

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD
DE VIDA LABORAL DE TRABAJADORES
EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD
CATEGORÍA II-2 DE TACNA, 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

SEBASTIÁN GELLER CÓRDOVA PALOMINO

Para optar el Grado Académico de

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON
MENCIÓN EN SALUD PÚBLICA**

TACNA-PERÚ

2023


UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

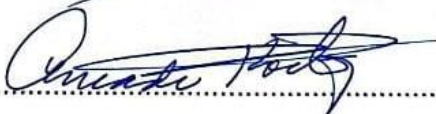
Escuela de Posgrado


MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL
DE TRABAJADORES EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD
CATEGORIA II-2 DE TACNA, 2022**

Tesis sustentada y aprobada el 19 de setiembre del 2023; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 
.....
Dr. Juan Guillermo Aranibar Ocola

SECRETARIA : 
.....
Mgr. Amanda Hilda Koctong Choy

MIEMBRO : 
.....
Dra. Patricia Verónica Montalvo Chávez

ASESORA : 
.....
Dra. Patricia Verónica Montalvo Chávez

CONSTANCIA

El suscrito, hace constar que el egresado de la Maestría en Salud Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann:

Don SEBASTIÁN GELLER CÓRDOVA PALOMINO

Ha concluido la tesis denominada **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE TRABAJADORES EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD CATEGORIA II-2 DE TACNA ,2022**.la que reúne los requisitos de forma y de fondo, exigidos por la Escuela de Posgrado. Asimismo, se ha realizado la corrección lingüística y gramatical del documento.

Se adjunta la Constancia de Similitud Turnitin, según el procedimiento establecido en el artículo 12° inc. E; 13°; 14°; 15° ;16° y 19° de la RR 8464-2021-UNJBG [Resultado: Porcentaje de similitud de 8 % (ocho por ciento)] bajo lo permitido como máximo del 10 %.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tacna, 26 de junio de 2023



Dra. Patricia Montalvo Chávez

Dra. Patricia Verónica Montalvo Chávez

ASESOR

DEDICATORIA

A mi esposa Rosario, por ser la persona que siempre está ahí, en cada paso, en cada momento.

A mis hijas Dhana y Victoria, que son la fuente de alegría e inspiración de este autor, porque solo su ser me impulsa a seguir con nuevas metas.

A mis padres, que aún a la distancia no dejan de hacerme sentir el hijo más dichoso del universo.

A mi hermano, que es constante fuente de motivación para seguir superándome.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.1.1 Problemática de la investigación.....	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
1.2.1 Problema General.....	8
1.2.2 Problemas específicos:.....	9
1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	9
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES.....	10
1.4.1 Alcances de la Investigación.....	10
1.4.2 Limitaciones de la Investigación.....	10
1.5 OBJETIVOS.....	11
1.5.1 Objetivo general.....	11
1.5.2 Objetivos específicos.....	11
1.6 HIPÓTESIS.....	11
1.6.1 Hipótesis General.....	11
1.6.2 Hipótesis Específicas.....	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	13
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	13
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	13
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	18

2.1.3	Antecedentes Locales	21
2.2	Bases teóricas	22
2.2.1	Gestión del talento humano:	22
2.2.2	Dimensiones de la Gestión del Talento Humano	25
2.2.3	Calidad de vida laboral.....	25
2.2.4	Dimensiones de la calidad de vida laboral	28
2.3	Definición de términos	31
CAPÍTULO III: MARCO FILOSÓFICO		34
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO		36
4.1	Tipo y diseño de la investigación	36
4.2	Nivel de Investigación.....	36
4.3	Población y muestra	36
4.3.1	Población:	36
4.3.2	Muestra:	37
4.4	Operacionalización de variables.....	39
4.5	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	41
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....		44
5.1	ESCALA DE VALORACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS .	44
5.1.1	Análisis de Fiabilidad de la Variable Gestión del talento humano .	44
5.1.2	Análisis de Fiabilidad de la Variable Calidad de vida laboral	45
5.2	ANÁLISIS DE VARIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	45
5.2.1	De la Variable Gestión del talento humano Recibido	45
5.2.2	De la Variable Calidad de vida laboral	49
5.3	ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO (AFE).....	56
5.3.1	De la Variable Gestión del talento humano.....	56
5.3.2	De la Variable Calidad de vida laboral:	60

5.4	PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO:.....	64
5.4.1	De la Variable de Estudio: Gestión del talento humano	64
5.4.2	De la Variable de Estudio: Calidad de vida laboral	64
5.4.3	Análisis Cruzado de las Variables de Estudio	65
5.5	RESULTADOS SOBRE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	68
5.5.1	Análisis por Dimensión.....	68
5.5.2	Análisis de la Variable Gestión del talento humano	73
5.6	RESULTADOS SOBRE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL..	75
5.6.1	Análisis por Dimensión.....	75
5.6.2	Análisis de la Variable Calidad de vida laboral.....	91
5.7	VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS	93
5.7.1	Verificación de Hipótesis General	93
5.7.2	Verificación de Hipótesis Específicas.....	95
	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	100
	CONCLUSIONES	103
	RECOMENDACIONES	106
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	108
	ANEXOS.....	127

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables usadas en la fórmula para determinar el tamaño de muestra.	37
Tabla 2. Tipo de muestreo	38
Tabla 3. Escala de Alfa de Cronbach.....	44
Tabla 4. Alfa de Cronbach Gestión del talento humano.....	44
Tabla 5. Alfa de Cronbach Calidad de vida laboral	45
Tabla 6. Análisis de Variabilidad de la Variable Gestión del talento humano..	46
Tabla 7. Análisis de Correlación de la Variable Gestión del talento humano ..	48
Tabla 8. Análisis de Variabilidad de la Variable Calidad de vida laboral	49
Tabla 9. Análisis de Correlación de la Variable Calidad de vida laboral	54
Tabla 10. Prueba KMO y la Esfericidad de Bartlett Variable Gestión del talento humano	57
Tabla 11. Varianza Total Explicada Variable Gestión del talento humano.....	57
Tabla 12. Prueba Kmo y la Esfericidad de Bartlett.....	60
Tabla 13. Varianza Total Explicada, Variable Calidad de Vida laboral.....	61
Tabla 14. Prueba de Normalidad: Gestión del talento humano.....	64
Tabla 15. Prueba de Normalidad: Calidad de vida laboral	65
Tabla 16. Análisis Cruzado de las Variables de Estudio: Gestión del talento humano y Calidad de vida laboral	65
Tabla 17. Análisis Cruzado de las Variables de Estudio: Gestión del talento humano y Calidad de vida laboral- Essalud	66
Tabla 18. Análisis Cruzado de las Variables de Estudio: Gestión del talento humano y Calidad de vida laboral- Hipólito Unanue.....	67
Tabla 19. Escala de Valoración de la Dimensión Desarrollo.....	68
Tabla 20. Frecuencia de la Dimensión Desarrollo - Essalud.....	68
Tabla 21. Frecuencia de la Dimensión Desarrollo – Hipólito Unanue	69
Tabla 22. Escala de Valoración de la Dimensión Formalización.....	70
Tabla 23. Frecuencia de la Dimensión Formalización - Essalud.....	71
Tabla 24. Frecuencia de la Dimensión Formalización - Hipólito Unanue	71
Tabla 25. Escala de Valoración de la Variable Gestión del talento humano	73

