

**Universidad Andina del Cusco**

**Ciencias de la Salud**

Enfermería

**TESIS**

---

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE SERVICIOS  
CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021”**

---

**PRESENTADO POR:**

**Bach. Berioska Hilda Araoz Farfán**

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL  
DE **LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**ASESOR:**

**Dr. Luis A. Chihuantito Abal**

**CUSCO – PERÚ**

**2022**

Asesor : Dr. Luis A. Chihuantito Abal



## DEDICATORIA

A Dios quien ha sido mi guía fortaleza, su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

Mis padres Roció y Willy quienes con su amor paciencia y esfuerzo, me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de perseverancia, esfuerzo y valentía.

A toda mi familia, en especial a mi hermana, porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una nueva mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.



## **AGRADECIMIENTO**

Al hospital Regional del cusco por brindarme su apoyo en el desarrollo de mi investigación.

A la universidad y a los docentes que a lo largo de mi preparación profesional me brindaron todas las herramientas necesarias para mi desarrollo, me dieron conocimientos que me sirvieron en mi aprendizaje.

Mi familia, por darme consejos, enseñarme a ser perseverante, recta, integra y ética agradecerles por todo el apoyo que me han dado durante este tiempo.

**Berioska**



## PRESENTACIÓN

Señora:

Dra. Yanet Castro Vargas

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco.

Señores Miembros del Jurado.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, se pone en consideración la tesis intitulada: “CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021”, para optar al Título Profesional de Licenciada en Enfermería conforme a lo establecido por la Ley Universitaria.

Se espera que el presente trabajo de investigación configure una base para evidenciar la importancia del conocimiento de la calidad de vida laboral percibida por parte del personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.

La Bachiller



## RESUMEN

La investigación titulada “CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021”. El objetivo establecido fue determinar el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco. La metodología fue de tipo descriptiva, transversal y de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 180 trabajadores del personal que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, la muestra final fue de 124 trabajadores, se aplicó el test de CVT GOHISALO para medir la calidad de vida en el trabajo.

En cuanto a los resultados obtenidos el 70.2% del personal de servicios críticos son de sexo femenino y 29,8% masculino, el 33,9% tenían de 31 a 40 años de edad; el 37,1% tenían de 1 a 4 años de tiempo de servicio, el 89,5% proceden del área urbana. En cuanto al nivel de calidad de vida laboral el 36,3% tenían un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que el 33,9% poseían una calidad de vida laboral mala. Para el caso de la dimensión relacionada con el propio objeto de trabajo el 77,4% tenían una calidad de vida de nivel bueno, la dimensión relacionada al individuo y su relación inmediata con el trabajo el 41,1% tenían una relación regular.

Palabras claves: calidad de vida, servicios críticos, personal de salud.



## ABSTRACT

The research entitled "QUALITY OF WORK LIFE IN HEALTH PERSONNEL OF CRITICAL SERVICES OF THE REGIONAL HOSPITAL OF CUSCO - 2021". The established objective was to determine the level of quality of work life of the health personnel of critical services of the Regional Hospital of Cusco. The methodology was descriptive, cross-sectional and non-experimental design. The population was made up of 180 workers of the personnel that work in critical services of the Regional Hospital of Cusco, the final sample was 124 workers, and the GOHISALO CVT test was applied to measure the quality of life at work.

Regarding the results obtained, 70.2% of the critical services personnel are female and 29.8% male, 33.9% were between 31 and 40 years of age; 37.1% had 1 to 4 years of service time, 89.5% come from the urban area. Regarding the level of quality of work life, 36.3% had a regular quality of work life level, while 33.9% had a poor quality of work life. In the case of the dimension related to the object of work itself, 77.4% had a good level of quality of life, the dimension related to the individual and their immediate relationship with work, 41.1% had a regular relationship.

Keywords: quality of life, critical services, health personnel.



## INTRODUCCIÓN

La calidad de vida en el trabajo (CVT), consiste en la percepción que tienen los empleados dentro una organización relacionada al grado satisfacción o insatisfacción con respecto a diferentes aspectos como el medio ambiente en el que laboran, seguridad, los cuales están condicionados al bienestar y desarrollo del personal para contar con un funcionamiento óptimo en la institución.

En la actualidad, son cada vez más las organizaciones que se enfocan en promover un adecuado balance entre el trabajo y la vida personal, debido a que el bienestar del empleado dentro de la institución depende su éxito, además promover la calidad de vida en las organizaciones trae consigo muchos beneficios tales como: mayor lealtad, compromiso de los colaboradores, lo que favorece a la retención del talento humano de esta manera incrementando la productividad y mejores niveles de servicio al cliente, reduciendo de esta manera los índices de ausentismo y rotación del personal.

En tal sentido, el objetivo de la investigación fue determinar la calidad de vida laboral del personal de salud de los servicios críticos del Hospital Regional del Cusco para lo cual se tomó como dimensiones con el propio objeto de trabajo, el individuo y su relación inmediata con el trabajo, así como con la relación del trabajador, aspectos relacionados con la vida privada o exterior del trabajador. Para lo cual la investigación estuvo estructurada de la siguiente forma:

**CAPÍTULO I:** el problema, inicia con la caracterización del problema, formulación del problema, objetivos, hipótesis, operacionalización de variables, justificación, limitaciones y aspectos éticos.

**CAPÍTULO II:** marco teórico; antecedentes del estudio a nivel internacional, nacional y local, bases teóricas y definición de términos.

**CAPÍTULO III:** diseño metodológico; tipo de estudio, línea de investigación, población muestra, técnicas e instrumentos, procedimientos de recolección y análisis de datos.



**CAPÍTULO IV:** resultados y discusión: interpretación, análisis, comparación con otros estudios y discusión propiamente dicha en relación al conocimiento existente en la literatura o generación de un nuevo conocimiento.

Conclusiones

Sugerencias

Referencias bibliográficas

Anexos



## INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
PRESENTACIÓN .....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT .....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. PROBLEMAS ESPECIFICOS .....	3
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	3
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
1.4. VARIABLES .....	4
1.4.1. VARIABLES.....	4
1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	5
1.5.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE IMPLICADA.....	5
1.5.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE NO IMPLICADA .....	6
1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.7. LIMITACIONES.....	7
1.8. ASPECTOS ÉTICOS .....	8



CAPITULO II  
MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	9
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	9
2.1.2. ANTECEDENTE NACIONALES.....	13
2.1.3. ANTECEDENTE LOCAL .....	16
2.2. BASES TEÓRICAS.....	17
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS .....	31

CAPÍTULO III  
DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	32
3.2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	32
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	32
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	32
3.4.1. DESCRIPCIÓN DE POBLACIÓN .....	32
3.4.2. MUESTRA Y MÉTODO DE MUESTREO .....	33
3.4.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN .....	34
3.5. TÉCNICA(S) E INSTRUMENTOS.....	34
3.5.1. TÉCNICA(S) .....	34
3.5.2. INSTRUMENTO(S).....	34
3.6. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO .....	35
3.6.1. VALIDACIÓN .....	35
3.6.2. CONFIABILIDAD .....	36
3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y ANÁLISIS DE DATOS	36



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

CONCLUSIONES .....	74
SUGERENCIAS .....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	76
ANEXOS.....	79



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO N°1.</b> Sexo del personal de salud que laboran en servicios críticos del hospital regional del Cusco - 2021. ....	38
<b>GRÁFICO N°2.</b> Edad del personal de salud que laboran en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco - 2021. ....	40
<b>GRÁFICO N°3.</b> Tiempo de servicio del personal de salud que laboran en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco - 2021. ....	42
<b>GRÁFICO N°4.</b> Servicios críticos en el Hospital Regional del Cusco - 2021. ....	44
<b>GRÁFICO N°5.</b> Procedencia del personal de salud que laboran en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco - 2021.....	46
<b>GRÁFICO N°6.</b> Condición laboral del personal de salud que laboran en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco - 2021. ....	48
<b>GRÁFICO N°7.</b> Ingreso económico mensual del personal de salud que laboran en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco - 2021. ....	50
<b>GRÁFICO N°8.</b> Soporte institucional para el trabajo en el personal de salud que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco - 2021 .....	52
<b>GRÁFICO N°9.</b> Seguridad en el trabajo del personal de salud que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco - 2021 .....	54
<b>GRÁFICO N°10.</b> Integración al puesto de trabajo del personal de salud que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco - 2021 .....	56
<b>GRÁFICO N°11.</b> Satisfacción por el trabajo en el personal de salud que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco - 2021 .....	58
<b>GRÁFICO N°12.</b> Bienestar logrado a través del trabajo del personal de salud que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco - 2021 .....	60
<b>GRÁFICO N°13.</b> Desarrollo personal del trabajador del personal de salud que laboran en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco - 2021 .....	62
<b>GRÁFICO N°14.</b> Administración del tiempo libre del personal de salud que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco - 2021 .....	64
<b>GRÁFICO N°15.</b> Producción laboral del personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco-2021 .....	66



<b>GRÁFICO N°16.</b> Disponibilidad para el trabajo en el personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco -2021 .....	68
<b>GRÁFICO N°17.</b> Aspectos relacionados con la vida privada o exterior del trabajador del personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco - 2021 .....	70
<b>GRÁFICO N°18.</b> Nivel de la calidad de vida laboral del personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco - 2021 .....	72



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA

Según el Comité Técnico Internacional de Enfermería la carga de trabajo no sólo afecta a los profesionales de Enfermería, sino que de manera indirecta también afecta a los pacientes, es así que disminuye la calidad del cuidado prestado. Conocer la calidad de vida laboral es el punto de partida, para identificar las deficiencias que ocurren dentro de estas Instituciones, mejorando la salud laboral de los profesionales y por consiguiente la atención al paciente y los cuidados que éste recibe.<sup>1</sup>

Respecto a la importancia de la calidad de vida laboral, este tema está relacionado con la actividad productiva de las personas, donde un trabajador satisfecho y saludable es más productivo. La calidad de vida laboral en el personal de enfermería indico que el 62% de encuestadas manifestaron tener un nivel importante sobre su calidad de vida. Al buscar diferencia entre grupos, se encontró que las mujeres manifestaron tener un mayor nivel de calidad de vida que los hombres, la media aritmética de las mujeres fue de 40% y de los hombres fue 34%.<sup>2</sup>

A nivel internacional Heidi Caicedo realiza el estudio titulado: calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos, en el año 2019, utilizo el instrumento de medición de la calidad de vida laboral diseñado para el contexto latinoamericano. En este caso el CVT-GOHISALO, el cual permite la adquisición de resultados con mayor pertinencia, evidencio que la dimensión seguridad en el trabajo es la mejor calificada, donde el 45 % de los participantes la califica como alta, por tanto, la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de la salud aumenta el compromiso del personal hacia su labor e

---

<sup>1</sup> Fernandez A, Cuairan M, Curbelo R. *Enfermería Global. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. 2016 Abril;(42).*

<sup>2</sup> López, B. et al. *Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Revista facultad de Medicina humana, 2021.*



impacta de forma positiva la calidad de la atención a los pacientes, la seguridad de estos y los resultados en salud de la población.<sup>3</sup>

A nivel nacional, en el estudio realizado por Ortega en la revista Gaceta Científica titulada: la calidad de vida laboral de los profesionales de Enfermería lo resultado fueron que 67,4% presentaron soporte institucional medio; 47,8% manifestaron seguridad en el trabajo nivel medio; 69,6% declararon integración laboral media; 82,6% manifestaron satisfacción media; 63,0% declararon bienestar media; 73,9% enunciaron desarrollo personal media y 65,2% manifestaron administración del tiempo libre media. De acuerdo a los resultados por dimensiones, se llegó a la conclusión que la calidad de vida laboral es mediana en los en servicio de emergencia del Hospital Cayetano Heredia –Lima.<sup>4</sup>

El área de Servicios Críticos en el Hospital Regional del Cusco, es la unidad orgánica de tercer nivel organizacional, depende de la Dirección del Departamento de medicina, el cual está encargado de brindar atención en el tratamiento intensivo a los pacientes que requieren cuidado por el estado crítico en el que se encuentra su salud, por consiguiente, el personal de enfermería encargado es el que tiene mayor contacto con los pacientes, por ende están expuestos a diferentes peligros durante sus actividades los cuales tiene repercusión directa en la calidad de vida laboral del personal de salud.

La calidad de vida laboral del personal de salud del Hospital Regional del Cusco está sujeto a indicadores como la seguridad en el trabajo , integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y la administración del tiempo libre, por consiguiente el personal de salud del Hospital Regional del Cusco afronta dificultades, como la ausencia del personal para los servicios de emergencias, neonatología y la unidad de cuidados intensivos, equipos electrónicos inoperantes, falta de

---

<sup>3</sup> Caicedo H. *Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos. Revista SIGNOS, Vol. 11, núm. 2, pp. 41-62, 2019.*

<sup>4</sup> Ortega A. *Calidad de vida laboral de enfermeros en servicio de emergencia y su influencia en calidad del cuidado del Hospital Cayetano Heredia -Lima 2017. Revista Gaceta Científica. Vol. 4, Nº 2, 2017.*



políticas que protejan la integridad del personal, así como incentivos económicos y reconocimientos, distribución desigual de servicios y fundamentalmente la carencia de recursos humanos capacitados y dedicados a la atención primaria, trayendo como consecuencia sobrecarga laboral en el personal que labora en el área de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, 2021?

### **1.2.1. PROBLEMAS ESPECIFICOS**

- ¿Cuáles son las características generales del personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, 2021?
- ¿Cuál es el nivel de vida laboral en las dimensiones: con el propio objeto de trabajo, el individuo y su relación inmediata con el trabajo y aspectos relacionados con la vida privada o exterior del trabajador de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, 2021.

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, 2021.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Conocer las características generales del personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, 2021.
- Medir la calidad de vida laboral en las dimensiones: Con el propio objeto de trabajo, el individuo y su relación inmediata con el trabajo y aspectos relacionados con la vida privada o exterior del trabajador de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, 2021.



## **1.4. VARIABLES**

### **1.4.1. VARIABLES**

#### **a) VARIABLE IMPLICADA**

- Calidad de vida laboral

#### **b) VARIABLES NO IMPLICADAS**

- Sexo
- Edad
- Procedencia
- Condición laboral
- Tiempo de servicio
- Ingreso económico mensual
- Servicios críticos



## 1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### 1.5.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE IMPLICADA

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADOR	NATURALEZA	ESCALA	EXPRESIÓN FINAL
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran los empleados de la institución.	Con el propio objeto de trabajo	Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nada satisfecho (0)</li> <li>• Poco satisfecho (1)</li> <li>• Moderadamente satisfecho (2)</li> <li>• Satisfecho (3)</li> <li>• Muy satisfecho (4)</li> </ul>	CUALITATIVO	ORDINAL	<p>BUENO 180-221 puntos</p> <p>REGULAR 138-179 puntos</p> <p>MALO 94 -137 puntos</p>
			Seguridad en el trabajo				
			Integración al puesto de trabajo				
		El individuo y su relación inmediata con el trabajo, así como con la relación del 'trabajador	Satisfacción por el trabajo				
			Bienestar logrado a través del trabajo				
		Aspectos relacionados con la vida privada o exterior del trabajador	Desarrollo personal del trabajador				
			Administración del tiempo libre				



### 1.5.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE NO IMPLICADA

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	NATURALEZA	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Sexo</b>	Conjunto de características fisiológicas y anatómicas que diferencian a varones y mujeres y los ubican en extremos reproductivamente complementarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varón</li> <li>• Mujer</li> </ul>	Cualitativa	Nominal
<b>Edad</b>	Tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta la actualidad expresado en años.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 a 30 años</li> <li>• 31 a 40 años</li> <li>• 41 a 50 años</li> <li>• 51 años a más</li> </ul>	Cuantitativa	Intervalar
<b>Procedencia</b>	Lugar de origen del personal de salud de área de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Urbano</li> <li>• Urbano marginal</li> <li>• Rural</li> </ul>	Cualitativa	Nominal
<b>Condición laboral</b>	Conjunto de características del entorno laboral donde se desempeña la prestación del servicio dependiente, el personal de salud del área de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombrado</li> <li>• CAS</li> <li>• Contrato por terceros</li> </ul>	Cualitativa	Nominal
<b>Tiempo de servicio</b>	Tiempo de trabajo expresado en años, realizado por los trabajadores del área de servicios críticos en el Hospital Regional del Cusco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menor a 1 año</li> <li>• 1 - 4 años</li> <li>• 5 - 10 años</li> <li>• Mayor de 10 años</li> </ul>	Cuantitativa	Intervalar
<b>Ingreso económico mensual</b>	Monto monetario generado mensualmente por realizar una determinada actividad el personal de salud de los servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos de s/. 2000.00.</li> <li>• s/. 2100.00 - s/. 2500.00</li> <li>• s/. 2600.00 - s/. 3000.00</li> <li>• s/. 3100.00- s/. 3500.00</li> <li>• De s/. 3600.00 a más</li> </ul>	Cuantitativa	Intervalar
<b>Servicios Críticos</b>	Personal de salud que laboran en los servicios críticos del Hospital Regional del Cusco	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emergencia</li> <li>• Unidad de quemados</li> <li>• Unidad de Cuidados intensivos</li> <li>• Neonatología</li> </ul>	Cualitativa	Nominal



## 1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Es importante mantener constantemente un proceso de cuestionamiento, búsqueda y aprendizaje por lo que a raíz de la pandemia que vivimos en el 2020, uno de los grandes retos que la mayoría de las personas y empresas atravesaron fue el enfrentarse de la pandemia, los hospitales fueron lo la primera línea que hizo frente a la COVID-19, incrementándose los horarios de trabajo, por lo tanto, es importante, entender cómo impactan estos cambios, qué factores intervienen en ello, cuál es la capacidad de adaptabilidad de los empleados ante este tipo de situaciones y sobre todo poder generar planes de acción que permitan asegurar las condiciones laborales ideales bajo estas características con base en las oportunidades identificadas.

El presente trabajo de investigación es importante porque abarca las necesidades, preocupaciones y percepciones del personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, ya que el contar con un soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto, satisfacción, bienestar, desarrollo personal y la administración del tiempo, que hoy en día se ve reducida y afectada, teniendo repercusión en la satisfacción laboral y la atención al usuario, por otro lado es vital porque se trabaja con la vida de las personas y todo lo que afecta al personal de salud también afectará al paciente.

