoran lo complacidos o felices que se encuentran (Abramo & Montero, 2000).

La calidad de existencia laboral como procedimiento constante y dinámico en el cual la acción laboral es configurada de modo objetivo y subjetivo sea en las características relacionales como operativas. De acuerdo con Casas, Co (2011). Esta perspectiva intenta apaciguar las características del empleo vinculadas con las vivencias personales y con los propósitos de la organización.

Las dimensiones que constituyen a la calidad de existencia en el empleo se pueden agrupar según sus características en dimensiones; ambiente físico, crecimiento personal, salud y bienestar, promoción laboral, reconocimiento, para gran parte de autores, dada la variedad de las dimensiones según su característica la concepción de CVL, es irrealizable especificar un grupo de características que resulten generalizables de manera universal, no obstante, es admisible señalar características comunes gran parte de las múltiples acciones laborales ejecutadas por el ser humano.

De esta manera, Taylor (1998), considera relevante estudiar la concepción de calidad de existencia en el empleo desde la perspectiva del empleado individual; para esto el autor ha elegido once clases: alienación, salud y protección, seguridad financiera, autoestima, autorrealización, medio ambiente de trabajo, supervisión e influencia, integración en la organización, proyecto de la carrera en la institución, actividades extra-trabajo, parentela y morada.

Por su lado, Walton (2006), propone ocho factores que considera de enorme relevancia para analizar de modo óptimo la calidad de existencia en el trabajo: indemnización apropiada y justa, circunstancias de salud y seguridad en el empleo, desarrollo y empleo de la aptitud, oportunidades de desarrollo constante y protección, integración comunitaria en la institución, labor y espacio total de existencia, reglamentación, relevancia comunitaria de la existencia en el empleo.

La calidad de vida de los expertos de la salud está enmarcada en que. Las organizaciones asistenciales en salud deben tener la capacidad de diagnosticar la situación de la calidad de existencia de sus empleados. En los centros médicos hay un entorno de empleo exigente, en donde las cantidades de horas de trabajo resultan fatigosas y el elevado estrés son ineludibles para los profesionales (Cole, et al., 2009).

Actualmente, los profesionales en salud se encuentran sometidos a una enorme sobrecarga de horas asistenciales, turnos cada vez más críticas y exigentes. En otras palabras, hay diversos factores comunitarios, financieros y tecnológicos que fuerzan a que continuamente se requiera rendimiento superior a los expertos de la salud, dejando de lado la parte humana del trabajo nunca o casi nunca, se piensa en su calidad de existencia profesional (Vallejo, 2017).

Así también los profesionales en salud se han enfrentado en su jornada laboral a cuantiosos peligros de múltiple naturaleza y serios resultados para la salud. Se ha hallado un fuerte vínculo negativo entre la tensión laboral del personal de salud afectando su vida personal. Esta es una intranquilidad cada vez superior que hace que los profesionales en salud abandonen el trabajo por sobre carga laboral (Langballe, et al., 2011).

Por otro lado, el personal de salud está en contacto, cuida y trata a los enfermos, pero constantemente pasan por alto su propia salud. El porcentaje medio de tensión determinado para el personal de salud ha sido del 48% sin embargo este ha sido superior a lo normal, en comparación con el 22% manifestado por el universo poblacional en general. Lo que ha manifestado una clara modificación en las últimas temporadas admitir la existencia de estos problemas por el tiempo, la necesidad del trabajo y la sobre carga laboral, podrían llegar a afectar la vida personal (Popa, et al., 2010).

Ante lo mencionado se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuáles son los factores laborales que se relacionan con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, agosto-setiembre 2019?

Asimismo, la investigación se justifica puesto que los centros médicos, además de brindar atención sanitaria de calidad con el propósito de diagnosticar, tratar y sanar dificultades de salud, del mismo modo que para precaver el surgimiento de afecciones, tiene que ser además, organizaciones positivas que poseen como novedoso desafío ser un entorno de existencia que posibilite y promocióne conductas sanas y calidad de existencia laboral entre sus empleados. Es relevante garantizar que la cantidad de empleo este de acuerdo con el recurso humano, el personal de salud debe ser tomado como lo que es un recurso valioso y sobre todo humanizado y no ser visto como un ente solo productivo, la multitud siente su empleo como algo significativo y relevante, se

hallarán más implicados, para realizar su trabajo. Permitirá entonces conocer como el personal de salud nota la calidad de existencia laboral en una organización estatal, sabiendo sus restricciones, intranquilidades y anhelos, de la misma manera es posible probar las expectativas existentes para la permanencia en sus lugares de trabajo.

Justificación teórica, en la investigación lo que se busca es probar las teorías existentes según las variables de estudio y poder proponer mejoras para el trabajador de la salud del hospital Leoncio prado, el mismo que debe disponer con medios humanos que se hallen no solo estimulados para el empleo y que logren una adecuada complacencia laboral, sino que también de estas características, es posible el desarrollo de un entorno de trabajo apropiado para que el funcionamiento de la atención sea la adecuada, donde los expertos de la salud puede sentir identificado con la organización y desarrollar su carrera con los medios apropiados, y no solo por la necesidad de trabajar. La calidad de existencia laboral aumenta cuando las personas que laboran experimentan relaciones positivas en su medio que laboran, cuya relevancia se debe tener en cuenta, debido a que, todas de algún modo se van vinculando y tienen como propósito realizar sus actividades del modo más apropiado y con un estímulo dentro de un procedimiento a desarrollar siendo más relevante resaltar en su desenvolvimiento individual.

Justificación social, en relación con el aspecto comunitario se puede tomar en cuenta una aportación imprescindible en los empleados para el mejor desarrollo de sus labores, estar comprometido con la organización en la cual trabajan, mejorar sus beneficios, recibir mejoras del entorno laboral, mejor su estado de ánimo en el interior del empleo. A si mismo Los resultados de esta investigación servirán como una herramienta de gestión para mejorar la atención y producción en el hospital.

Se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre los factores laborales y la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, agosto-setiembre 2019. Y como objetivos específicos: Identificar los factores laborales según frecuencia en el personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado; identificar los niveles de la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco; establecer la relación de la dimensión factor laboral soporte institucional para el trabajo con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco; establecer la relación de la dimensión factor laboral seguridad en

el trabajo con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco; establecer la relación de la dimensión factor laboral integración al puesto de trabajo con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco; establecer la relación de la dimensión factor laboral satisfacción por el trabajo con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco; establecer la relación de la dimensión factor laboral bienestar logrado a través del trabajo con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco.

Y como Hipótesis general se planteó: Los factores laborales soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo y bienestar logrado a través del trabajo se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, agosto-setiembre 2019.

También hipótesis específicas: la dimensión factor laboral soporte institucional para el trabajo se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, 2019; la dimensión factor seguridad en el trabajo se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco; la dimensión factor integración al puesto de trabajo se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco; la dimensión factor satisfacción por el trabajo se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco; la dimensión factor bienestar logrado a través del trabajo se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco.

II. MÉTODO

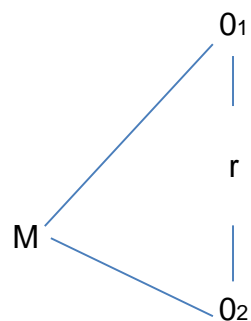
2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El diseño es no experimental, descriptiva, de acuerdo con Hernández, et. al. (2015), esta se ejecuta sin manipular de manera deliberada a las variables. Se fundamenta primordialmente en la contemplación de eventos tal y como se manifiestan en su entorno natural para estudiarlos con posterioridad. En esta investigación no existieron circunstancias ni incentivos a los cuales se expongan los individuos de la investigación. Los individuos fueron contemplados en su entorno natural.

2.1.2. Diseño de investigación

El estudio tiene un diseño correlacional simple, en el cual el investigador evalúa y especifica la asociación o dependencia que hay entre dos o más variables de estudio en una misma unidad de indagación de análisis (Hernández, et al., 2010). El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra, personal de salud de consulta externa

O1: Observación de la variable – Factores laborales

O2: Observación de la variable - Calidad de vida laboral.

r : Relación

2.2. Operacionalización de Variable:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Factores Laborales	Son aquellos elementos que se encuentran presentes dentro del ámbito laboral, teniendo la capacidad de producir un cambio en el personal y por ende también en la institución (Coronado, 2006).	Son características que pueden estar condicionadas por el medio o la valoración de otras personas. Se utilizará como instrumento un cuestionario constituido por 23 ítems acorde a las dimensiones.	Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interacción laboral ▪ Relaciones positivas ▪ Supervisión ▪ Evaluación 	Ordinal Bueno Regular Malo
			Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Violencia ▪ Relaciones conflictivas ▪ Procedimiento ▪ Salario ▪ Insumo ▪ Derechos laborales 	
			Integración al puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones personales ▪ Equipo de integración ▪ Comprensión ▪ Comunicación ▪ Autonomía 	
			Satisfacción por el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dedicación ▪ Participación ▪ Destreza ▪ Reconocimiento 	
			Bienestar logrado a través del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sobre carga laboral ▪ Vulnerabilidad ▪ Compromiso ▪ Salud 	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de vida laboral	Es la preocupación por el bien general y la salud de los colaboradores en el ejercicio de sus actividades (Gonzales 2017).	Características agrupadas según la dimensión, Se recogerá la información mediante la aplicación de Un cuestionario constituido por 21 ítems acorde a las dimensiones.	Promoción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oportunidad laboral ▪ Aspiración laboral ▪ Satisfacción laboral ▪ Motivación 	Ordinal Alto Medio Bajo
			Salud y bienestar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividad física ▪ Rendimiento ▪ Bienestar psicológico ▪ Carga laboral ▪ Entorno laboral 	
			Crecimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrenamiento ▪ Desarrollo personal ▪ Competencias ▪ Nivel de vida 	
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento social ▪ Liderazgo ▪ Autonomía ▪ Participación en toma de decisiones 	
			Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones adecuadas ▪ Espacios abiertos ▪ Equipamiento ▪ Infraestructura ▪ Riesgos laborales 	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

El universo poblacional como un grupo de componentes que presentan particularidades comunes. La población finita es aquella que está conformada por un limitado número de elementos y pueden ser contados sin dificultad (listas, mapas, documentos); por ejemplo, el número de habitantes de un pueblo (Palomino2015).

La población de esta investigación está compuesta por 100 profesionales de la salud que laboran en la consulta externa del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.

2.3.2. Muestra

La muestra es un subgrupo de un universo poblacional tiene una representativa significativa de las características de la población, son algunos elementos de la población (Palomino 2015). La muestra fue conformada por 50 profesionales de la salud que laboran en la consulta externa del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco que aceptaron participar del estudio.

2.3.3. Muestreo

La muestra se seleccionó usando el muestreo no probabilístico a conveniencia del autor; consiste en seleccionar una muestra de la población por el hecho de que sea accesible. Es decir, los individuos empleados en la investigación se seleccionan porque están fácilmente disponibles, no porque hayan sido seleccionados mediante un criterio estadístico (Netquest, s/f).

2.3.4. Criterios de Inclusión

Profesionales de salud que acepten participar del estudio.

Profesionales de salud de consultorios externos, de las diferentes a reas: Médicos, Obstetras, Enfermeras, Odontólogos, Psicólogos, Nutricionistas, Biólogos.

2.3.5. Criterios de Exclusión

Profesionales de salud que no desearon participar en el estudio.

Personal administrativo.

Personal de vigilancia.

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

Los métodos e instrumentos de recaudación de información son procesos y herramientas por medio de los cuales se recogieron las informaciones y datos necesarios para probar o comparar las suposiciones de investigación, en esta investigación se usó el método de la encuesta para cada variable utilizando el instrumento de recaudación de información el cuestionario para recopilar los datos necesarios.

2.4.1. Técnicas

Encuesta: Es una de las técnicas más usados en el desarrollo de la investigación fueron hechas a través de cuestionarios escritos y constituyo el medio más preciso para conseguir recopilación de datos concretos y respuestas precisas que permitieron hacer una rápida tabulación y análisis de los datos.

Fue usada la técnica de la encuesta para la variable factores laborales y calidad de vida laboral, esta herramienta fue necesaria para recoger información y probar o contrastar las hipótesis de indagación.

2.4.2. Instrumentos

El cuestionario es un instrumento necesario para la investigación que estuvo conformado por un conjunto de ítems o preguntas redactadas en forma coherente, organizada secuenciada y estructurada para obtener la información que requiere el investigador. (Palomino, 2015)

En la variable factores laborales: se utilizó un cuestionario los cuales están agrupadas en cinco dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado través del trabajo.

En la variable calidad de vida laboral: también se utilizó un cuestionario compuesto por cinco dimensiones: promoción laboral, salud y bienestar, crecimiento personal, reconocimiento, ambiente físico.

2.4.3. Validez

Los instrumentos de recaudación de información tuvieron cuando menos dos condiciones importantes: confiabilidad y validez. Esta última dedicada a la

comprobación del contenido, verificar los indicadores con los ítems planteados que miden las variables.

a. La validez de los instrumentos de recolección de datos

Ebel (1977) establece que validez es la coherencia entre el puntaje de una prueba que mide aquello que deben medir. La validez de los instrumentos de recaudación de información de esta investigación, la realizaron 5 expertos en investigación del área de salud.

Apellidos y Nombres	Título	Grado
Paiva Heredia Carmen Yolanda	Magister en Salud Pública.	Magister
Victorio Gomero Roció Luna	Magister en Gerencia de Políticas Públicas	Magister
Agreda Parimango Rosmery.	Magister en salud Pública	Magister
Moreliano Arteaga Jacqueline.	Magister en Salud Pública	Magister
Guzmán Avalos Eliana.	Doctorado en Salud Pública	Doctora

Con la calificación resultante de los 5 expertos se realizó la prueba de Razón de Validez, con la prueba de V. de Aiken, para decretar la validez de contenido en los siguientes criterios: redacción, pertenencia, adecuación, coherencia y comprensión. También se realizó la prueba de Razón de Validez de contenido de Contenido de Lawshe, resultando en ambos casos preferentemente con excelente validez y validez perfecta (anexo 5).

b. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de dato

De acuerdo Hernández, et. al. (2006) la confiabilidad de los instrumentos de medición está referida al nivel en que su utilización reiterada a la misma persona o elemento genera resultados semejantes (congruentes y consistentes). Para cualquier instrumento de medida es indispensable saber cuál es la exactitud con la que se calcula, en otras palabras, que tantas equivocaciones posee la medición. En tanto

menos equivocaciones posea más seguro es, lo que resultará cada vez que calculemos algo su valoración variará levemente.

Los instrumentos de este estudio se sometieron a una prueba piloto de observación por ello fueron tomados a modo de muestra los datos de 20 trabajadores del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco setiembre-diciembre 2019, fue determinado usando el coeficiente del Alfa de Cronbach el mismo que fue calculado con el software de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V23).

Para el cuestionario de Factores laborales el valor del Alfa de Cronbach es de 0.868 en el nivel bueno; en la dimensión soporte institucional para el trabajo, el valor Alfa de Cronbach es de 0,916 en el nivel excelente; en la dimensión seguridad en el trabajo el valor Alfa de Cronbach es de 0,838 en el nivel bueno; en la dimensión integración al puesto de trabajo, el valor del Alfa de Cronbach es de 0,834 en el nivel bueno; en la dimensión satisfacción por el trabajo, el valor Alfa de Cronbach es de 0,844 en el nivel bueno; en la dimensión bienestar logrado a través del trabajo, el valor Alfa de Cronbach es de 0,908 en el nivel excelente.

Para el cuestionario de calidad de vida laboral el valor del Alfa de Cronbach es de 0.874 en el nivel bueno; en la dimensión promoción laboral, el valor Alfa de Cronbach es de 0,905 en el nivel excelente; en la dimensión salud y bienestar el valor Alfa de Cronbach es de 0,862 en el nivel bueno; en la dimensión crecimiento personal, el valor del Alfa de Cronbach es de 0,940 en el nivel excelente; en la dimensión reconocimiento, el valor Alfa de Cronbach es de 0,806 en el nivel bueno; en la dimensión ambiente físico, el valor Alfa de Cronbach es de 0,861 en el nivel bueno. (Anexo 4).