Tabla 26. Frecuencia de la Variable Gestión del talento humano - Essalud	73
Tabla 27. Frecuencia de la Variable Gestión del talento humano – Hipólito Unanue.....	74
Tabla 28. Escala de Valoración de la Dimensión Soporte institucional para el trabajo	75
Tabla 29. Frecuencia de la Dimensión Soporte institucional para el trabajo - Essalud	76
Tabla 30. Frecuencia de la Dimensión Soporte institucional para el trabajo – Hipólito Unanue.....	76
Tabla 31. Escala de Valoración de la Dimensión Seguridad en el Trabajo	77
Tabla 32. Frecuencia de la Dimensión Seguridad en el Trabajo - Essalud	78
Tabla 33. Frecuencia de la Dimensión Seguridad en el Trabajo – Hipólito Unanue.....	78
Tabla 34. Escala de Valoración de la dimensión Integración al puesto de trabajo	80
Tabla 35. Frecuencia de la Dimensión Integración al Puesto De Trabajo - Essalud	80
Tabla 36. Frecuencia de la Dimensión Integración al Puesto De Trabajo - Hipólito	81
Tabla 37. Escala de Valoración de la Dimensión Satisfacción por el Trabajo..	82
Tabla 38. Frecuencia de la Dimensión Satisfacción por el Trabajo - Essalud.....	82
Tabla 39. Frecuencia de la Dimensión Satisfacción por el Trabajo - Hipólito ..	83
Tabla 40. Escala de Valoración de la Dimensión Bienestar Logrado a Través del Trabajo	84
Tabla 41. Frecuencia de la Dimensión bienestar logrado a través del trabajo - Essalud	85
Tabla 42. Frecuencia de la Dimensión bienestar logrado a través del trabajo - Hipólito	86
Tabla 43. Escala de Valoración de la dimensión desarrollo personal del trabajador	87
Tabla 44. Frecuencia de la Dimensión desarrollo personal del trabajador - Essalud	87

Tabla 45. Frecuencia de la Dimensión desarrollo personal del trabajador - Hipólito	88
Tabla 46. Escala de valoración de la dimensión administración del tiempo libre	89
Tabla 47. Frecuencia de la dimensión administración del tiempo libre - Essalud	89
Tabla 48. Frecuencia de la dimensión administración del tiempo libre - Hipólito	90
Tabla 49. Escala de valoración de la variable calidad de vida laboral	91
Tabla 50. Frecuencia de la variable calidad de vida laboral - Essalud.....	91
Tabla 51. Frecuencia de la variable calidad de vida laboral - Hipólito.....	92
Tabla 52. Resultados de la Prueba Tau_B de Kendall para la Hipótesis General	94
Tabla 53. Influencia con Regresión Ordinal para la Hipótesis General	95
Tabla 54. Resultados de la Prueba Correlación De Tau_B de Kendall para la Primera Hipótesis Especifica.....	96
Tabla 55. Análisis de Regresión Ordinal para la Primera Hipótesis Especifica	97
Tabla 56. Resultados de la Prueba Tau_B de Kendall para la Segunda Hipótesis Específica	98
Tabla 57. Análisis de Regresión Ordinal para la segunda hipótesis Especifica	99

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Fórmula para determinar el tamaño de la muestra	37
Figura 2. La Gráfica de Sedimentación Variable Gestión del Talento Humano	59
Figura 3. La Gráfica de Sedimentación Variable Calidad de Vida laboral	63
Figura 4. Cuadro Comparativo de la frecuencia relativa a la dimensión desarrollo de la variable Gestión del talento humano del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna ...	70
Figura 5. Cuadro Comparativo de la frecuencia relativa de la dimensión formalización de la variable Gestión del talento humano del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna ...	72
Figura 6. Cuadro Comparativo de la Frecuencia relativa de la variable Gestión del talento humano del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna.....	75
Figura 7. Cuadro Comparativo de la Frecuencia relativa de la Dimensión soporte institucional para el trabajo del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna.....	77
Figura 8. Cuadro Comparativo de la Frecuencia relativa de la Dimensión seguridad en el trabajo del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna.....	79
Figura 9. Cuadro Comparativo de la Frecuencia relativa de la Dimensión Integración al puesto de trabajo del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y la dimensión Integración al puesto de trabajo del Hospital Hipólito Unanue- Tacna.....	81
Figura 10. Cuadro Comparativo de la Frecuencia relativa de la Dimensión satisfacción por el trabajo del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y la dimensión satisfacción por el trabajo del Hospital Hipólito Unanue- Tacna	84
Figura 11. Cuadro comparativo de la Frecuencia relativa de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna.....	86

Figura 12. Cuadro Comparativo de la frecuencia relativa de la dimensión desarrollo personal del trabajador del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna.....	88
Figura 13. Cuadro Comparativo de la frecuencia relativa de la Dimensión administración del tiempo libre del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna.....	90
Figura 14. Cuadro Comparativo de la Frecuencia relativa de la Variable Calidad de vida laboral del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna.....	93

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de “Determinar la influencia de la gestión del talento humano sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022”. Siendo este estudio de tipo básico, con carácter correlacional, con un diseño no experimental de un nivel explicativo. La población estuvo formada por un total de 1534 personas que se desenvuelven en los hospitales de Tacna, abarcando a aquellos trabajadores del área administrativa y asistencial y la muestra estuvo constituida por 308 trabajadores, la cual se obtuvo mediante un tipo de muestreo estratificado y seleccionados mediante criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizó las técnicas de encuesta y cuestionario, siendo el primer instrumento una encuesta con 33 preguntas divididas en dos grupos correspondientes a la gestión del talento humano, y como segundo instrumento, un cuestionario sobre la calidad de vida laboral, que contó con 74 ítems agrupados en siete dimensiones. Para el procesamiento y análisis de datos, se usó la hoja de cálculo de Microsoft Excel, y el análisis mediante software estadístico SPSS versión 24, aplicando estadística inferencial para el contraste de las hipótesis: Tau B de Kendall. Los resultados muestran que el 75,6 % de la muestra de estudio, presentó una gestión del talento humano regular y el 60,1 % una calidad de vida laboral moderada. Finalmente, se concluye que: la gestión del talento humano influye significativamente sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022”.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, calidad de vida laboral, recursos humanos en salud, establecimientos de salud

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of "Determining the influence of human talent management on the quality of working life of workers in category II-2 health establishments in Tacna, 2022". Being this study of a basic type, with a correlational character, with a non-experimental design of an explanatory level. The population was made up of a total of 1534 people who work in the hospitals of Tacna, covering those workers in the administrative and care area and the sample consisted of 308 workers, which was obtained through a type of stratified sampling and selected by Inclusion and exclusion criteria. For data collection, survey and questionnaire techniques were used, the first instrument being a survey with 33 questions divided into two groups corresponding to the management of human talent, and the second instrument, a questionnaire on the quality of working life, which it had 74 items grouped into seven dimensions. For the processing and analysis of data, the Microsoft Excel spreadsheet was used, and the analysis using SPSS version 24 statistical software, applying inferential statistics for the contrast of the hypotheses: Tau B de Kendall. The results show that 75.6 % of the study sample presented regular human talent management and 60.1 % an average quality of working life. Finally, it is concluded that: the management of human talent significantly influences the quality of working life of workers in category II-2 health establishments in Tacna, 2022 "

Keywords: Human talent management, Quality of Work Life, Human resources in health, Health establishments.

