



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Calidad de Vida Laboral y su influencia en la Rotación del Personal
Asistencial del Régimen Laboral Contrato Administrativo de Servicios del
Hospital Regional Docente De Trujillo, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Br. BLAS ALVARADO JENNY

ASESOR:

Dr. Heiner Yuliano Marquez Yauri

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencia del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi Madre Dominga.

Por ser el pilar fundamental en mi vida, apoyarme en todo momento, por sus consejos, sus valores. Su tenacidad y lucha insaciable son el gran ejemplo a seguir y destacar, no solo para mí, sino para mis hermanos y familia en general, Gracias por tu infinito amor.

A mi Padre Jaime Felipe.

Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante.

A mis hermanos.

Geiner, Remberto, Janeth, Elder y Patricia por ser los ejemplos de hermanos mayores y de los cuales aprendí aciertos y superar momentos difíciles, por estar siempre conmigo y apoyarme, los quiero mucho. ¡Gracias a ustedes!

A todos ellos este proyecto, que sin ellos, no hubiese podido ser.

***Blas Alvarado Jenny
La Autora***

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DNI N° 46937643

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Calidad de Vida Laboral y su influencia en la Rotación del Personal Asistencial del Régimen Laboral Contrato Administrativo de Servicios del Hospital Regional Docente De Trujillo, 2018”, con la finalidad de analizar la influencia de la calidad de vida laboral en la Rotación del Personal Asistencial del Régimen Laboral Contrato Administrativo de Servicios del Hospital Regional Docente De Trujillo - 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestro en Administración de Negocios – MBA.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	ii
PRESENTACIÓN.....	2
ÍNDICE	3
RESUMEN	7
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA.....	19
1.3.1. Calidad de vida Laboral	19
1.4. Formulación del problema:	27
1.4.1. Problema General.....	27
1.4.2 Problemas Específicos	27
1.5. Justificación	28
1.6. Hipótesis	29
1.6.1. Hipótesis General:.....	29
1.6.2. Hipótesis Específicas	29
1.7. Objetivos	30
1.7.1. General.....	30
1.7.2. Específicos	31
II. MÉTODO	32
2.1. Diseño de Investigación	32
2.2. Variables	32
2.2. Población y muestra	37
2.2.1. Población:	37
2.2.2. Muestra:.....	37
2.2.3. Unidad de análisis.	37
2.3.1. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	39
III. RESULTADOS	40