## 1.7. LIMITACIONES

En la investigación se pudo alcanzar de manera satisfactoria la recolección de datos requeridos para la investigación a pesar de hacerlo durante la pandemia, sin embargo el hecho de no estar presentes en el momento de recolectar información trajo limitaciones en cuanto a la posibilidad de ayudar a resolver las posibles dudas que se pudiesen suscitar en el momento de la aplicación del instrumento.

Las limitaciones de la presente investigación fueron el contacto directo con el personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, puesto que el estudio comprendía exponer las preocupaciones acerca de la calidad de vida laboral, se temían posibles represarías que afectarían la permanencia en



dicha institución, consecuentemente se aclaró y explico que la participación y colaboración con la investigación se regiría estrictamente al principio de confidencialidad, donde los fines eran netamente académicos, de participación anónima y voluntaria.

### **1.8. ASPECTOS ÉTICO**

El estudio se rigió a los principios éticos de la investigación científica. Donde se solicitaron los permisos y consentimientos informados a todos los participantes para recoger la información, en este sentido la investigadora mantuvo el compromiso de un manejo adecuado de toda la información que fue confidencial y de uso estricto para los fines de la investigación.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

**SÁNCHEZ J.** En el estudio “**CALIDAD DE VIDA RELACIONADA CON LA SALUD EN PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE SE ENCUENTRA EN PRIMERA LÍNEA DE ATENCIÓN A PACIENTES CON SARS-COV-2 COVID-19 EN EL ÁMBITO HOSPITALARIO: UNA REVISIÓN DE LITERATURA**” (COLOMBIA) 2021.<sup>5</sup>

**OBJETIVO:** Describir la situación de salud actual con enfoque en la calidad de vida y salud del personal de enfermería que se encuentran en primera línea de atención a pacientes con SARS-CoV-2 COVID-19, reportada por la literatura.

**METODOLOGÍA:** Se realizó una revisión documental donde se consultan los recursos electrónicos PubMed, Science Direct, Scielo y Google Académico y páginas Web oficiales, Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud, Ministerio de Salud y Protección Social, Secretaría Distrital de Salud de Bogotá.

**RESULTADOS:** En Colombia un 16% del personal de la salud tiene contratos a obra labor, Venezuela en un 32%, Panamá 6% y en otros países de Centro América del 7%, según el estudio remuneración económica por prestación de los servicios, las condiciones laborales que se ha visto afectado durante la pandemia el 65% de los profesionales trabajaban tiempo completo y 35% de los profesionales lo hacían medio tiempo, la procedencia del personal es urbana con un 80% y 20% externa, la salud física el 50,4% de ellos presentó síntomas depresión, el 44.6%

---

<sup>5</sup> Sánchez J. *Calidad de vida relacionada con la salud en personal de enfermería que se encuentra en primera línea de atención a pacientes con SARS-COV-2 COVID-19 en el ámbito Hospitalario: Una revisión de literatura. Bogotá-Colombia 2021.*



manifestó tener ansiedad y alrededor de la tercera parte, 34% sufrió de insomnio.

**GONZALES M. Y LÓPEZ G.** En el estudio “**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CLÍNICAS DE SERVICIOS DE SALUD**” (COLOMBIA) 2019.<sup>6</sup>

**OBJETIVO:** Nivel de calidad de vida laboral y su relación con factores sociodemográficos y sociolaborales en personal de enfermería de una institución de tercer nivel de atención en salud de la Ciudad de México).

**METODOLOGÍA:** La muestra estuvo integrada por 50 enfermeros de la sección de hospitalización, con muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia. Para evaluar la calidad de vida laboral se aplicó el cuestionario CVL-GOHISALO al cual se agregaron ítems de variables sociodemográficas y sociolaborales.

**RESULTADOS:**

Ninguna de las dimensiones de la calidad de vida laboral, se encontró un nivel alto de calidad de vida laboral, las tres presentaron satisfacción buena: la dimensión con el propio trabajo 79% y la dimensión relacionada al individuo y su relación inmediata con el trabajo el 78 % fue bueno, para el caso de la dimensión aspectos relacionados con la vida privada el 46% fue regular. El resto de las dimensiones tuvieron un nivel bajo: integración al puesto de trabajo, con 28,04; satisfacción por el trabajo, con 33,12; bienestar logrado a través del trabajo, con 34,78; y finalmente, siendo la más baja, administración del tiempo libre, con 11,04. Con respecto a las asociaciones entre variables sociolaborales y sociodemográficas, y las dimensiones de calidad de vida laboral, sólo se encontraron con la prueba de Ji2 dos, positivas.

---

<sup>6</sup> Gonzales M. y López G. *Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud (Colombia) 2019.*



**GONZALES M. y DARDO E.** En el estudio “**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS MÉDICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE CORONEL OVIEDO. (PARAGUAY) 2018.** <sup>7</sup>

**OBJETIVO:** Determinar la calidad de vida en el trabajo de los médicos del Hospital Regional de coronel Oviedo, Paraguay, en 2018.

**METODOLOGÍA:** Estudio observacional, descriptivo, prospectivo, no probabilístico, de corte transversal. Se incluyó a los médicos con vinculación permanente o por contrato del Hospital Regional de coronel Oviedo. Se utilizó el cuestionario Calidad de Vida en el Trabajo (CVT-GOHISALO). Se respetaron las normas éticas de investigación.

**RESULTADOS:** El 57,60% correspondió al sexo masculino, el 62.40 femenino, el 64,43% era de estado civil casado, el 25,93% son solteros y el 8,65% separados o divorciado, para el caso de las dimensiones el cuestionario CVT-GOHISALO, referente a soporte institucional para el trabajo sexo F 51,71% y M 52,66% de nivel moderado, en el caso de seguridad en el trabajo F 62,86% y M 54,35%, integración al puesto de trabajo F 31,44% y M 45,66%, donde el 60% se encuentra satisfecho en un grado medio, y el 39% esta adecuadamente satisfecho, Satisfacción por el trabajo F 42,85% y M 21,73%, Bienestar logrado a través del trabajo F 48,56% y M 43,48%, desarrollo personal F 37,14% y M 21,74%, por ultimo administración del tiempo libre F 74,29% y M 50,00%, donde el 59% de los trabajadores de género masculino esta medianamente satisfecho con la gestión de su tiempo libre.

**RIVERA R. E. y BARRÓN A. M.** En el estudio “**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD PRIVADA**” (CUBA) 2018. <sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Gonzales.M y Dardo Calidad de vida en el trabajo de los médicos del Hospital Regional de Coronel Oviedo. (Paraguay) 2018.

<sup>8</sup> Rivera R. y Barron A. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en una Institución de Salud Privada (Cuba) 2018.



**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en áreas de hospitalización de una Institución de salud privada.

**METODOLOGÍA:** Investigación cuantitativa, descriptivo transversal, proyectivo, observacional. Realizada con 100 enfermeras (os) de hospitalización tomando en cuenta estado civil, nivel académico, sexo, turno y servicio (Cirugía, Oncología, Medicina interna) realizada de noviembre 2017 a febrero del 2018, se utilizó el Instrumento CTV-GOHISALO diseñado para personal sanitario con un Alpha de Cronbach de 0.89. Para el análisis estadístico inferencial se utilizó prueba t de student y Anova para comparación de más de dos grupos.

**RESULTADOS:** El 70% presento un nivel medio y bueno de calidad de vida laboral, mientras que el 30% manifiesta un nivel malo. Predomina el sexo femenino (67%), la media de edad del personal fue de 30 años a 50 años, con un grupo significativo de menores de 28 años y un máximo de 30 a 40 años. De acuerdo al nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería según su estado civil se encontró que si existen diferencias estadísticamente significativas ( $t = -607$ ,  $gl = 28$ ,  $p = ,037$ ).

**GRANERO A.** en el estudio “**CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LAS ENFERMERAS EVALUACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA**” (BARCELONA) 2017 <sup>9</sup>

**OBJETIVO:** Tuvo como objetivo evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona, en el contexto de crisis económica contemporánea.

**METODOLOGÍA:** La investigación utilizo el método mixto Cuantitativo-cualitativo fue de tipo exploratorio y descriptivo. La población estuvo conformada por 1760 enfermeras de la Provincia de Barcelona técnica de muestreo fue de conveniencia. En dicho estudio se llegó a los siguientes resultados y conclusiones:

---

<sup>9</sup> Granero A. *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora Barcelona: Universidad de Barcelona; 2017.*



**RESULTADOS:** La calidad de vida laboral estuvo directamente relacionada con las condiciones de trabajo, asociaron mayoritariamente (> 50%) a un bienestar psicosocial pésimo, presencia muy alta de efectos colaterales, agotamiento muy alto o alto, eficacia profesional muy alta o alta, referente el tiempo de trabajo un 56,8% de las enfermeras valoraron que les faltaba tiempo dentro de la jornada laboral para hacer bien el trabajo, mientras que para un 22,9% era adecuado y para un 20,3% les sobraba tiempo, para el caso de jornada laboral y la retribución económica en relación al nivel de vida percibido. El tiempo que laboran el 65% trabaja entre 8 y 10 años y el otro 35% trabaja menos de 4 a 7 años. Destacó que las enfermeras que percibieron un NV bueno o muy bueno fueron: un 66% de las que tenían una jornada laboral del 100% respecto a un 45,1% de las que tenían una jornada inferior al 50%; un 87,3% y un 78,6% de las que percibían la retribución económica como óptima o buena respectivamente y un 61% y un 45% de las que la percibían como mala y pésima.

### 2.1.2. ANTECEDENTE NACIONALES

**ARTEAGA. E.** En el estudio “**NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN FACTORES RELACIONADOS EN ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO**” (TRUJILLO) 2019.<sup>10</sup>

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de calidad de vida laboral según dimensiones en enfermeras de Emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo - 2014.

**METODOLOGÍA:** Es de tipo básico, descriptivo, de corte transversal, en el que se va a utilizar el Diseño simple de una sola casilla

**RESULTADOS:** El nivel de calidad de vida laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, es de

---

<sup>10</sup> Arteaga E. Nivel de calidad de vida laboral según factores relacionados en enfermeras de emergencia del Hospital Regional Docente De Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2019.



100 % con un nivel medio. El nivel de calidad de vida laboral en su dimensión cargas en el trabajo en las enfermeras, es de 84,6 por ciento con nivel medio, seguido por el 15,4 por ciento con nivel bajo. El nivel de calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en las enfermeras del servicio, es de 69,2 por ciento con nivel medio, seguido por el 19,2 por ciento con nivel bajo y solo el 11,5 por ciento con nivel alto. El nivel de calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en las enfermeras del servicio, es de 80,8 por ciento con nivel medio, seguido por el 19,2 por ciento con nivel bajo de la calidad de vida laboral.

**YUPANQUI C.** En el estudio “**CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL INEN – 2019**” (LIMA) 2019.<sup>11</sup>

**OBJETIVO:** Determinar la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásica – 2019.

**METODOLOGÍA:** Este estudio es de enfoque cuantitativo, es de corte transversal, es de diseño no experimental, la población estuvo constituida por 60 enfermeras. La muestra fue no aleatoria, por conveniencia y se evaluó a la población completa. La técnica utilizada fue la encuesta. El instrumento que se utilizó Calidad de vida profesional consta de 35 ítems que responden en una escala tipo Likert del 1 al 10 con valores: (1,2), nada (3, 4, 5), algo (6, 7, 8), bastante (9,10) mucho.

**RESULTADOS:** El 71,7% de los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media; entre las dimensiones de la calidad de vida profesional se resaltó: en la dimensión carga de trabajo, el 78,3% perciben que la calidad de vida profesional es media; en la dimensión apoyo directivo, el 73,3% presentaron que la calidad de vida profesional

---

<sup>11</sup> Yupanqui C. *Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN – 2019.* Lima – 2019.



es media; en la dimensión motivación intrínseca, el 56,7% perciben que la calidad de vida profesional es alta.

**VILCA J.** En el estudio “**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, SEGÚN SUS CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES**” (LIMA) 2018.<sup>12</sup>

**OBJETIVO:** Tuvo como objetivo determinar el nivel de calidad de la vida laboral del personal de salud de una institución pública, 2018.

**METODOLOGÍA:** El estudio utilizó el diseño no experimental, fue de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal, la muestra fue de 84 participantes, el instrumento usado fue el CVT- GOHISALO.

**RESULTADOS:** El 58% eran mujeres, en el rango de 35 a 45 años (41%), el tipo de contrato laboral el 54% no eran estables, y el 58% tienen menos de 5 años. El 57,2% considera una baja calidad y el 33,3% un nivel medio. Se evidencio una calidad de vida media en lo laboral en la dimensión Desarrollo personal del trabajador, 44% mujeres, 50% cuya edad fue entre 46 a 57 años, 40.5% no eran estables y 42.9% tenían menos de 5 años laborando y en la Administración del tiempo libre, el 39.3% eran mujeres, 41.7% cuya edad era entre 46 a 57 años, 32.1% no eran estables y 34.5% trabajaban menos de 5 años. El 51% eran contratadas y el 31% eran nombradas.: el sueldo percibido es de 3700 como el máximo y mínimo 2000, donde el 43% de los trabajadores percibe un salario medio de 2400 soles. Del mismo modo la seguridad en el centro laboral arrojó resultados desalentadores de 60% de disconformidad. Conclusiones: Existe mayor presencia de una baja calidad de vida laboral y de acuerdo a las condiciones sociodemográficas.

---

<sup>12</sup> Vilca J. *Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales*, Lima 2018 Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018.



### 2.1.3. ANTECEDENTE LOCAL

**ÁLVAREZ I.** En el estudio “**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE TRABAJADORES EN EL SERVICIO DE GINECOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2020**”. (CUSCO) 2019.<sup>13</sup>

**OBJETIVO:** determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020.

**METODOLOGÍA:** Metodología de enfoque cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 30 enfermeras.

**RESULTADOS:** Los resultados obtenidos con respecto a la variable calidad de vida laboral, el 33% de trabajadores del servicio de Ginecología, se sienten poco satisfechos, mientras que el 7% se sienten muy satisfechos, para el caso de la variable desempeño el 57% de los trabajadores siempre se desempeñan bien, mientras que el 10% nunca, así mismo su el bienestar alcanzado mediante su ocupación fue de nivel medio y bueno en un 93%, su desempeño se ve reflejada en el trabajo que realizan además, al aplicar el coeficiente de correlación “Spearman” entre las variables de calidad de vida laboral y desempeño; se pudo evidenciar que existe una correlación positiva moderada ya que el valor de  $r$  es la siguiente ( $r = 0,457$ ).

---

<sup>13</sup> Álvarez. I. *Calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2019.*



## 2.2. BASES TEÓRICAS

### CALIDAD DE VIDA

#### DEFINICIÓN

La Organización Mundial de la Salud, define a la calidad de vida como: “la percepción de una persona sobre su posición en la vida en el contexto de la cultura y sistemas de valores en los cuales vive y en relación a sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones”. Es un concepto de amplio rango afectado de una manera compleja por la salud física de la persona, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales y su relación con características sobresalientes de su ambiente”.<sup>14</sup>

La expresión calidad de vida ha llegado a ser ampliamente usada, tanto por profesionales de diversas disciplinas como por políticos, medios de comunicación y por la población en general. Esta utilización banal e imprecisa del término, se ha visto acompañada de una abundancia de trabajos académicos que pretenden una definición adecuada del concepto.<sup>15</sup>

Factores fundamentales de calidad de vida están en función física, función social y función emocional; áreas que considera deberían estar incluidas en los índices de valoración del status de salud. Cada una de estas tres funciones estaría soportada por variables como sueño, nutrición, hobbies, etc., como puede observarse en el siguiente cuadro.<sup>16</sup>

La calidad de vida es la percepción que tiene una persona de sí misma, en su contexto cultural y sistema de valores sobre, su sensación de bienestar físico, mental y social en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones. Incluso considerando que la percepción más importante es la ausencia de enfermedad La calidad de vida es multidimensional, subjetiva, considera aspectos negativos y positivos, y debe reflejar las normas culturales

---

<sup>14</sup> Verdugo. M. Schalock. R. *El concepto de calidad de vida, su medición y utilización: Aspectos clave para medir la calidad de vida*. Salamanca; 2006.

<sup>15</sup> Urzua, M y Caqueo. A. *Calidad de vida*; 2012.

<sup>16</sup> Bousoño. M. y Gonzalez. J. *Calidad de vida relacionada con la salud*; 1993.



de bienestar objetivo, además de tener aspectos comunes a todos los individuos. La calidad de vida es un concepto que se ve afectado de manera compleja por la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales y su relación con las características del entorno.<sup>17</sup>

## **CALIDAD DE VIDA LABORAL**

### **DEFINICIÓN:**

La Calidad de vida laboral se resume como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que preservan y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo persona. La calidad de vida laboral es un programa íntegro y amplio designado para mejorar la satisfacción de los empleados, fortaleciendo el aprendizaje en el lugar de trabajo y para ayudar a los empleados a gestionar el cambio y la transición.<sup>18</sup>

La calidad de la vida laboral es un concepto que requiere un cierto equilibrio tanto en la vida profesional y personal. Es muy importante tener una experiencia positiva de la calidad de vida laboral, si alguien quiere dar el cien por ciento de esfuerzo a la empresa. Un trabajador para tener calidad de vida laboral se desenvuelve en dos ambientes y depende de ello el nivel de calidad.

<sup>19</sup>

La calidad de vida en el trabajo integra múltiples factores: ambientales, físicos y mentales, así como el reconocimiento por su labor, promoción laboral, salario adecuado, relaciones interpersonales, autonomía en el trabajo y participación en el trabajo<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> OMS. Programa de Salud Mental OMS WHOQOL: Introduction, administration, scoring and generic versión of the assessment; 1996.

<sup>18</sup> Nals. S y Dargahi. H. Study of Quality of Work Life (QWL), Dept of Health Care Management, School of Allied Medicine, Tehran University of Medical Sciences; 2006.

<sup>19</sup> Bautil. M. Factors affecting quality of work life: An analysis on employees of private limited companies in Bangladesh. Global Journal of Management and Business; 2012.