INTRODUCCIÓN

El estudio que se presenta, lleva por título **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE TRABAJADORES EN ESTABLECIMIENTOS DE SALUD CATEGORÍA II-2 DE TACNA, 2022**”, siendo el resultado de la decisión de crear alternativas para una mejor calidad de vida, de aquellos trabajadores ligados a la salud.

Es así que, para desarrollar la presente investigación, se tomaron en cuenta dos variables. Siendo la primera variable aquella ligada a la gestión del talento humano, que es segmentada en dos dimensiones: El desarrollo y la formalización.

A la vez la calidad de vida laboral es tomada como la segunda variable, la misma que se segmentó en siete dimensiones: “soporte institucional, seguridad, integración, satisfacción, bienestar, desarrollo personal y administración del tiempo libre”.

El desarrollo de la presente investigación estuvo demarcado por los lineamientos dispuestos por la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Estos lineamientos se ubican dentro de documentos como el esquema de desarrollo de tesis y otros formatos publicados por la escuela, los mismos que se tomaron en cuenta para comprender el presente estudio en seis capítulos, los que son:

El Capítulo I, que es alusivo al planteamiento del problema. En este capítulo se detalla el problema, formulándolo y justificando la importancia del estudio, también describe los alcances y limitaciones del estudio, así también los objetivos e hipótesis planteados.

El segundo capítulo comprende el desarrollo del Marco teórico, el mismo que menciona los antecedentes de la investigación y las bases teóricas de las variables que se estudiaron en el presente texto.

El marco filosófico, está comprendido dentro del III capítulo, siendo esta parte del estudio, la que nos permitió tener en cuenta la postura epistemológica a tomar.

En el Capítulo IV, se comprendió el marco metodológico, mostrándonos el tipo y diseño de investigación que define el presente estudio, la población y muestra, y las técnicas, instrumentos y el tratamiento de datos a desarrollar.

Asimismo, en el Capítulo V, se exponen los resultados de las pruebas desarrolladas a cada una de las variables implícitas en la investigación.

El Capítulo VI, comprende la discusión de los hallazgos, permitiendo analizar la razón de nuestro estudio, para luego abordar las conclusiones y recomendaciones, a los funcionarios correspondientes. No dejando de mencionar las referencias bibliográficas y los anexos del presente, que son las estaciones del estudio que culminan el mismo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1 Problemática de la investigación

En los dos últimos años, fuimos azotados por la pandemia del Coronavirus (COVID-19), este evento que no fue previsto a nivel mundial⁽¹⁾, generó un impacto significativo en los ciudadanos de las diversas regiones del mundo.

Clasificando el impacto generado por este desastre de diversas formas, en el ámbito físico, emocional, y económico de las personas.⁽²⁾ En especial de aquellas que se encuentran en edad laboral. Resaltando las afecciones relacionadas con la calidad de vida laboral, las prácticas de convivencia, la gestión por parte de las instituciones y otros que se han desarrollado durante el apogeo de esta pandemia.⁽³⁾ Generando decrecimiento económico, y productivo en la labor. Siendo el apoyo organizativo y de gestión durante momentos de estrés, las principales fórmulas para mantener y fortalecer las instituciones.⁽⁴⁾

En China el 2020, el investigador Lozano A; tras evaluar la tasa de ansiedad, concluyó que casi la cuarta parte del personal de salud, sufre de ansiedad, siendo esta ansiedad mayor en el sexo femenino. Además, que son las enfermeras quienes reportaron un mayor porcentaje de ansiedad en comparación a los médicos.⁽⁵⁾ Alterándose la calidad de vida laboral producto de la ansiedad, resaltando que la depresión acompañada de la ansiedad es común en la población de enfermeras de este país.⁽⁶⁾

Estos datos que ponen en alerta el desarrollo correcto de sus funciones por parte del personal de salud, nos permiten tener una idea de la razón de la alteración del servicio por parte de este personal hacia los pacientes en esta etapa de pandemia. Que no solo afecta su desenvolverse si no también su estabilidad emocional.

En Irán, Javanmardnejad S. et al., tras realizar un censo en 270 personas, obtuvo una puntuación media de 38,5 con respecto a la felicidad, encontrándose una relación inversa con la calidad de vida laboral, y una relación directa con la satisfacción en el trabajo, debido a que la puntuación obtenida con la calidad de vida laboral fue de 84,3 y de 45,5 con la satisfacción en el trabajo.⁽⁷⁾ Demostrándose que la felicidad en el personal de salud de este país influía en la calidad de vida laboral de los mismos.

El 2020 Y An et al. en Florida, se comparó el agotamiento que sufren los médicos y enfermeras que laboran en las áreas de pacientes con COVID-19 y de los que laboran en otras áreas. Resultando de esta comparación, que la frecuencia de agotamiento es más baja en comparación al personal que labora en otras áreas con pacientes sin COVID-19, repercutiendo de manera significativa este resultado en la calidad de vida laboral de los entrevistados.⁽⁸⁾

De igual manera en Ámsterdam, Bosma Al. et al, refiere que casi las tres cuartas partes de los 93 pacientes entrevistados era autónomo, presentándose una puntuación media de 6,8 del índice de capacidad laboral y calidad de vida laboral, mejorando este valor a 7,9, quedando demostrado que la capacidad de trabajo y calidad de vida laboral, se encuentran relacionados con la salud.⁽⁹⁾

En el mismo país Van Gennep S et al., en su estudio realizado en 510 pacientes, cuya edad media es de 43 años, se evidencia que el 63 % de ellos presenta fatiga en el trabajo. De estos mismos, el 48 % refirió haber tenido dificultades en el desarrollo de su trabajo, y un 46 % presenta poca confianza con sus compañeros, además de que casi la mitad de los entrevistados se siente inseguro a su estado de salud. Concluyendo que los problemas que se presenten en la calidad de vida laboral, influyen negativamente en la calidad de vida.⁽¹⁰⁾

En Turquía, Kalanlar B. et al. durante el año 2020, en el análisis de la calidad de vida laboral y su relación con el estrés del personal de salud, obtuvo una puntuación de 3,47 para la dimensión de condiciones de trabajo. Obteniendo una alta aprobación y una puntuación de 1,34 para la dimensión de estrés, siendo esta la más baja puntuación recibida. Concluyendo que es necesario

mejorar la calidad de vida laboral, para poder reducir el estrés que se presentan los encuestados.⁽¹¹⁾

Por otro lado Nikeghbal K. et al., en su investigación realizada en una población de 200 enfermeras, con un puntaje de 92,5, concluyó que existe una baja calidad de vida laboral, mientras que la carga laboral que esta población presenta, es alta, como demuestra la puntuación de 77,32 otorgada por las enfermeras del presente estudio.⁽¹²⁾

Mientras que en China Li H. et al., el año 2021, al entrevistar a 1290 enfermeras, se concluye que existe relación positiva entre el liderazgo y la calidad de vida laboral de las enfermeras, esto debido al resultado de la varianza del liderazgo y calidad de vida laboral, que fue de un 27 %, siendo la proporción de 21,82 % de afrontamiento activo por parte de las enfermeras, frente a un 5,79 % de afrontamiento pasivo.⁽¹³⁾

Estos datos que a nivel mundial evidenciaron como han sido afectados los profesionales ligados al servicio de salud, nos generan la incertidumbre del estado de salud emocional y físico que cuentan los servidores en esta parte latina del mundo, es así que.