IV. DISCUSIÓN	70
V. CONCLUSIONES	76
VI. RECOMENDACIONES	78
VII. REFERENCIAS	79
VIII. ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Rotación Mensual del Personal Asistencial CAS año 2013.....	55
Tabla N° 2: Rotación Mensual del Personal Asistencial CAS año 2014.....	56
Tabla N° 3: Rotación Mensual del Personal Asistencial CAS año 2015.....	57
Tabla N° 4: Rotación Mensual del Personal Asistencial CAS año 2016.....	59
Tabla N° 5: Rotación Mensual del Personal Asistencial CAS año 2017.....	60
Tabla N° 6: Correlación de Spearman entre CVL y Rotación.....	61
Tabla N° 8: Tabla de contingencia: Niveles de condiciones de trabajo y Niveles de Rotación.....	64
Tabla N° 9: Pruebas de chi-cuadrado - CT y Rotación.....	64
Tabla N° 10: Tabla de contingencia: Niveles de Desarrollo Integral y Niveles de Rotación.....	64
Tabla N° 11: Pruebas de chi-cuadrado: DI y Rotación.....	65
Tabla N° 12: Tabla de contingencia: Niveles de Clima Laboral y Niveles de Rotación.....	65
Tabla N° 13: Pruebas de chi-cuadrado: CL y Rotación.....	65
Tabla N° 14: Tabla de contingencia: Niveles de Enriquecimiento y Niveles de Rotación.....	66
Tabla N° 15: Pruebas de chi-cuadrado: ENRQ y Rotación.....	66
Tabla N° 16: Tabla de contingencia: Niveles de Equidad Laboral y Niveles de Rotación.....	66
Tabla N° 17: Pruebas de chi-cuadrado: EL y Rotación.....	67
Tabla N° 18: Tabla de contingencia: Niveles de Reconocimiento y Niveles de Rotación.....	67
Tabla N° 19: Pruebas de chi-cuadrado: REC y Rotación.....	67
Tabla N° 20: Tabla de contingencia: Nivel de Supervisión y Nivel de Rotación.....	68
Tabla N° 21: Pruebas de chi-cuadrado: SUP y Rotación.....	68
Tabla N° 22: Tabla de contingencia: Nivel de Calidad de Vida Laboral y Nivel de Rotación.....	69
Tabla N° 23: Pruebas de chi-cuadrado: CVL y Rotación.....	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Género De Los Encuestados	40
Figura N° 2: Edad De Los Encuestados	40
Figura N° 3: Estudios Realizados	42
Figura N° 4: Lugar De Residencia Del Encuestado	42
Figura N° 5: Nivel De Satisfacción De La Dimensión Condiciones De Trabajo De La Calidad De Vida Laboral	43
Figura N° 6: Nivel De Satisfacción De La Dimensión Desarrollo Integral De La Calidad De Vida Laboral.....	44
Figura N° 7: Nivel De Satisfacción De La Dimensión Clima Laboral De La Calidad De Vida Laboral	45
Figura N° 8: Nivel De Satisfacción De La Dimensión Enriquecimiento De La Calidad De Vida Laboral	46
Figura N° 9: Nivel De Satisfacción De La Dimensión Equidad De La Calidad De Vida Laboral.....	47
Figura N° 10: Nivel De Satisfacción De La Dimensión Reconocimiento De La Calidad De Vida Laboral.....	48
Figura N° 11: Nivel De Satisfacción De La Dimensión Supervisión De La Calidad De Vida Laboral	49
Figura N° 12: Niveles De La Dimensión Condiciones De Trabajo De La CVL	51
Figura N° 13: Niveles De La Dimensión Desarrollo Integral De La CVL.....	51
Figura N° 14: Niveles De La Dimensión Clima Laboral De La CVL	52
Figura N° 15: Niveles De La Dimensión Enriquecimiento Laboral De La CVL	52
Figura N° 16: Niveles De La Dimensión Equidad De La CVL.....	53
Figura N° 17: Niveles De La Dimensión Reconocimiento De La CVL.....	53
Figura N° 18: Niveles De La Dimensión Supervisión De La CVL	54
Figura N° 19: Niveles De La Calidad De Vida Laboral	54
Figura N° 20: Índice de Rotación Mensual del personal asistencial CAS - año 2013...	55
Figura N° 21: Índice de Rotación Mensual del personal asistencial CAS - año 2014...	56
Figura N° 22: Índice de Rotación Mensual del personal asistencial CAS - año 2015...	57
Figura N° 23: Índice de Rotación Mensual del personal asistencial CAS - año 2016...	59
Figura N° 24: Índice de Rotación Mensual del personal asistencial CAS - año 2017...	60

RESUMEN

En el Hospital Regional Docente de Trujillo se viene dando una insatisfacción del personal en contexto laboral, asimismo la entidad no proporciona los medios para realizar un óptimo desempeño laboral; falta de relaciones interpersonales, se aprecia cuando los trabajadores no interactúan ni se relacionan con el personal de las diferentes áreas de forma afectuosa y recíprocamente satisfactoria dentro de la institución; las extensas horas laborales, el personal labora horas adicionales fuera de su horario establecida y sin remuneración; falta de felicitación y agradecimiento, la entidad es indiferente de las carencias esenciales de los trabajadores y no les ofrecen las facilidades de recibir capacitación para poder maximizar las habilidades que poseen y de esa manera poder favorecer en el avance del hospital; remuneraciones no acorde al mercado laboral, entre otros. Por ello la presente investigación asumió como propósito analizar la influencia de la calidad de vida laboral en la Rotación del Personal Asistencial del Régimen Laboral Contrato Administrativo de Servicios del Hospital Regional Docente De Trujillo-2018; su diseño de investigación es no experimental, transversal y correlacional-causal. La población estuvo compuesta por 140 trabajadores de salud asistenciales contratados bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 - Contrato Administrativo de Servicios del Hospital Regional Docente De Trujillo, que al ser pequeña se trabajó con el total; es decir se hizo un censo de dicha población objetivo. La técnica utilizada fue la Encuesta, utilizándose un cuestionario validado y cuya confiabilidad estadística se obtuvo con el alfa de Cronbach, siendo 0.822. Se concluye que la calidad de vida laboral si influye significativamente (es significativa estadísticamente al 5%) en la Rotación de Personal Asistencial contratado bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 - Contrato Administrativo de Servicios del Hospital Regional Docente De Trujillo. Dicha influencia es negativa y moderada, alcanzando un coeficiente de - 51.6%. Por otro lado, el enriquecimiento del trabajo, el reconocimiento, la supervisión y las condiciones de trabajo, si influyen significativamente en la Rotación, aunque dichas influencias resultan significativas estadísticamente al 1% o 5%, estas son negativas y bajas, alcanzando coeficientes que oscilan entre -