2.5. Procedimiento

- Se pidió la autorización a la red de salud Sánchez Carrión a través de un oficio, para aplicar el cuestionario al personal de salud que cumplan los criterios de inclusión antes mencionados.
- Se obtuvo la muestra para la investigación se aplicó un cuestionario a 50 personas que laboran en el centro médico que cumplan los criterios de incorporación antes mencionados.

- Se utilizó un primer cuestionario con 23 ítems para la variable factores laborales, el segundo cuestionario fue para la variable calidad de vida laboral con 21 ítems cada cuestionario tuvo un tiempo de duración de 10 min en su aplicación.
- Identificación de las fuentes de datos: los datos los proporcionó el personal de salud del Hospital.
- Los instrumentos con los que se recolectó la información fueron sometidos a juicio de expertos para su validez y al Alfa de Cronbach para el análisis de su confiabilidad.
- La prueba estadística utilizada fue el coeficiente de correlación de Rho Spearman.
- Para presentar los productos y contrastar la suposición se usó el programa de estadística para Ciencias Sociales (SPSSV23).
- Preparación y presentación de los datos recabados: fueron tabulados los resultados, los cuales también se presentaron en cuadros estadísticos, con su correspondiente explicación, análisis y conclusión.

2.6. Métodos de análisis de datos

Sistemas de proceso de información la recolección de la información en esta indagación, se aplicaron dos cuestionarios: uno para medir los factores laborales y el otro para medir la calidad de vida laboral. De la misma forma se fabricó una matriz con la base de datos donde se ordenó los datos recabados de los instrumentos; de igual modo se elaboró cuadros estadísticos para exhibir de manera ordenada los resultados a través de frecuencias, para una mejor lectura y explicación.

El análisis estadístico se realiza de acuerdo con las variables de estudio:

Análisis descriptivo

Las variables en estudio se describen mediante la obtención de una frecuencia de las variables que se analizan para luego sistematizar en cuadros y con su interpretación.

Análisis inferencial

La prueba de hipótesis, establecer relaciones o asociaciones entre variables de estudio, se generalizó los resultados de la muestra en estudio. Se usó la Prueba de Kolmogorov - Smirnov con el nivel de significancia al 5% para determinar la normalidad en la distribución de la muestra. Y que prueba estadística, utilizó para la

relación fue el coeficiente de correlación de Spearman con un p -valor=0.005 (p -valor<0.05).

2.7. Aspectos éticos

Según el informe Belmont (1979), tres son los preceptos fundamentales para tener en consideración: consideración a los individuos, justicia y beneficencia.

La consideración a los individuos supone el trato a los mismos como seres independientes, es decir, capaces de tomar sus propias determinaciones, y que los individuos con independencia reducida sean objeto de singular protección.

El precepto de beneficencia supone el trato a los individuos considerando sus determinaciones, cuidándolas de perjuicio y garantizando su confort. Algunos autores agregan un cuarto precepto moral: el de no maleficencia identificándole con el precepto hipocrático de “*primum non nocere*” (ante todo no perjudicar).

La justicia, en el caso de la indagación tiene que garantizarse que los beneficios conseguidos de la misma no van a utilizarse solo a las categorías más privilegiadas sino a la totalidad de grupos comunitarios susceptibles de favorecerse de ella.

Estos preceptos son tomados en cuenta como universales, lo que quiere decir que trascienden las fronteras culturales, financieras, judiciales, políticas y geográficas, resultandos importantes para determinar la indagación y quienes son los partícipes.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

Tabla 1

Factores laborales y dimensiones en el personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, 2019.

NIVELES	Factores laborales		Soporte institucional el trabajo		Seguridad en el trabajo		Integración al puesto de trabajo		Satisfacción por el trabajo		Bienestar logrado a través del trabajo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	24	48	45	90	44	88	10	20	8	16	43	86
Bueno	26	52	5	10	6	12	40	80	42	84	7	14
TOTAL	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

En la tabla 1 se aprecian los niveles de la variable factores, donde el mayor nivel es bueno con un 52% (26 profesionales de la salud), seguido por el nivel regular con un 48% (24 profesionales de la salud) y finalmente el nivel malo con 0%. Mientras que en las dimensiones se aprecia que en soporte institucional al trabajo, calificaron en un 90% como regular, seguridad en el trabajo, 88% regular, integración al puesto de trabajo, bueno 80%, satisfacción por el trabajo 84% como bueno, bienestar logrado a través del trabajo regular 86%.

Tabla 2

Nivel de calidad de vida laboral y sus dimensiones en el personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, 2019.

NIVELES	Calidad de vida laboral		Promoción laboral		Salud y bienestar		Crecimiento personal		Reconocimiento		Ambiente físico	
	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%	P	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	24	48	4	8
Medio	39	78	47	94	28	56	33	66	25	50	6	12
Alto	11	22	3	6	22	44	17	34	1	2	40	80
TOTAL	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

En la tabla 2 se aprecia que el 78% de profesionales de la salud del Hospital Leoncio Prado refieren que la calidad de vida laboral es media, un 22% de profesionales de salud, refieren que la calidad de vida laboral es alta y finalmente un 0% que es baja. Mientras que en las dimensiones se aprecia que en promoción laboral obtuvo calificaron en un 94% como medio, salud y bienestar obtuvo 56% medio, crecimiento personal obtuvo 66% medio, reconocimiento 50% medio, ambiente físico 80% alto.

Tabla 3

Prueba de normalidad - Kolmogorov Smirnov de los factores laborales y la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, 2019.

Pruebas No Paramétricas	N	Parámetros normales		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Absoluta	Positivo	Negativo		
Factores laborales	50	60,92	5,443	,133	,117	-,133	,133	,027
Calidad de vida laboral	50	51,72	5,746	,139	,120	-,139	,139	,016
Dimensión Soporte institucional para el trabajo	50	7,40	1,050	,272	,268	-,272	,272	,000
Dimensión seguridad en el trabajo	50	12,56	2,417	,208	,208	-,099	,208	,000
Dimensión integración al puesto de trabajo	50	15,42	2,021	,143	,084	-,143	,143	,012
Dimensión satisfacción por el trabajo	50	13,10	1,982	,240	,101	-,240	,240	,000
Dimensión bienestar logrado a través del trabajo	50	12,56	1,886	,337	,337	-,164	,337	,000

En la Tabla 3 se presentan resultados de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, encontrando que en su mayoría los valores son inferiores al 5% de significancia ($p < 0.05$), entonces la muestra tiene una distribución no normal, por tanto corresponde la aplicación de pruebas no paramétricas tales como el Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.2. Análisis ligado a la hipótesis

H₁: Los factores soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo y bienestar logrado a través del trabajo se relacionan significativamente en la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, agosto-setiembre 2019.

H₀: Los factores soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo y bienestar logrado a través del trabajo no se relacionan significativamente en la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, agosto-setiembre 2019.

Hipótesis específicas

La dimensión factor soporte institucional para el trabajo se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, 2019; La dimensión factor seguridad en el trabajo se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa; La dimensión factor integración al puesto de trabajo se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa; La dimensión factor satisfacción por el trabajo se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa; La dimensión factor bienestar logrado a través del trabajo se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa

Tabla 4

Factor soporte institucional para el trabajo y la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, 2019.

SOPORTE INSTITUCIONAL DEL TRABAJO		CALIDAD DE VIDA LABORAL		Total
		Medio	Alto	
Regular	N°	35	10	45
	%	70,0%	20,0%	90,0%
Bueno	N°	4	1	5
	%	8,0%	2,0%	10,0%
Total	N°	39	11	50
	%	78,0%	22,0%	100,0%

Correlación

			Soporte institucional para el trabajo	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Soporte institucional del trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,749*
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	50	50
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,749*	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.

*. La correlación es significativa en el nivel 0,004 (bilateral).

En la tabla 4, se observa que del total del personal de salud del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco que consideran el soporte institucional del trabajo regular, el 70% consideran la calidad de vida laboral media. Y del total del personal de salud que consideran el soporte institucional del trabajo bueno, el 8% consideran la calidad de vida laboral media. Estadísticamente, el nivel de relación entre el soporte institucional para el trabajo y la calidad de vida laboral en el personal de salud es de 0,749; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable existe una relación directa positiva, con un p-valor=0.004 (p-valor<0.05).

Tabla 5

Factor seguridad en el trabajo y la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, 2019.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO		CALIDAD DE VIDA LABORAL		Total
		Medio	Alto	
Regular	N°	35	9	44
	%	70,0%	18,0%	88,0%
Bueno	N°	4	2	6
	%	8,0%	4,0%	12,0%
Total	N°	39	11	50
	%	78,0%	22,0%	100,0%

Correlación

		Seguridad en el trabajo	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Seguridad en el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,004
	Calidad de vida laboral	N	50
		Coefficiente de correlación	,842*
		Sig. (bilateral)	,004
		N	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,004 (bilateral).

En la tabla 5, se observa que del total del personal de salud que considera seguridad en el trabajo regular, el 70% consideran la calidad de vida laboral media. Y de aquellos que consideran la seguridad en el trabajo buena, 8% consideran la calidad de vida laboral media. Estadísticamente, la seguridad en el trabajo y la calidad de vida laboral en el personal de salud de consulta externa se relaciona con 0,842; siendo una relación directa positiva, con un p-valor=0.004 (p-valor<0.05).

Tabla 6

Factor integración al puesto de trabajo y la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, 2019.

INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO		CALIDAD DE VIDA LABORAL		Total
		Medio	Alto	
Regular	Nº	8	2	10
	%	16,0%	4,0%	20,0%
Bueno	Nº	31	9	40
	%	62,0%	18,0%	80,0%
Total	Nº	39	11	50
	%	78,0%	22,0%	100,0%

Correlación

			INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	CALIDAD DE VIDA LABORAL	
Rho de Spearman	INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,776*	
		Sig. (bilateral)	.	,003	
			N	50	50
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coeficiente de correlación	,776*	1,000	
Sig. (bilateral)		,003	.		

*. La correlación es significativa en el nivel 0,003 (bilateral).

En la tabla 6, se observa que de aquellos que consideran la integración al puesto de trabajo regular, el 16% tiene calidad de vida laboral media. Y de aquellos que consideran la integración al puesto de trabajo bueno, el 62% tiene calidad de vida laboral media. Estadísticamente, existe relación de 0,776; y se afirma que entre la dimensión y la variable existe una relación directa positiva, con un p-valor=0.003 (p-valor<0.05).

Tabla 7

Factor satisfacción por el trabajo y la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, 2019.

SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO		CALIDAD DE VIDA LABORAL		Total
		Medio	Alto	
Regular	N°	5	3	8
	%	10,0%	6,0%	16,0%
Bueno	N°	34	8	42
	%	68,0%	16,0%	84,0%
Total	N°	39	11	50
	%	78,0%	22,0%	100,0%

Correlación

		SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	CALIDAD DE VIDA LABORAL
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,004
		N	50
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coficiente de correlación	,721
		Sig. (bilateral)	,004
		N	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,004 (bilateral).

En la tabla 7, se observa que de los entrevistados que consideran la satisfacción por el trabajo regular, el 10% calidad de vida laboral media. Y del total del personal de salud, que consideran la satisfacción por el trabajo buena, el 68% tiene calidad de vida laboral media. Estadísticamente, existe relación entre la satisfacción por el trabajo y la calidad de vida laboral en el personal de salud de consulta externa es de 0,721; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable existe una relación directa positiva, con un p-valor=0.004 (p-valor<0.05).

Tabla 8

Factor bienestar logrado a través del trabajo y la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, 2019.

BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO		CALIDAD DE VIDA LABORAL		
		Medio	Alto	Total
Regular	Nº	36	7	43
	%	72,0%	14,0%	86,0%
Bueno	Nº	3	4	7
	%	6,0%	8,0%	14,0%
Total	Nº	39	11	50
	%	78,0%	22,0%	100,0%

Correlación				
		BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO		CALIDAD DE VIDA LABORAL
Rho de Spearman	BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	Coefficiente de correlación	1,000	,879*
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	50	50
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coefficiente de correlación	,879*	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,005 (bilateral).

En la tabla 8, se observa que del personal de salud que consideran al bienestar logrado a través del trabajo regular, el 72% consideran la calidad de vida laboral media. Y del total del personal de salud, que consideran al bienestar logrado a través del trabajo bueno, el 6% consideran la calidad de vida laboral media. Estadísticamente, el nivel de relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y la calidad de vida laboral en el personal de salud de consulta externa es de 0,879; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable existe una relación directa positiva, con un p-valor=0.004 (p-valor<0.05).

IV. DISCUSIÓN

El empleo es una variable fundamental al momento de comprender la calidad de existencia de los individuos. La calidad de existencia laboral de los expertos de la salud es uno de los asuntos más importantes en el interior del entorno de la calidad de existencia laboral, debido a que este conjunto profesional ha sido reconocido como uno de los que corre superior peligro.

Las dimensiones que compone calidad de existencia laboral poseen dos perspectivas: una subjetiva y otra objetiva. La objetiva se halla relacionada a la realidad presente en el medio laboral (comunitario y físico) del individuo, e incorpora circunstancias ambientales del empleo (circunstancias físicas, y particularidades del puesto de empleo, remuneración, horario, medio ambiente de trabajo, servicios y beneficios conseguidos, y probabilidades de ascenso profesional), circunstancias organizacionales del empleo, estatus laboral (nivel y protección en el trabajo más remuneración), estatus comunitario y relaciones sociales (ayuda comunitaria), y el estatus de salud (salud objetiva). Ese grupo de realidades involucran el grupo de opciones que podrían admitir al individuo complacer sus menesteres de comodidad, auto experiencia positiva y productividad, promoviendo su evolución como ser humano; y esto condiciona por último la evaluación de su propia existencia laboral, que, precisamente, conforma la dimensión subjetiva (un estado de ánimo producto de la forma en que el individuo piensa que logrado un cierto nivel en su evolución como ser humano, que ha logrado una estabilidad o arreglo esencial).

El hospital Leoncio Prado-Huamachuco es una organización compleja, pues los colaboradores trabajan en un ámbito muy sensible como es la salud y la existencia de los individuos, debido a la gran cantidad de actividades diferenciadas que se ejecutan; por una gran carga de enfermedades que se diagnostican y tratan, razones por las que se contribuye con esta complejidad. El personal que ejerce su profesión en el hospital debe tener vocación, optimismo y tomar su labor como un desafío, esos cuidados, deben ser una fortaleza presente en toda atención, por lo mismo, el personal debe ser capacitado continuamente. No obstante, en el Hospital, se observa condiciones del trabajo del personal que demuestran sobrecarga laboral, falta de reconocimiento, manifestaciones de insatisfacción laboral, lo que podría estar incidiendo sobre su labor.

Se determinó en la tabla 1 se aprecian los niveles de la variable factores laborales, donde el mayor nivel es bueno con un 52% (26 profesionales de la salud), seguido por el nivel regular con un 48% (24 profesionales de la salud) y finalmente el nivel malo con 0%. Mientras que en las dimensiones se aprecia que en soporte institucional al trabajo, calificaron en un 90% como regular, seguridad en el trabajo, 88% regular, integración al puesto de trabajo, bueno 80%, satisfacción por el trabajo 84% como bueno, bienestar logrado a través del trabajo regular 86%. En relación con estos resultados, es importante indicar que el conocimiento de la variable factores laborales se relacionan en la calidad de existencia laboral resulta de extremada relevancia para la organización puesto que el empleo es una acción humana personal y grupal, que necesita de una secuencia de contribuciones (tiempo, capacidades, habilidades, sacrificio, entre otras). Las instituciones estatales y particulares prestan carente atención a los factores laborales que se relacionan con la variable calidad de existencia laboral; la comunicación, la relación social entre jefes y compañeros de trabajo, así como la convivencia laboral, entre otros factores, resultan importantes ser atendidos; debido a que el factor humano es la pieza fundamental en la previsión de los peligros en el entorno laboral.