En Latinoamérica, el nivel de calidad de vida laboral del capital humano, evaluado en México por Quiroz C. et al., en el 2020 , fue del 86,6 % en referencia al valor de 100 % que representa la calidad de vida optima, encontrándose una diferencia significativa entre la calidad de vida laboral y el tipo de contratación del personal.⁽¹⁴⁾

Por su parte Tomé A., el año 2021, en Brasil; demostró que existen correlaciones directas y significativas entre algunos factores de satisfacción de calidad de vida laboral y una mejor salud mental, esto tras las respuestas de 50 contactos de los cuales el 74 % eran mujeres, entre los 25 y 44 años, contando el 46 % con títulos de nivel superior y el 18 % con títulos de posgrado.⁽¹⁵⁾

De la misma forma en Ecuador el 2021 C. Lascano et al., contó con la participación de 250 personas del sexo femenino en su mayoría, con edades

entre los 30 y 49 años, demostrándose la necesidad de ofrecer un correcto entorno laboral para mejorar la calidad de vida del trabajador.⁽¹⁶⁾

Sobre el impacto directo en la calidad de vida y la salud de las personas con la relación a su trabajo, realizado en Brasil el 2021, por Ferreira S. et al., con una muestra de 172 trabajadores de un hospital, cuya edad media fluctúa entre los 37,9 años, de los cuales el 33,8 % son mujeres, se encontró diferencias significativas en la CVL, en un 21,7 %.⁽¹⁷⁾

En Perú, Travezaño S., durante el año 2020, evaluó las variables la calidad de vida laboral y desempeño laboral, en el distrito de Jesús María, demostrando que existe relación significativa entre ambas variables de investigación, con una calidad de vida laboral medio 48,6 % y alto 48,6 %.⁽¹⁸⁾

Así mismo, la evaluación de las características de la calidad de vida laboral del personal policial de la VIII DIRTEPOL de Huancayo en el 2019, realizado por Lopez H.; dio como resultado la identificación de características del personal, siendo la motivación quien afecta la productividad, como parte de las condiciones en que se desempeñan.⁽¹⁹⁾

De la misma forma Moran A., en Lima, con una muestra censal de 264 colaboradores, se obtuvo que un 59,1 % califica como de nivel muy alto, al compromiso organizacional, y además el 50,8 %, que la calidad de vida es de un nivel favorable, obteniendo una correlación positiva entre la calidad de vida laboral y compromiso organizacional.⁽²⁰⁾

Algo semejante se concluyó en Tacna el año 2019, Fuentes N. con el objetivo de conocer la calidad de vida laboral, en una población de personal de enfermería, obtuvo como resultado que el 58,33 % presentaban regular calidad de vida laboral; y perciben satisfacción regular en un 57,58 %; las relaciones interpersonales son buenas con 52,78 %; mientras que un 41,61 % percibe buena autoestima; referente al ambiente laboral el 44,44 % lo califica como malo; y en el aspecto personal es regular con un 47,22 %. Concluyendo que la CVL es regular en el personal de enfermería del hospital de Tacna.⁽²¹⁾

Si analizamos la definición del término calidad de vida laboral (CVL), suponemos de aquella valoración sobre la percepción del talento humano, en razón a su entorno de trabajo, así como de la identificación de los factores que hacen que esta valoración sea positiva o negativa.⁽²²⁾ Presentando esta variable gran relación con el desenvolverse de la vida del servidor de la salud, cuya misión hoy por hoy es de mayor complejidad por la interacción con los pacientes y el desarrollo de su labor dentro de la pandemia.⁽²³⁾

Este año en Malawi, Dzimbiri G., tras considerar 947 enfermeras como población, consideró la respuesta del 61,2 %, que dieron como resultado que la percepción sobre la gestión del talento humano presenta diferencias significativas, existiendo brechas entre la aplicación administrativa y la importancia de una correcta gestión del talento humano.⁽²⁴⁾

A la vez, en Cuba Puig P. et al., el año 2021, tras evaluar una muestra de 32 trabajadores, de los cuales 26 eran directivos y 6 prestadores, siendo el 59,4 % mujeres, con un rango entre 30 y 65 años, obteniendo como resultado que el 78,1 % cuestiona su grado de inteligencia, considerando que la gestión del talento humano es positiva.⁽²⁵⁾

Para poder determinar cómo incide la gestión del talento humano sobre la administración central del Ministerio de Salud del Perú en el año 2018, se seleccionó a 336 trabajadores de una población de 2650, obteniendo como resultado que el 44,4 % valora que la GTH influye sobre el mejoramiento de la gestión pública y el 28,4 % indica que influye sobre desempeño laboral.⁽²⁶⁾

En Tacna, Burneo R.; durante el año 2017, dentro de una población de 317 trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, consideró a 174 personas; cuya información recopilada, presentó un valor significativo Sig = 0.000, y un coeficiente "r" de 0,792, en el proceso de datos de la gestión del talento humano, indicando el coeficiente que la relación es relativamente fuerte. concluyendo que existe relación entre ambas variables, presentando el desempeño laboral influencia directa de la gestión del talento humano.⁽²⁷⁾

También en Tacna, Espinoza S. et al., el año 2021; evaluó la “relación entre la gestión de recursos humanos con la productividad de los trabajadores”, usando la encuesta como método de recolección de datos en una muestra de 92 trabajadores. Los resultados evidenciaron la correlación significativa que existe, entre las dimensiones de ambas variables estudiadas. Concluyendo sobre la necesidad que tienen las organizaciones de comprender la gestión de recursos humanos como pieza importante en el desarrollo de estrategias para la mejora de proceso.⁽²⁸⁾

Es esta relación de falta de satisfacción y descontento de estos servidores, que se podría asociar a la gestión del talento humano y su repercusión con la calidad de vida laboral de los diversos servidores de los establecimientos de salud de mayor categoría de Tacna⁽²⁹⁾, repercutiendo este descontento en sus acciones y por ende en los más de 321,794 habitantes de esta región, que acceden a los servicios de salud de estos dos únicos hospitales de Tacna.

Habiendo expuesto la importancia del estudio de la calidad de vida laboral, queda claramente evidenciada la relación que existe entre la gestión del talento humano de las instituciones, con la calidad de vida laboral, siendo el indicador que tuvo el promedio más bajo el de reclutamiento con un 2,98 y el indicador de mayor promedio es de prestaciones y servicios con 4,02. Comprometiendo directamente a la organización o institución empleadora con la calidad de vida laboral de los empleados.⁽³⁰⁾

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo, sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022?
- b) ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en su dimensión formalización, sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022?