<sup>20</sup> Canales. M Valenzuela. S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile [Internet]. Enfermería Universitaria. 2016; 13(3): 178-186



la calidad de vida en el trabajo es la percepción entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para atender las demandas del trabajador o de la institución. Esta definición se compone de componentes objetivos (remuneración, salud, ambiente de trabajo, etc.) y subjetivos (ideas del trabajador a partir de la realidad de su trabajo)<sup>21</sup>

el concepto de calidad de vida en el trabajo debe ser valorado como parte integral y esencial del crecimiento humano, donde debe integrar todos los elementos característicos que inciden en el comportamiento del trabajador como el desempeño en el trabajo, la parte organizacional, estrategias, políticas y sistemas de negocio que aumentan la productividad<sup>22</sup>

Hablar de calidad de vida en el trabajo significa comprender todos los aspectos relacionados con el trabajo como: el entorno físico de trabajo, turnos, reconocimiento, remuneración, compensación, beneficios, promoción laboral, relaciones interpersonales, que pueden afectar el desempeño y la motivación del trabajador.

De lo anterior se puede concluir que la calidad de vida en el trabajo es un proceso dinámico y continuo, es decir, está en constante evolución, y que también depende de la experiencia y la subjetividad del trabajador en relación con los objetivos de la institución<sup>23</sup>

• **Ambiente físico:** Se refiere a que sea agradable; que las personas sientan seguridad en el trabajo; experimenten deseo y gusto de realizarlo, creando así un compromiso para la obtención de productos eficientes. Además, requiere de instalaciones adecuadas, maquinaria y equipo en buen estado, recursos

---

<sup>21</sup> Grote, G., Guest, D. (2017). *The case for reinvigorating quality of working life research [Internet]. Human Relations. 2017; 70(2), 149-167. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>*

<sup>22</sup> Cruz Velazco, JE. *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales [Internet]. Revista científica Pensamiento y Gestión. 2018; (45): 58-81.*

<sup>23</sup> Casas, J., Ramón Repullo, J., Lorenzo, S., Cañas, J. *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios [Internet]. Revista de Administración Sanitaria. 2002; 6(23): 143-160. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6719461>*



materiales, que faciliten la realización de sus labores, además de áreas de recreo y descanso.<sup>24</sup>

• **Ambiente humano:** Involucra las relaciones humanas, en orden descendente, ascendente y lateral, implica que se valoren en las personas, esencialmente, el trabajo participativo, el trabajo en equipo, la comunicación y la comprensión, que contribuyan a la formación de verdaderos equipos de trabajo.<sup>20</sup>

### **CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ACTIVIDADES REFERIDAS AL RECURSO HUMANO**

El proceso administrativo según Chiavenato, puede dividirse en dos grupos:

- a) **ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS:** fijación de objetivos, planeación y control
- b) **ACTIVIDADES REFERIDAS AL RECURSO HUMANO:** dotación de personal, dirección y supervisión.

Lo anterior no implica que las actividades se realizan en forma aislada, por el contrario, existe una interdependencia entre ellas para lograr un desempeño organizacional adecuado. Como ya se ha hecho mención la calidad de vida laboral implica directamente las actividades relacionadas con el recurso humano y dentro de lo que es el proceso administrativo influye específicamente en lo que respecta.<sup>20</sup>

De acuerdo Segurado, A y Argullo, E mencionan las siguientes definiciones

Según a las definiciones clásicas enfocadas al trabajador, estaban basadas en la valoración del empleado en relación a su medio laboral, en donde predomina la satisfacción laboral, experiencias en la organización, motivación por el trabajo y el proceso de humanización de necesidades personales.

Las definiciones enfocadas en la organización, refieren una serie de factores relacionados con procesos y cambios en la dinámica organizacional, participación en solución de problemas, toma de decisiones, bienestar de los

---

<sup>24</sup> Mesen. R. *Calidad de vida laboral: 2014.*



trabajadores, estrategias para incrementar niveles de productividad y satisfacción laboral, aspectos operativos y relaciones de trabajo.

Las definiciones recientes, que se caracterizan por identificar la calidad de vida laboral con la satisfacción que el empleo genera al trabajador y que derivado de las nuevas formas de gestionar el recurso humano, otorgan un papel importante a las organizaciones.<sup>25</sup>

Para Paltlàn J. para que el trabajador cuente con calidad de vida laboral se requiere que tenga un trabajo motivante y enriquecedor, que le brinde equilibrio y bienestar en sus actividades personales y familiares, que sea satisfactorio y proporcione desarrollo laboral y/o profesional en condiciones agradables y en un ambiente favorable, que de manera adecuada le retribuya económicamente la labor desempeñada; Debe ser un empleo seguro y saludable que le ofrezca autonomía, un horario legalmente establecido, en dónde al trabajador le permitan participar en la toma de decisiones, le reconozcan su desempeño y reciba retroalimentación y un trato justo y equitativo.

## **CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Paltlàn J. clasificó los factores que conforman el término calidad de vida en cuatro grupos, como a continuación se indican:<sup>26</sup>

**1. FACTORES INDIVIDUALES.** - Se refieren a la satisfacción de las necesidades mediante el trabajo para el logro de la plena realización del trabajador

- **EQUILIBRIO TRABAJO-FAMILIA.** - Se da cuando las demandas y presiones laborales son compatibles con las demandas y presiones personales y familiares, provocando estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo, cuando existe desequilibrio, puede producir estrés, preocupación, frustración, insatisfacción, desesperanza y pérdida de concentración.

---

<sup>25</sup> Segurado, A., & Argulló, E. *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. *Psicothema*; 2002.

<sup>26</sup> Patlàn, J. *Calidad de vida en el trabajo*; (2017).



- **SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO.** - Percepción del empleado que le produce un estado emocional positivo y placentero hacia su puesto de trabajo y sus actividades desempeñadas en la organización, ya que realiza un trabajo agradable, con un buen ambiente y compensaciones acordes a sus expectativas.
  - **DESARROLLO LABORAL Y PROFESIONAL.** - Son las oportunidades que la organización ofrece a los trabajadores para desarrollar sus habilidades en el empleo, permitiéndole aprender y desarrollar nuevas habilidades y conocimientos, con posibilidad de ascender de puesto de acuerdo a sus capacidades, resultados y méritos laborales, permitiéndole hacer una carrera y tener perspectiva laboral a largo plazo dentro de la organización.
  - **MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO.** - Se refiere a un conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales y alcanzar sus objetivos mediante el desempeño de su trabajo. Es un proceso que activa y dinamita al trabajador para que tenga un comportamiento y desempeño activo, entusiasta, eficaz, competente, seguro, entusiasmado, productivo y comprometido en el trabajo.
  - **BIENESTAR EN EL TRABAJO.** - Es el estado efectivo en el que se encuentra un trabajador en su entorno laboral en términos de activación, así como en el grado de placer por la experiencia en sus labores.
- 2. FACTORES DEL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO.** - Éstos pueden representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, repercutiendo en su calidad de vida.
- **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.** - Se refiere al conjunto de factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral y al proceso de trabajo en que los trabajadores realizan sus actividades en cuanto a su salud, bienestar físico y mental. Los factores del medio ambiente pueden ser físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc. Estos factores pueden constituir



demandas, requerimientos, y limitaciones del puesto para el desempeño de la labor. Cuando las condiciones y el medio ambiente son favorables, el empleado puede sentirse cómodo, tranquilo, seguro, satisfecho, motivado, activo y saludable.

- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** - Es la percepción del trabajador respecto al grado en el cual la organización utiliza un conjunto de medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida o la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable, lo cual propicia que el empleo se realice de manera segura, con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños al trabajador. Cuando existe seguridad y salud en un espacio de trabajo, las personas se podrán sentir seguras, tranquilas, motivadas, estables y valoradas por la organización.

**3. FACTORES DEL TRABAJO Y DE LA ORGANIZACIÓN.** - Éstos se relacionan con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas que contribuyen a la calidad de vida en el trabajo:

- **CONTENIDO Y SIGNIFICADO DEL TRABAJO.** - Percepción de realizar un trabajo interesante, con significado, variado y con posibilidades de tomar decisiones y de desarrollo personal. El trabajo debe tener un contenido y un significado para la persona que lo realiza, debe ser valioso y útil para la organización y para la sociedad, debe brindar la oportunidad de aplicar y desarrollar conocimientos y habilidades.
- **RETRIBUCIÓN ECONÓMICA POR EL TRABAJO.** - Percepción del trabajador de recibir de la organización una remuneración económica adecuada por los conocimientos y habilidades aplicadas con éxito a varias tareas, aportaciones y desempeño efectuado en sus actividades laborales.
- **AUTONOMÍA Y CONTROL EN EL TRABAJO.** - es el grado de libertad e independencia que la organización le brinda al trabajador para organizar y realizar su trabajo, pudiendo tomar decisiones respecto al



contenido de sus tareas (orden, velocidad, métodos) así como a la cantidad y el tipo de trabajo, incluyendo los momentos de trabajo y de descanso (ritmo, pausas, vacaciones).

- **ESTABILIDAD LABORAL.** - Es la certidumbre de poder conservar y permanecer en el puesto de trabajo por el tiempo indicado en el contrato, evitando ser despedido por causas injustificadas o arbitrarias, otorgándole al trabajador seguridad, estabilidad y permanencia en el trabajo, garantizándole su desarrollo laboral, social, familiar y personal.
  - **PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES.** - En este caso, la organización informa y proporciona a sus empleados los medios de participación para aprovechar sus capacidades en la toma de decisiones de relevancia para el desarrollo de sus actividades laborales o la mejora de la productividad y logro de objetivos de la empresa. La participación en la toma de decisiones incrementa la autonomía y el control sobre el trabajo provocando que los trabajadores se sientan más productivos.
- 4. FACTORES DEL ENTORNO SOCIAL-LABORAL.** - Son aquellos que satisfacen necesidades en el ámbito social e interpersonal en el trabajo (necesidades sociales, de pertenencia y estima) y que contribuyen a la calidad de vida laboral
- **RELACIONES INTERPERSONALES.** - Posibilidad que tiene el trabajador de comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros de trabajo y personas vinculadas a la organización como clientes o usuarios, permitiéndole establecer vínculos de confianza y apoyo, generando un entorno de trabajo más confortable.
  - **RETROALIMENTACIÓN.** - Grado en que el trabajador recibe información de sus superiores y compañeros acerca de su desempeño laboral con el propósito de evaluar la eficiencia y productividad de su trabajo a fin de permitirle conocer su rendimiento, logro de metas y mejorar su desempeño.
  - **APOYO ORGANIZACIONAL.** - Cuando el trabajador se siente respaldado por la organización y sus superiores. Refleja la percepción de



los empleados acerca de si la organización valora sus aportaciones, su desarrollo laboral y profesional, si considera sus objetivos y valores, si escucha sus quejas, si les ayudan cuando tienen un problema y confían en un trato justo, aumentando su autoestima, disminuyendo su estrés y si les brindan un sentido de pertenencia, creando un clima de apoyo, comprensión y confianza.

- **RECONOCIMIENTO.** - Son acciones efectuadas por la organización y los superiores para distinguir, felicitar, o agradecer el trabajo desempeñado y los logros obtenidos por los trabajadores en el desempeño de sus actividades.

### **CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJO:**

La calidad vida en el trabajo, ha sido definida de múltiples formas, de acuerdo al abordaje que se le dé: desde una simple percepción de las personas, en donde su evaluación se basa en las expectativas y proyectos de las mismas; pasando por definiciones de economistas, en donde se define como nivel de vida y se relaciona con la posesión de capacidades y bienes materiales; o la del punto de vista médico, que la define como bienestar médico y tiene que ver con la salud psicosomática del organismo, volviéndose su evaluación muy obtusa, sin tomar en cuenta la percepción de los individuos; hasta definiciones más elaboradas, en donde se mezclan las necesidades básicas humanas, con elementos intangibles que inciden en la calidad de vida de las personas y factores del contexto que también la modifican (Camacaro, 2010)<sup>27</sup>.

### **DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

1. **Soporte Institucional para el trabajo.** Tiene que ver con los Procesos de trabajo (definición y evaluación de los procesos de trabajo), con la supervisión laboral (retroalimentación de la supervisión y satisfacción con la supervisión laboral), con el apoyo de los superiores para la realización del trabajo (satisfacción con el trato, interés y reconocimiento de los superiores, así como el apoyo de éstos en la resolución de sus

---

<sup>27</sup> Camacaro, P.R. (2010). *Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo*, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. [Revista en internet] Disponible en: [www.eumed.net/rev/ccss/07/prc.htm](http://www.eumed.net/rev/ccss/07/prc.htm)



problemas) con la evaluación del trabajo (retroalimentación de la evaluación), con las oportunidades de promoción (reconocimiento de la institución) y con la autonomía (libertad de opinión).

2. **Seguridad en el Trabajo.** Involucra a los procedimientos de trabajo (satisfacción con los procedimientos), a los ingresos o salarios (satisfacción con el salario; si son suficientes), tiene que ver también con los insumos para el trabajo (cantidad y calidad de insumos), con los derechos contractuales de los trabajadores (Seguridad Social, planes de retiro, condiciones de higiene y seguridad, cambios de categoría, protección de la salud), y con la capacitación en el trabajo (oportunidades de actualización y acceso y satisfacción por la capacitación).
3. **Integración al puesto de trabajo.** Tiene que ver con pertinencia (puesto de trabajo y preparación académica), con motivación (logro de objetivos comunes, interés por la actividad laboral, disposición para el trabajo) y con el ambiente de trabajo (trato con los compañeros, resolución de conflictos, apoyo a los compañeros, apoyo de subordinados).
4. **Satisfacción por el trabajo.** Está dado por la dedicación al trabajo (forma de contrato, duración de la jornada, turnos de trabajo, cantidad de trabajo), el orgullo por la institución (satisfacción por trabajar en la institución), por la participación en el trabajo (satisfacción por las funciones desempeñadas y las tareas realizadas), la autonomía (uso de habilidades y potenciales, así como la creatividad), el reconocimiento por el trabajo (satisfacción por el reconocimiento) y la autovaloración (desempeño profesional).
5. **Bienestar logrado a través del trabajo.** Tiene que ver con la identificación con la institución (identificación con los objetivos institucionales, contribuir con la imagen de la institución), beneficios del trabajo para otros (percepción de utilidad), con el disfrute de la actividad laboral ( uso de habilidades y destrezas, auto compromiso con el trabajo), con la satisfacción por la vivienda (servicios y características de la vivienda), con la evaluación de la salud general (capacidad para las



actividades diarias y actividades laborales) y con la evaluación de la nutrición (acceso a los alimentos y percepción del tipo de alimentación).

**6. Desarrollo personal del trabajador.** está relacionado a los logros (en relación a los objetivos institucionales, personales, reconocimiento social y tipo de vivienda), a las expectativas de mejora (mejor nivel de vida, potencialidades personales), y a la seguridad personal (enfrentamiento de adversidades, conservación de la integridad de capacidades).

**7. Administración del tiempo libre.** está en relación a la planificación del tiempo libre (necesidad de trabajar en casa, cumplimiento de actividades programadas), y el equilibrio entre trabajo y vida familiar (convivencia con la familia, participación en actividades domésticas y participación en cuidados familiares).<sup>28</sup>

## CONDICIONES SUBJETIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

En lo que respecta a las condiciones subjetivas, presentamos a continuación las más relevantes:

### - Esfera privada y mundo laboral

La esfera privada y el desempeño de la actividad laboral se influyen mutuamente. Los problemas de tipo afectivo, enfermedad en el seno de la familia, las necesidades de atención extra a hijos pequeños o a familiares con problemas, etc., es decir, tanto las circunstancias potencialmente estresantes de carácter puntual como las crónicas, pueden tener repercusiones en el desempeño de la actividad laboral. Por otro lado, las exigencias del trabajo pueden suponer la falta de atención hacia las responsabilidades familiares con graves repercusiones para la vida privada del trabajador.

### - Individuo y actividad profesional

Las oportunidades que el puesto de trabajo ofrece para la utilización y desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades, así como la posibilidad

---

<sup>28</sup> González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, L. (2009). *Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO, Manual para su aplicación e interpretación*. México: Ediciones de la Noche.



de hacer efectivas las potencialidades de modo que se puedan realizar las propias aspiraciones, constituyen un factor motivacional de gran relevancia ya que producen sentimientos de logro y de satisfacción con uno mismo. La autonomía y la participación en la toma de decisiones son también factores altamente motivantes que contribuyen a la percepción de calidad de vida laboral y, consiguientemente, a la satisfacción con el puesto de trabajo y al compromiso (la intensidad de la identificación y la implicación del individuo con la organización).

- **Individuo y grupo laboral**

Las relaciones entre los miembros del grupo de trabajo constituyen un factor central de la salud personal y organizacional. De hecho, las oportunidades de relación con compañeros de trabajo es una variable habitualmente muy valorada. Por el contrario, la ausencia de contacto con otros trabajadores o la falta de apoyo y cooperación entre compañeros pueden producir elevados niveles de tensión y estrés entre los miembros del grupo.

- **Organización y función directiva**

El que existan canales para la participación de los trabajadores en la marcha de la organización, así como la percepción del grupo de estar integrado en la organización, permite a los trabajadores tomar conciencia de que son parte importante de la organización, lo que favorece la satisfacción con el trabajo y su bienestar psicológico.<sup>29</sup>

## **IMPORTANCIA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

La importancia de la calidad de vida laboral radica en que los empleos son el enlace entre las organizaciones y los recursos humanos. El desarrollo que cada trabajador tenga en su tarea es lo que hace posible que la organización exista y pueda alcanzar sus objetivos, o sea, el empleo beneficia tanto a la organización como a los empleados (al ser no sólo una fuente de ingresos,

---

<sup>29</sup> Casas, J., et al. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria [Internet]*. 2002,6(23):143-160. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Susana\\_Lorenzo/publication/237316](https://www.researchgate.net/profile/Susana_Lorenzo/publication/237316).



sino también satisfactor de necesidades). Aquí radica la importancia de la calidad de vida laboral, ya que, por medio de ésta, la organización y los empleados se garantizan beneficios mutuos.

La idea es que los trabajadores sean los recursos humanos que serán desarrollados y no simplemente utilizados. Más todavía, el trabajo no debe tener condiciones demasiado negativas. No debe presionar excesivamente a los empleados. No debe perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador(a). No debe ser amenazante ni demasiado peligroso. Finalmente, debe contribuir a que el trabajador(a) se desempeñe en otros roles vitales, como los de ciudadano, cónyuge o padre. Esto es, el trabajo debe contribuir al progreso de toda la sociedad.<sup>30</sup>

### **INSTRUMENTOS PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

El instrumento elaborado por González sobre “Calidad de vida en el trabajo” está estructurado de 74 ítems y siete dimensiones las cuales mencionaremos a continuación:

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

Se utilizó la escala tipo Likert, otorgando valor de 0 a 4 a cada uno de los mismos; en que 0: corresponde a nada satisfecho y 4 corresponde a máxima satisfacción.