Así también, los factores laborales que repercuten en la calidad de existencia en el empleo se hallan relacionados de manera directa con el medio ambiente de empleo, el contenido y ejecución de las actividades, del mismo modo que la calidad de las relaciones humanas, las cuales podrían perjudicar a la salud (mental, física o comunitaria) del empleado como al desarrollo del empleo. Este resultado encuentra sustento en la investigación de Cruz (2016), quien realizó su investigación en el personal médico, en Lima Perú, encontró que, los factores asociados con el nivel de complacencia por el empleo con 55%, el ámbito físico con 60%, el modo en que ejecuta su empleo con 68%, las oportunidades de desarrollo con 49%, el vínculo subordinado-supervisor con 65% y el sueldo con 42%.

Por otro lado, se aprecia en la tabla 2 se aprecia que el 78% de profesionales de la salud del Hospital Leoncio Prado refieren que la calidad de vida laboral es media, un 22% de profesionales de salud, refieren que la calidad de vida laboral es alta y finalmente un 0% que es baja. Mientras que en las dimensiones se aprecia que en promoción laboral obtuvo calificaron en un 94% como medio, salud y bienestar obtuvo 56% medio,

crecimiento personal obtuvo 66% medio, reconocimiento 50% medio, ambiente físico 80% alto. Entonces es preciso indicar que, la calidad de vida en el empleo que ofrece una institución y que es notada como satisfactoria por los colaboradores repercute positivamente en la salud física, emocional, psicológica y social del trabajador; favoreciendo al mismo tiempo el desempeño y resultados organizacionales. De ahí que, la calidad de existencia laboral ocasiona un entorno más humano. Intenta cubrir los menesteres prioritarios de los empleados como las de otro nivel. Busca utilizar las capacidades más evolucionadas de estos y brindar un entorno que los estimule a mejorar sus capacidades, la intención es que los empleados sean los medios humanos que serán desarrollados y no solamente usados. Más aún, el empleo no tiene que poseer circunstancias demasiado adversas, no tiene que presionar a los trabajadores, no tiene que afectar o degradar el aspecto humano del empleado, no tiene que ser amenazante ni muy nocivo.

Este debe cooperar a que el empleado se desenvuelva en otros papeles importantes, como los de ciudadano, padre o cónyuge; ello es, el empleo tiene que cooperar al desarrollo de toda la comunidad. En esa línea, investigaciones realizadas por Da Silva, (2006) señalan que las diez clases más usadas en las investigaciones de la calidad de existencia laboral son: protección en el entorno de empleo (peligros laborales), oportunidad de promoción y adelanto de futuro, independencia (supervisión de la labor, autoridad de determinación), sueldo, vínculos con otros (colegas y jefes), ganancias y recompensas, complacencia de menesteres comunitarios (afiliación y pertenencia), diálogo entre conjuntos y diálogo organizacional, complacencia en el empleo y equilibrio en el trabajo.

Mientras que en la tabla 4 del total del personal de salud que consideran el soporte institucional del trabajo regular, el 70% consideran la calidad de vida laboral media. Y del total del personal de salud de consulta externa que consideran el soporte institucional del trabajo bueno, el 8% consideran la calidad de vida laboral media. Estadísticamente, el nivel de relación entre el soporte institucional para el trabajo y la calidad de vida laboral en el personal de salud de consulta externa es de 0,749; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable hay un vínculo directo positivo, con un $p\text{-valor}=0.004$ ($p\text{-valor}<0.05$). Respecto a ello, menciona Peñarrieta et. al. (2014) que viene a ser la base que otorga el jefe como institución hacia su trabajador o

empleado, los que llevarán la dirección del empleado; juntando los indicadores en los subdimensiones de procesos laborales, respaldo de los empleadores, evaluar la actividad y utilizar una oportunidad para promoverse su desempeño. Esta oportunidad de promoverse y ser ascendido se encuentran en relación directa con la complacencia laboral y esto acarrea a la detención de los mejores trabajadores en una compañía.

En tanto que en la tabla 5 del total del personal de salud que consideran la seguridad en el trabajo regular, el 70% consideran la calidad de vida laboral media. Y del total del personal de salud que considera la seguridad en el trabajo buena, el 8% consideran la calidad de vida laboral media. Estadísticamente, el nivel de vínculo entre la seguridad en el empleo y la calidad de existencia laboral en el personal de salud de consulta externa es de 0,842; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable hay un vínculo directo positivo, con un $p\text{-valor}=0.004$ ($p\text{-valor}<0.05$). De acuerdo con Parra & Gallego (2013) el entorno en el cual se desarrolla el trabajo y su vínculo con las condicionantes que poseen los empleados otorgan de modo firme una correlación con la compañía que va a incorporar sub dimensiones: estar complacido a causa del modo en que se diseñen los procedimientos de empleo, remuneraciones o ingresos, los materiales requeridos y apropiados, el respaldo legal de cada empleado y el desarrollo de modo personal de las capacidades a ayuda por medio de capacitaciones.

Por otro lado, en la tabla 6 del total del personal de salud que consideran la integración al puesto de trabajo regular, el 16% consideran la calidad de vida laboral media. Y del total del personal de salud que consideran la integración al puesto de trabajo bueno, el 62% consideran la calidad de vida laboral media. Estadísticamente, el nivel de relación entre la integración al puesto de trabajo y la calidad de vida laboral en el personal de salud de consulta externa es de 0,776; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable existe una relación directa positiva, con un $p\text{-valor}=0.003$ ($p\text{-valor}<0.05$). Al respecto Gonzales, et. al. (2010) señalan que la integración admite conseguir y articular los elementos humanos y materiales en la parte organizativa y la planificación se resaltan como preeminentes para un mejor desempeño funcional de una organización; si hay alguna carencia de los componentes indicados, no habrá un funcionamiento apropiado.

Así también, en la tabla 7 del total del personal de salud que consideran la satisfacción por el trabajo regular, el 10% consideran la calidad de vida laboral media. Y del total

del personal de salud que considera la satisfacción por el trabajo buena, el 68% consideran la calidad de vida laboral media. Estadísticamente, el nivel de relación entre la satisfacción por el empleo y la calidad de vida laboral en el personal de salud de consulta externa es de 0,721; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable hay un vínculo directo positivo, con un $p\text{-valor}=0.004$ ($p\text{-valor}<0.05$). Sobre ello plantean Peñarrieta, et. al (2014) que estar complacido al desarrollar sus actividades es para todo empleado un propósito fundamental, es por ello por lo que se considera de modo importante en el área de los psicólogos al tratar las actividades laborales y organizacionales. Se prueba estar interesados en la comprensión de porque la relevancia de que un individuo este complacido o no al instante de desarrollar sus actividades.

Por último, en la tabla 8 del total del personal de salud que consideran a la comodidad conseguida por medio del empleo regular, el 72% consideran la calidad de vida laboral media. Y del total del personal de salud que consideran a la comodidad conseguida por medio del empleo bueno, el 6% consideran la calidad de vida laboral media. Estadísticamente, el nivel de relación entre la comodidad conseguida por medio del empleo y la calidad de vida laboral en el personal de salud de consulta externa es de 0,879; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable hay un vínculo directo positivo, con un $p\text{-valor}=0.004$ ($p\text{-valor}<0.05$). Sostienen González, et al. (2010) que la calidad de vida laboral hace la diferencia y es la clave de la comodidad de los individuos, lo que resulta en productividad y compromiso. De ahí que, es la situación de la mente o la acción por la psicología de la mente de conseguir complacer los requerimientos con respecto al modo de existencia, se incorporan lo que se ha conseguido enriquecer en virtud de las actividades desarrolladas y por su desempeño eficiente. Los indicadores de esta dimensión se relacionan con identificarse con la organización, éxitos laborales derivados de otros, estar complacido por la morada en la cual vive, evaluar su situación de salud y su estado alimenticio.

La calidad de existencia laboral conforma un progreso respecto al diseño tradicional del empleo de la administración científica, que se enfocaba en la eficiencia y especialización para la ejecución de actividades pequeñas. A medida que desarrolló, fue usando la división totalitaria de la labor, una jerarquía firme y la estandarización de la mano de obra para lograr su propósito de eficiencia. Con esto se intentaba reducir los costes a través de trabajadores que ejecutaban actividades repetitivas y no calificadas.

En la actualidad el grado en que los integrantes de un grupo son capaces de complacer los menesteres individuales, por medio de sus vivencias, en el contexto organizacional en el cual se acogen las más variadas políticas de gestión de los medios humanos, repercute de modo relevante en la calidad de existencia del empleo. De ahí que, la calidad de existencia en el empleo actúa sobre características relevantes para el desenvolvimiento mental y socio-profesional de la persona y ocasiona estímulo para el empleo, aptitud de adecuación a las transformaciones en el entorno de empleo, inventiva y voluntad para renovar o admitir las modificaciones en la organización.

V. CONCLUSIONES

- Los factores soporte institucional al trabajo, calificaron en un 90% como regular, seguridad en el trabajo, 88% regular, integración al puesto de trabajo, bueno 80%, satisfacción por el trabajo 84% como bueno, bienestar logrado a través del trabajo regular 86%.
- La calidad de vida laboral en el personal de salud de la consulta externa es media en el 78% y un 22% alta, seguida de un 0% que es baja.
- El factor soporte institucional para el empleo tiene una relación significativa con la calidad de vida laboral en el personal de salud de consulta externa. Rho 0,749, con un p-valor=0.004 (p-valor<0.05).
- El factor seguridad en el empleo tiene relación significativa con la calidad de vida laboral en el personal de salud de consulta externa. Rho 0,842, con un p-valor=0.004 (p-valor<0.05).
- El factor integración al puesto de empleo tiene relación con la calidad de vida laboral en el personal de salud de consulta externa. Rho 0,776, con un p-valor=0.003 (p-valor<0.05).
- El factor satisfacción por el empleo tiene relación con la calidad de vida laboral en el personal de salud de consulta externa. Rho 0,721, con un p-valor=0.004 (p-valor<0.05).
- El factor bienestar logrado a través del empleo tiene relación con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa. Rho 0,879, con un p-valor=0.004 (p-valor<0.05).

VI. RECOMENDACIONES

Al director del Hospital:

1. Se recomienda invierta e implemente programas de mejora de la salud y que los mismos sea implementado en el hospital Leoncio Prado de Huamachuco de forma progresiva, mediante los cuales los trabajadores reciban periódicamente una atención médica integral siendo revisados por especialistas, con la finalidad de detectar tempranamente problemas y/o enfermedades ocupacionales.
2. Se recomienda evaluar de forma permanente las circunstancias sindicales en relación con las remuneraciones respectivas, recursos y mantenimiento de equipos para evitar una demora en la atención hacia el paciente a través de un Sistema de Gestión de Calidad, esto permitirá mejorar la organización e higiene de los ambientes y realizar capacitaciones periódicas al personal de salud en diferentes temas vinculados a sus labores.
3. Se recomienda organizar y planificar las labores determinadas por la gerencia del hospital de forma periódica, identificando los procesos que se van a desarrollar y asignando y repartiendo las tareas, para que se puedan tomar en cuenta los tiempos y la planificación a fin de lograr las metas establecidas por la institución.
4. Se recomienda, realizar reuniones por parte de la red de salud y su equipo de gestión e involucrarse más con el personal y poder escuchar las dificultades que se presentan diariamente, motivando al personal con reconocimientos mensuales o progresivos y reuniones de confraternidad para que el personal pueda relacionarse de manera profesional y humana.
5. A los profesionales interesados en profundizar en este tipo de estudios, se les sugiere que realicen investigaciones más profundas teniendo en cuenta objetos de estudio muchos más extensos para obtener resultados más precisos en lo referente a los factores laborales relacionados con la calidad de vida laboral en el personal de salud del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, 2019.

REFERENCIAS

- Abramo & Montero (2000). Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. México: Fondo de Cultura Económica.
- Agulló, E. (1997). Naturaleza psicosocial del trabajo: significado, centralidad, socialización, futuro. En Agulló, E. Jóvenes, trabajo e identidad. Universidad de Oviedo: Servicio de Publicaciones.
- Alko (2018). Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar, Lima – 2016. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú.
- Blanco, A. (1985). La calidad de vida: supuestos psicosociales. En Morales, J.F., Blanco, A., Huici, C. y Fernández, J.M. Psicología Social Aplicada. Bilbao: DDB.
- Casas J. Co. (2011). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios Revista de administración sanitaria, lima - Perú Vol.14 VI - No. Pp271-276.
- Casadamente, Morales & Montes, J. (2012). La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico.
- Coleman, M., et al. (2015). Factors Affecting Physician Satisfaction and Wisconsin Medical Society Strategies to Drive Change. VMJ [Revista on-line].
- Coronado, L. (2006). Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Cruz (2016). Factores asociados al nivel de satisfacción laboral del personal médico Hospital III Suárez Angamos 2016. Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, -1() 7-32.
- Da Silva, M. (2006) Nuevas perspectivas de la Calidad de Vida Laboral. Tesis doctoral. Facultad de psicología. Universidad de Barcelona. España.
- Dolan S. & Co. (1999). La gestión de los recursos humanos. Madrid: McGraw-Hill.

- European Foundation for Quality Management (1997). Autoevaluación: Directrices para el sector Público. Club Gestión de Calidad; Madrid-España.
- Encomenderos (2017). Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo del Hospital Víctor Lazarte Echegaray – ESSALUD, Distrito de Trujillo en el año 2015. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Granero (2017). Calidad de vida laboral de las enfermeras: evaluación y propuesta de mejora. Universidad de Barcelona. Barcelona, España.
- Granados (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. Revista IIPSI; Vol. 14 N°2-2011; Facultad de Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Lima-Perú.
- González, Peiró & Bravo (1996). Calidad de vida laboral. Revista sobre Tratado de Psicología del Trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo, Vol. (2); Numero 15; Madrid, España.
- González, et. al. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVTGOHISALO. En revista Cienc Trab. Abr-Jun; 12 (36). Págs. 332-340).
- Gonzales (2017). Comportamiento organizacional. Revista técnica: sobre economía y negocios vol. (2); numero 11; facultad de economía y negocios, universidad de Anáhuac, México.
- Hortal, A. (2002). Ética General de las Profesiones. Bilbao, España: Desclée De Brouwer.
- Kolosnicova, k. & Oksana, F. (2015). Calidad de vida laboral y disposición al cambio organizacional, universidad de Bogotá- Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional (2009). Modelo programa de bienestar laboral. Mini educación.
- Moyano, A. (2014). Relaciones sociales en las organizaciones. Trabajo de grado. Universidad El Rosario.
- OMS (2014). Informe estadístico trabajo en algunos países de américa.
- OIT (2013). Información sobre la calidad de la vida en el trabajo. Organización Internacional de Trabajo.
- Parra, L. & Gallego, L. (2013). Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la Universidad del Quindío. Universidad de Manizales, Bogotá, Manizales, Medellín, Colombia.

- Peñarrieta, et al. (2014). Validación del instrumento: Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO en enfermería del primer nivel de atención. Revista de enfermería Herediana. Págs. 124-131.
- Pérez, Z, peralta, M, Fernández, D (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. Universidad del norte de Chile.
- Peydró (2015). Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios; un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante. Universidad de Alicante, España.
- Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. España Universitas Psicológica.
- Rodríguez, M. (2015). Percepciones del ambiente laboral de profesionales de la consejería en escenarios universitarios. Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico.
- Rodríguez, JM, Co. (1997). El reto del trabajo en equipo. Biblioteca IESE de Gestión de Empresas Barcelona, Ediciones Folio. S.A.
- Quintana (2014). Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería, secretaría de salud pública, Hermosillo-México. Universidad de Concepción. Chile.
- Quintana, et al (2016). Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. Rev. Latino-Am. Enfermagem. Facultad de Enfermería, Universidad de Concepción, Concepción, Chile.
- Sánchez (2013). Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los Individuos y las Organizaciones, Universidad de La Sabana, España.
- Segurado, A & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. Psicothema, 14, 828-836.
- Vallejo (2017). Relación de calidad de vida laboral y cuidado de enfermería en emergencia – Huaral. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú.
- Vega (2018). Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima, 2018. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Vidal, et al (2017). Calidad de vida del personal de salud y su relación con el ausentismo. Rev. Latino-Am. Enfermagem. Escuela de Salud Pública Universidad Mayor. Santiago, Chile.