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La calidad de vida laboral de los empleados que se encuentran desarrollando labor en los hospitales de Tacna, incluye aspectos amplios del entorno laboral que afectan el aprendizaje y la salud de los mencionados.⁽³¹⁾ Al conocer el tipo de calidad de vida laboral que llevan los diversos servidores de los establecimientos de salud de mayor categoría de Tacna, obtendremos información relevante que se tomará en cuenta en el diseño de estrategias encaminadas a fortalecer la gestión del talento humano de los establecimientos de salud en los que se desarrolla el presente estudio, fomentando mejoría en la comunicación, el liderazgo, la motivación en el trabajo y el reconocimiento por el desempeño laboral. Estudios concernientes con este tema exponen que la forma en que la compañía ve a sus colaboradores influye positivamente en el proceso de edificación de la calidad de vida en el trabajo.⁽³²⁾

La relevancia social del presente trabajo recae en salvaguardar, proteger y mejorar la calidad de vida del trabajador, que gran parte de su vida la desenvuelve en los establecimientos en los que labora. Trayendo como consecuencia el beneficio de la sociedad, ya que al relacionarse la calidad de vida del profesional con la atención de salud se estaría generando una mejora del servicio, por ende, mayor satisfacción del paciente⁽²¹⁾, ya que una mejora en la calidad de vida laboral, conlleva a la elevar la satisfacción, motivación y rendimiento laboral de los trabajadores.⁽¹⁶⁾

El valor teórico se basa en que permitirá identificar el comportamiento de las variables calidad de vida laboral y gestión del talento humano, así como la relación que se genera entre las dimensiones de estas variables, que posteriormente servirá para identificar con detalle el comportamiento de las dimensiones de una de las variables sobre la otra.⁽³³⁾

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

1.4.1 Alcances de la Investigación

El alcance de la presente investigación abarca a los actores que forman parte del proceso de servicio que se brinda en los hospitales de Tacna. Incluyendo en este recurso humano a aquel personal contratado por el hospital que labora en el área asistencial, como también a los incluidos en el área administrativa. Pudiendo generalizar a todo el personal, ya que el desarrollo de la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral afectan a todos aquellos inmersos en el proceso de servicio de los nosocomios. Además, que la presenta puede servir de referencia para otras instituciones del área de salud, ya que como es sabido la calidad de vida laboral es un punto importante a tomar en cuenta dentro la gestión de cualquier institución.

1.4.2 Limitaciones de la Investigación

La principal limitación estuvo ligada a la obtención de datos, ya que, debido al tiempo escaso de los profesionales que laboran en los establecimientos de salud, así como los cuidados y restricciones normadas por las instituciones en las que laboran, con el fin de evitar propagar el virus, dificultan o hacen casi imposible el obtener datos de forma presencial o directa por parte de los colaboradores de estos nosocomios, para ello se coordinará con los responsables de cada área o servicio para que pueda recabar la obtención de datos de la muestra de aquellos participantes que se encuentren dentro de su campo de trabajo o área de trabajo. Para ello antes, se deberá identificar a los trabajadores que serán parte del presente estudio.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la gestión del talento humano sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la influencia de la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo, sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022.
- b) Determinar la influencia de la gestión del talento humano en su dimensión formalización sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022.

1.6 HIPÓTESIS

1.6.1 Hipótesis General

Existe influencia significativa de la gestión del talento humano sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022.

1.6.2 Hipótesis Específicas

- a) Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo, sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022.

- b)** Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en su dimensión formalización, sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1 Antecedentes internacionales

González et al. ⁽³⁴⁾ **2021**. Diferencias en la percepción de la calidad de vida laboral según género en trabajadores de la salud. **Objetivo:** Identificar diferencias de género en la evaluación de la calidad de vida laboral en profesionales de la salud. **Metodología:** Estudio descriptivo que se realizó en médicos y enfermeras de ambos sexos en un total de 322 personas en una institución del sector salud en Guadalajara México, las cuales fueron evaluadas con el instrumento validado CVT-GOHISALO, para poder identificar la “percepción de la calidad de vida laboral (CVR). **Resultados:** Se encontró un mayor porcentaje de las mujeres, sobre los varones en las siguientes dimensiones satisfacción laboral 82 % a 75 %, desarrollo personal alcanzado 84 % contra 75 % y gestión del tiempo libre 86 % a 75 %. **Conclusiones:** Se concluye que las diferencias en la evaluación de la CVR en los profesionales de la salud son marcadas, revelando el descontento de las mujeres por las condiciones de desigualdad de oportunidades, además de que más de la quinta parte de la muestra, se encontraban insatisfechos con el trabajo que realizaban.

Así también, **Mcfadden et al.** ⁽³⁵⁾ **2021** evaluó la “relación entre las estrategias de afrontamiento y el bienestar y la calidad de vida laboral en enfermeras, parteras, profesionales de la salud”. **Objetivo:** Evaluar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el bienestar y la calidad de vida laboral en enfermeras, parteras, profesionales de la salud afines, trabajadores sociales y trabajadores sociales que trabajaron en la salud y la atención social en el Reino Unido durante su primera ola de COVID-19. **Metodología:** Se recopiló la información mediante una encuesta anónima en línea (N = 3425), usando un

análisis de regresión para examinar la asociación entre las estrategias de afrontamiento y las características demográficas con el bienestar de los profesionales y la calidad de vida laboral. **Resultados:** Los resultados resaltan la importancia del soporte de la organización y de la gestión en los momentos en los que se manifiesten los procesos de estrés, concluyendo que las estrategias positivas, se asociaron con un mayor bienestar y una mejor calidad de vida laboral. **Conclusiones:** La importancia del apoyo organizativo y de gestión durante tiempos estresantes, que podría incluir psico educación y capacitación sobre afrontamiento activo y podría tomar la forma de talleres diseñados para equipar al personal con mejores habilidades de afrontamiento.

Lewis et al. ⁽²⁴⁾ **2021.** “Prácticas de gestión del talento: percepción de las enfermeras registradas en los hospitales públicos de Malawi” **Objetivo:** Investigar la percepción de las enfermeras sobre la aplicación actual de las prácticas de gestión del talento en los hospitales públicos de Malawi. **Metodología:** investigación cuantitativa, que utilizó una encuesta transversal. El cuestionario del Índice de Capital Humano (HCI) con 45 ítems fue el que se usó, entre 947 enfermeras registradas en 04 hospitales públicos. Utilizando el programa de software Stata versión 16 para el análisis de datos. **Resultados:** Se demostró que la gestión del talento en estos hospitales en la actualidad es deficiente en la rama de la enfermería. **Conclusiones:** Existen tramos marcados entre el conocimiento de la importancia de la gestión del talento y su ejecución, así como las percepciones de las enfermeras sobre las prácticas de gestión del talento en función de su estado civil.

Nkala et al. ⁽³⁶⁾ **2021.** “Recursos humanos para la contribución de la gestión del talento en salud: un caso para el fortalecimiento de los sistemas de salud en el sector de la salud pública”. **Objetivo:** Acortar las brechas en la selección de talentos como parte de la decisión de fortalecer los Sistemas de Salud para lograr la retención y compromiso del talento entre la fuerza laboral de la salud en entornos del sector público. **Metodología:** Técnica de muestreo

intencional (no probabilístico) de una muestra de n = 200 equipos de gestión de salud existentes para evaluar la percepción de los enfoques de gestión del talento implementados. El estudio utilizó además las respuestas de n= 450 profesionales de la salud seleccionados al azar. **Resultados:** Se evidenció que a medida que la edad es mayor, el personal es más comprometido y auto motivado para desarrollar su talento personal. **Conclusiones:** El rol del sistema de gestión del desempeño debe ser paralelo y similar en nivel dentro de las iniciativas del sistema de salud para obtener la mayor participación de la fuerza laboral de salud.