Las siete dimensiones, se pueden valorar de manera independiente. El examen de las dimensiones y de los ítems de cada factor del instrumento permite un

---

<sup>30</sup> Davis, K y Newstrom, J. *El comportamiento humano en el trabajo*. 3a ed. México: McGraw-Hill; 1992.



análisis más detallado de las personas o los grupos, el puntaje se representa en valores percentiles:

- Esto es, el percentil 50 representaría la ubicación media del puntaje bruto y se establece el valor 10 como la desviación.
- De esta forma puntajes por abajo del valor T: 40 estarían en vulnerabilidad al riesgo del desequilibrio en la calidad de vida en el trabajo.

El instrumento establece como patrón una interacción múltiple entre el individuo y su entorno en donde se pueden conjugar tres planos:

En el primer plano, se agrupo todos aquellos aspectos relacionados con la vida privada o exterior del trabajador, que, aunque no “pertenece” a su ámbito de trabajo influye notablemente, ya que no se trata de comportamientos estancados. Las dimensiones que identifican este plano son las de desarrollo personal del trabajador y la de administración del tiempo libre, con aspectos que van desde los logros, las expectativas de mejora en el nivel de vida, reconocimiento personal, convivencia y cuidados con la familia entre otros.

El segundo plano tiene que ver con el individuo y su relación inmediata con el trabajo, así como con la relación del ‘trabajador y los otros miembros del trabajo, constituyendo un factor central de la salud personal y de la organización. Estas dimensiones que en su conjunto retoman estas condiciones son satisfacción con el trabajo y la de bienestar logrado a través del trabajo.

Y en un tercer plano, las dimensiones que abordan este aspecto están más relacionadas con el propio objeto de trabajo, aquello que compone un entorno particularmente importante en cuanto al soporte institucional para el trabajo, una seguridad en el trabajo y la integración al puesto de trabajo, dimensiones que por sí mismas son identificadas en el instrumento.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Peñarrieta, I. Validación del instrumento: Calidad de vida en el trabajo CVTGOHISALO en Enfermería del primer nivel de atención. *Revista Enfermería Herediana [Internet]*. 2014; 7(2):124-131. Disponible en: [file:///C:/Users/OSOL/Downloads/2562-5813-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/OSOL/Downloads/2562-5813-1-PB%20(1).pdf)



## 2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

### **Bienestar**

Se trata de un concepto subjetividad, que puede tener representaciones muy diferentes en la mente de cada individuo, dado que el bienestar está íntimamente relacionado con las necesidades y los gustos de las personas.

### **Calidad de vida**

Son todas aquellas actividades que se generan en un contexto laboral, familiar, grupal o individual y que busquen mejorar sus condiciones.

### **Desarrollo personal**

Son las oportunidades que la organización ofrece a los trabajadores para desarrollar sus habilidades en el empleo, permitiéndole aprender y desarrollar nuevas habilidades y conocimientos.

### **Seguridad laboral**

La seguridad en el trabajo está relacionada directamente con los derechos del trabajador y con condiciones laborales dignas.



## CAPÍTULO III

### DISEÑO METODOLÓGICO

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

**Descriptivo:** porque se describirá la calidad de vida laboral del personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.

**Transversal:** porque se recogió datos en un determinado periodo de tiempo, sobre una muestra de una población, en este caso el personal de enfermería que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.

#### 3.2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio fue en el área de salud pública en la línea de investigación, condiciones laborales en el ejercicio profesional.

#### 3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

**No experimental:** es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente la variable. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

#### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

##### 3.4.1. DESCRIPCIÓN DE POBLACIÓN

En la presente investigación la población estuvo constituida por licenciadas y personal técnico de salud que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, de los cuales en el área de emergencia laboran 40 licenciados y 39 técnicos que suman 79 del personal de salud, en el área de unidades de quemados se desempeñan 11 licenciados y 6 técnicos que suman un total de 17, en el área de Neonatología existen 35 licenciados y 26 técnicos sumando un total de 61 en el personal de salud, por último en el área de cuidados intensivos (UCI) existen 11 licenciados y 12 técnicos que en total son 23. Sumando al personal de salud que trabaja en las diferentes áreas de servicios críticos entre licenciados y personal técnicos vienen a ser 180.



### 3.4.2. MUESTRA Y MÉTODO DE MUESTREO

Para determinar la muestra se utilizó el muestreo probabilístico con la formula siguiente:

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

#### DATOS:

**Z** = Nivel de confianza 95% (1,96)

**p y q** = Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra. De acuerdo a la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.

**N** = Universo o Población (180)

**E** = Error muestral (0,05)

**n** = Tamaño de muestra

Reemplazando los valores:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.50)(1 - 0.50) \times (180)}{(0.05)^2(179 - 1) + (1.96)^2(0.50)(1 - 0.50)}$$

$$n = 124$$

Por consiguiente, de acuerdo al resultado de formula muestral, el número de encuestados para la presente investigación fue de 124 enfermeros entre licenciados y técnicos de los servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.



### 3.4.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

#### A. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Personal de enfermería (licenciados y técnicos) que aceptó participar del estudio.
- Personal de enfermería (licenciados y técnicos) de los servicios críticos que laboran en el Hospital Regional del Cusco.

#### B. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Personal de enfermería (licenciados y técnicos) que no deseó participar en el estudio.
- Personal de enfermería (licenciados y técnicos) que estuvo de vacaciones durante la recolección de datos.

### 3.5. TÉCNICA(S) E INSTRUMENTOS

#### 3.5.1. TÉCNICA(S)

En esta investigación se empleó una encuesta, siendo la técnica que se basa en preguntar de manera directa a un grupo de participantes del estudio.

#### 3.5.2. INSTRUMENTO(S)

Para poder recolectar la información se empleó un cuestionario, consistente en un número de preguntas y las indicaciones correspondientes para el llenado de las mismas.

- **Cuestionario:** se aplicó al personal de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.
- **Instrumento:** Cuestionario para medir, CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO –GOHISALO” elaborado por González et al. (2009), el cual consta de 74 ítems y tres dimensiones y siete sub dimensiones.

##### **Dimensiones**

1. Con el propio objeto de trabajo



2. El individuo y su relación inmediata con el trabajo, así como con la relación del 'trabajador
3. Aspectos relacionados con la vida privada o exterior del trabajador

#### **Subdimensiones**

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

Cada pregunta o ítems tiene 5 opciones de respuesta ordinal, correspondiente a:

- Nada satisfecho (1)
- Poco satisfecho (2)
- Moderadamente satisfecho (3)
- Satisfecho (4)
- Muy satisfecho (5)

La expresión final del instrumento:

<b>BUENO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>MALO</b>
180-221 puntos	138-179 puntos	94 -137 puntos

### **3.6. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

#### **3.6.1. VALIDACIÓN**

Para la presente investigación se utilizó el instrumento "CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO –GOHISALO" elaborado por González et al. (2009), el cual esta validado por juicio de expertos en el contexto



peruano, por otro lado, la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach fue de 0,9.

### 3.6.2. CONFIABILIDAD

Para determinar la confiabilidad, se usó la técnica de Alpha de Cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlacionales entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

$S_i^2$  Es la varianza del ítem i,  $S_t^2$  es la suma de todos los ítems y k es el número de preguntas o ítems.

Para valorar los valores obtenidos en el coeficiente de fiabilidad, se tuvo presente la siguiente escala de calificación.

Teniendo como rango mínimo 0,01 a 0,20 indicando una magnitud muy baja, seguido de 0,21 a 0,40 con magnitud baja, 0,41 a 0,60 magnitud moderada, 0,61 a 0,80 magnitud alta y por último 0,81 a 1,00 magnitud muy alta. Estos rangos permitieron conocer la confiabilidad del instrumento por medio del Alpha de Cronbach usando el software estadístico IBM SPSS STATISTICS versión 25.

## 3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y ANÁLISIS DE DATOS

### A. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Primero: Se solicitó la autorización a las instancias correspondientes para poder comenzar el estudio de investigación. Una vez otorgada la autorización se



trabajó con cada uno de los enfermeros para poder recabar la información necesaria en función a los objetivos del estudio.

Segundo: La recolección de datos consistió en la aplicación del cuestionario al personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, se le solicitó a cada trabajador para que responda las preguntas del cuestionario.

Tercero: El procesamiento de datos se realizó en el paquete estadístico SPSS, para poder realizar el vaciado de datos respectivos de la información.

En todo momento se respetó y se tomó en consideración los principios ético anonimato, así como de participación voluntaria. El cuestionario fue aplicado en un tiempo máximo de 30 minutos para la guía de observación el tiempo de aplicación fue de forma individual.

## **B. ANÁLISIS DE DATOS**

El primer paso fue realizar un estudio descriptivo, para ello se empleó la recolección directa e indirecta de los datos, se empleó la técnica de la encuesta que fue consolidada con el instrumento de recolección de datos denominado cuestionario cerrado el cual facilitó la obtención de datos para el desarrollo de la investigación.

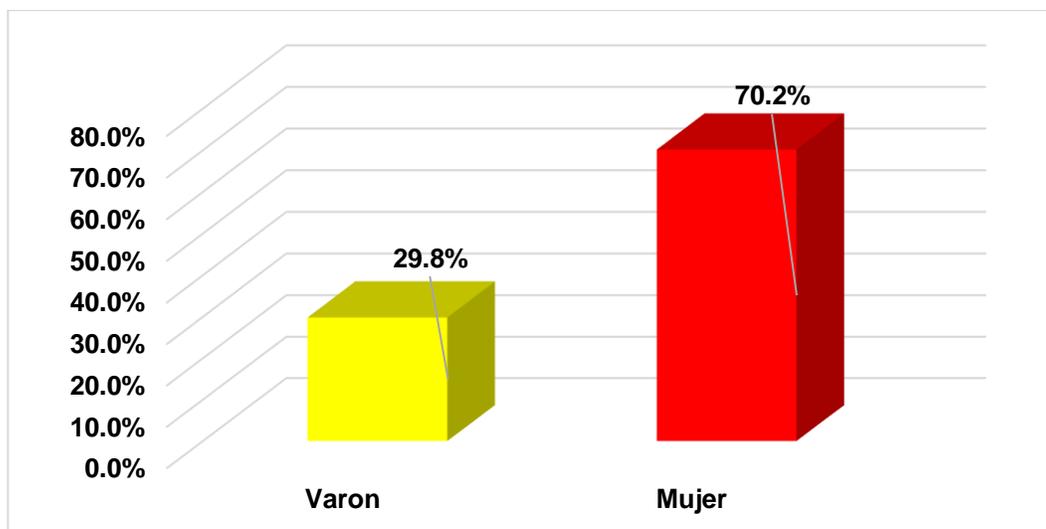
## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

##### GRÁFICO N°1

#### *SEXO DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORAN EN SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO-2021.*



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

#### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el presente gráfico se puede apreciar que el personal de salud que trabaja en el área de servicios críticos en su mayoría son mujeres con un 70,2% y el 29,8% son varones.

Los resultados obtenidos son similares con el estudio de Gonzales M y Dardo E. **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS MÉDICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE CORONEL OVIEDO. (PARAGUAY) 2018**, el estudio afirma que el 57,60% corresponde al sexo masculino, el 62,40% femenino.

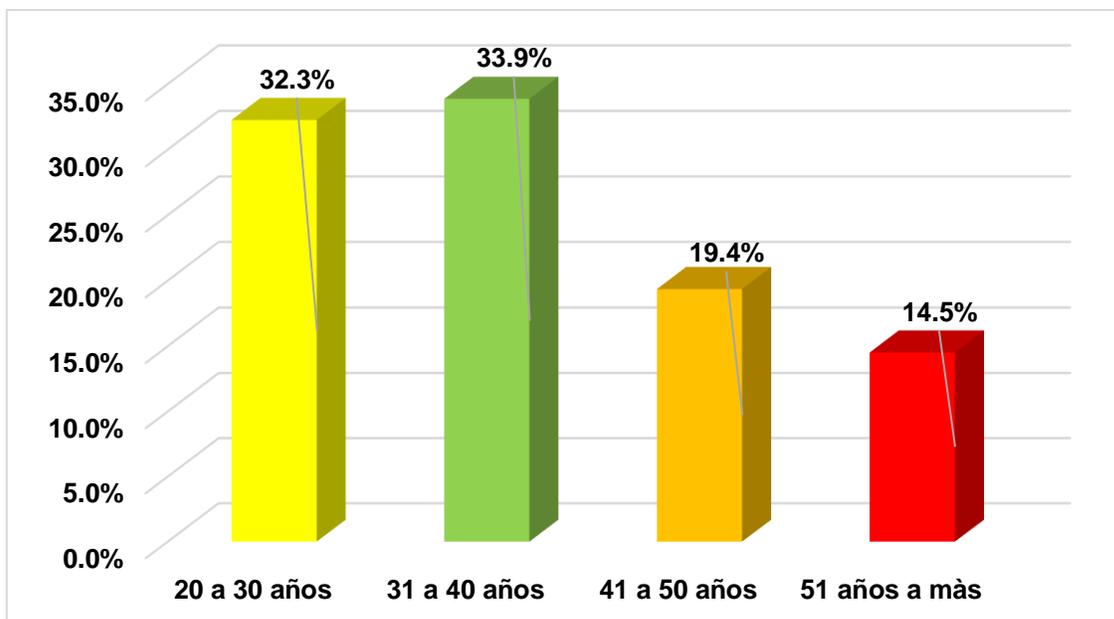
Se observa que el estudio tiene índices porcentuales aproximados a los resultados del presente estudio, es decir, la predominancia del sexo femenino entre el personal de salud que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco es semejante al encontrado en investigaciones previas y afines.



Del mismo modo cabe resaltar que en su mayoría, el sexo femenino tiende a inclinar su formación profesional hacia las ciencias de la salud, contrario a la presencia del sexo masculino en el mismo ámbito profesional, producto de ello se logran encontrar un mayor número, así también la presencia de tal población está expuesta a un grado medio alto de estrés que comprende el área en mención.

## GRÁFICO N°2

### EDAD DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORAN EN SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO-2021.



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se constata que el 33,9% del personal de salud tienen edades que oscilan entre los 30 a 40 años respectivamente, representando la mayoría del personal de salud, mientras con un 14,5% tienen más de 51 años.

Los resultados obtenidos son similares con el estudio de Rivera R. Y. Barrón **CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD PRIVADA” (CUBA) 2018**, los resultados de este autor afirman que el promedio de edad del personal es de 30 a 50 años, con un grupo significativo de menores de 28 años y un máximo de 30 a 40 años. Considerando la edad de 40 años aproximadamente como promedio mayoritario similar a los resultados obtenidos,

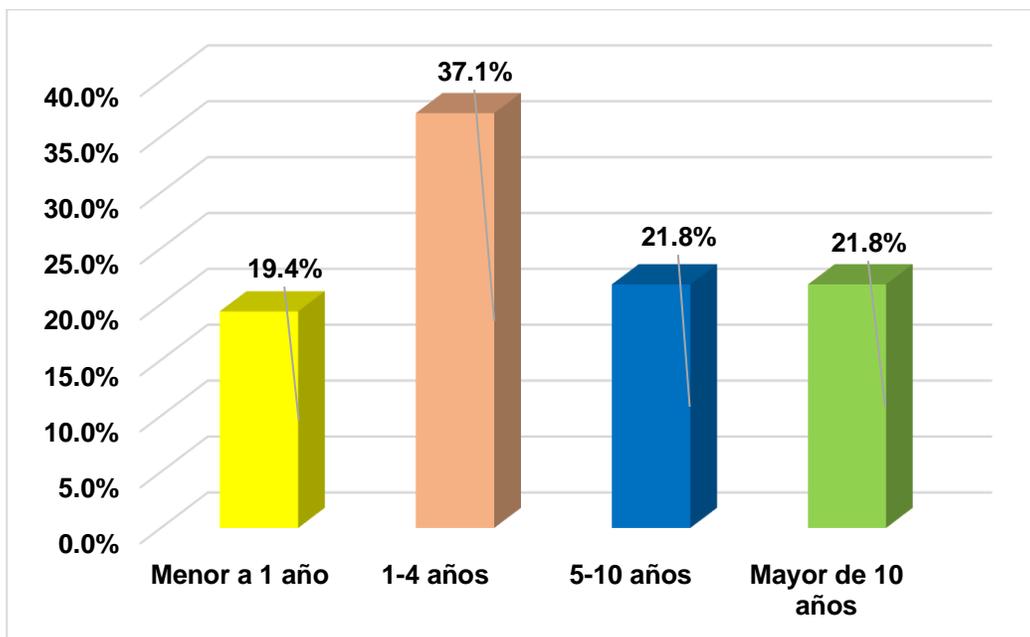
Consecuentemente existen puntos encontrados respecto a las edades del personal de salud que labora en el Hospital Regional del Cusco, donde existe una edad promedio de 31 a 40 años, es decir, en su mayoría se cuenta con profesionales con vasta experiencia y capacidad de discernimiento propio de su edad en el sector salud, ello permitiría al paciente confiar en la seriedad del trato de este sector etario,



así como en su responsabilidad y experiencia para cumplir sus necesidades y tratar sus males.

### GRÁFICO N°3

#### TIEMPO DE SERVICIO DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORAN EN SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO-2021.



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

#### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se puede observar que el 37,1% tiene un tiempo de servicio de 1 a 4 años, el 19,4% tiene menor a un año de servicio.

Los resultados obtenidos se asemejan con el estudio de Granero titulado **CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LAS ENFERMERAS EVALUACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA” (BARCELONA) 2017**, los resultados demuestran que existe similitud, donde un aproximado del 35 % labora alrededor de 4 a 7 años como personal de salud, y el 65 % de los trabajadores comprenden los años fuera de tales rangos.