Walton, R. (1973). Conciliación de conflictos interpersonales. México: Fondo Educativo Interamericana.

ANEXOS

Anexo 1. Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable factores laborales

Y Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable calidad de vida laboral

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable factores laborales

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO			
1	¿Se siente satisfecha (o) con la modalidad de trabajo?	,675	,912
2	¿Su horario laboral es cómodo para usted?	,716	,914
3	¿Los procesos que siguen para supervisar su trabajo consideran que son los adecuados?	,718	,907
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,916$			
La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
SEGURIDAD EN EL TRABAJO			
4	¿Ha sido víctima de violencia en su entorno laboral?	,727	,796
5	¿En su entorno se evidencian relaciones conflictivas?	,776	,788
6	¿Los procedimientos de seguridad en el trabajo son adecuados?	,644	,814
7	¿Cuenta la institución con los insumos necesarios para atender a la población?	,684	,803
8	¿Se respetan sus derechos laborales?	,631	,810
9	¿Le otorgan capacitación constante en la institución en la cual laboran?	,400	,842

Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,838$			
La fiabilidad se considera como BUENO			
INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO			
10	¿Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?	,570	,813
11	¿Se siente integrado al puesto de trabajo que actualmente desempeña?	,726	,786
12	¿La comunicación en su ambiente laboral es fluida?	,754	,786
13	¿Existe comprensión en su entorno laboral?	,514	,830
14	¿La institución brinda autonomía para el desempeño de su trabajo?	,385	,841
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,834$			
La fiabilidad se considera como BUENO			
SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO			
15	¿Realizas sus actividades laborales con dedicación?	,506	,843
16	¿Su jefe inmediato reconoce su trabajo y resuelve posibles problemas?	,616	,823
17	¿Se siente orgulloso de la profesión que desempeña actualmente?	,674	,813
18	¿Participa de forma voluntaria en actividades de beneficencia social para mejorar la calidad de vida de las personas?	,641	,818
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,844$			
La fiabilidad se considera como BUENO			
BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL			

TRABAJO				
19	¿Existe política de estímulo reconocimientos y sanciones en su institución?		,726	,894
20	¿Recibe retroalimentación por parte de sus compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de su trabajo?		,567	,912
21	¿Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor o represalias de sus jefes?		,815	,891
22	¿Sus actividades laborales le dan oportunidad de convivir con su familia?		,724	,894
23	¿Cuenta con la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de sus actividades laborales?		,646	,904
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,908$				
La fiabilidad se considera como EXCELENTE				

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable calidad de vida laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
PROMOCIÓN LABORAL			
1	¿Cuenta usted con oportunidades laborales para ascender en la institución?	,609	,919
2	¿La institución le brinda facilidades para su capacitación continua?	,784	,885
3	¿La institución donde labora le ayuda a su desarrollar profesional?	,888	,865
4	¿Su trabajo es motivado para realizar sus actividades?	,675	,898
5	¿La institución se preocupa por brindar un servicio de calidad?	,802	,880
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,905$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
SALUD Y BIENESTAR			
6	¿Usted duerme por lo menos 7 u 8 horas diarias?	,572	,862
7	¿Realiza actividad física de forma regular?	,843	,801
8	¿Participa en actividades sociales y recreativas?	,806	,819
9	¿Se siente cansado con frecuencia en el trabajo (a)?	,543	,859
10	¿Cuándo tiene un problema de salud es comprendido por su jefe?	,670	,836
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,862$ La fiabilidad se considera como BUENO			
CRECIMIENTO PERSONAL			

11	¿La productividad del trabajador es gracias a las condiciones laborales que les son otorgadas?	,877	,924
12	¿Desearía cambiar de lugar de trabajo?	,855	,925
13	¿Considera que su calidad de vida ha mejorado gracias al empleo que posee?	,885	,921
14	¿Cree Ud. que su crecimiento personal se ha visto influenciado por su trabajo?	,820	,930
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,940$			
La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
RECONOCIMIENTO			
15	¿Se siente satisfecho con relación al reconocimiento que recibe por sus superiores y compañeros de trabajo?	,445	,806
16	¿Su jefe valora su opinión para mejorar su trabajo?	,667	,752
17	¿En la institución que labora reconocen su esfuerzo con oportunidad de ascenso?	,374	,815
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,806$			
La fiabilidad se considera como BUENO			
AMBIENTE FÍSICO			
18	¿El espacio físico le permite desarrollar sus actividades?	,800	,815
19	¿Tiene buena iluminación para realizar sus actividades?	,467	,868
20	¿En el ambiente de trabajo cuenta con todos los equipos operativos?	,445	,880
21	¿Estuvo expuesto a un riesgo laboral en la institución?	,747	,822
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,861$			
La fiabilidad se considera como BUENO			

Anexo 2

Base de datos para confiabilidad

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES LABORALES

																											TOTAL	NIVEL							
MUESTRA	SOPORTE INSTITUCIONAL EL TRABAJO				SEGURIDAD EN EL TRABAJO								INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO						SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO						BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO										
	1	2	3	ST	NIVEL	4	5	6	7	8	9	ST	NIVEL	10	11	12	13	14	ST	NIVEL	15	16	17	18	ST	NIVEL	19	20	21	22	23	ST	NIVEL		
	1	1	1	1	3	MALO	1	1	1	0	1	1	5	MALO	1	1	1	0	0	3	MALO	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	19
2	1	1	1	3	MALO	0	0	1	1	1	1	4	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	0	1	0	1	2	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	18	MALO
3	3	3	1	7	REGULAR	0	1	1	1	1	0	4	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	24	MALO
4	1	1	1	3	MALO	1	1	1	0	1	1	5	MALO	1	1	1	0	1	4	MALO	2	2	2	2	8	REGULAR	0	1	1	1	1	4	MALO	24	MALO
5	1	1	1	3	MALO	3	2	2	2	2	13	REGULAR	1	1	1	0	0	3	MALO	1	1	1	1	4	MALO	0	1	1	0	1	3	MALO	26	MALO	
6	1	0	1	2	MALO	0	1	1	1	1	1	5	MALO	2	2	2	2	1	9	REGULAR	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	24	MALO
7	3	3	2	8	REGULAR	1	1	1	1	0	1	5	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	26	MALO
8	0	1	0	1	MALO	0	0	1	1	1	1	4	MALO	1	0	0	0	1	2	MALO	0	0	1	1	2	MALO	1	1	2	2	2	8	REGULAR	17	MALO

9	1	1	1	3	MALO	1	1	1	1	1	1	6	MALO	0	1	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	1	4	MALO	1	0	1	1	1	1	4	MALO	21	MALO
10	1	0	0	1	MALO	0	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	1	1	5	MALO	2	2	2	2	2	8	REGULAR	1	1	1	1	1	1	5	MALO	24	MALO
11	1	1	1	3	MALO	3	3	2	2	2	1	13	REGULAR	1	1	0	0	1	3	MALO	1	1	1	0	3	MALO	1	1	1	1	1	1	5	MALO	27	MALO		
12	1	1	1	3	MALO	0	1	1	1	1	1	5	MALO	3	2	2	1	2	10	REGULAR	1	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	1	1	5	MALO	27	MALO	
13	3	3	2	8	REGULAR	1	1	1	1	1	1	6	MALO	0	1	1	0	1	3	MALO	0	0	1	0	1	MALO	0	2	1	1	1	1	5	MALO	23	MALO		
14	1	0	0	1	MALO	1	1	1	1	0	0	4	MALO	1	0	0	0	1	2	MALO	0	2	1	1	1	4	MALO	2	2	2	2	2	10	REGULAR	21	MALO		
15	1	1	1	3	MALO	2	2	2	2	1	1	10	REGULAR	1	1	0	1	1	4	MALO	1	2	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	1	1	5	MALO	27	MALO	
16	1	1	1	3	MALO	0	1	1	1	2	1	6	MALO	1	0	0	1	1	3	MALO	0	0	2	2	4	MALO	0	1	1	1	1	1	4	MALO	20	MALO		
17	2	1	2	5	REGULAR	1	1	2	1	1	0	6	MALO	1	1	0	1	1	4	MALO	2	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	24	MALO		
18	1	2	2	5	REGULAR	2	2	2	2	2	0	10	REGULAR	1	1	0	1	1	4	MALO	0	0	1	1	2	MALO	1	2	1	1	1	1	6	MALO	27	MALO		
19	2	1	2	5	REGULAR	1	1	2	0	1	0	5	MALO	1	1	2	0	1	5	MALO	2	1	1	1	1	5	MALO	0	1	1	1	1	1	4	MALO	24	MALO	
20	2	1	0	3	MALO	1	1	1	0	0	1	4	MALO	1	1	1	0	0	3	MALO	3	2	2	2	9	REGULAR	1	1	1	1	1	1	5	MALO	24	MALO		
21	1	1	1	3	MALO	1	1	1	0	1	0	4	MALO	1	1	1	0	0	3	MALO	0	0	1	1	2	MALO	1	0	1	1	1	1	4	MALO	16	MALO		
22	3	3	3	9	BUENO	2	2	0	0	0	0	4	MALO	1	1	1	1	0	4	MALO	1	1	1	0	3	MALO	1	0	1	1	1	1	4	MALO	24	MALO		
23	1	1	2	4	MALO	1	0	0	1	1	1	4	MALO	1	1	1	1	1	5	MALO	2	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	2	6	MALO	24	MALO		
24	1	1	1	3	MALO	2	2	1	1	1	2	9	REGULAR	2	2	3	1	2	10	REGULAR	1	1	1	1	1	4	MALO	1	1	1	2	2	7	REGULAR	33	REGULAR		
25	0	1	1	2	MALO	3	2	2	2	2	1	12	REGULAR	1	1	1	1	1	5	MALO	1	2	2	1	1	6	REGULAR	1	1	1	1	0	4	MALO	29	MALO		
26	1	1	0	2	MALO	0	1	1	1	1	1	5	MALO	3	3	2	1	1	10	REGULAR	0	0	1	1	2	MALO	1	1	0	1	1	1	4	MALO	23	MALO		
27	1	1	1	3	MALO	3	3	3	2	2	2	15	REGULAR	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	1	4	MALO	2	2	2	2	2	10	REGULAR	37	REGULAR		

28	1 2 2 5	REGULAR	1 1 2 1 1 1 7	MALO	3 2 2 1 2 10	REGULAR	1 1 1 1 4	MALO	1 2 2 2 2 9	REGULAR	35	REGULAR
29	2 2 2 6	REGULAR	2 2 2 1 2 2 11	REGULAR	2 1 1 2 2 8	REGULAR	0 1 1 1 3	MALO	1 1 1 1 1 5	MALO	33	REGULAR
30	1 1 0 2	MALO	3 2 2 2 3 2 14	REGULAR	1 1 0 1 1 4	MALO	1 2 2 2 7	REGULAR	2 2 2 2 2 10	REGULAR	37	REGULAR
31	2 2 2 6	REGULAR	1 1 2 1 1 0 6	MALO	1 1 1 0 2 5	MALO	0 1 1 1 3	MALO	1 2 1 1 1 6	MALO	26	MALO
32	3 3 3 9	BUENO	2 1 1 2 2 1 9	REGULAR	1 1 0 0 1 3	MALO	1 0 1 1 3	MALO	2 2 2 2 2 10	REGULAR	34	REGULAR
33	2 2 2 6	REGULAR	1 1 1 0 1 1 5	MALO	1 1 0 0 1 3	MALO	1 1 1 1 4	MALO	2 2 2 2 2 10	REGULAR	28	MALO
34	0 0 1 1	MALO	1 1 1 0 1 1 5	MALO	2 2 2 0 2 8	REGULAR	1 1 1 1 4	MALO	1 1 2 2 1 7	REGULAR	25	MALO
35	2 3 3 8	REGULAR	2 1 2 2 1 1 9	REGULAR	1 1 1 1 1 5	MALO	1 1 0 1 3	MALO	1 1 1 1 1 5	MALO	30	MALO
36	0 0 1 1	MALO	1 1 1 1 0 1 5	MALO	1 0 0 1 1 3	MALO	1 1 0 1 3	MALO	1 1 0 1 1 4	MALO	16	MALO
37	0 0 1 1	MALO	0 1 1 1 0 0 3	MALO	1 1 0 0 1 3	MALO	0 1 0 1 2	MALO	1 1 0 1 1 4	MALO	13	MALO
38	1 1 1 3	MALO	1 1 1 1 1 0 5	MALO	1 1 0 0 1 3	MALO	1 1 1 0 3	MALO	1 1 1 1 0 4	MALO	18	MALO
39	1 3 3 7	REGULAR	1 1 1 1 0 1 5	MALO	1 1 1 0 1 4	MALO	1 1 1 1 4	MALO	1 0 1 0 0 2	MALO	22	MALO
40	1 1 0 2	MALO	2 2 2 2 2 2 12	REGULAR	1 0 1 1 1 4	MALO	3 2 2 2 9	REGULAR	1 0 1 0 1 3	MALO	30	MALO
41	0 0 1 1	MALO	1 1 1 1 0 1 5	MALO	1 1 1 1 1 5	MALO	1 1 1 1 4	MALO	1 1 1 1 1 5	MALO	20	MALO
42	0 1 1 2	MALO	0 0 1 1 1 0 3	MALO	1 1 1 1 1 5	MALO	1 1 1 1 4	MALO	1 1 0 1 0 3	MALO	17	MALO
43	0 1 1 2	MALO	0 1 1 0 1 1 4	MALO	2 2 2 2 2 10	REGULAR	0 1 0 2 3	MALO	1 1 1 1 1 5	MALO	24	MALO
44	0 0 1 1	MALO	1 1 1 1 0 1 5	MALO	0 0 1 1 1 3	MALO	0 1 1 0 2	MALO	1 1 1 1 1 5	MALO	16	MALO
45	1 3 3 7	REGULAR	0 0 0 1 1 1 3	MALO	1 1 1 0 0 3	MALO	2 2 2 2 8	REGULAR	1 1 1 1 0 4	MALO	25	MALO
46	1 1 1 3	MALO	1 0 1 1 1 1 5	MALO	0 0 0 1 1 2	MALO	1 2 2 1 6	REGULAR	0 1 1 1 1 4	MALO	20	MALO

47	1	0	1	2	MALO	1	1	1	1	0	1	5	MALO	0	0	1	1	1	3	MALO	1	1	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	4	MALO	18	MALO
48	0	0	1	1	MALO	3	3	2	2	2	2	14	REGULAR	1	1	1	1	0	4	MALO	2	1	1	2	6	REGULAR	1	1	1	1	1	5	MALO	30	MALO
49	2	2	2	6	REGULAR	0	0	1	1	1	1	4	MALO	2	2	3	2	2	11	REGULAR	2	1	1	1	5	MALO	1	0	1	1	1	4	MALO	30	MALO
50	2	2	1	5	REGULAR	1	1	1	1	1	0	5	MALO	1	1	0	1	1	4	MALO	1	2	1	1	5	MALO	0	0	1	1	0	2	MALO	21	MALO