Mcfadden et al. ⁽³⁾ **2020.** Desarrollo el estudio en relación a la “CVL de trabajadores de salud y su posición para afrontar su labor durante la pandemia de COVID-19”. **Objetivo:** Determinar las perspectivas que presentan las enfermeras, obstetras, trabajadores de atención social en el Reino Unido sobre los retos que se presentan al brindar atención médica y social durante una pandemia declarada. **Metodología:** Estudio descriptivo que se realizó en profesionales de salud, enfermeras, parteras, trabajadoras sociales y asistentes sociales de ambos sexos, en un total de 3290 participantes que se inscribieron para recibir boletines boletines o revistas de asociaciones profesionales, sindicatos laborales y reguladores del Reino Unido, siendo evaluados con el instrumento Quality of Working Life Scale (WRQoL), que mide la calidad de vida de los encuestados, así como La Short Warwick Edinburgh Mental Well-being Scale (SWEMWBS), que permitió evaluar el bienestar mental de los participantes. **Resultados:** Se resalta que el 57 %, de los participantes son del norte de Irlanda, el 33 % de Inglaterra y el 5 % de Escocia y Gales. La mayoría de encuestados presentan un origen étnico blanco, siendo Inglaterra la que presenta mayor diversidad étnica. El tiempo de experiencia laboral de los encuestados oscila entre los 11 y 20 años, mientras que los mayores a 30 años son enfermeros. El 51 % trabajaban con adultos, a este grupo le siguen aquellos que laboran con niño. **Conclusiones:** No se aprecia diferencias en las puntuaciones de bienestar mental entre los grupos por edades, grupos étnicos o

estado de discapacidad, concluyendo que la puntuación que compara la edad, sexo, grupo de ocupación y etnia, es similar con respecto a la escala de calidad de vida laboral.

González et al. ⁽³⁷⁾, **2020** “Calidad de Vida Laboral y Burnout en Trabajadores de una Institución de Salud de Guadalajara, México”. **Objetivo:** Establecer la relación entre la Calidad de Vida Laboral (CVT) y el Síndrome de Burnout, México **Metodología:** Estudio analítico; la población constituida por 5351 trabajadores. Se incluyeron todos los trabajadores en puestos de base que contestaron voluntariamente el cuestionario, se consideraron tres cuestionarios: el primero recogía datos sociodemográficos y laborales; el segundo fue el “CVT-GOHISALO” para la identificación del nivel de CVT y finalmente la escala “Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS)” para la evaluación del Síndrome de Burnout. **Resultados:** Se demostró que la insatisfacción en la calidad de vida laboral en todas sus dimensiones por parte de todos los encuestados, **Conclusiones:** Existe una asociación consistente de la CVT con las del Síndrome de Burnout.

Bustamante et al. ⁽³⁸⁾ **2020**. en el estudio de su autoría “Percepción de la CVL de los trabajadores de C.S. familiar de Chile”, **Objetivo:** Determinar la percepción de la calidad de vida laboral (CVL). **Metodología:** Enfoque exploratorio, correlacional, para ello usaron el cuestionario CVT-GOHISALO, en una muestra compuesta por 303 empleados. **Resultados:** La mayor población entre los 29 - 38 años (37,3 %), seguido del rango entre los 18 y 28 años (20,9 %). Además, el 55,1 % son solteros, mientras que el 36,6 % responde al ítem como casados. La experiencia laboral dentro de los 5 años muestra un 50,5 % y entre 6 a 10 años un 20,5 %. La concentración más baja se encuentra en el rango de 59 y 68 años, con un de 5,9 %, con una experiencia ente los 16 y 20 años de servicio. **Conclusiones:** Los factores recreación y familia, apoyo y reconocimiento institucional, seguridad, bienestar laboral y desarrollo e integración, generaron gran incidencia en la percepción de la calidad de vida

laboral, y que los factores que determinan la calidad de vida laboral, son cinco, confirmándose esta hipótesis a través del análisis de los modelos de medida de ecuación estructural, cuyo resultado representa un correcto ajuste de valores y muestra, existiendo por ende, un efecto directo entre los factores y la calidad de vida laboral

Armijos et al. ⁽³⁹⁾ **2019**, “La gestión del talento humanos en organizaciones empresariales”. **Objetivo:** Analizar la gestión de los recursos humanos en las organizaciones empresariales de la actualidad **Metodología:** Método de investigación científica, histórico-lógico, análisis de contenido y analítico-sintético. **Resultados:** Se determinó que los recursos humanos, son el principal activo de una empresa. la gestión de los recursos humanos ya no es sólo la selección y contratación de empleados, además tiene que ver con las políticas empresariales **Conclusiones:** Que la gestión del talento humano, está estrechamente relacionada con la gestión de los recursos humanos.

Gomez ⁽⁴⁰⁾ **2010** “Quality of Working Life in Temporary Employees Aburrá Valley-Colombia” **Objetivo:** Conocer la apreciación que tienen los empleados temporales del Valle de Aburra frente a la calidad de vida laboral lograda en su trabajo. **Metodología:** Es una investigación cuantitativa y de enfoque empírico-analítico. Se trabajó con una muestra de doscientos (200) hombres y mujeres. Como herramienta de evaluación se utilizó el instrumento de calidad de vida laboral de GOHISALO. **Resultados:** Se puede decir que los empleados temporales refieren una mediana satisfacción frente a necesidades fisiológicas, de seguridad y afiliación; e insatisfacción en las necesidades de autorrealización, reconocimiento, creatividad y necesidades de descanso. **Conclusiones:** Los resultados muestran un panorama sombrío sobre la calidad de vida laboral que obtiene este tipo de empleados, los cuales hacen parte del fenómeno al que se refiere por primera vez la OIT, en 1974 como precariedad laboral.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Sulca et al. ⁽³³⁾, 2021. “Calidad de vida profesional y riesgo laboral de enfermeras de áreas críticas, hospital III Goyeneche – Arequipa 2020”. **Objetivo:** Establecer una relación entre la calidad de vida profesional y riesgo laboral que pueda existir dentro de la profesión de Enfermería en áreas críticas del Hospital III Goyeneche en Arequipa 2020. **Metodología:** cuantitativo, descriptivo, de diseño correlacional y de corte transversal, para la obtención de los datos se emplearon distintos modos de aplicación siendo la encuesta y entrevista, La población total de estudio fue constituida por 49 enfermeros pertenecientes al Hospital III Goyeneche-Arequipa. **Resultados:** No existe relación significativa con un ($P=0.189$) entre las distintas variables estudiadas, pero sí puede observar una relación significativa con la dimensión física del riesgo laboral. **Conclusiones:** La calidad de vida profesional es buena con un 89,8 % y presentan riesgos laborales altos con un porcentaje de 67,3 % en la mayor parte de sus dimensiones

Anastacio et al. ⁽⁴¹⁾, 2020 “Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019” **Objetivo:** Determinar la relación de la gestión del talento humano por competencias y la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque-Perú. **Metodología:** Descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo. Se empleó una muestra de 165 colaboradores, se usó el análisis factorial exploratorio, **Resultados:** Se encontró que existen competencias y capacidades de los colaboradores que dimensionan el talento humano, que afecta al desarrollo organizacional y cumplimiento de metas en la motivación laboral ($KMO=0,742$ y $0,737$ en las dos dimensiones). **Conclusiones:** Existe relación positiva y significativa de la gestión del talento humano por competencias y motivación laboral. Así como la gestión del talento humano por competencias influye positivamente en la motivación laboral de los colaboradores en una Municipalidad de la Región Lambayeque.