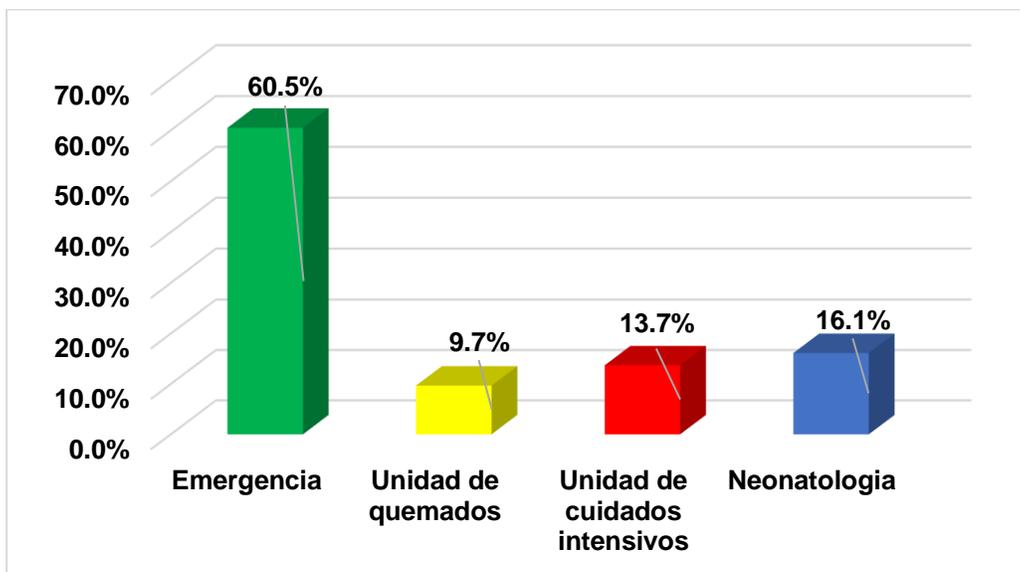
En tal sentido una parte significativa del total del personal de salud que labora en el Hospital Regional Cusco, trabaja de cuatro a más años, es decir su experiencia se traduce en el conocimiento de los procedimientos y tareas que deben realizar en sus horarios de trabajo, así mismo presentarían habilidades, talentos y conocimientos que son idóneas para brindar soluciones efectivas y permanentes para los problemas que tengan en su trabajo. El tiempo de labor es importante, ya



que permite al personal de salud, conocer la dinámica del área en la que se encuentra, y responder a las exigencias de su profesión.

#### GRÁFICO N°4

### DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE SERVICIOS CRÍTICOS EN EL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO - 2021.



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

#### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

El gráfico indica que 60,5% del personal de servicios críticos, son de emergencia, el 16,1% pertenecen a neonatología, 13,7% a la unidad de cuidados intensivos, por último, el 9,7% son de la unidad de quemados.

La investigación de Arteaga titulada **NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN FACTORES RELACIONADOS EN ENFERMERAS DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO” (TRUJILLO) 2019**, tiene resultados similares, ya que el 100% es el personal de emergencia, lo cual evidencia que se requiere de una gran cantidad de personal de salud en esta área.

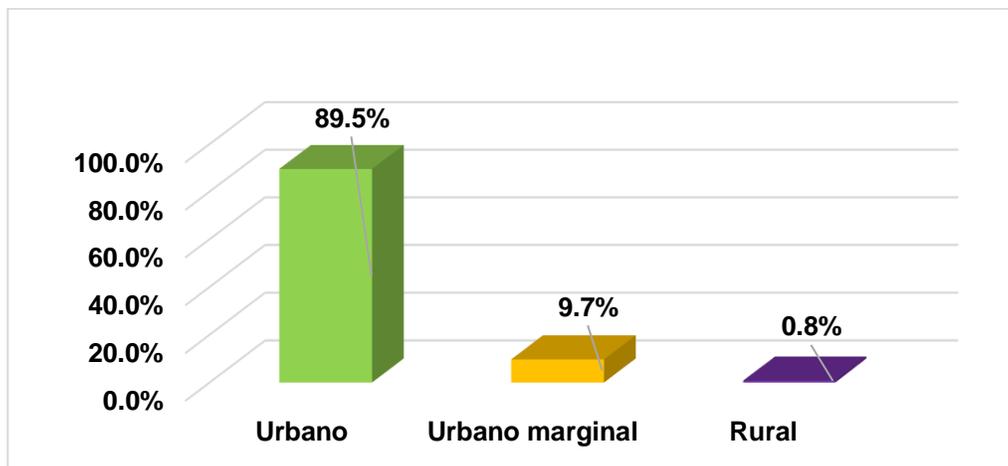
Conforme a lo señalado, la distribución del personal de servicios críticos en el Hospital Regional Cusco presenta mayor concurrencia en el área de emergencia, debido a que el número de casos en tal área son incontrolables, si bien se pueden tener aproximaciones, estas varían diariamente, así también cabe resaltar que este servicio se encarga de gestionar las atenciones a usuarios con patologías clínicas-quirúrgicas, lesiones y/o traumas que requieran atención y/o tratamiento inmediato, en consecuencia, necesitan del mayor número posible de profesionales de la salud



a diferencia de la unidad de quemados, unidad de cuidados intensivos y el área de neonatología. Sumado a que el área de emergencia es el servicio donde se otorgan prestaciones de salud las 24 horas del día a pacientes que demandan atención inmediata.

### GRÁFICO N°5

#### PROCEDENCIA DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORAN EN SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO-2021.



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

#### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

El gráfico indica que el 89,5% son de procedencia urbana, 9,7% urbano marginal y 0,8% procede de un área rural, conformando todo el personal de la salud que laboran en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.

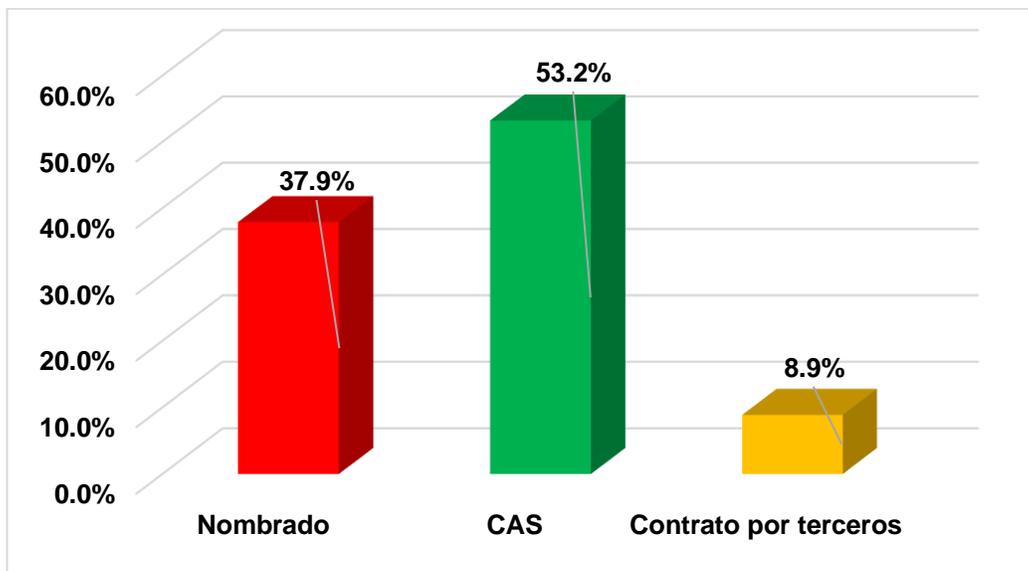
Los resultados obtenidos son similares con el estudio de Sánchez titulado **CALIDAD DE VIDA RELACIONADA CON LA SALUD EN PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE SE ENCUENTRA EN PRIMERA LÍNEA DE ATENCIÓN A PACIENTES CON SARS-COV-2 COVID-19 EN EL ÁMBITO HOSPITALARIO: UNA REVISIÓN DE LITERATURA” (COLOMBIA) 2021**, los resultados demuestran que la procedencia del personal, en un porcentaje significativo, es urbana con un 80% y 20% externa. De acuerdo a lo observado, la procedencia del personal de salud que laboran en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, parte de la zona urbana para llegar a su centro de trabajo. Ello contribuye a que los trabajadores de la salud concurren puntualmente a sus turnos o durante emergencias que requiere todo el personal de salud. Así también, considerando la distancia a su centro de labores, están disponibles a acudir al Hospital ante una emergencia contando con



accesibilidad a movilidad pública. Ello vendría a ser un punto contrario a aquel grupo de trabajadores que proceden de la zona rural, y urbano marginal. La distancia traería consigo dificultades en transporte y disponibilidad inmediata ante cualquier incidencia, del mismo modo, los profesionales provenientes de zona urbano marginal o rural, tendrían inconvenientes de acceso a servicios básicos y transporte urbano.

### GRÁFICO N°6

#### CONDICIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORAN EN SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO-2021.



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

#### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se observa, que 53,2% pertenecen a la modalidad de contrato CAS, el 37,9% es nombrado, mientras que el 8,9% fue contratado por terceros.

Los resultados obtenidos difieren con el estudio de Vilca titulado **CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, SEGÚN SUS CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES” (LIMA) 2018**, donde se evidencia que el 51% era personal contratado y el 31% personal nombrado.

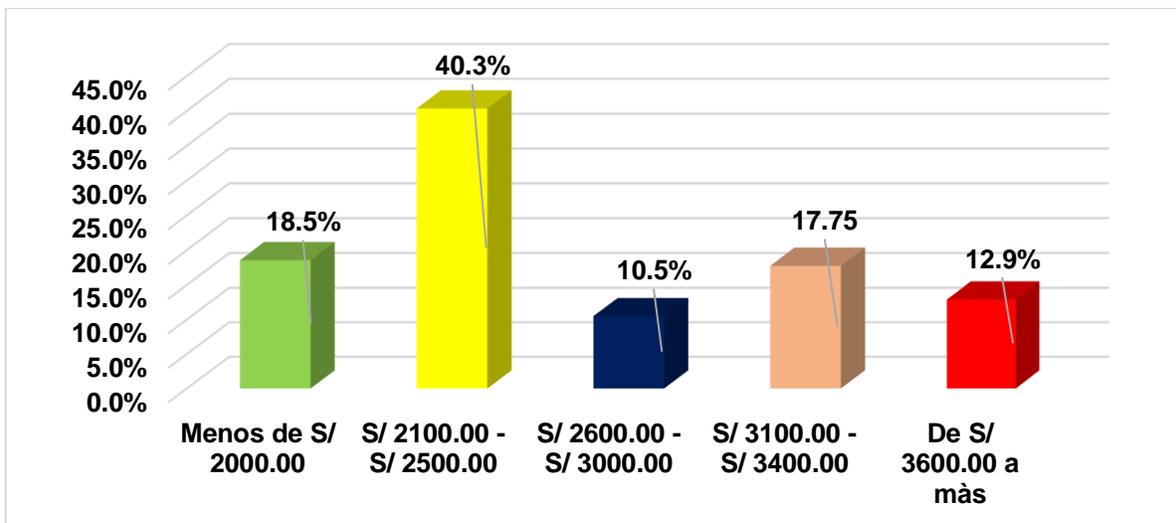
Los hallazgos del gráfico exponen que la condición laboral del personal de salud que trabaja en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco comprende un grupo mayoritario de individuos con un contrato CAS (Contratación Administrativa de Servicios), por medio de este contrato el personal de salud cuenta con vacaciones, jornadas laborales de 8 horas, acumulando un total 48 horas semanales, y 24 horas descanso, tendrían un control de entrada y salida, en caso que el personal pase de las 8 horas recibiría un pago por horas extras, tienen 30 días de vacaciones anuales, deberán ser capacitando evaluados, están afiliados a un régimen de pensiones privada o pública, seguro social y licencia por paternidad,



asegurando una calidad laboral adecuada dentro las instalaciones del Hospital Regional. Así también un grupo importante de trabajadores tiene la condición laboral de nombrado.

### GRÁFICO N°7

#### INGRESO ECONÓMICO MENSUAL DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORAN EN SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO-2021.



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

#### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

El gráfico demuestra que 40,3% tiene un ingreso económico mensual de 2100 a 2500 soles, 18,5% tiene un ingreso económico menor a 2000 soles, 17,75% accede de 3100 a 3400 soles, el 12,9% accede de 3600 soles a más y el 10,5% tiene un ingreso económico mensual de 2600 a 3000 soles.

Los resultados obtenidos difieren con el estudio de Vilca titulado **CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, SEGÚN SUS CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES” (LIMA) 2018**, los resultados demuestran que existe similitud, porque 3700 es el sueldo máximo y 2000 soles el mínimo. Del mismo modo el 43% del personal de salud tiene un salario de 2400 soles.

El ingreso económico mensual del personal de salud que trabaja en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco comprende un porcentaje mayoritario de 2100 a 2500 soles, en tal sentido, según estudios previos, tales cantidades vendrían a estar estandarizadas. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo del Perú, los

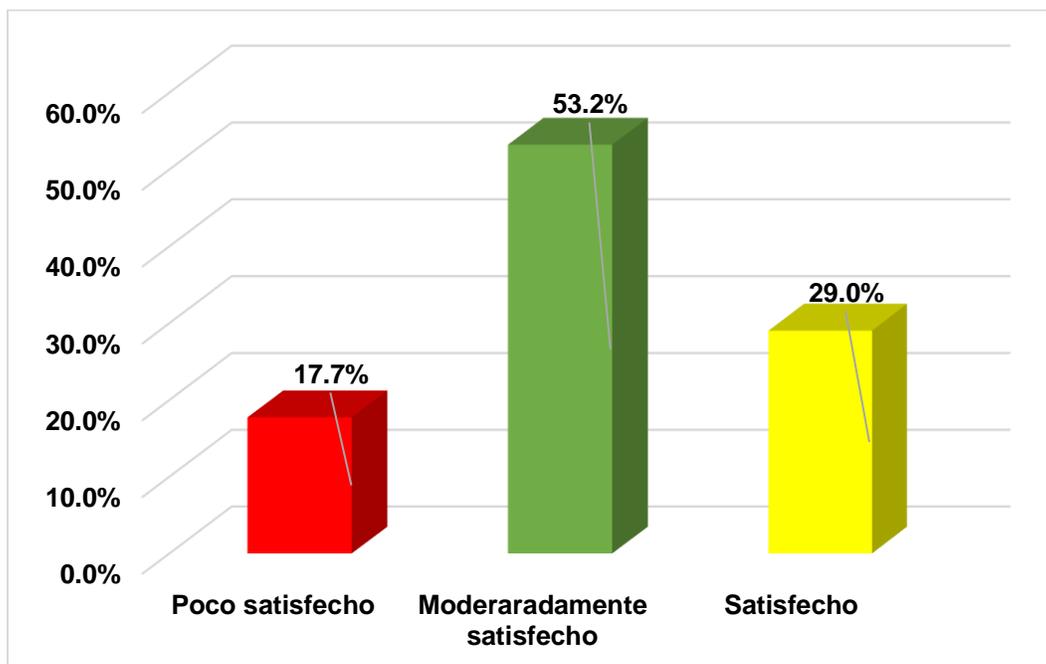


sueldos de los enfermeros rondan los 1,600 a 2,600 soles al mes. Tales cantidades varían según las horas laboradas, el grado de competencia del enfermero, si cuenta con alguna especialización, lo que le permitirá obtener mayores ingresos económicos mensuales, ello explicaría la variación en los sueldos del grafico expuesto.

## 2. SUBDIMENSIONES CON EL PROPIO OBJETO DE TRABAJO

### GRÁFICO N°8

#### SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO EN EL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO-2021



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se observa que 53,2% del personal de salud que laboran en servicios críticos están moderadamente satisfechos con el soporte institucional para realizar su trabajo, 29,0% están satisfechos con el soporte institucional para realizar su trabajo y el 17,7% están poco satisfechos con el soporte institucional para realizar su trabajo.

Gonzales et al, **En el instrumento para medir la CVT GOHISALO (2009)**, evidencia que el 52% de profesionales de ambos sexos, experimento un soporte institucional de nivel moderadamente satisfecho. Sin embargo estos índices generan incertidumbre, puesto que al encontrarse en un punto medio, podrían inclinarse a niveles opuestos.

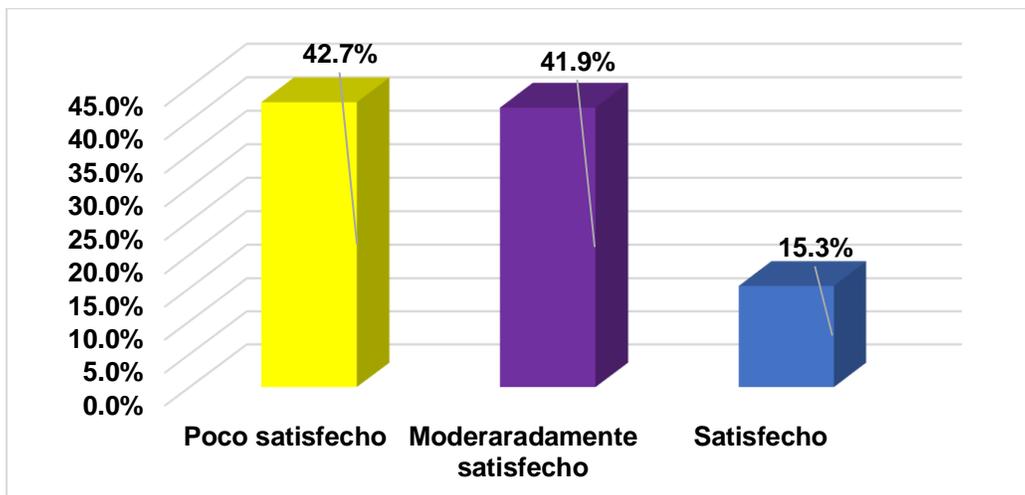
Referente al soporte institucional para el trabajo en el personal de salud que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco – 2021, se observa que en su



mayoría están moderadamente satisfechos, de modo que tendrían presente los procesos que deben realizar ante una emergencia, así también se encuentran de acuerdo con la supervisión constante de su desempeño, estarían conformes moderadamente con el trato que reciben por parte de sus superiores, evidenciando un soporte institucional adecuado. Seguidamente se tiene a quienes se encuentran satisfechos con el soporte institucional para el trabajo, este grupo también vendría a demostrar aceptación a la supervisión y el trato de sus superiores a nivel institucional, contrario a una minoría que se encuentra poco satisfecho respecto al soporte institucional de la entidad mencionada.

GRÁFICO N°9

SEGURIDAD EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO-2021



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

El gráfico demuestra que 42,7% del personal de salud están poco satisfechos con la seguridad en el trabajo, mientras que el 41,9% están moderadamente satisfechos con la seguridad en el trabajo, el 15,3% están satisfechos con la seguridad en el trabajo.