DIMENSIONES SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL

MUESTRA	DIMENSIONES SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL																									TOTAL	NIVEL						
	PROMOCIÓN LABORAL						SALUD Y BIENESTAR						CRECIMIENTO PERSONAL					RECONOCIMIENTO				AMBIENTE FÍSICO											
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	ST	NIVEL	15	16	17	ST	NIVEL			18	19	20	21	ST	NIVEL
1	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	1	1	1	0	3	BAJO	3	2	2	2	9	MEDIO	1	1	1	3	BAJO	2	1	2	2	7	MEDIO	27	BAJO
2	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	0	0	1	1	2	BAJO	2	1	2	5	MEDIO	2	1	1	1	5	BAJO	20	BAJO
3	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	0	0	1	0	1	BAJO	0	1	1	1	3	BAJO	1	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	16	BAJO
4	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	0	0	0	1	2	BAJO	0	1	1	1	3	BAJO	2	1	1	4	BAJO	1	0	1	1	3	BAJO	16	BAJO
5	1	1	0	1	1	4	BAJO	0	0	0	1	1	2	BAJO	0	1	1	1	3	BAJO	2	2	2	6	MEDIO	1	1	1	1	4	BAJO	19	BAJO
6	1	1	0	1	1	4	BAJO	0	2	1	1	0	4	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	1	1	2	4	BAJO	1	1	1	0	3	BAJO	19	BAJO
7	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	0	1	1	1	3	BAJO	1	2	1	2	6	MEDIO	1	0	1	2	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	20	BAJO
8	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	2	2	1	1	8	MEDIO	0	1	1	1	3	BAJO	2	1	2	5	MEDIO	1	1	1	1	4	BAJO	30	MEDIO
9	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	2	1	1	1	5	BAJO	1	1	1	2	5	BAJO	0	1	1	2	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	21	BAJO
10	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	1	2	2	1	8	MEDIO	2	1	1	2	6	MEDIO	1	1	1	3	BAJO	2	1	1	1	5	BAJO	27	BAJO
11	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	3	2	2	2	9	MEDIO	1	2	1	4	BAJO	0	1	2	1	4	BAJO	32	MEDIO
12	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	2	2	1	1	8	MEDIO	3	3	3	3	12	ALTO	1	1	1	3	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	32	MEDIO
13	1	1	1	1	1	5	BAJO	3	2	2	2	3	12	MEDIO	1	2	2	1	6	MEDIO	1	1	0	2	BAJO	2	2	2	2	8	MEDIO	33	MEDIO
14	2	2	2	2	2	10	MEDIO	0	0	1	1	1	3	BAJO	3	3	3	3	12	ALTO	1	2	1	4	BAJO	1	1	1	2	5	BAJO	34	MEDIO

15	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	1	0	1	1	3	BAJO	1	1	1	3	BAJO	1	2	2	2	7	MEDIO	28	BAJO
16	1	1	1	1	0	4	BAJO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	3	3	3	3	12	ALTO	3	3	2	8	MEDIO	1	1	1	1	4	BAJO	38	MEDIO
17	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	1	1	0	2	BAJO	2	2	2	1	7	MEDIO	21	BAJO
18	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	2	1	1	0	4	BAJO	0	1	1	1	3	BAJO	1	1	1	3	BAJO	2	2	2	2	8	MEDIO	23	BAJO
19	0	1	1	1	1	4	BAJO	0	0	0	1	1	2	BAJO	1	2	1	2	6	MEDIO	1	1	1	3	BAJO	1	1	1	0	3	BAJO	18	BAJO
20	1	1	1	0	1	4	BAJO	1	1	2	1	2	7	MEDIO	1	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	3	BAJO	2	0	0	0	2	BAJO	20	BAJO
21	1	2	2	2	2	9	MEDIO	1	1	1	1	2	6	BAJO	2	1	1	2	6	MEDIO	1	0	1	2	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	27	BAJO
22	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	1	0	1	1	3	BAJO	3	3	2	2	10	MEDIO	3	2	3	8	MEDIO	1	1	1	1	4	BAJO	30	MEDIO
23	1	1	2	1	1	6	BAJO	1	1	2	1	0	5	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	0	1	1	2	BAJO	2	2	1	1	6	MEDIO	23	BAJO
24	2	3	2	2	2	11	MEDIO	2	1	1	0	0	4	BAJO	1	1	0	1	3	BAJO	1	1	0	2	BAJO	0	1	1	2	4	BAJO	24	BAJO
25	1	1	2	2	1	7	MEDIO	2	1	1	1	2	7	MEDIO	1	2	1	2	6	MEDIO	0	1	1	2	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	26	BAJO
26	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	3	BAJO	2	0	0	0	2	BAJO	17	BAJO
27	2	2	2	2	2	10	MEDIO	1	1	0	1	1	4	BAJO	1	1	1	0	3	BAJO	0	0	1	1	BAJO	1	1	1	0	3	BAJO	21	BAJO
28	1	2	2	2	3	10	MEDIO	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	0	0	1	1	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	23	BAJO
29	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	0	0	0	1	1	BAJO	0	1	1	2	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	15	BAJO
30	2	2	3	3	2	12	MEDIO	2	2	2	2	3	11	MEDIO	0	1	1	1	3	BAJO	0	1	1	2	BAJO	1	2	2	1	6	MEDIO	34	MEDIO
31	1	1	2	1	1	6	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	0	0	1	1	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	18	BAJO
32	2	2	2	2	3	11	MEDIO	1	1	1	1	1	5	BAJO	0	1	1	1	3	BAJO	1	1	0	2	BAJO	2	2	2	2	8	MEDIO	29	MEDIO
33	2	2	2	1	2	9	MEDIO	1	1	0	0	0	2	BAJO	0	0	0	1	1	BAJO	0	0	1	1	BAJO	1	1	1	1	4	BAJO	17	BAJO

34	1 2 1 1 1 6	BAJO	0 1 0 1 1 3	BAJO	3 3 3 3 12	ALTO	1 1 0 2	BAJO	1 1 0 1 3	BAJO	26	BAJO
35	2 2 1 1 2 8	MEDIO	1 1 1 1 1 5	BAJO	0 1 1 1 3	BAJO	1 1 0 2	BAJO	0 1 1 1 3	BAJO	21	BAJO
36	1 1 1 1 1 5	BAJO	2 2 1 1 1 7	MEDIO	0 1 1 1 3	BAJO	2 2 1 5	MEDIO	1 1 1 1 4	BAJO	24	BAJO
37	1 1 1 1 1 5	BAJO	0 1 0 1 1 3	BAJO	0 1 1 1 3	BAJO	2 2 1 5	MEDIO	1 1 1 1 4	BAJO	20	BAJO
38	2 2 2 2 1 9	MEDIO	1 0 0 1 1 3	BAJO	0 0 1 1 2	BAJO	2 2 2 6	MEDIO	2 2 2 3 9	MEDIO	29	MEDIO
39	1 1 0 1 1 4	BAJO	1 1 0 1 1 4	BAJO	1 2 1 1 5	BAJO	2 2 1 5	MEDIO	1 1 1 1 4	BAJO	22	BAJO
40	1 1 1 1 1 5	BAJO	1 1 0 0 1 3	BAJO	0 1 1 1 3	BAJO	0 1 1 2	BAJO	1 1 1 1 4	BAJO	17	BAJO
41	0 0 0 1 1 2	BAJO	0 1 1 0 2 4	BAJO	1 1 1 1 4	BAJO	2 2 1 5	MEDIO	1 1 0 0 2	BAJO	17	BAJO
42	0 1 1 1 1 4	BAJO	1 1 1 1 1 5	BAJO	0 1 1 1 3	BAJO	2 2 2 6	MEDIO	1 1 1 1 4	BAJO	22	BAJO
43	1 0 1 1 1 4	BAJO	1 2 2 3 2 10	MEDIO	0 1 1 1 3	BAJO	1 1 1 3	BAJO	1 1 0 0 2	BAJO	22	BAJO
44	1 1 1 0 1 4	BAJO	0 1 1 1 1 4	BAJO	1 1 1 0 3	BAJO	1 1 0 2	BAJO	1 0 0 0 1	BAJO	14	BAJO
45	1 1 1 0 1 4	BAJO	1 0 1 1 1 4	BAJO	1 1 1 1 4	BAJO	0 0 0 0	BAJO	1 1 2 2 6	MEDIO	18	BAJO
46	1 1 1 1 1 5	BAJO	0 0 1 1 1 3	BAJO	1 1 1 1 4	BAJO	1 2 1 4	BAJO	1 1 1 1 4	BAJO	20	BAJO
47	2 2 2 2 2 10	MEDIO	1 0 1 1 0 3	BAJO	1 1 1 1 4	BAJO	1 2 2 5	MEDIO	0 1 0 0 1	BAJO	23	BAJO
48	0 1 1 1 1 4	BAJO	1 1 0 1 1 4	BAJO	1 0 1 1 3	BAJO	1 1 1 3	BAJO	1 2 1 1 5	BAJO	19	BAJO
49	0 1 1 1 1 4	BAJO	0 1 0 2 1 4	BAJO	2 1 1 1 5	BAJO	0 1 1 2	BAJO	1 1 0 0 2	BAJO	17	BAJO
50	0 1 1 1 1 4	BAJO	1 0 1 1 1 4	BAJO	1 1 1 1 4	BAJO	1 1 0 2	BAJO	1 0 0 1 2	BAJO	16	BAJO

Anexo 3

Cuestionario sobre “Factores laborales relacionados con la calidad de vida laboral en el personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco 2019.

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario es completamente privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su registro debe ser objetivo, honesto y sincero con sus respuestas. Marcar con un aspa (X) en la columna que correspondiente de cada uno de los ítems.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje

N°	Ítems	Nunca	A veces	siempre	Siempre
	SOPORTE INSTITUCIONAL EL TRABAJO				
1	¿Se siente satisfecha (o) con la modalidad de trabajo?				
2	¿Su horario laboral es cómodo para usted?				
3	¿Los procesos que siguen para supervisar su trabajo consideran que son los adecuados?				
	SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
4	¿Ha sido víctima de violencia en su entorno laboral?				
5	¿En su entorno se evidencian relaciones conflictivas?				
6	¿Los procedimientos de seguridad en el trabajo son adecuados?				
7	¿Cuenta la institución con los insumos necesarios para atender a la población?				
8	¿Se respetan sus derechos laborales?				
9	¿Le otorgan capacitación constante en la institución en la cual laboran?				
	INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO				

10	¿Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?				
11	¿Se siente integrado al puesto de trabajo que actualmente desempeña?				
12	¿La comunicación en su ambiente laboral es fluida?				
13	¿Existe comprensión en su entorno laboral?				
14	¿La institución brinda autonomía para el desempeño de su trabajo?				
	SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO				
15	¿Realizas sus actividades laborales con dedicación?				
16	¿Su jefe inmediato reconoce su trabajo y resuelve posibles problemas?				
17	¿Se siente orgulloso de la profesión que desempeña actualmente?				
18	¿Participa de forma voluntaria en actividades de beneficencia social para mejorar la calidad de vida de las personas?				
	BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO				
19	¿Existe política de estímulo reconocimientos y sanciones en su institución?				
20	¿Recibe retroalimentación por parte de sus compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de su trabajo?				
21	¿Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor o represalias de sus jefes?				
22	¿Sus actividades laborales le dan oportunidad de convivir con su familia?				
23	¿Cuenta con la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de sus actividades laborales?				

¡Gracias!

Anexo 4

Cuestionario sobre “Factores laborales y su relación con la calidad de vida laboral en el personal de salud de consulta externa del hospital Leoncio prado, Huamachuco 2019.

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario es completamente privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su registro debe ser objetivo, honesto y sincero con sus respuestas. Marcar con un aspa (X) en la columna que correspondiente de cada uno de los ítems.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Nº	Ítems	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
PROMOCIÓN LABORAL					
1	¿Cuenta usted con oportunidades laborales para ascender en la institución?				
2	¿La institución le brinda facilidades para su capacitación continua?				
3	¿La institución donde labora le ayuda a su desarrollar profesional?				
4	¿Su trabajo es motivado para realizar sus actividades?				
5	¿La institución se preocupa por brindar un servicio de calidad?				
SALUD Y BIENESTAR					
6	¿Usted duerme por lo menos 7 u 8 horas diarias?				
7	¿Realiza actividad física de forma regular?				
8	¿Participa en actividades sociales y recreativas?				
9	¿Se siente cansado con frecuencia en el trabajo (a)?				
10	¿Cuándo tiene un problema de salud es comprendido por su jefe?				

	CRECIMIENTO PERSONAL				
11	¿La productividad del trabajador es gracias a las condiciones laborales que les son otorgadas?				
12	¿Desearía cambiar de lugar de trabajo?				
13	¿Considera que su calidad de vida ha mejorado gracias al empleo que posee?				
14	¿Cree Ud. que su crecimiento personal se ha visto influenciado por su trabajo?				
	RECONOCIMIENTO				
15	¿Se siente satisfecho con relación al reconocimiento que recibe por sus superiores y compañeros de trabajo?				
16	¿Su jefe valora su opinión para mejorar su trabajo?				
17	¿En la institución que labora reconocen su esfuerzo con oportunidad de ascenso?				
	AMBIENTE FÍSICO				
18	¿El espacio físico le permite desarrollar sus actividades?				
19	¿Tiene buena iluminación para realizar sus actividades?				
20	¿En el ambiente de trabajo cuenta con todos los equipos operativos?				
21	¿Estuvo expuesto a un riesgo laboral en la institución?				

Gracias.

Anexo 5 Ficha Técnica

Nombre	Factores laborales y calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, 2019.
Autor	Bessy Encarnación Gamboa Rodríguez
Año	2019
Aplicación	Hospital Leoncio Prado
Bases teóricas	<p><i>Teoría de la aproximación Bifactorial</i>, esta teoría también es conocida como “teoría dual” o “teoría de la motivación-higiene”. Fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg basándose en la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y que su actividad hacia su trabajo bien puede determinar el éxito o el fracaso del individuo, además considera que el nivel de rendimiento en las personas varía en función del nivel de satisfacción. Menciona a factores de mantenimiento o higiénicos y factores motivadores o satisfactorios.</p> <p><i>Modelo E-R-G (Existencia – Relación – Crecimiento)</i> de Aldelfer, esta teoría es una adaptación al ámbito laboral de la teoría de Maslow las modificaciones más destacadas son: reduce a tres los cinco niveles de necesidades de ese autor, porque considera que algunos se solapan (necesidades de existencias (E): Incluyen las fisiológicas y de seguridad; necesidades de relación (R): Incluyen las sociales y de reconocimiento externo; y necesidades de crecimiento (G): Incluyen las de autorrealización y autoestima); acepta que las necesidades satisfechas estimulan el deseo de satisfacer las de nivel superior, pero no deben satisfacerse primero las necesidades del nivel inferior para que entren en juego las de un nivel superior; es más, según su hipótesis de frustración – regresión, si se frustra la satisfacción de un nivel superior, se activa la necesidad inferior (Guille & Guil, 2000).</p> <p><i>Perspectiva Teórico-metodológicas</i>: el estudio de la Calidad de Vida en el Trabajo se ha venido abordando bajo dos perspectivas teórico-metodológicas: una hace referencia al entorno laboral, conocida como “Perspectiva de la Calidad de Vida del Entorno de Trabajo” y la otra que se relaciona con la persona, conocida como “Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral Psicológica”; a partir de ambas perspectivas han surgido las distintas definiciones que hacen diversos autores sobre Calidad de Vida Laboral.</p>
Versión	Primera aplicación
Sujetos de aplicación	Personal de salud que laboran en la consulta externa del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, durante el período Setiembre - diciembre 2019.
Tipo de administración	Única vez
Duración	30 minutos

Normas de puntuación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Siempre 4 ✓ Bastante 3 ✓ Regularmente 2 ✓ Poco 1 ✓ Nunca 0
Campo de aplicación	Área de salud
Validez	<p>La validez de los instrumentos de recolección de datos en esta investigación, la realizaron cinco expertos en investigación del área de salud la cual se detalla a continuación:</p> <p>Obstetra: Paiva Heredia Carmen, Yolanda. Lic. En enfermería: Victorio Gomero, Roció. Lic. En enfermería: Agreda Parimango, Rosmery. Lic. En enfermería: Marceliano Arteaga Jacqueline. Dra. En Salud Publica: Guzmán Avalos Eliana</p>
Confiabilidad	Fue determinado usando el coeficiente del alfa de Cronbach el mismo que fue calculado con el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V23)
Categorización de la medición general y rangos	<p>0-40 Malo 41-80 Regular 81-120 Bueno</p> <p>0-40 Baja 41-80 Media 81-120 Alta</p>