Jara A.⁽⁴²⁾ **2019**, “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018” **Objetivo:** Demostrar que la gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud. **Metodología:** hipotético deductivo, con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por los trabajadores de la sede central del Ministerio de Salud. Se utilizó el muestreo no probabilístico de carácter censal, usando la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. **Resultados:** los resultados de la variable gestión del talento humano de acuerdo con los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSAEI 13,7 % presenta un nivel bueno, el 5,7 % presenta un nivel malo y el 80,7 % presenta un nivel regular. **Conclusiones:** la gestión del talento humano de acuerdo a los trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud –MINSAs, presenta una tendencia de nivel regular.

Mori D.⁽⁴³⁾ **2018** “Prácticas de Administración de Recursos Humanos y su relación con la Satisfacción laboral en el Banco de la Nación – Agencia Trujillo, 2018”. **Objetivo:** Determinar si existe relación entre las prácticas de administración de recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores del Banco de la Nación del Perú (BNP), Agencia Trujillo. **Metodología:** La población-muestra ha estado constituida por el total de trabajadores que vienen laborando en la Agencia Trujillo del BNP y que asciende a 90 personas, a los que se les aplicó un cuestionario dividido en 2 secciones y construido a partir de instrumentos aplicados en diversos estudios realizados sobre el tema en cuestión (Cuestionario PRH-33 de BoadaGrau y Gil-Ripoll, para medir la variable prácticas de recursos humanos; y , Cuestionario Minnesota Satisfaction Questionnaire, adaptado por Martins Proenca, para medir la variable Satisfacción Laboral) **Resultados:** habiéndose obtenido una tasa de respuesta del 70 %. Los resultados confirman la existencia de una relación directa o

positiva considerable (0,818) y altamente significativa (0,000) entre las prácticas de administración de recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores del BNP, Agencia Trujillo.

Loli et al. ⁽⁴⁴⁾, **2018** “La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima”.
Objetivo: Conocer la relación entre calidad de vida laboral y el soporte institucional. **Metodología:** Se contó con la muestra de 638 profesionales, todos ellos cursando el posgrado, a los que se les aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO, **Resultados:** Con un 19,9 % totalmente en desacuerdo, 20,8 % en desacuerdo, 20,8 % no le importa, solo 18,7 % de acuerdo, 19,7 % totalmente de acuerdo con la calidad de vida que ofrece su lugar de trabajo. Esto significa que un mayor porcentaje de profesionales están insatisfechos con la calidad de vida que les brinda su organización que aquellos que están satisfechos.
Conclusiones: Alta proporción de profesionales insatisfechos con la calidad de vida brindada por su organización. Superan en número a los profesionales satisfechos y existe una fuerte interdependencia entre el apoyo institucional al trabajo y la calidad de vida laboral. variable.

Regis G. ⁽⁴⁵⁾ **2018.** “Factores que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los recicladores del distrito de Miraflores – Lima a partir de su formalización: Estudio de caso de la Asociación ARSEMIM del periodo 2012 al 2015” **Objetivo:** Conocer los principales cambios que han experimentado los recicladores de ARSEMIM a partir de la creación de una asociación que los agrupe y la consecuente formalización de su trabajo. Así mismo, se quiere conocer los efectos de los sistemas de control en su desempeño y el nivel de articulación de cada uno de los actores en la implementación de este Programa. **Metodología:** Esta tesis está basada en un estudio de caso. La metodología utilizada es cualitativa y la unidad de análisis está conformada por: 12 recicladores de la asociación ARSEMIM, 3 funcionarios de la Municipalidad de Miraflores y 2

funcionarios del Programa Pro Reciclador de la Organización Ciudad Saludable. La técnica de investigación utilizada fue la entrevista para todos los actores. **Resultados:** A partir de los hallazgos encontrados, de su análisis e interpretación se espera brindar un aporte práctico al generar nuevos conocimientos acerca de lo que los recicladores consideran los cambios más significativos en su vida desde que son miembros de la asociación. **Conclusiones:** Formular recomendaciones en la implementación del programa y en la gestión de los sistemas de control básicamente dirigidas a las instituciones públicas y privadas que trabajan con los recicladores.

Peñarrieta et al. ⁽⁴⁶⁾, **2015** “Validación del instrumento: “Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención”. **Objetivo:** Validar el indicador de calidad de vida para enfermeras. **Metodología:** en su estudio transversal descriptivo, encaminado a validar el contenido del instrumento Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO, evaluaron a 81 enfermeros. **Resultados:** Los resultados obtenidos mediante el dispositivo CVT indican que los enfermeros de primer nivel tienen una calidad de vida inferior al umbral de satisfacción establecido en $T \leq 40$. Esto sugiere que estos profesionales se encuentran en una posición vulnerable, ya que existe un desequilibrio entre su calidad de vida y las demandas de su trabajo. **Conclusiones:** Es necesario redefinir las funciones de este profesional en el primer nivel de atención, que incorpore funciones más acordes con su formación profesional en el campo de la salud pública o con lo que se espera en su perfil profesional, yendo esto de la mano con la necesidad de contar con un modelo ocupacional definido para este primer nivel donde la multidisciplinaria es muy importante para abordar problemas de salud pública.

2.1.3 Antecedentes locales

Siña R. ⁽⁴⁷⁾, **2015**. “Estilos de vida relacionado con la calidad de vida profesional de los enfermeros del Hospital Hipólito Unanue de Tacna – 2015”

Objetivo: Determinar los “Estilos de vida relacionado con la calidad de vida profesional de los enfermeros del hospital Hipólito Unanue de Tacna - 2015”.

Metodología: La población estuvo conformada por 114 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó las escalas de estilos de vida y calidad de vida profesional.

Resultados: Al analizar con la prueba Chi cuadrado de independencia de criterios, se encontró que existe relación estadística significativa ($\chi^2 = 12,786$; $p=0,005 < 0,005$) entre el estilo de vida y la calidad de vida profesional de los enfermeros(as) del Hospital Hipólito Unanue.

Conclusiones: El presente trabajo de investigación se encontró que un 60,53 % de profesionales de enfermería presentó un estilo de vida saludable y con relación a la calidad de vida profesional se obtuvo como resultado una buena calidad de vida profesional con un 38,6 %.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Gestión del talento humano

2.2.1.1 Definición

La gestión del talento humano (GTH) se considera como aquel elemento principal dentro de una organización, esto debido a su función, de establecer procesos oportunos y eficientes para el desarrollo adecuado del personal, es decir nos brinda las herramientas necesarias para dirigir a los empleados en busca del cumplimiento de los objetivos de la organización. Además, se pueden generar políticas, programas y procedimientos que mejoran la estructura organizacional.⁽⁴⁸⁾

La GTH, es un conjunto de métodos y técnicas, que van a permitir el funcionamiento y cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización, por ser este, quien maneja de una manera eficaz los recursos de la empresa.⁽⁴⁹⁾ En la actualidad las empresas del sector privado y del sector público, destacan la importancia de una adecuada GTH, resaltando la importancia del talento humano, por ser este el factor

clave dentro de una organización; por lo que es de prioridad, realizar una adecuada gestión del mismo.⁽⁵⁰⁾

Debemos de tener en cuenta que el término recurso humano, engloba a la persona dentro de la empresa, solo como un instrumento más de la organización. Debiendo tener en cuenta que su condición de capital principal de la organización se da, ya que cuenta con habilidades y características que le brindan actividad a toda organización. El desarrollo administrativo del talento humano no es sencillo ya que cada individuo engloba un fenómeno distinto expuesto a diversas variables, existiendo diferencias en las aptitudes y patrones de comportamientos que usualmente son muy diversos.⁽⁵¹⁾ Los enfoques tradicionales de la gestión del talento humano han estado centrados en el puesto de trabajo, sin brindar la importancia adecuada al desarrollo de procesos de gestión del conocimiento, por lo cual surge la necesidad de orientar este sistema en que los individuos adquieran la capacidad y la motivación para involucrarse en las actividades en las que se gestione la sabiduría colectiva en pro del cumplimiento de objetivos institucionales.⁽⁵²⁾