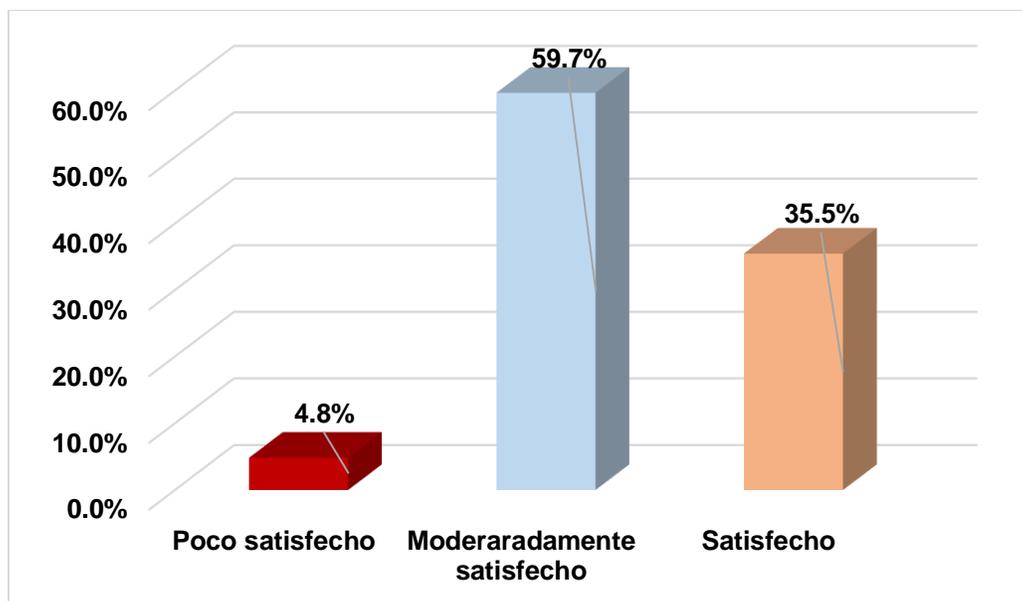
Al realizar la comparación con la literatura de Palta, en el libro, **Calidad de vida en el trabajo (2017)** se asevera que la percepción que tiene el trabajador en relación a las medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida o la integridad física del personal de salud. En el Hospital Regional de Cusco, no se cumplen con estos indicadores por lo que el personal de salud se siente poco satisfechos. Con forme a ello se encuentra semejanza con Vilca J. En el estudio **“CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, SEGÚN SUS CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES” (LIMA) 2018**. Que evidencia niveles bajos o desalentadores en cuanto a la seguridad ocupacional, exponiendo que el 60% de los trabajadores están disconformes con la seguridad ocupacional o en el trabajo.



Es así que la dimensión seguridad en el trabajo, en el área de servicios críticos presenta estadísticas preocupantes, debido a que el personal se encuentra poco satisfecho, ello debido a la coyuntura que pasa el país a causa de la COVID-19, teniendo un sentimiento de abandono por parte de las autoridades, en cuanto a seguridad en el trabajo, ya que muchas veces ellos deben comprar su equipo de protección EPP, ya que, el brindado es reducido y de baja calidad, atentando contra su salud.

### GRÁFICO N°10

#### INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO-2021



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se puede observar que 59,7% se encuentran moderadamente satisfechos con la integración al puesto de trabajo, 35,5% están satisfechos con la Integración al puesto de trabajo, el 4,8% del personal de salud que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, están poco satisfechos con la Integración al puesto de trabajo.

Acudiendo a la literatura de Palta, en el libro **Calidad de vida en el trabajo (2017)**, menciona que el apoyo organizacional es cuando el personal de una institución, siente el respaldo tanto por la organización y de los superiores, permitiendo su desarrollo laboral y profesional, escuchando sus inquietudes, apoyo, etc., teniendo esta definición se puede afirmar que existe semejanza con los resultados, porque el personal de salud se siente moderadamente satisfecho, referente a la integración al trabajo.

Del mismo modo se encuentra semejanza con el estudio de Gonzales M. y Dardo E. En el estudio **“CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS MÉDICOS DEL**



**HOSPITAL REGIONAL DE CORONEL OVIEDO. (PARAGUAY) 2018.** Estos autores expresan que el 60% de los trabajadores de salud se encuentran moderadamente satisfechos, mientras que el 39% se encuentra satisfecho respecto a la presencia de integración en su centro laboral.

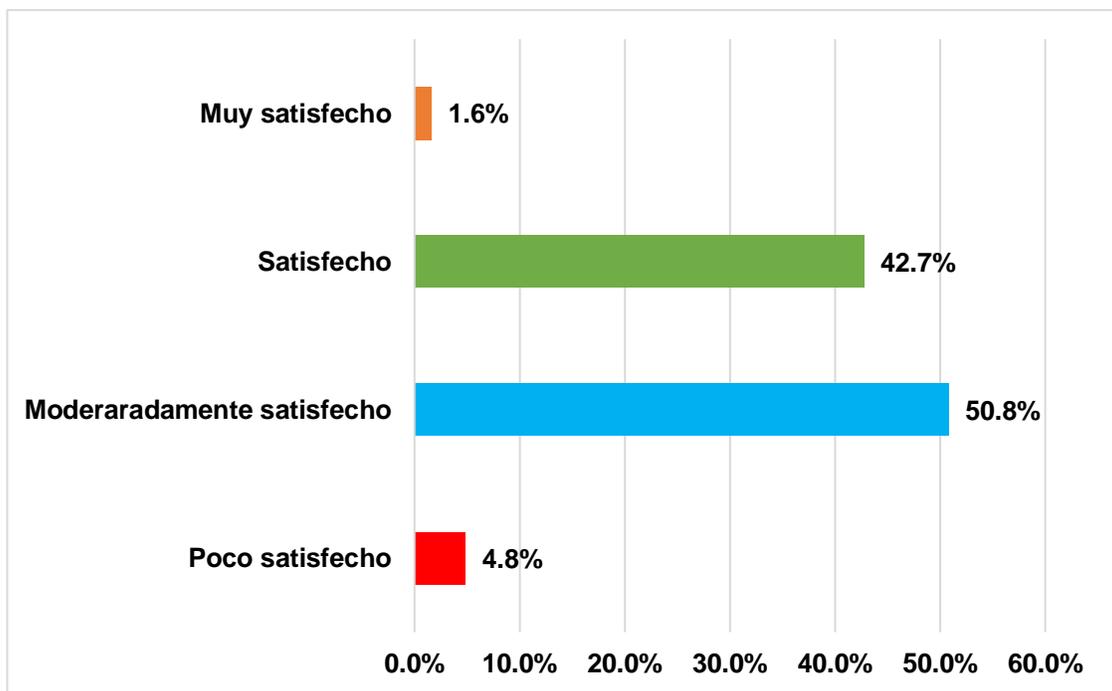
De los resultados respecto a la integración al puesto de trabajo del personal de salud que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco se observa que la mayoría de los encuestados se encuentra moderadamente satisfechos, es decir que la integración por parte de personal en servicios críticos es el adecuado, de manera que el Hospital Regional del Cusco cuenta con un sistema eficiente de inserción y adaptación, donde existe compañerismo y trabajo en equipo.



### 3. SUBDIMENSIONES EL INDIVIDUO Y SU RELACIÓN INMEDIATA CON EL TRABAJO

GRÁFICO N°11

#### SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO EN EL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO- 2021



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

#### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se puede observar que el 50,8% del personal de salud que laboran en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco se encuentran moderadamente satisfechos por su trabajo, mientras que el 42,7% del personal de salud que laboran en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco están satisfechos por su trabajo, el 4,8% del personal de salud que laboran en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco están poco satisfechos por trabajo. Mientras el 1,6% están muy satisfechos por su trabajo.

Este resultado encuentra semejanza con el producto investigativo de Gonzales M. y Dardo E. cuando hablan sobre **“CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS MÉDICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE CORONEL OVIEDO. (PARAGUAY)**

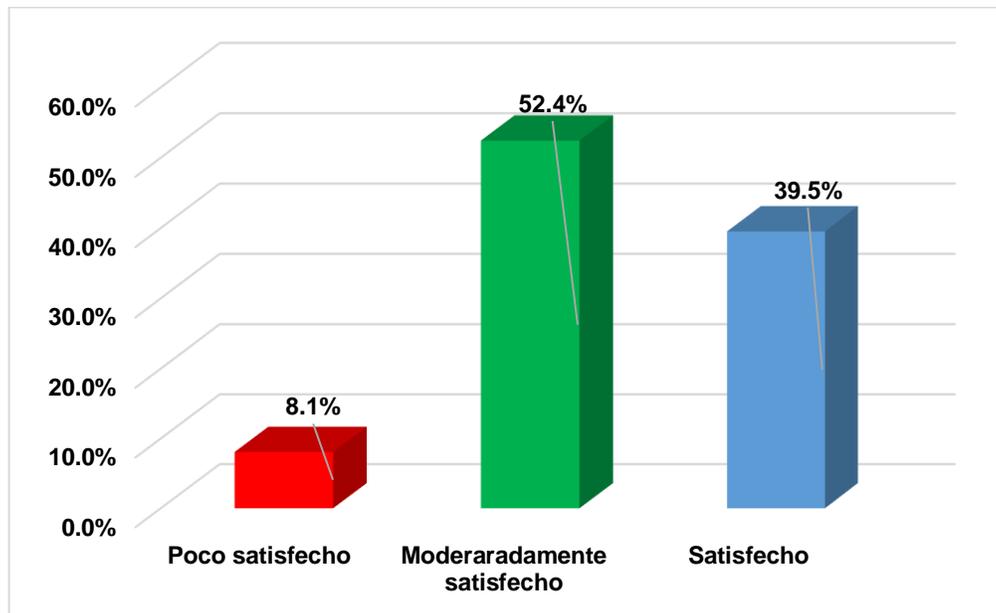


**2018**, evidencian que del total de trabajadores el 42% de personal femenino de salud esta satisfecha con su trabajo. Estos resultados guardan semejanza con el estudio presentado. Este autor en el instrumento para medir la **CVT GOHISALO (2009)**, menciona la satisfacción laboral es la dedicación que se tiene al momento de realizar su trabajo, la participación que tiene durante las reuniones, el reconocimiento. En consecuencia, el personal de salud del Hospital Regional del Cusco se encuentra satisfecho, cumple con su trabajo con total responsabilidad y entrega.

Para el caso específico del personal de salud, la satisfacción laboral se ha relacionado con las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el trabajo en sí, el reconocimiento, la remuneración, el crecimiento personal, la responsabilidad y la seguridad en el empleo.

### GRÁFICO N°12

#### BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO-2021



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

#### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

La figura muestra que 52,4% están moderadamente satisfechos referente al bienestar logrado a través del trabajo, 39,5% están satisfechos con el bienestar logrado a través del trabajo y el 8,1% del personal de salud que laboran en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco están poco satisfechos por el bienestar logrado por medio del trabajo.

Al realizar la comparación con la literatura de Palta, en el libro, **Calidad de vida en el trabajo (2017)**, conceptualiza el bienestar en el trabajo, considera que el estado efectivo en el que se encuentra un trabajador en su entorno laboral en términos de activación, así como en el grado de placer por la experiencia en sus labores. El personal de salud del Hospital Regional del Cusco, se encuentra satisfecho con sus logros conseguidos en el trabajo. Contribuyendo a ello Álvarez I. En el estudio **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE TRABAJADORES EN EL SERVICIO DE GINECOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2020”**.



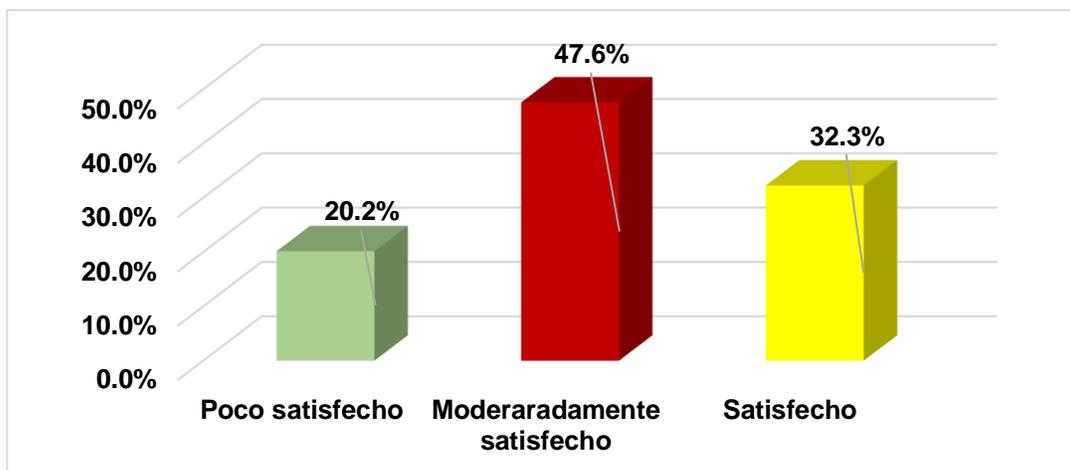
**(CUSCO) 2019**, consolida los hallazgos, ya que encontró que el 93% de los trabajadores del servicio de salud, logro bienestar por medio de su ocupación en un nivel medio y bueno.

De los resultados respecto al bienestar logrado a través del trabajo en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco se lograría observar que la mayoría de los encuestados se encuentra moderadamente satisfechos, por tanto, ello nos demostraría que el Hospital Regional del Cusco cuenta con prácticas y programas de bienestar al interior de servicios críticos, permitiendo impulsar ambientes laborales sanos y armoniosos; situación que finalmente se verá reflejada en la fluidez de los procesos y la obtención de los logros, metas institucionales.

#### 4. SUBDIMENSIONES ASPECTOS RELACIONADOS CON LA VIDA PRIVADA O EXTERIOR DEL TRABAJADOR

GRÁFICO N°13

##### DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORAN EN SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO-2021



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

#### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

El gráfico demuestra que 47,6% están moderadamente satisfechos con su desarrollo personal, 32,3% están satisfechos sobre su desarrollo personal y el 20,2% están poco satisfechos en cuanto su desarrollo personal en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.

Los resultados alcanzados guardan semejanza con el estudio de Vilca J. En el estudio “**CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, SEGÚN SUS CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES**” (LIMA) 2018, donde el 44% y 50% de mujeres de edades diferentes evidencian un desarrollo personal en su ocupación de nivel medio, equivalente al nivel moderadamente satisfecho del presente estudio. Por su parte el autor Gonzales et al, **En el instrumento para medir la CVT GOHISALO (2009)**, afirma que el desarrollo personal del trabajador está ligado a las metas institucionales, a las expectativas de mejora, reconocimiento social, realizando la contrastación lo

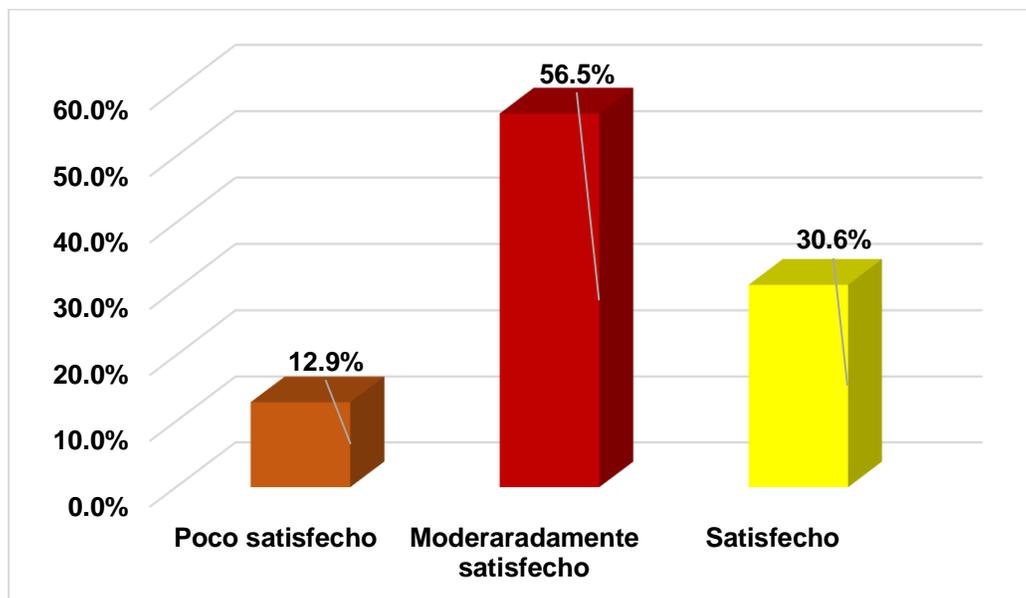


resultados se puede afirmar el personal se encuentra satisfecho con su desarrollo personal en el Hospital Regional del Cusco.

En este entender la mayoría de los encuestados consideran que el crecimiento personal propio se ha dado, en su mayoría, de forma media, es decir, el personal de salud de servicios críticos percibe que sus potencialidades y fortalezas vendrían a estar en un nivel moderado, un punto medio, debido a los horarios que manejan, dejándolos sin tiempo para realizar o iniciar otros proyectos que aporten a su crecimiento personal. Por otro lado, los individuos satisfechos considerarían que su labor acrecentar su experiencia, evidenciándose su crecimiento personal mediante la potenciación de sus habilidades y destrezas, mientras un sector minoritario consideraría estar poco satisfecho, ello vendría a darse por el poco tiempo que disponen para realizar otras especializaciones, o una estructura de designación horaria desigual, que los deja sin tiempo para iniciar otros proyectos.

### GRÁFICO N°14

#### ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE DEL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO-2021



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

#### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

El gráfico demuestra que 56,5% están moderadamente satisfechos con la administración de su tiempo libre, 30,6% están satisfechos con la distribución de su tiempo libre y el 12,9% del personal de salud que laboran en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco están poco satisfechos con la administración del tiempo libre.