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: **FACTORES RELACIONADOS CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO–HUAMACHUCO, 2019.**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES	SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO	Modalidad de trabajo	¿Se siente satisfecha (o) con la modalidad de trabajo?					si		si		si		si		
		Horario laboral	¿Su horario laboral es cómodo para usted?					si		si		si		si		
		Procesos	¿Los procesos que siguen para supervisar su trabajo consideran que son los adecuados?					si		si		si		si		
	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Violencia laboral	¿Ha sido víctima de violencia en su entorno laboral?					si		si		si		si		
		Relaciones conflictivas	¿En su entorno se evidencian relaciones conflictivas?					si		si		si		si		
		Procedimientos de seguridad	¿Los procedimientos de seguridad en el trabajo son adecuados?					si		si		si		si		
		Insumos necesarios	¿Cuenta la institución con los insumos necesarios para atender a la población?					si		si		si		si		
		Derechos laborales	¿Se respetan sus derechos laborales?					si		si		si		si		
		Capacitación constante	¿Le otorgan capacitación constante en la institución en la cual laboran?					si		si		si		si		
	INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	Relaciones laborales	¿Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?					si		si		si		si		
		Integración laboral	¿Se siente integrado al puesto de trabajo que actualmente desempeña?					si		si		si		si		
		Ambiente laboral	¿La comunicación en su ambiente laboral es fluida?					si		si		si		si		

		Comprensión	¿Existe comprensión en su entorno laboral?					Si	-	Si		Si	Si		
		Autonomía	¿La institución brinda autonomía para el desempeño de su trabajo?					Si		Si		Si	Si		
	SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	Dedicación	¿Realizas sus actividades laborales con dedicación?					Si		Si		Si	Si		
		Reconocimiento laboral	¿Su jefe inmediato reconoce su trabajo y resuelve posibles problemas?					Si		Si		Si	Si		
		Desempeño actual	¿Se siente orgulloso de la profesión que desempeña actualmente?					Si		Si		Si	Si		
		Actividades de beneficencia	¿Participa de forma voluntaria en actividades de beneficencia social para mejorar la calidad de vida de las personas?					Si		Si		Si	Si		
	BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	Política de estímulo	¿Existe política de estímulo reconocimientos y sanciones en su institución?					Si		Si		Si	Si		
		Evaluación laboral	¿Recibe retroalimentación por parte de sus compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de su trabajo?					Si		Si		Si	Si		
		Libertad de expresión	¿Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor o represalias de sus jefes?					Si		Si		Si	Si		
		Convivencia familiar	¿Sus actividades laborales le dan oportunidad de convivir con su familia?					Si		Si		Si	Si		
Capacidades físicas		¿Cuenta con la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de sus actividades laborales?					Si		Si		Si	Si			

Matriz de validación de instrumento

Nombre del instrumento:

Escala valorativa de factores

Objetivo: determinar los factores relacionados con la calidad de vida laboral en el personal de salud del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, agosto-setiembre 2019.


Dirigido a: trabajadores del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco setiembre-diciembre 2019.

Apellidos y nombres del evaluador: MARCELIANO ARTEAGA JOAQUINE

Grado académico del evaluador: MAGISTER EN SALUD PUBLICA

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



Firma del evaluador

Matriz de validación de instrumento

Nombre del instrumento:

Escala valorativa de calidad de vida laboral

Objetivo: determinar los factores relacionados con la calidad de vida laboral en el personal de salud del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, agosto-setiembre 2019.

Dirigido a: trabajadores del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco setiembre-diciembre 2019.

Apellidos y nombres del evaluador: MARCELIANO ARTENAS JACQUELINE

Grado académico del evaluador: MAGISTER EN SALUD PUBLICA

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



Firma del evaluador

Título de la tesis: FACTORES RELACIONADOS CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO-HUAMACHUCO, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	PROMOCIÓN LABORAL	Oportunidades laborales	¿Cuenta usted con oportunidades laborales para ascender en la institución?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Capacitación continua	¿La institución le brinda facilidades para su capacitación continua?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Desarrollar profesional	¿La institución donde labora le ayuda a su desarrollar profesional?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Motivación laboral	¿Su trabajo es motivado para realizar sus actividades?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Servicio de calidad	¿La institución se preocupa por brindar un servicio de calidad?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	SALUD Y BIENESTAR	Horas diarias	¿Usted duerme por lo menos 7 u 8 horas diarias?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Actividad física	¿Realiza actividad física de forma regular?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Actividades sociales	¿Participa en actividades sociales y recreativas?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Frecuencia en el trabajo	¿Se siente cansado con frecuencia en el trabajo (a)?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Problema de salud	¿Cuándo tiene un problema de salud es comprendido por su jefe?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: **FACTORES RELACIONADOS CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO–HUAMACHUCO, 2019.**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES	SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO	Modalidad de trabajo	¿Se siente satisfecha (o) con la modalidad de trabajo?					si		si		si		si		
		Horario laboral	¿Su horario laboral es cómodo para usted?					si		si		si		si		
		Procesos	¿Los procesos que siguen para supervisar su trabajo consideran que son los adecuados?					si		si		si		si		
	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Violencia laboral	¿Ha sido víctima de violencia en su entorno laboral?					si		si		si		si		
		Relaciones conflictivas	¿En su entorno se evidencian relaciones conflictivas?					si		si		si		si		
		Procedimientos de seguridad	¿Los procedimientos de seguridad en el trabajo son adecuados?					si		si		si		si		
		Insumos necesarios	¿Cuenta la institución con los insumos necesarios para atender a la población?					si		si		si		si		
		Derechos laborales	¿Se respetan sus derechos laborales?					si		si		si		si		
		Capacitación constante	¿Le otorgan capacitación constante en la institución en la cual laboran?					si		si		si		si		
	INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	Relaciones laborales	¿Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?					si		si		si		si		
		Integración laboral	¿Se siente integrado al puesto de trabajo que actualmente desempeña?					si		si		si		si		
		Ambiente laboral	¿La comunicación en su ambiente laboral es fluida?					si		si		si		si		

		Comprensión	¿Existe comprensión en su entorno laboral?					si	-	si		si		si		
		Autonomía	¿La institución brinda autonomía para el desempeño de su trabajo?					si		si		si		si		
SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO		Dedicación	¿Realizas sus actividades laborales con dedicación?					si		si		si		si		
		Reconocimiento laboral	¿Su jefe inmediato reconoce su trabajo y resuelve posibles problemas?					si		si		si		si		
		Desempeño actual	¿Se siente orgulloso de la profesión que desempeña actualmente?					si		si		si		si		
		Actividades de beneficencia	¿Participa de forma voluntaria en actividades de beneficencia social para mejorar la calidad de vida de las personas?					si		si		si		si		
		Política de estímulo	¿Existe política de estímulo reconocimientos y sanciones en su institución?					si		si		si		si		
BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO		Evaluación laboral	¿Recibe retroalimentación por parte de sus compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de su trabajo?					si		si		si		si		
		Libertad de expresión	¿Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor o represalias de sus jefes?					si		si		si		si		
		Convivencia familiar	¿Sus actividades laborales le dan oportunidad de convivir con su familia?					si		si		si		si		
		Capacidades físicas	¿Cuenta con la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de sus actividades laborales?					si		si		si		si		

Matriz de validación de instrumento

Nombre del instrumento:

Escala valorativa de factores

Objetivo: determinar los factores relacionados con la calidad de vida laboral en el personal de salud del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, agosto-setiembre 2019.

Dirigido a: trabajadores del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco setiembre-diciembre 2019.

Apellidos y nombres del evaluador: POIVA HERNANDEZ CARMEN

Grado académico del evaluador: MAGISTER "Salud Pública y RRHH"

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


Firma del evaluador

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: FACTORES RELACIONADOS CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO-HUAMACHUCO, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	PROMOCIÓN LABORAL	Oportunidades laborales	¿Cuenta usted con oportunidades laborales para ascender en la institución?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Capacitación continua	¿La institución le brinda facilidades para su capacitación continua?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Desarrollar profesional	¿La institución donde labora le ayuda a su desarrollar profesional?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Motivación laboral	¿Su trabajo es motivado para realizar sus actividades?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Servicio de calidad	¿La institución se preocupa por brindar un servicio de calidad?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	SALUD Y BIENESTAR	Horas diarias	¿Usted duerme por lo menos 7 u 8 horas diarias?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Actividad física	¿Realiza actividad física de forma regular?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Actividades sociales	¿Participa en actividades sociales y recreativas?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Frecuencia en el trabajo	¿Se siente cansado con frecuencia en el trabajo (a)?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Problema de salud	¿Cuándo tiene un problema de salud es comprendido por su jefe?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

	CRECIMIENTO PERSONAL	Condiciones laborales	¿La productividad del trabajador es gracias a las condiciones laborales que les son otorgadas?					si		si		si		si				
		Lugar de trabajo	¿Desearía cambiar de lugar de trabajo?					si		si		si		si				
		Calidad de vida	¿Considera que su calidad de vida ha mejorado gracias al empleo que posee?					si		si		si		si				
		Influencia laboral	¿Cree Ud. que su crecimiento personal se ha visto influenciado por su trabajo?					si		si		si		si				
	RECONOCIMIENTO	Reconocimiento	¿Se siente satisfecho con relación al reconocimiento que recibe por sus superiores y compañeros de trabajo?					si		si		si		si				
		Valoración de opinión	¿Su jefe valora su opinión para mejorar su trabajo?					si		si		si		si				
		Oportunidades de ascenso	¿En la institución que labora reconocen su esfuerzo con oportunidad de ascenso?					si		si		si		si				
	AMBIENTE FÍSICO	Desarrollo de actividades	¿El espacio físico le permite desarrollar sus actividades?					si		si		si		si				
		Iluminación adecuada	¿Tiene buena iluminación para realizar sus actividades?					si		si		si		si				
		Ambiente de trabajo	¿En el ambiente de trabajo cuenta con todos los equipos operativos?					si		si		si		si				
		Riesgo laboral	¿Estuvo expuesto a un riesgo laboral en la institución?					si		si		si		si				

Matriz de validación de instrumento

Nombre del instrumento:

Escala valorativa de calidad de vida laboral

Objetivo: determinar los factores relacionados con la calidad de vida laboral en el personal de salud del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, agosto-setiembre 2019.

Dirigido a: trabajadores del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco setiembre-diciembre 2019.

Apellidos y nombres del evaluador: PAIVA HEREDIA CARMEN

Grado académico del evaluador: MAGISTER SOLUS PUBLICA Y RRHH

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


Carmen Paiva Heredia
OBSTETRA
Firma del evaluador

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: **FACTORES RELACIONADOS CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO-HUAMACHUCO, 2019.**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES	SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO	Modalidad de trabajo	¿Se siente satisfecha (o) con la modalidad de trabajo?					si		si		si		si		
		Horario laboral	¿Su horario laboral es cómodo para usted?					si		si		si		si		
		Procesos	¿Los procesos que siguen para supervisar su trabajo consideran que son los adecuados?					si		si		si		si		
	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Violencia laboral	¿Ha sido víctima de violencia en su entorno laboral?					si		si		si		si		
		Relaciones conflictivas	¿En su entorno se evidencian relaciones conflictivas?					si		si		si		si		
		Procedimientos de seguridad	¿Los procedimientos de seguridad en el trabajo son adecuados?					si		si		si		si		
		Insumos necesarios	¿Cuenta la institución con los insumos necesarios para atender a la población?					si		si		si		si		
		Derechos laborales	¿Se respetan sus derechos laborales?					si		si		si		si		
		Capacitación constante	¿Le otorgan capacitación constante en la institución en la cual laboran?					si		si		si		si		
	INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	Relaciones laborales	¿Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?					si		si		si		si		
		Integración laboral	¿Se siente integrado al puesto de trabajo que actualmente desempeña?					si		si		si		si		
		Ambiente laboral	¿La comunicación en su ambiente laboral es fluida?					si		si		si		si		

		Comprensión	¿Existe comprensión en su entorno laboral?					si	-	si		si	si		
		Autonomía	¿La institución brinda autonomía para el desempeño de su trabajo?					si		si		si	si		
SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO		Dedicación	¿Realizas sus actividades laborales con dedicación?					si		si		si	si		
		Reconocimiento laboral	¿Su jefe inmediato reconoce su trabajo y resuelve posibles problemas?					si		si		si	si		
		Desempeño actual	¿Se siente orgulloso de la profesión que desempeña actualmente?					si		si		si	si		
		Actividades de beneficencia	¿Participa de forma voluntaria en actividades de beneficencia social para mejorar la calidad de vida de las personas?					si		si		si	si		
		Política de estímulo	¿Existe política de estímulo reconocimientos y sanciones en su institución?					si		si		si	si		
BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO		Evaluación laboral	¿Recibe retroalimentación por parte de sus compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de su trabajo?					si		si		si	si		
		Libertad de expresión	¿Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor o represalias de sus jefes?					si		si		si	si		
		Convivencia familiar	¿Sus actividades laborales le dan oportunidad de convivir con su familia?					si		si		si	si		
		Capacidades físicas	¿Cuenta con la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de sus actividades laborales?					si		si		si	si		

Matriz de validación de instrumento

Nombre del instrumento:

Escala valorativa de factores

Objetivo: determinar los factores relacionados con la calidad de vida laboral en el personal de salud del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, agosto-setiembre 2019.

Dirigido a: trabajadores del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco setiembre-diciembre 2019.

Apellidos y nombres del evaluador: ROSMERY AGREDA PARIMANGO

Grado académico del evaluador: MAGISTER EN SALUD PUBLICA

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


Rosmery F. Agreda Parimango
LICENCIADA EN ENFERMERIA
DEP. SALUD

Firma del evaluador

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: FACTORES RELACIONADOS CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO–HUAMACHUCO, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	PROMOCIÓN LABORAL	Oportunidades laborales	¿Cuenta usted con oportunidades laborales para ascender en la institución?					Si		Si		Si		Si		
		Capacitación continua	¿La institución le brinda facilidades para su capacitación continua?					Si		Si		Si		Si		
		Desarrollar profesional	¿La institución donde labora le ayuda a su desarrollar profesional?					Si		Si		Si		Si		
		Motivación laboral	¿Su trabajo es motivado para realizar sus actividades?					Si		Si		Si		Si		
		Servicio de calidad	¿La institución se preocupa por brindar un servicio de calidad?					Si		Si		Si		Si		
	SALUD Y BIENESTAR	Horas diarias	¿Usted duerme por lo menos 7 u 8 horas diarias?					Si		Si		Si		Si		
		Actividad física	¿Realiza actividad física de forma regular?					Si		Si		Si		Si		
		Actividades sociales	¿Participa en actividades sociales y recreativas?					Si		Si		Si		Si		
		Frecuencia en el trabajo	¿Se siente cansado con frecuencia en el trabajo (a)?					Si		Si		Si		Si		
		Problema de salud	¿Cuándo tiene un problema de salud es comprendido por su jefe?					Si		Si		Si		Si		

	CRECIMIENTO PERSONAL	Condiciones laborales	¿La productividad del trabajador es gracias a las condiciones laborales que les son otorgadas?					si	si	si	si		
		Lugar de trabajo	¿Desearía cambiar de lugar de trabajo?					si	si	si	si		
		Calidad de vida	¿Considera que su calidad de vida ha mejorado gracias al empleo que posee?					si	si	si	si		
		Influencia laboral	¿Cree Ud. que su crecimiento personal se ha visto influenciado por su trabajo?					si	si	si	si		
	RECONOCIMIENTO	Reconocimiento	¿Se siente satisfecho con relación al reconocimiento que recibe por sus superiores y compañeros de trabajo?					si	si	si	si		
		Valoración de opinión	¿Su jefe valora su opinión para mejorar su trabajo?					si	si	si	si		
		Oportunidades de ascenso	¿En la institución que labora reconocen su esfuerzo con oportunidad de ascenso?					si	si	si	si		
	AMBIENTE FÍSICO	Desarrollo de actividades	¿El espacio físico le permite desarrollar sus actividades?					si	si	si	si		
		Iluminación adecuada	¿Tiene buena iluminación para realizar sus actividades?					si	si	si	si		
		Ambiente de trabajo	¿En el ambiente de trabajo cuenta con todos los equipos operativos?					si	si	si	si		
		Riesgo laboral	¿Estuvo expuesto a un riesgo laboral en la institución?					si	si	si	si		

Matriz de validación de instrumento

Nombre del instrumento:

Escala valorativa de calidad de vida laboral

Objetivo: determinar los factores relacionados con la calidad de vida laboral en el personal de salud del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, agosto-setiembre 2019.