24.9%. y -51.3%. Así mismo, el clima laboral, el desarrollo integral del trabajador y la equidad en el trabajo si influyen significativamente en la Rotación del Personal Asistencial, aunque dichas influencias resultan significativas estadísticamente, son negativas y bajas, alcanzando un coeficiente de entre -17.3% a -46%. Finalmente, el estadístico Chi-Cuadrado de Pearson toma un valor de 62,222, el cual, en la distribución X^2 con 2 grados de libertad (gl), tiene asociada una probabilidad de 0,000. Dado que esta probabilidad (denominada nivel crítico o nivel de significación observado) es muy pequeña, decidimos rechazar la hipótesis de independencia y concluir que las variables Nivel de Calidad de Vida Laboral y nivel de Rotación si están relacionadas.

Palabras Clave: Calidad de Vida Laboral, Rotación, enriquecimiento del trabajo, Reconocimiento, supervisión, condiciones de trabajo, clima laboral, desarrollo integral del trabajador, equidad.

ABSTRACT

In the Hospital Regional Docente de Trujillo a dissatisfaction of the staff is taking place in employment context, also the entity does not provide means to perform an optimal work performance; lack of interpersonal relationships, can be seen when workers do not interact or relate to the staff of the different areas in a loving and mutually satisfactory manner within the institution; the extensive labor hours, staff working additional hours outside of your established schedule and without remuneration; lack of congratulations and thanks, the entity is indifferent deficiencies essential workers and they do not offer the facilities receive training in order to maximize the skills that you possess and thus to foster in the advance of the Hospital; remuneration not commensurate with the labour market, among others. The present investigation had as aim analyze the influence of the quality of labor life in the Rotation of the Welfare Personnel of the Labor Regime Administrative Contract of Services of the Regional Educational Hospital Of Trujillo-2017; his design of investigation is not experimental, transverse and correlacional-causal. The population was composed by 140 welfare workers of health of the Labor Regime Administrative Contract of Services of the Regional Educational Hospital Of Trujillo, which to the being small one worked with the total; it is to say there was done an objective census of the above mentioned population. The used technology was the Survey, being in use a validated questionnaire and whose statistical reliability was obtained by Cronbach's alfa, being 0.822. One concludes that the quality of labor life if it influences significantly (it is significant statistically to 5 %) in the Welfare Job turnover of the Labor Regime Administrative Contract of Services of the Regional Educational Hospital of Trujillo. The above mentioned influence is negative and moderate, reaching a coefficient of -51.6 %. On the other hand, the enrichment of the work, the recognition, the supervision and the conditions of work, if they influence significantly the Rotation, though the above mentioned influences turn out to be significant statistically to 1 % or 5 %, these are negative and low, reaching coefficients that range between -24.9 % and -51.3 %. Likewise, the labor climate, the integral development of the worker and the equity in the work if they influence significantly the Rotation of the Welfare Personnel,

though the above mentioned influences turn out to be significant statistically, are negative and low, reaching a coefficient of between -17.3 % to -46 %. Finally, the statistician Chi-Cuadrado de Pearson takes a value of 62,222, which, in the distribution X^2 with 2 degrees of freedom (gl), has a probability of 0,000 associate. Since this probability (named critical level or level of significance observed) is very small, we decide to reject the hypothesis of independence and to conclude that the variables Vida Laboral's Qualit level and level of Rotation if they are related.

Keywords: Vida Laboral's quality, Rotation, enrichment of the work, Recognition, supervision, conditions of work, labor climate, integral development of the worker, equity.