Referente a estos hallazgos se tiene similitud con los resultados de Gonzales M. y Dardo E. En el estudio **“CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS MÉDICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE CORONEL OVIEDO. (PARAGUAY) 2018**. Donde se encontró que el 59% de los trabajadores se encuentra medianamente satisfecho con la gestión de su tiempo libre, tal grado evidenciaría equivalencia con el nivel moderadamente satisfecho del presente estudio. por otra parte este mismo autor en el instrumento para medir la **CVT GOHISALO (2009)**, afirma que la administración del tiempo libre se relaciona con la planificación del tiempo, tanto en el trabajo



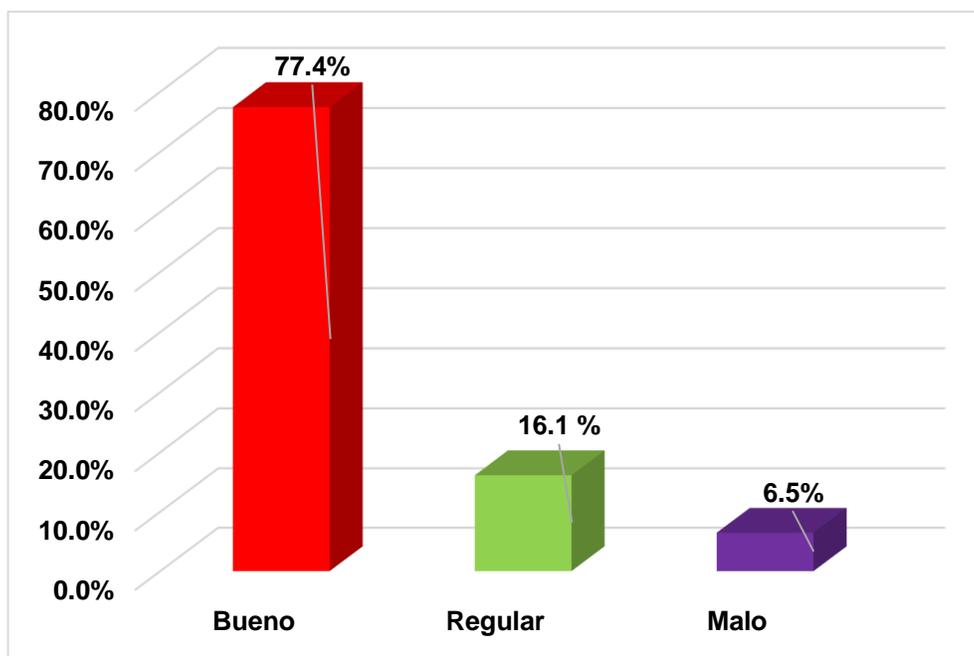
como en el hogar, participación en eventos deportivo, etc. Los resultados conseguidos pueden demostrar que el personal de salud se encuentra satisfecho con la administración de su tiempo libre.

El personal de salud esta moderadamente satisfecho respecto a la administración de su tiempo libre, este espacio temporal esta direccionado a tiempo con los familiares y salir con su grupo de amigos. Este tiempo dedicado al ocio, favorece la agilidad mental y la creatividad al cambiar los contextos habituales. Otros optan por realizar deportes y actividades al aire libre teniendo como objetivo el esparcimiento, el tiempo libre y la distracción. El tiempo libre se experimenta de forma voluntaria y desinteresada, es decir, sin aguardar nada a cambio y sin tener más grande compromiso que el esparcimiento y el encuentro con uno mismo. Mientras que un grupo minoritario considera que esta poco satisfecho con la administración de su tiempo libre, los factores serian diversos, la inexistente planificación de salidas, o rutinas de esparcimiento, también los horarios limitados para estas actividades.

## 5. DIMENSIÓN CON EL PROPIO OBJETO DE TRABAJO

### GRÁFICO N°15

#### **PRODUCCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO-2021**



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

El gráfico demuestra que 77,4% tiene una calidad vida buena en relación con propios objetivos de trabajo, 16,1% tiene una calidad vida regular por sus objetivos establecidos en el trabajo y el 6,5% del personal de salud que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco tienen una calidad de vida de nivel malo respecto a sus objetivos de trabajo.

Los resultados obtenidos son similares con el estudio de Gonzales y López titulado **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CLÍNICAS DE SERVICIOS DE SALUD” (COLOMBIA) 2019**, los resultados demuestran que existe similitud, el 79% tuvo un resultado bueno. Afirmándose que existe semejanza.

Es así que la producción laboral del personal que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, en su mayoría, considera que el rendimiento estudiado

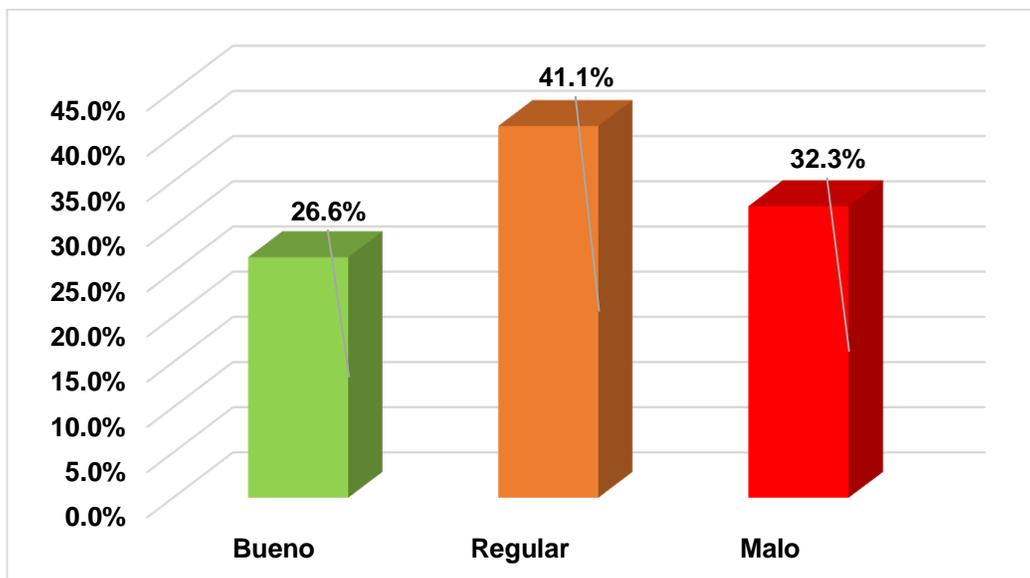


está en un nivel favorecedor, es decir bueno, ello vendría a darse por el compromiso que se tiene hacia la institución en la que se labora, y hacia su misma profesión, sumado al soporte institucional, la seguridad en el trabajo y la integración al puesto de trabajo, los cuales vendrían a ser pilares fundamentales para que el personal de salud puede desenvolverse de manera correcta. Esta práctica ayuda a maximizar las fortalezas de cada trabajador y miembro de equipo, sacando lo mejor de sí y complementándolas con las de los demás. A diferencia de un sector minoritario que considera que la producción laboral dentro del hospital estudiado está en un nivel desfavorecedor, es decir este sector percibiría un nivel inadecuado de compromiso con su institución y con su profesión, causada por poco soporte institucional, trabajo cooperativo o estrés experimentado propio de esta área laboral de salud. Mientras que el nivel regular estaría conformado por individuos que consideran estar bien con su situación laboral actual, cumplen las expectativas instituciones, suelen ser imprecisos acerca de cuan satisfechos estén por las manifestaciones positivas y negativas del área en la que laboran.

## 6. DIMENSIÓN EL INDIVIDUO Y SU RELACIÓN INMEDIATA CON EL TRABAJO

### GRÁFICO N°16

#### **DISPONIBILIDAD PARA EL TRABAJO EN EL PERSONAL DE SALUD DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO -2021**



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

El gráfico demuestra en relación de la calidad de vida y su relación individuo y trabajo el 41,1% tienen una relación regular, mientras que el 32,3% poseen una relación mala, el 26,6% tiene una relación buena.

Los resultados obtenidos son similares con el estudio de Gonzales y López titulado **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CLÍNICAS DE SERVICIOS DE SALUD” (COLOMBIA) 2019**, los resultados demuestran que no existe similitud, debido a que el trabajo tuvo valores elevados, y en la presente investigación presentan promedios bajos.

Es así que, en cuanto a la disponibilidad para el trabajo, se cumplen los estándares de cada individuo en nivel medio o regular, pero no consideran estar completamente bien ni mal, experimentan un nivel de calidad de vida regular, el cual aceptan y practican, mientras que un grupo considerable, considera que la calidad de vida es mala, ello probablemente por los horarios de trabajo y las exigencias del área en la

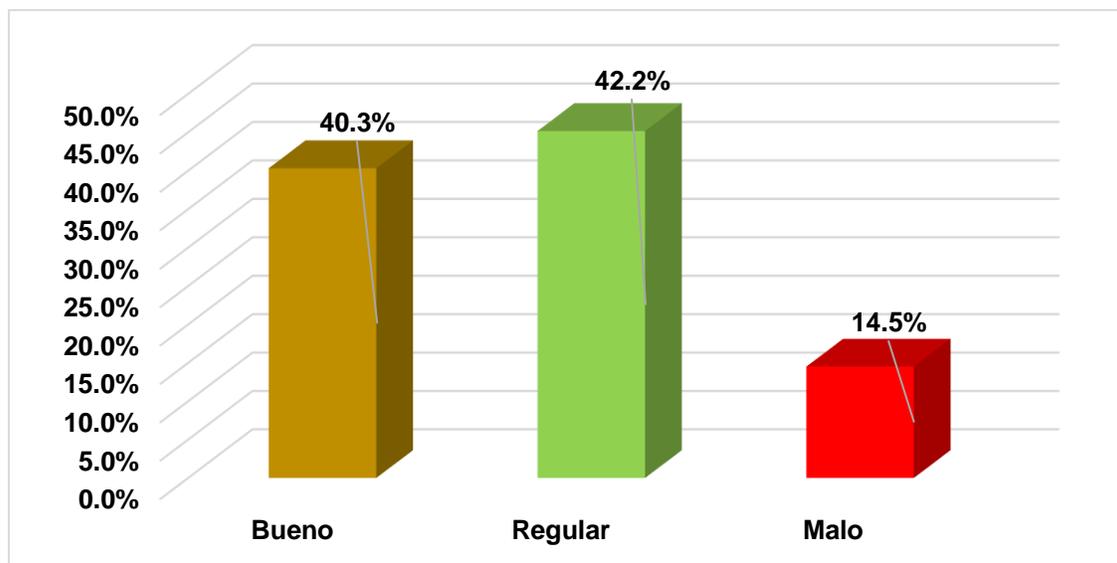


que laboran, la cual presenta niveles de presión altos. Por otro lado, se tiene el nivel bueno. El cual estaría precedido por profesionales que han logrado organizar y aceptar su rutina en función a su labor profesional, del mismo modo ha logrado administrar su tiempo para mantener un equilibrio entre su vida privada y laboral.

## 7. DIMENSIÓN ASPECTOS RELACIONADOS CON LA VIDA PRIVADA O EXTERIOR DEL TRABAJADOR

### GRÁFICO N°17

#### ASPECTOS RELACIONADOS CON LA VIDA PRIVADA O EXTERIOR DEL TRABAJADOR DEL PERSONAL DE SALUD DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO-2021



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

El gráfico demuestra respecto a la calidad de vida con la dimensión aspectos relacionados con la vida privada o exterior el 42,5% tienen una relación regular, 40,3% poseen una relación buena, el 14,5% tiene una relación con su vida privada o exterior.

Los resultados obtenidos son similares con el estudio de Gonzales y López titulado **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CLÍNICAS DE SERVICIOS DE SALUD” (COLOMBIA) 2019**, los resultados demuestran que existe similitud, el 46 % fue regular, mientras que en la presente investigación el 42,5% fue regular el mayor porcentaje de respuesta.

De los resultados respecto a la dimensión aspectos relacionados con la vida privada o exterior del trabajador se logra evidenciar que la mayoría de los encuestados tendría una relación regular con la calidad de vida laboral, incrementando su

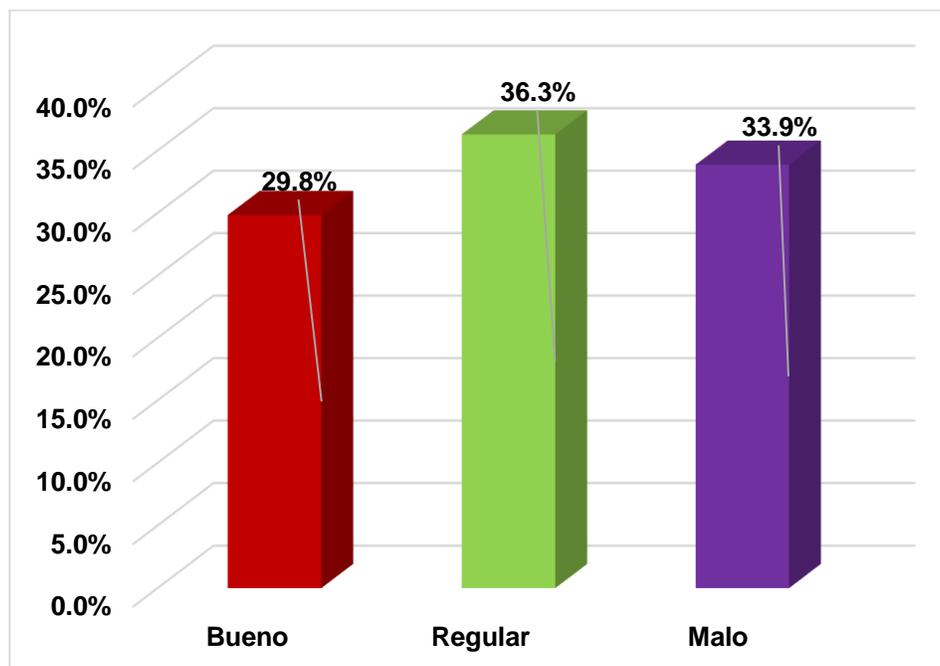


desarrollo personal en el trabajo permitiendo a los trabajadores de la salud alcanzar sus metas individuales (ascensos, mayor salario, reconocimiento). Seguido por un nivel bueno, es decir los trabajadores habrían logrado alcanzar tales características dentro de su práctica diaria encontrando un equilibrio entre su vida privada y exterior, mientras que un grupo minoritario, considera que no ha logrado alcanzar tal estabilidad, es decir, la vida laboral consumiría la mayor parte de su tiempo, constituyéndoles una vida privada de poca calidad, según su perspectiva, así mismo se muestra insatisfacción con la rutina que se practica diariamente.

## 8. VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

### GRÁFICO N°18

#### ***NIVEL DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO - 2021***



Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador 2021

### INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se puede observar con respecto a la variable calidad de vida laboral del personal en salud que laboran en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, 36,3% tienen un nivel de calidad de vida laboral regular, mientras que el 33,9% poseen una calidad de vida laboral mala, el 29,8% tiene una calidad de vida laboral buena.

Los resultados obtenidos son similares con el estudio de Rivera y Barrón titulado **CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD PRIVADA” (CUBA) 2018**, los resultados demuestran que existe similitud, el 70% presentó un nivel medio y bueno de calidad de vida laboral, mientras que el 30% manifestó un nivel malo.



En esta línea la calidad de vida laboral se presenta en nivel medio y bueno a través de las condiciones actuales del trabajo, por su parte el nivel medio genera incertidumbre ya que promueve un nivel medio de satisfacción física, social, económica y necesidades psicológicas regular en el centro laboral, ello a futuro formaría parte de un nivel positivo o negativo, según las experiencias precedidas por cada trabajador. Por otro lado, la calidad de vida en nivel malo, evidenciaría un sentimiento de malestar, se asocia a la carga laboral que tiene en su profesión, para el caso del personal en salud, se encuentra en constate estrés debido a la emergencia sanitaria que el país y el mundo experimenta, por tanto, puede ocasionar que la productividad laboral como la atención y motivación disminuya, el ambiente laboral se reduzca, incremento de las tasas de ausentismo. Se debe realizar estrategias que incrementen la calidad de vida laboral del personal de salud.



## CONCLUSIONES

Conforme a los objetivos que motivaron la presente investigación, se procede a presentar las conclusiones, precedidas por los análisis considerados en el anterior título, así también se consideró las variables, teorías y estudios previos para la aplicación de un instrumento adecuado, el cual permitió llegar a las siguientes conclusiones:

**PRIMERA:** La calidad de vida laboral del personal de salud que labora en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco es regular en un 36.3%, asimismo del 29.8% es mala y el 29.8% goza de una buena calidad de vida laboral.

**SEGUNDA:** El 70% del personal que trabaja en servicios críticos del Hospital están constituidas por el género femenino mientras que 30% son varones. Así también la edad predominante es de 31 a 40 años de edad representado por un 33%. Con respecto al tiempo de servicio el personal se encuentra trabajando en el Hospital Regional del Cusco aproximadamente de 5 a 10 años en un 21.8%. Del mismo modo el 90% del personal de salud proceden del sector urbano. Referente a la condición laboral, el 53% trabajan bajo la modalidad de contratado CAS. Por último, el ingreso que generan mensualmente el personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco es de 2100 a 2500 soles.

**TERCERA:** Respecto a la calidad de vida laboral en torno al propio objeto de trabajo del personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, se determinó que el 77.4% del personal de salud que laboran en servicios críticos del Hospital Regional del Cusco tienen una calidad de vida buena y solo el 6.5% de ellos consideran una percepción de nivel malo. En cuanto al individuo y su relación inmediata con el trabajo, el 41.1% considera tener una relación regular, mientras que el 26% poseen una relación buena. De la misma manera respecto a los aspectos relacionados con la vida privada o exterior del trabajador, el



42.2% tiene una relación regular, mientras que el 14.5% considera que tiene una mala relación con su vida privada o exterior.

### SUGERENCIAS

1. Se sugiere al Director de la Dirección de Salud del Cusco promover espacios de discusión para hacer el diagnóstico de la realidad, necesidades y las funciones del personal de salud del servicio servicios críticos del Hospital Regional del Cusco y así plantear estrategias y acciones para mejorar la calidad de vida laboral del personal de salud, de forma que se logre un servicio de calidad y buen trato.
2. Se sugiere al Director del Hospital Regional del Cusco, asegurar condiciones ambientales y laborales de calidad, de forma que se logre brindar un mayor soporte institucional, en pro de la mejora de la calidad de vida laboral del personal de salud del servicio servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.
3. Se propone al personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, realizar autoevaluaciones, de forma que se puedan identificar fortalezas y debilidades en beneficio de su desarrollo personal y crecimiento profesional.
4. Se propone a las instituciones de salud de la región del Cusco, realizar diagnósticos en torno a la calidad de vida laboral del personal de salud. De forma que se logre crear un ambiente de confianza, reconociendo y considerando debilidades institucionales, para asegurar relaciones sociales empáticas y fortalecimiento institucional.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Fernandez A, Cuairan M, Curbelo R. Enfermería Global. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. 2016 Abril;(42).
2. López, B. et al. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Revista facultad de Medicina humana, 2021.
3. Caicedo H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos. Revista SIGNOS, Vol. 11, núm. 2, pp. 41-62, 2019.
4. Ortega A. Calidad de vida laboral de enfermeros en servicio de emergencia y su influencia en calidad del cuidado del Hospital Cayetano Heredia -Lima 2017. Revista Gaceta Científica. Vol. 4, No 2, 2017.
5. Sánchez J. Calidad de vida relacionada con la salud en personal de enfermería que se encuentra en primera línea de atención a pacientes con SARS-COV-2 COVID-19 en el ámbito Hospitalario: Una revisión de literatura. Bogotá-Colombia 2021.
6. Gonzales M. y López G. Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud (Colombia) 2019.
7. Rivera R. y Barron A. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en una Institución de Salud Privada (Cuba) 2018.
8. Baitul M. Factors affecting quality of work life. Global Journal of Management and Business Research. 2012; p. 12-18.
9. Granero A. Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora Barcelona: Universidad de Barcelona; 2017.
10. Arteaga E. Nivel de calidad de vida laboral según factores relacionados en enfermeras de emergencia del Hospital Regional Docente De Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2019.
11. Yupanqui C. Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN – 2019. Lima – 2019.