Dirigido a: trabajadores del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco setiembre-diciembre 2019.

Apellidos y nombres del evaluador: Rosmery AGREDA Parimango

Grado académico del evaluador: MAGISTER EN SALUD PUBLICA

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


Rosmery F. Agreda Parimango
LICENCIADA EN ENFERMERIA
CEP. 54888

Firma del evaluador

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: **FACTORES RELACIONADOS CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO–HUAMACHUCO, 2019.**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
FACTORES	SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO	Modalidad de trabajo	¿Se siente satisfecha (o) con la modalidad de trabajo?					si		si		si		si			
		Horario laboral	¿Su horario laboral es cómodo para usted?					si		si		si		si			
		Procesos	¿Los procesos que siguen para supervisar su trabajo consideran que son los adecuados?					si		si		si		si			
	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Violencia laboral	¿Ha sido víctima de violencia en su entorno laboral?					si		si		si		si			
		Relaciones conflictivas	¿En su entorno se evidencian relaciones conflictivas?					si		si		si		si			
		Procedimientos de seguridad	¿Los procedimientos de seguridad en el trabajo son adecuados?					si		si		si		si			
		Insumos necesarios	¿Cuenta la institución con los insumos necesarios para atender a la población?					si		si		si		si			
		Derechos laborales	¿Se respetan sus derechos laborales?					si		si		si		si			
		Capacitación constante	¿Le otorgan capacitación constante en la institución en la cual laboran?					si		si		si		si			
	INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	Relaciones laborales	¿Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?					si		si		si		si			
		Integración laboral	¿Se siente integrado al puesto de trabajo que actualmente desempeña?					si		si		si		si			
		Ambiente laboral	¿La comunicación en su ambiente laboral es fluida?					si		si		si		si			

		Comprensión	¿Existe comprensión en su entorno laboral?					Si	-	Si		Si	Si		
		Autonomía	¿La institución brinda autonomía para el desempeño de su trabajo?					Si		Si		Si	Si		
SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO		Dedicación	¿Realizas sus actividades laborales con dedicación?					Si		Si		Si	Si		
		Reconocimiento laboral	¿Su jefe inmediato reconoce su trabajo y resuelve posibles problemas?					Si		Si		Si	Si		
		Desempeño actual	¿Se siente orgulloso de la profesión que desempeña actualmente?					Si		Si		Si	Si		
		Actividades de beneficencia	¿Participa de forma voluntaria en actividades de beneficencia social para mejorar la calidad de vida de las personas?					Si		Si		Si	Si		
		Política de estímulo	¿Existe política de estímulo reconocimientos y sanciones en su institución?					Si		Si		Si	Si		
		Evaluación laboral	¿Recibe retroalimentación por parte de sus compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de su trabajo?					Si		Si		Si	Si		
BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO		Libertad de expresión	¿Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor o represalias de sus jefes?					Si		Si		Si	Si		
		Convivencia familiar	¿Sus actividades laborales le dan oportunidad de convivir con su familia?					Si		Si		Si	Si		
		Capacidades físicas	¿Cuenta con la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de sus actividades laborales?					Si		Si		Si	Si		

Matriz de validación de instrumento

Nombre del instrumento:

Escala valorativa de factores

Objetivo: determinar los factores relacionados con la calidad de vida laboral en el personal de salud del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, agosto-setiembre 2019.

Dirigido a: trabajadores del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco setiembre-diciembre 2019.

Apellidos y nombres del evaluador: VICTORIO GOMERO ROLDO LUNA

Grado académico del evaluador: MAGISTER. EN GERENCIA POLITICA PUBLICA

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



Firma del evaluador

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: **FACTORES RELACIONADOS CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO–HUAMACHUCO, 2019**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	PROMOCIÓN LABORAL	Oportunidades laborales	¿Cuenta usted con oportunidades laborales para ascender en la institución?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Capacitación continua	¿La institución le brinda facilidades para su capacitación continua?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Desarrollar profesional	¿La institución donde labora le ayuda a su desarrollar profesional?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Motivación laboral	¿Su trabajo es motivado para realizar sus actividades?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Servicio de calidad	¿La institución se preocupa por brindar un servicio de calidad?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	SALUD Y BIENESTAR	Horas diarias	¿Usted duerme por lo menos 7 u 8 horas diarias?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Actividad física	¿Realiza actividad física de forma regular?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Actividades sociales	¿Participa en actividades sociales y recreativas?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Frecuencia en el trabajo	¿Se siente cansado con frecuencia en el trabajo (a)?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Problema de salud	¿Cuándo tiene un problema de salud es comprendido por su jefe?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

	CRECIMIENTO PERSONAL	Condiciones laborales	¿La productividad del trabajador es gracias a las condiciones laborales que les son otorgadas?					si		si		si		si			
		Lugar de trabajo	¿Desearía cambiar de lugar de trabajo?					si		si		si		si			
		Calidad de vida	¿Considera que su calidad de vida ha mejorado gracias al empleo que posee?					si		si		si		si			
		Influencia laboral	¿Cree Ud. que su crecimiento personal se ha visto influenciado por su trabajo?					si		si		si		si			
	RECONOCIMIENTO O	Reconocimiento	¿Se siente satisfecho con relación al reconocimiento que recibe por sus superiores y compañeros de trabajo?					si		si		si		si			
		Valoración de opinión	¿Su jefe valora su opinión para mejorar su trabajo?					si		si		si		si			
		Oportunidades de ascenso	¿En la institución que labora reconocen su esfuerzo con oportunidad de ascenso?					si		si		si		si			
	AMBIENTE FÍSICO	Desarrollo de actividades	¿El espacio físico le permite desarrollar sus actividades?					si		si		si		si			
		Iluminación adecuada	¿Tiene buena iluminación para realizar sus actividades?					si		si		si		si			
		Ambiente de trabajo	¿En el ambiente de trabajo cuenta con todos los equipos operativos?					si		si		si		si			
		Riesgo laboral	¿Estuvo expuesto a un riesgo laboral en la institución?					si		si		si		si			

Matriz de validación de instrumento

Nombre del instrumento:

Escala valorativa de calidad de vida laboral

Objetivo: determinar los factores relacionados con la calidad de vida laboral en el personal de salud del Hospital Leoncio Prado-Huamachuco, agosto-setiembre 2019.


Dirigido a: trabajadores del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco setiembre-diciembre 2019.

Apellidos y nombres del evaluador: VICTORIO GOMEZ ROJAS LUNA

Grado académico del evaluador: MAGISTER EN GERENCIA POLITICA PUBLICA

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


Firma del evaluador

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS

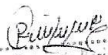

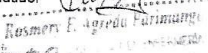
Nombre del instrumento : CUESTIONARIO " Factores relacionados

Autor del instrumento : Gamboa Rodriguez Bessy Encarnacion

Titulo de la investigación: Factores relacionados con la calidad de vida laboral en el Personal de salud del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla despues de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinion o propuesta de modificacion, anotarlo en la columna de observaciones

Item a evaluar	pertinente (si)(no)	relevancia (si)(no)	claridad (si)(no)	sugerencia
SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO				
1 ¿Se siente satisfecho con la modalidad de trabajo?	Si	Si	Si	
2 ¿Su horario laboral es como para ud?	Si	Si	Si	
3 ¿ los procesos que siguen para supervisar su trabajo son los adecuados?	Si	Si	Si	
SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
4 ¿ha sido víctima de violencia en su entorno laboral?	Si	Si	Si	
5 ¿En su entorno se evidencian relaciones conflictivas?	Si	Si	Si	
6 Los procedimientos de seguridad en el trabajo son adecuados ?	Si	Si	Si	
7 ¿Cuenta la institucion con los insumos necesarios para atender a la poblacion.?	Si	Si	Si	
8 Se respetan sus derechos laborales ?	Si	Si	Si	
9 ¿Le otorgan capacitacion constante en la institucion donde labora ?	Si	Si	Si	
INTEGRACION AL PUESTO DE TRABAJO				
10 ¿Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?	Si	Si	Si	
11 ¿Se siente integrado al puesto de trabajo ?	Si	Si	Si	
12 ¿La comunicación en su ambiente laboral es fluida?	Si	Si	Si	
13 ¿ existe comprension en su entorno laboral?	Si	Si	Si	
14 ¿La institucion brinda autonomia para el desempeño de su trabajo	Si	Si	Si	
SATISFACCION POR EL TRABAJO				
15 ¿Realiza sus actividades laborales con dedicacion ?	Si	Si	Si	
16 ¿Su jefe inmediato reconoce su trabajo y resuelve posibles problemas?	Si	Si	Si	
17 Se siente orgullosos de la profesion que desempeña actualmente?	Si	Si	Si	
18 ¿Participa de forma voluntaria en actividades de beneficencia social para mejorar la calidad de vida de las personas ?	Si	Si	Si	
BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO				
19 Existe política de estímulos reconocimientos y sanciones en su institucion?	Si	Si	Si	
20 Recibe retroalimentacion por parte de sus compañeros y superiores en cuanto a la evaluacion que hacen de su trabajo?	Si	Si	Si	
21 ¿Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represarias de sus jefes?	Si	Si	Si	
22 ¿Sus actividades laborales le dan oportunidad de convivir con su familia?	Si	Si	Si	
23 ¿Cuenta con la integracion de sus capacidades fisicas mentales y sociales para el desempeño de sus actividades laborales?	Si	Si	Si	
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (<input checked="" type="checkbox"/>) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()				
Apellidos y nombres del evaluador : <u>AGRODA PAMKANO ROSMERY</u>				
Grado Academico del evaluador : <u>MAESTRA EN SALUD PUBLICA</u>				
Firma del evaluador 			Firma del evaluado 	
				

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS

Nombre del instrumento : CUESTIONARIO " Factores relacionados
 Autor del instrumento : Gamboa Rodriguez Bessy Encarnacion
 Titulo de la investigación: Factores relacionados con la calidad de vida laboral en el Personal de salud del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla despues de haber observado o evaluado el instrumento.
 Si existe alguna opinion o propuesta de modificacion, anotarlo en la columna de observaciones

Item a evaluar	pertinente (si)(no)	relevancia (si)(no)	claridad (si)(no)	sugerencia
SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO				
1 ¿se siente satisfecho con la modalidad de trabajo?	Si	Si	Si	
2 ¿Su horario laboral es como para ud?	Si	Si	Si	
3 ¿ los procesos que siguen para supervisar su trabajo son los adecuados?	Si	Si	Si	
SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
4 ¿ha sido victima de violencia en su entorno laboral?	Si	Si	Si	
5 ¿En su entorno se evidencian relaciones conflictivas?	Si	Si	Si	
6 Los procedimientos de seguridad en el trabajo son adecuados ?	Si	Si	Si	
7 ¿Cuenta la institucion con los insumos necesarios para atender a la poblacion.?	Si	Si	Si	
8 Se respetan sus derechos laborales ?	Si	Si	Si	
9 ¿Le otorgan capacitacion constante en la institucion donde labora ?	Si	Si	Si	
INTEGRACION AL PUESTO DE TRABAJO				
10 ¿Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?	Si	Si	Si	
11 ¿Se siente integrado al puesto de trabajo ?	Si	Si	Si	
12 ¿La comunicación en su ambiente laboral es fluida?	Si	Si	Si	
13 ¿ existe compresion en su entorno laboral?	Si	Si	Si	
14 ¿La institucion brinda autonomia para el desempeño de su trabajo	Si	Si	Si	
SATISFACCION POR EL TRABAJO				
15 ¿Realiza sus actividades laborales con dedicacion ?	Si	Si	Si	
16 ¿Su jefe inmediato reconoce su trabajo y resuelve posibles problemas?	Si	Si	Si	
17 Se siente orgullosos de la profesion que desempeña actualmente?	Si	Si	Si	
18 ¿Participa de forma voluntaria en actividades de beneficencia social para mejorar la calidad de vida de las personas ?	Si	Si	Si	
BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO				
19 Exixte politica de estímulos reconocimientos y sanciones en su institucion?	Si	Si	Si	
20 Recibe retroalimentacion por parte de sus compañeros y superiores en cuanto a la evaluacion que hacen de su trabajo?	Si	Si	Si	
21 ¿Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represarias de sus jefes?	Si	Si	Si	
22 ¿Sus actividades laborales le dan oportunidad de convivir con su familia?	Si	Si	Si	
23 ¿Cuenta con la integracion de sus capacidades fisicas mentales y sociales para el desempeño de sus actividades laborales?	Si	Si	Si	
<p>Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()</p> <p>Apellidos y nombres del evaluador : <u>VICTORIO GOMEZ PROZA LUNA</u></p> <p>Grado Academico del evaluador : <u>MAGISTER GERENCIA POLITICA PUBLICA</u></p> <p style="text-align: center;"> Firma del evaluador: <u>Victoria Lima Victoria Gomez Encarnacion en Enfermeria</u> 10-11-19 </p> <p style="text-align: right;"> Firma del evaluado: <u>[Firma]</u> 10-11-19 </p>				

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS

Nombre del instrumento : CUESTIONARIO "Calidad de vida Laboral "
 Autor del instrumento : Gamboa Rodriguez bessy Encarnacion
 Titulo de la investigación: Factores Relacionados con la Calidad de vida Laboral del personal de salud del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla despues de haber observado o evaluado el instrumento.
 Si existe alguna opinion o propuesta de modificacion, anotarlo en la columna de observaciones

Item a evaluar	Pertinente (s)/(no)	Relevante (s)/(no)	Claridad (s)/(no)	Sugerencias
PROMOCION LABORAL				
1 ¿Cuenta ud.con oportunidades laborales para ascender ?	Si	Si	Si	
2 ¿La institucion le brinda facilidades para su capacitacion continua?	Si	Si	Si	
3 ¿la institucion donde labora le ayudan a desarrollar sus conocimientos profesionales?	Si	Si	Si	
4 ¿Su trabajo es motivado para realizar sus actividades?	Si	Si	Si	
5 ¿ La institucion se preocupa por brindar un servicio de calidad?	Si	Si	Si	
SALUD Y BIENESTAR				
6 ¿Usted duerme por lo menos 7 u 8 horas diarias?	Si	Si	Si	
7 ¿Usted realiza actividad fisica regular ?	Si	Si	Si	
8 ¿participa usted en actividades sociales y recreativas?	Si	Si	Si	
9 ¿Siente cansado con frecuencia en el trabajo?	Si	Si	Si	
10 Cuando tiene un problema de salud es comprendido por su jefe?	Si	Si	Si	
CRECIMIENTO PERSONAL				
11 ¿ La productividad del trabajo es gracias a las condiciones laborales que les son otorgadas ?	Si	Si	Si	
12 ¿Desearia cambiar de lugar de trabajo?	Si	Si	Si	
13 ¿Considera que su calidad de vida a mejorado gracias al empleo que posee s?	Si	Si	Si	
18 ¿Cree ud.que su crecimiento personal se ha visto influenciado por su trabajo?	Si	Si	Si	
RECONOCIMIENTO				
19 ¿Se siente satisfecho con relacion al reconocimiento que recibe por sus compañeros y sus superiores?	Si	Si	Si	
20 Su jefe valora su opinion para mejorar su trabajo?	Si	Si	Si	
21 ¿En la institucion que labora reconocen su esfuerzo con oportunidad de ascenso?	Si	Si	Si	
AMBIENTE FISICO				
22 ¿El espacio fisico le permite desarrollar sus actividades?	Si	Si	Si	
23 ¿Tiene usted buena iluminacion para realizar sus actividades en el servicio?	Si	Si	Si	
24 ¿En el ambiente laboral cuenta con todos los equipos operativos?	Si	Si	Si	
25 ¿estuvo expuesto a un riesgo laboral en la institucion	Si	Si	Si	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del evaluador: VICTORIA GOMERO POCCO LUNA

Grado del evaluador : MAGISTER GERENCIA POLITICA PUBLICA

Firma del evaluador

VICTORIA GOMERO POCCO LUNA
 Licenciada en Enfermería

10-11-19

Firma del evaluado

10-11-19

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS

Nombre del instrumento : CUESTIONARIO " Factores relacionados
 Autor del instrumento : Gamboa Rodriguez Bessy Encarnacion
 Titulo de la investigación: Factores relacionados con la calidad de vida laboral en el Personal de salud del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla despues de haber observado o evaluado el instrumento.
 Si existe alguna opinion o propuesta de modificacion, anotarlo en la columna de observaciones

Item a evaluar	pertinente (s/n)	relevancia (s/n)	claridad (s/n)	sugerencia
SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO				
1 ¿se siente satisfecho con la modalidad de trabajo?	Si	Si	Si	
2 ¿Su horario laboral es como para ud?	Si	Si	Si	
3 ¿ los procesos que siguen para supervisar su trabajo son los adecuados?	Si	Si	Si	
SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
4 ¿ha sido víctima de violencia en su entorno laboral?	Si	Si	Si	
5 ¿En su entorno se evidencian relaciones conflictivas?	Si	Si	Si	
6 Los procedimientos de seguridad en el trabajo son adecuados ?	Si	Si	Si	
7 ¿Cuenta la institucion con los insumos necesarios para atender a la poblacion.?	Si	Si	Si	
8 Se respetan sus derechos laborales ?	Si	Si	Si	
9 ¿Le otorgan capacitacion constante en la institucion donde labora ?	Si	Si	Si	
INTEGRACION AL PUESTO DE TRABAJO				
10 ¿Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?	Si	Si	Si	
11 ¿Se siente integrado al puesto de trabajo ?	Si	Si	Si	
12 ¿La comunicación en su ambiente laboral es fluida?	Si	Si	Si	
13 ¿ existe compresion en su entorno laboral?	Si	Si	Si	
14 ¿La institucion brinda autonomia para el desempeño de su trabajo	Si	Si	Si	
SATISFACCION POR EL TRABAJO				
15 ¿Realiza sus actividades laborales con dedicacion ?	Si	Si	Si	
16 ¿Su jefe inmediato reconoce su trabajo y resuelve posibles problemas?	Si	Si	Si	
17 Se siente orgullosos de la profesion que desempeña actualmente?	Si	Si	Si	
18 ¿Participa de forma voluntaria en actividades de beneficencia social para mejorar la calidad de vida de las personas ?	Si	Si	Si	
BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO				
19 Exixte politica de estímulos reconocimientos y sanciones en su institucion?	Si	Si	Si	
20 Recibe retroalimentacion por parte de sus compañeros y superiores en cuanto a la evaluacion que hacen de su trabajo?	Si	Si	Si	
21 ¿Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represarias de sus jefes?	Si	Si	Si	
22 ¿Sus actividades laborales le dan oportunidad de convivir con su familia?	Si	Si	Si	
23 ¿Cuenta con la integracion de sus capacidades fisicas mentales y sociales para el desempeño de sus actividades laborales?	Si	Si	Si	
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()				
Apellidos y nombres del evaluador <u>Paiva Heredia Carmen Yolanda</u>				
Grado Academico del evaluador : <u>MAESTRA EN SALUD PUBLICA</u>				
Firma del evaluador <u>Carmen Yolanda Paiva Heredia</u> OBSTETRA C.O.P. 7108 11-11-19			Firma del evaluado <u>[Firma]</u> 11-11-19	

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS

Nombre del instrumento : CUESTIONARIO "Calidad de vida Laboral "

Autor del instrumento : Gamboa Rodriguez bessy Encarnacion

Título de la investigación: Factores Relacionados con la Calidad de vida Laboral del personal de salud del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla despues de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinion o propuesta de modificacion, anotarlo en la columna de observaciones

Item a evaluar	Pertinente (si)(no)	Relevante (si)(no)	Claridad (si)(no)	Sugerencias
PROMOCION LABORAL				
1 ¿Cuenta ud.con oportunidades laborales para ascender ?	Si	Si	Si	
2 ¿La institucion le brinda facilidades para su capacitacion continua?	Si	Si		
3 ¿la institucion donde labora le ayudan a desarrollar sus conocimientos profesionales?	Si	Si	Si	
4 ¿Su trabajo es motivado para realizar sus actividades?	Si	Si	Si	
5 ¿ La institucion se preocupa por brindar un servicio de calidad?	Si	Si	Si	
SALUD Y BIENESTAR				
6 ¿Usted duerme por lo menos 7 u 8 horas diarias?	Si	Si	Si	
7 ¿Usted realiza actividad fisica regular ?	Si	Si	Si	
8 ¿participa usted en actividades sociales y recreativas?	Si	Si	Si	
9 ¿Siente cansado con frecuencia en el trabajo?	Si	Si	Si	
10 Cuando tiene un problema de salud es comprendido por su jefe?	Si	Si	Si	
CRECIMIENTO PERSONAL				
11 ¿ La productividad del trabajo es gracias a las condiciones laborales que les son otorgadas ?	Si	Si	Si	
12 ¿Desearia cambiar de lugar de trabajo?	Si	Si		
13 ¿Considera que su calidad de vida a mejorado gracias al empleo que posee s?	Si	Si	Si	
18 ¿Cree ud.que su crecimiento personal se ha visto influenciado por su trabajo?	Si	Si	Si	
RECONOCIMIENTO				
19 ¿Se siente satisfecho con relacion al reconocimiento que recibe por sus compañeros y sus superiores?	Si	Si	Si	
20 Su jefe valora su opinion para mejorar su trabajo?			Si	
21 ¿En la institucion que labora reconocen su esfuerzo con oportunidad de ascenso?	Si	Si	Si	
AMBIENTE FISICO				
22 ¿El espacio fisico le permite desarrollar sus actividades?	Si	Si	Si	
23 ¿Tiene usted buena iluminacion para realizar sus actividades en el servicio?	Si	Si	Si	
24 ¿En el ambiente laboral cuenta con todos los equipos operativos?	Si	Si		
25 ¿estuvo expuesto a un riesgo laboral en la institucion	Si	Si	Si	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (*) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del evaluador: Paiva Heredia Carmen Yolanda

Grado del evaluador : MAESTRA EN SALUD PUBLICA

Firma del evaluador

Carmen Yolanda Paiva Heredia
Carmen Yolanda Paiva Heredia
OBSTETRA
C.O.P. 7108
 11-11-19

Firma del evaluado

[Firma]
 11-11-19

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS

Nombre del instrumento : CUESTIONARIO "Calidad de vida Laboral "

Autor del instrumento : Gamboa Rodriguez bessy Encarnacion

Título de la investigación: Factores Relacionados con la Calidad de vida Laboral del personal de salud del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla despues de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinion o propuesta de modificacion, anotarlo en la columna de observaciones

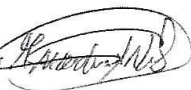
Item a evaluar	Pertinente (si/no)	Relevante (si/no)	Claridad (si/no)	Sugerencias
PROMOCION LABORAL				
1 ¿Cuenta ud.con oportunidades laborales para ascender ?	Si	Si	Si	
2 ¿La institucion le brinda facilidades para su capacitacion continua?	Si	Si	Si	
3 ¿La institucion donde labora le ayudan a desarrollar sus conocimientos profesionales?	Si	Si	Si	
4 ¿Su trabajo es motivado para realizar sus actividades?	Si	Si	Si	
5 ¿ La institucion se preocupa por brindar un servicio de calidad?	Si	Si	Si	
SALUD Y BIENESTAR				
6 ¿Usted duerme por lo menos 7 u 8 horas diarias?	Si	Si	Si	
7 ¿Usted realiza actividad fisica regular ?	Si	Si	Si	
8 ¿participa usted en actividades sociales y recreativas?	Si	Si	Si	
9 ¿Siente cansado con frecuencia en el trabajo?	Si	Si	Si	
10 Cuando tiene un problema de salud es comprendido por su jefe?	Si	Si	Si	
CRECIMIENTO PERSONAL				
11 ¿ La productividad del trabajo es gracias a las condiciones laborales que les son otorgadas ?	Si	Si	Si	
12 ¿Desearia cambiar de lugar de trabajo?	Si	Si	Si	
13 ¿Considera que su calidad de vida a mejorado gracias al empleo que posee s?	Si	Si	Si	
18 ¿Cree ud.que su crecimiento personal se ha visto influenciado por su trabajo?	Si	Si	Si	
RECONOCIMIENTO				
19 ¿Se siente satisfecho con relacion al reconocimiento que recibe por sus compañeros y sus superiores?	Si	Si	Si	
20 Su jefe valora su opinion para mejorar su trabajo?	Si	Si	Si	
21 ¿En la institucion que labora reconocen su esfuerzo con oportunidad de ascenso?	Si	Si	Si	
AMBIENTE FISICO				
22 ¿El espacio fisico le permite desarrollar sus actividades?	Si	Si	Si	
23 ¿Tiene usted buena iluminacion para realizar sus actividades en el servicio?	Si	Si	Si	
24 ¿En el ambiente laboral cuenta con todos los equipos operativos?	Si	Si	Si	
25 ¿estuvo expuesto a un riesgo laboral en la institucion	Si	Si	Si	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del evaluador: MARCELIANO MATEAS SACQUALINO

Grado del evaluador : MAGISTER EN SALUD PUBLICA

Firma del evaluador



Firma del evaluador



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS

Nombre del instrumento : CUESTIONARIO " Factores relacionados
 Autor del instrumento : Gamboa Rodriguez Bessy Encarnacion
 Titulo de la investigación: Factores relacionados con la calidad de vida laboral en el Personal de salud del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.

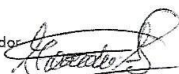
Estimado Doctor, complete la tabla despues de haber observado o evaluado el instrumento.
 Si existe alguna opinion o propuesta de modificacion, anotarlo en la columna de observaciones


Item a evaluar	pertinente (si)(no)	relevancia (si)(no)	claridad (si)(no)	sugerencia
SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO				
1 ¿se siente satisfecho con la modalidad de trabajo?	Si	Si	Si	
2 ¿Su horario laboral es como para ud?	Si	Si	Si	
3 ¿ los procesos que siguen para supervisar su trabajo son los adecuados?	Si	Si	Si	
SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
4 ¿ha sido victima de violencia en su entorno laboral?	Si	Si	Si	
5 ¿En su entorno se evidencian relaciones conflictivas?	Si	Si	Si	
6 Los procedimientos de seguridad en el trabajo son adecuados ?	Si	Si	Si	
7 ¿Cuenta la institucion con los insumos necesarios para atender a la poblacion.?	Si	Si	Si	
8 Se respetan sus derechos laborales ?	Si	Si	Si	
9 ¿Le otorgan capacitacion constante en la institucion donde labora ?	Si	Si	Si	
INTEGRACION AL PUESTO DE TRABAJO				
10 ¿Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?	Si	Si	Si	
11 ¿Se sienta integrado al puesto de trabajo ?	Si	Si	Si	
12 ¿La comunicacion en su ambiente laboral es fluida?	Si	Si	Si	
13 ¿ existe comprension en su entorno laboral?	Si	Si	Si	
14 ¿La institucion brinda autonomia para el desempeño de su trabajo	Si	Si	Si	
SATISFACCION POR EL TRABAJO				
15 ¿Realiza sus actividades laborales con dedicacion ?	Si	Si	Si	
16 ¿Su jefe inmediato reconoce su trabajo y resuelve posibles problemas?	Si	Si	Si	
17 Se siente orgullosos de la profesion que desempeña actualmente?	Si	Si	Si	
18 ¿Participa de forma voluntaria en actividades de beneficencia social para mejorar la calidad de vida de las personas ?	Si	Si	Si	
BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO				
19 Exixte política de estímulos reconocimientos y sanciones en su institucion?	Si	Si	Si	
20 Recibe retroalimentacion por parte de sus compañeros y superiores en cuanto a la evaluacion que hacen de su trabajo?	Si	Si	Si	
21 ¿Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represarias de sus jefes?	Si	Si	Si	
22 ¿Sus actividades laborales le dan oportunidad de convivir con su familia?	Si	Si	Si	
23 ¿Cuenta con la integracion de sus capacidades fisicas mentales y sociales para el desempeño de sus actividades laborales?	Si	Si	Si	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable despues de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del evaluador MARCELANO DATOGA Jacqueline

Grado Academico del evaluador : MAESTRO EN SALUD PUBLICA

Firma del evaluador 

Firma del evaluado 

Registro de las respuestas de los expertos validadores del instrumento factores laborales

Ítems	Criterios	Jueces					Acuerdos	Aiken (V)	Sig. P	Decisión Aiken
		01	02	03	04	05				
01	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
02	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
03	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
04	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
05	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
06	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
07	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
08	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
05	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
10	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
11	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
12	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
13	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
14	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
15	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
16	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta

	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
17	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
18	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
15	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
20	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
21	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
22	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
23	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta

Registro de las respuestas de los expertos validadores del instrumento calidad de vida laboral

Ítems	Criterios	Jueces					Acuerdos	Aiken (V)	Sig. P	Decision Aiken
		01	02	03	04	05				
01	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
02	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
03	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
04	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
05	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
06	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
07	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
08	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez

										Perfecta
05	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
10	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
11	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
12	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
13	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
14	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
15	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
16	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
17	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta

	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
18	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
15	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
20	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
21	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Relevancia	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta
	Claridad	1	1	1	1	1	5	1.00	0.001	Validez Perfecta

“Matriz de consistencia”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuáles son los factores laborales que se relacionan con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, agosto-setiembre 2019?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Los factores laborales soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo y bienestar logrado a través del trabajo se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, agosto-setiembre 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS La dimensión factor laboral soporte institucional para el</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre los factores laborales y la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, agosto-setiembre 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar los factores laborales según frecuencia en el personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado Identificar los niveles de la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta</p>	<p>Factores Laborales</p>	<p>Definición conceptual Son aquellos elementos que se encuentran presentes dentro del ámbito laboral, teniendo la capacidad de producir un cambio en el personal y por ende también en la institución (Coronado, 2006).</p> <p>Definición operacional Son características que pueden estar condicionadas por el medio o la valoración de otras personas. Se utilizará como instrumento un cuestionario constituido por 23 ítems acorde a las dimensiones.</p>	<p>Soporte institucional para el trabajo</p> <hr/> <p>Seguridad en el trabajo</p> <hr/> <p>Integración al puesto de trabajo</p> <hr/> <p>Satisfacción por el trabajo</p> <hr/> <p>Bienestar logrado a través del trabajo</p>	<p>Diseño de investigación No experimental de tipo transeccional correlacional simple. Población: está compuesta por 100 profesionales de la salud que laboran en la consulta externa del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019. Muestra: Conformada por 50 profesionales de la salud que laboran en la consulta externa del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco que aceptaron participar del estudio. Técnicas: Encuesta: Es uno de los métodos más usados en el desarrollo de la</p>

	<p>trabajo se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco, 2019. La dimensión factor seguridad en el trabajo se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco La dimensión factor integración al puesto de trabajo se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco La dimensión factor satisfacción por el trabajo se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco. La dimensión factor bienestar logrado a</p>	<p>externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco. Establecer la relación de la dimensión factor laboral soporte institucional para el trabajo con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco. Establecer la relación de la dimensión factor laboral seguridad en el trabajo con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco. Establecer la relación de la dimensión factor laboral integración al puesto de trabajo con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco. Establecer la relación de la dimensión factor laboral</p>		<p>Calidad de vida laboral</p>	<p>Promoción laboral</p> <hr/> <p>Salud y bienestar</p> <hr/> <p>Crecimiento personal</p> <hr/> <p>Reconocimiento</p> <hr/> <p>Ambiente físico</p>	<p>investigación fueron hechas a través de cuestionarios escritos.</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de datos</p> <p>Análisis descriptivo: las variables en estudio se describen mediante la obtención de una frecuencia.</p> <p>Análisis inferencial: prueba de hipótesis y distribución de la muestra</p>
--	---	--	--	---------------------------------------	---	---

	<p>través del trabajo se relaciona con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco.</p>	<p>satisfacción por el trabajo con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco. Establecer la relación de la dimensión factor laboral bienestar logrado a través del trabajo con la calidad de vida laboral del personal de salud de consulta externa del Hospital Leoncio Prado–Huamachuco.</p>				
--	--	---	--	--	--	--