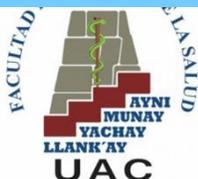
12. Vilca J. Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018 Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
13. Álvarez. I. Calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2019.
14. Verdugo. M. Schalock. R. El concepto de calidad de vida, su medición y utilización: Aspectos clave para medir la calidad de vida. Salamanca; 2006.
15. Urzua, M y Caqueo. A. Calidad de vida; 2012.
16. Bousoño. M. y Gonzalez. J. Calidad de vida relacionada con la salud; 1993.
17. OMS. Programa de Salud Mental OMS WHOQOL: Introduction, administration, scoring and generic version of the assessment; 1996.
18. Nals. S y Dargahi. H. Study of Quality of Work Life (QWL), Dept of Health Care Management, School of Allied Medicine, Tehran University of Medical Sciences; 2006
19. Bautil. M. Factors affecting quality of work life: An analysis on employees of private limited companies in Bangladesh. Global Journal of Management and Business; 2012.
20. Canales. M Valenzuela. S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile [Internet]. Enfermería Universitaria. 2016; 13(3): 178-186
21. Grote, G., Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research [Internet]. Human Relations. 2017; 70(2), 149-167. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
22. Cruz Velazco, JE. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre
23. Casas, J., Ramón Repullo, J., Lorenzo, S., Cañas, J. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios [Internet]. Revista de Administración Sanitaria. 2002; 6(23): 143-160. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6719461>
24. Mesen. R. Calidad de vida laboral: 2014.



25. Segurado, A., & Argulló, E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*; 2002.
26. Patlán, J. Calidad de vida en el trabajo; (2017).
27. Camacaro, P.R. (2010). Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. [Revista en internet] Disponible en: [www.eumed.net/rev/cccscs/07/prc.htm](http://www.eumed.net/rev/cccscs/07/prc.htm).
28. González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, L. (2009). Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO, Manual para su aplicación e interpretación. México: Ediciones de la Noche.
29. Casas, J., et al. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria* [Internet]. 2002,6(23):143-160. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Susana\\_Lorenzo/publication/237316](https://www.researchgate.net/profile/Susana_Lorenzo/publication/237316).
30. Davis, K y Newstrom, J. El comportamiento humano en el trabajo. 3a ed. México: McGraw-Hill; 1992.
31. Peñarrieta, I. Validación del instrumento: Calidad de vida en el trabajo CVTGOHISALO en Enfermería del primer nivel de atención. *Revista Enfermería Herediana* [Internet]. 2014; 7(2):124-131. Disponible en: [file:///C:/Users/OSOL/Downloads/2562-5813-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/OSOL/Downloads/2562-5813-1-PB%20(1).pdf)



# ANEXOS



ANEXO 1

SOLICITUD DE PERMISO PARA  
LA AMPLIACIÓN DEL CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CUSCO, de junio del 2021.

**DOCTOR. JORGE LUIS GALDÓS TEJADA.**  
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO.

ASUNTO: Yo, **Berioska Hilda Araoz Farfán Bachiller** de la escuela profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, estoy desarrollando una investigación denominada: **“Calidad de vida laboral en personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco – 2021”** Con el objetivo de: Determinar el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, **por lo que solicito su autorización en la participación de la presente investigación**, es importante indicarle que todo lo que se recoja como información será únicamente utilizada como dato estadístico para el análisis de los resultados y se guardará confiabilidad de la información brindada.

Muchas gracias por su comprensión y participación en este estudio.

Atentamente.



## ANEXO 2: CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL CVT-GOHISALO

Se utilizará el instrumento elaborado por González et al. (2009), Sobre “CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO “CVT-GOHISALO” validado en contexto peruano, con una confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach: 0.9; el cual consta de 74 ítems y siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre.

Cada ítem es una pregunta, cuya respuesta está en una escala tipo Likert, de 0 a 4 de puntuación; estos se encuentran ordenados en el instrumento según el tipo de respuesta con el fin de que la aplicación sea más ágil y amigable; pero para la calificación los ítems fueron agrupados por dimensiones, tal como se muestra en el Cuadro 1. De acuerdo al número de ellos que conforman cada dimensión, los puntajes máximos a obtener son: 56, 60, 40, 44, 44, 32, y 20; los mismos que para una mejor interpretación de los resultados fueron baremados, estableciéndose valores T de McCall. (Puntajes por abajo del valor  $T \leq 40$  indica vulnerabilidad al riesgo del desequilibrio en la calidad de vida en el trabajo.

### Ítems por dimensiones del instrumento CVT GOHISALO

Dimensiones	ÍTEMS
Soporte institucional para el trabajo	6,19,26,27,28,44,45,46,47, 48,49,50,51,52
Seguridad en el trabajo	5,7,8,9,10,11,12,13,29,3 0,31,33,61,63,72
Integración al puesto de trabajo	18,32,36,37,39,40,41,42,43,65
Satisfacción por el trabajo	1,2,3,4,15,16,17,20,21,22
Bienestar logrado a través del trabajo	23,24,34,35,38,59,60,62,66,71,73
Desarrollo personal del trabajador	53,54,64,67,68,69,70,
Administración del tiempo libre	25,55,56,57,58



Test completo

74 Ítems

**CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL CVT-GOHISALO**

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

Nada satisfecho (1), Poco satisfecho (2), Moderadamente satisfecho (3), Satisfecho (4), Muy satisfecho (5)

**Sexo:**

- a) Varón
- b) Mujer

**Edad:**

- a) 20 a 30 años
- b) 31 a 40 años
- c) 41 a 50 años
- d) 51 años a más

**Tiempo de servicio:**

- a) Menor a 1 año
- b) 1 - 4 años
- c) 5 - 10 años
- d) Mayor de 10 años

**Servicios Críticos**

- a) Emergencia
- b) Unidad de quemados
- c) Unidad de Cuidados intensivos
- d) Neonatología

**Procedencia:**

- a) Urbano
- b) Urbano marginal
- c) Rural

**Condición laboral**

- a) Nombrado
- b) CAS
- c) Contrato por

**Ingreso económico mensual**

- d) Menos de s/. 2000.00.
- e) s/. 2100.00 - s/. 2500.00
- f) s/. 2600.00 - s/. 3000.00
- g) s/. 3100.00- s/. 3500.00
- h) De s/. 3600.00 a más terceros

ÍTEMS		NS	PS	MDS	S	MYS
		1	2	3	4	5
1.	Con respecto a la forma de contratación con la que cuento en este momento me siento...					
2.	Con relación a la duración de mi jornada de trabajo me siento...					
3.	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me siento...					



4.	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es...					
5.	Por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo me siento...					
6.	El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es...					
7.	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es...					
8.	Comparando mí pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento...					
9.	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es					
10.	Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución es...					
11.	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es...					
12.	Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es...					
13.	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es...					
14.	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es...					
15.	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es...					
16.	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es...					
17.	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18.	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es					
19.	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es...					
20.	La satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es					
21.	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento...					



22.	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es...					
23.	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro...					
24.	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es...					
25.	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta...					
26.	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo.					
27.	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo.					
28.	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.					
29.	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.					
30.	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.					
31.	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.					
32.	En la organización para la que trabajo se respetan mis derechos laborales					
33.	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral de acceder a cursos de capacitación.					
34.	Me siento identificado con los objetivos de la organización.					
35.	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas.					
36.	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.					
37.	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo.					
38.	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.					
39.	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.					
40.	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.					



41.	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.					
42.	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.					
43.	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.					
44.	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
45.	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46.	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral.					
47.	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo.					
48.	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas.					
49.	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.					
50.	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.					
51.	En mi organización se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52.	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.					
53.	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente.					
54.	Recibo de parte de los usuarios o clientes de la organización, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo.					
55.	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
56.	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.					
57.	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.					
58.	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).					



59.	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).					
60.	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.					
61.	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos por parte de la institución					
62.	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.					
63.	Las oportunidades de ascensos en mi organización se dan con base a mi curriculum y no a influencias.					
64.	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta organización.					
65.	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66.	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la organización ante sus usuarios.					
67.	Considero que el logro de satisfacción personal que he alcanzado se debe a mi trabajo en la organización.					
68.	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
69.	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.					
70.	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
71.	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.					
72.	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi organización, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.					
73.	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo					
74.	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.					



**ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION**

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	NATURALEZA	ESCALA	EXPRESIÓN FINAL
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	Percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran <sup>32</sup>	Soporte institucional para el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nada satisfecho (0)</li> <li>• Poco satisfecho (1)</li> <li>• Moderadamente satisfecho (2)</li> <li>• Satisfecho (3)</li> <li>• Muy satisfecho (4)</li> </ul>	CUALITATIVO	ORDINAL	<p><b>BUENO</b> 180-221 puntos</p> <p><b>REGULAR</b> 138-179 puntos</p> <p><b>MALO</b> 94 -137 puntos</p>
		Seguridad en el trabajo				
		Integración al puesto de trabajo				
		Satisfacción por el trabajo				
		Bienestar logrado a través del trabajo				
		Desarrollo personal del trabajador				
		Administración del tiempo libre				

<sup>32</sup> Baitul M. Factors affecting quality of work life. Global Journal Of Management And Business Research. 2012;; p. 12-18.



VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	NATURALEZA	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Sexo</b>	Conjunto de características fisiológicas y anatómicas que diferencian a varones y mujeres y los ubican en extremos reproductivamente complementarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Varón</li> <li>• Mujer</li> </ul>	Cualitativa	Nominal
<b>Edad</b>	Tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta la actualidad expresado en años.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 a 30 años</li> <li>• 31 a 40 años</li> <li>• 41 a 50 años</li> <li>• 51 años a más</li> </ul>	Cuantitativa	Intervalar
<b>Procedencia</b>	Lugar de origen del personal de salud de área de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Urbano</li> <li>• Urbano marginal</li> <li>• Rural</li> </ul>	Cualitativa	Nominal
<b>Condición laboral</b>	Conjunto de características del entorno laboral donde se desempeña la prestación del servicio dependiente, el personal de salud del área de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombrado</li> <li>• CAS</li> <li>• Contrato por terceros</li> </ul>	Cualitativa	Nominal
<b>Tiempo de servicio</b>	Tiempo de trabajo expresado en años, realizado por los trabajadores del área de servicios críticos en el Hospital Regional del Cusco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menor a 1 año</li> <li>• 1 - 4 años</li> <li>• 5 - 10 años</li> <li>• Mayor de 10 años</li> </ul>	Cuantitativa	Intervalar
<b>Ingreso económico mensual</b>	Monto monetario generado mensualmente por realizar una determinada actividad el personal de salud de los servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menos de s/. 2000.00.</li> <li>• s/. 2100.00 - s/. 2500.00</li> <li>• s/. 2600.00 - s/. 3000.00</li> <li>• s/. 3100.00- s/. 3500.00</li> <li>• De s/. 3600.00 a más</li> </ul>	Cuantitativa	Intervalar
<b>Servicios Críticos</b>	Profesional de enfermería que laboran en los servicios críticos del Hospital Regional del Cusco	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emergencia</li> <li>• Unidad de quemados</li> <li>• Unidad de Cuidados intensivos</li> <li>• Neonatología</li> </ul>	Cualitativa	Nominal



ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: "CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE SERVICIOS CRITICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO – 2021".

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco, 2021</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de servicios críticos del Hospital Regional del Cusco.</p>	<p><b>Variable independiente:</b></p> <p><b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b></p> <p><b>Variables Intervinientes:</b></p> <p><b>SEXO</b></p> <p><b>EDAD</b></p> <p><b>PROCEDENCIA</b></p> <p><b>CONDICIÓN LABORAL</b></p> <p><b>TIEMPO DE SERVICIO</b></p> <p><b>INGRESO ECONÓMICO MENSUAL</b></p> <p><b>SERVICIOS CRÍTICOS</b></p>	<p><b>Tipo:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> Transversal</p> <p><b>Donde:</b></p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p> <p><b>Población:</b></p> <p>La población está constituida por el personal que labora en el Hospital Regional del Cusco.</p> <p><b>TOTAL: 180</b></p> <p><b>Muestra</b></p> <p>La población está constituida por el personal que labora en el Hospital Regional del Cusco</p> <p><b>TOTAL: 124</b></p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b></p> <p><b>Técnicas</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Test Calidad de vida en el trabajo CVT - GOHISALO</p> <p><b>MÉTODOS Y ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p>Para el procesamiento de datos se utilizará el programa de SPSS-25</p>
	<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las características sociodemográficas del personal de salud de servicios críticos del Hospital regional del Cusco.</li> <li>• Medir la calidad de vida laboral en las dimensiones: Con el propio objeto de trabajo, el individuo y su relación inmediata con el trabajo y aspectos relacionados con la vida privada o exterior del trabajador.</li> </ul>		



## ANEXO 5: AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



Cusco, 15 OCT 2021

**PROVEIDO N° 102 2021-GORE CUSCO/GERESA/HRC/DE**

Visto, el Expediente N° 13551 presentado por la Bach. BERIOSKA HILDA ARAOZ FARFAN de la Escuela Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina de Cusco, solicita autorización para aplicar Instrumento de Investigación consistente en Cuestionario en el Proyecto de Tesis "CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE SERVICIOS CRITICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE CUSCO, 2021."

La presente petición cuenta con la **Aceptación** de la Jefe del Departamento de Enfermería de este Hospital.

En ese sentido, esta Dirección **Autoriza** la aplicación de dicho instrumento. Se adjunta el Recibo N° 16355.

Atentamente.

cc. Archivo  
15.10.21



GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO  
HOSPITAL REGIONAL CUSCO  
*Med. José Pinares Valencia*  
DIRECTOR EJECUTIVO  
GMP 44214 RNE 23649



## ANEXO 6: FOTOGRAFÍAS LAS ENCUESTAS APLICADAS



Universidad  
Andina  
del Cusco

Facultad de Ciencias de la Salud

Central telefónica 084-605000 Anexo 3102



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

### CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL CVT-GOHISALO

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

Nada satisfecho (1), Poco satisfecho (2), Moderadamente satisfecho (3), Satisfecho (4), Muy satisfecho (5)

**Sexo:**

- a) Varón
- b) Mujer

**Edad:**

- a) 20 a 30 años
- b) 31 a 40 años
- c) 41 a 50 años
- d) 51 años a más

**Tiempo de servicio:**

- a) Menor a 1 año
- b) 1 - 4 años
- c) 5 - 10 años
- d) Mayor de 10 años

**Servicios Críticos**

- a) Emergencia
- b) Unidad de quemados
- c) Unidad de Cuidados intensivos
- d) Neonatología

**Procedencia:**

- a) Urbano
- b) Urbano marginal
- c) Rural

**Condición laboral**

- a) Nombrado
- b) CAS
- c) Contrato por terceros

**Ingreso económico mensual**

- d) Menos de s/. 2000.00.
- e) s/. 2100.00 - s/. 2500.00
- f) s/. 2600.00 - s/. 3000.00
- g) s/. 3100.00- s/. 3500.00
- h) De s/. 3600.00 a más terceros

ITEMS	NS	PS	MDS	S	MYS
	1	2	3	4	5
1. Con respecto a la forma de contratación con la que cuento en este momento me siento...				X	
2. Con relación a la duración de mi jornada de trabajo me siento...				X	
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me siento...				X	
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es...				X	



5.	Por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo me siento...			X		
6.	El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es...			X		
7.	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es...			X		
8.	Comparando mí pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento...				X	
9.	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es		X			
10.	Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución es...		X			
11.	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es...			X		
12.	Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es...				X	
13.	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es...				X	
14.	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es...				X	
15.	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es...				X	
16.	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es...				X	
17.	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es				X	
18.	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es				X	
19.	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es...				X	
20.	La satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es			X		
21.	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento...			X		
22.	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es...				X	
23.	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro...			X		
24.	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es...			X		
25.	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta...		X			
26.	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo.			X		



27.	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo.			X		
28.	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.			X		
29.	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.			X		
30.	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.				X	
31.	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida.			X		
32.	En la organización para la que trabajo se respetan mis derechos laborales			X		
33.	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral de acceder a cursos de capacitación.			X		
34.	Me siento identificado con los objetivos de la organización.			X		
35.	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas.				X	
36.	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.			X		
37.	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo.				X	
38.	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias.				X	
39.	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo.				X	
40.	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.				X	
41.	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.			X		
42.	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.				X	
43.	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.					X
44.	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores			X		
45.	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades			X		
46.	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral.				X	
47.	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo.			X		
48.	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas.				X	
49.	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.			X		



50.	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.			X		
51.	En mi organización se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	X				
52.	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.				X	
53.	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente.			X		
54.	Recibo de parte de los usuarios o clientes de la organización, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo.			X		
55.	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo			X		
56.	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.	X				
57.	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.	X				
58.	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).				X	
59.	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).				X	
60.	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.	X				
61.	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos por parte de la institución	X				
62.	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.				X	
63.	Las oportunidades de ascensos en mi organización se dan con base a mi curriculum y no a influencias.				X	
64.	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta organización.	X				
65.	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	X				
66.	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la organización ante sus usuarios.			X		
67.	Considero que el logro de satisfacción personal que he alcanzado se debe a mi trabajo en la organización.			X		
68.	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo			X		
69.	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.	X				
70.	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.			X		



	necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
71.	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.		X			
72.	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi organización, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.			X		
73.	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo				X	
74.	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución.				X	