La definición de GTH, se da como un conjunto de acciones encauzadas a seleccionar personal calificado para que forme parte de su organización; es un cumulo de actividades relacionadas entre sí, que busca optimizar la prácticas de los encargados en dirigir, para llegar a los objetivos establecidos dentro de la institución, que van a enmarcar sus actos, desde buscar al personal más idóneo, tomando en cuenta su formación y desarrollo, para que posteriormente se obtenga un individuo transformado en el elemento principal de la organización.⁽⁵³⁾

La gestión del talento humano, que se encuentra tan ligada a las prácticas de recursos humanos, ha ido evolucionando en sus conceptos, manteniendo quince áreas relevantes, que van a ser en quien gire las prácticas de recursos humanos, y por ende la gestión del talento humano, siendo estas quince áreas las siguientes: La comunicación interna, la formación y el desarrollo, la retribución salarial, el clima y la motivación, el

trabajo de equipo, el estilo de liderazgo, las relaciones laborales, los planes de carrera, los valores y la cultura, la descripción y el análisis de los puestos de trabajo, la evaluación del desempeño y del rendimiento, la selección de personal, los procesos de acogida y de desvinculación en la empresa, la planificación de plantillas, y la gestión del cambio.⁽⁵⁴⁾

A la vez Boada en tu artículo, refiere que la gestión del talento humano, como variable, consta de dos dimensiones, siendo estas desarrollo y formalización⁽⁵⁴⁾:

2.2.1.2 *Objetivos de la gestión del talento humano*

Según Chiavenato, en su libro, se menciona que el propósito de la Gestión del Talento Humano es lograr el crecimiento, la prosperidad y la sostenibilidad al optimizar el retorno de las inversiones de todos los involucrados, especialmente de los empleados.^{(55)(p.49)} Además. Establece que la función de esta variable es la de viabilizar “la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales” ^{(55)(p. 49)}.

2.2.1.3 *Flujo de Talento Humano*

El flujo de talento humano (FTH), es un proceso continuo que evidencia la posición real y presente del personal que colabora dentro de la organización, siendo esta información la herramienta para que los designados del manejo del área de talento humano pueden tomar decisiones en beneficio de la organización⁽⁵⁶⁾. El FTH, muestra el desarrollo de las acciones de los colaboradores de la organización, desde el inicio de labor. Iniciando desde que el talento se hace parte de la organización e incluso cuando está fuera de la misma, buscándose así pronosticar en el menor tiempo posible, las necesidades y requerimientos que la organización tendrá a futuro en el ámbito de talento humano ⁽⁵⁷⁾.

2.2.2 Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

2.2.2.1 Dimensión Desarrollo

La dimensión desarrollo se va a definir como el crecimiento profesional del colaborador dentro de la organización, incluyendo dentro de este desarrollo personal aspectos ligados al trabajo en conjunto, que permite conocer la interrelación de los empleados en la institución. Así también podemos considerar dentro de esta dimensión al liderazgo, la conciliación, los cambios y la innovación.⁽⁵⁴⁾

2.2.2.2 Dimensión Formalización

La formalización va a ser aquella dimensión que va a englobar el uso de procesos, procedimientos y herramientas por parte del empleado dentro de la organización, resaltando en gran medida aquellos aspectos ligados a la documentación, el planeamiento y conceptualización de los procesos que la institución desarrolle, como aquellas estrategias que decidan tomar en cuenta para hacer uso correcto de los modelos de gestión de la organización.⁽⁵⁴⁾

2.2.3 Calidad de vida laboral

2.2.3.1 Definición

El término “calidad de vida laboral” fue promovido por Louis Davis en 1970, quien pretendió implementar como prioridad de toda institución, la tranquilidad física y emocional de sus empleados, para que estos desarrollarán óptimamente sus labores. Hoy en día este término incluye diversos aspectos entre ellos los psicológicos, físicos y ambientales del entorno laboral incluyendo un gran compromiso por la comodidad de los colaboradores, por su complacencia, y su motivación.⁽⁴⁰⁾

La calidad de vida laboral (CVL) es un proceso en el cual la organización se adapta y proporciona respuestas y resultados a las necesidades y demandas de sus empleados. Brindándoles un estado de tranquilidad y calma, de tal forma, que se sienta motivado y esto se evidencie mediante el incremento de su desempeño y toma de decisiones.⁽⁵⁸⁾

Autores como Sosa⁽⁵⁹⁾, afirman que la CVL presenta múltiples dimensiones, todas ellas relacionadas con la institución y por ende con la cultura organizacional del lugar de trabajo, respaldando su afirmación en la teoría del Desarrollo Organizacional, que incluye “ítems como entorno, servicios recibidos, interacciones humanas, opciones de progreso”, que son sumamente importantes cuando se trata de medir la satisfacción del colaborador, la motivación y su rendimiento laboral, todos ellos relacionados directamente con los objetivos y metas de la institución.

La CVL es el sentimiento de agrado y tranquilidad que el colaborador experimenta producto de la función que desarrolla; así como el nivel de responsabilidad e identificación que presenta para contribuir con la organización y con su desarrollo personal.⁽⁶⁰⁾ Incluyendo aquellos accionares que permitirán el incremento de la producción, haciendo referencia al término “calidad”, que lleva implícito en su definición un vínculo positivo con la mejora y bienestar de los empleados y su entorno; en este sentido su medición es un reto por sus características dinámicas, complejas y de múltiples dimensiones.⁽⁶¹⁾

La CVL logra los contextos propuestos y concernientes con el trabajo, pudiendo mencionar entre estos a los horarios, clima organizacional, clima institucional, cultura organizacional, beneficios y otros obtenidos, así como los aspectos de superación y desarrollo dentro del trabajo, como es el caso de las capacitaciones.⁽⁶²⁾

La CVL incluye 7 dimensiones, que basadas en el neopositivismo y la teoría de la motivación humana, definirían las dimensiones como; “soporte institucional, seguridad, integración al puesto, satisfacción, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo”.⁽⁶³⁾

Dentro de las teorías de la calidad de vida laboral, podemos resaltar dos relacionadas a este tema, siendo la primera la teoría del salario de eficiencia por los autores de Shapiro y Stiglitz⁽⁶⁴⁾, que exponen un modelo centrado en los incentivos remunerativos que desarrolla la empresa para con sus empleados, sustentando que los salarios se encuentran en relación con la productividad laboral; y que las renunciaciones voluntarias se dan por un salario que no sustenta los gastos personales ni estimula continuar con sus labores a los empleados. Esta presunción denota que se debería ofrecer mayores salarios, sobre el nivel básico de remuneración para incentivar el crecimiento de la producción y el esfuerzo de los colaboradores. La teoría describe la relación del colaborador con relación a la remuneración que percibe por su labor; esto al lograr las metas de producción en el puesto que se encuentren, contribuirá a elevar su remuneración y reconocimiento de sus directores.⁽⁵⁷⁾

Por otro lado, Hackman y Oldham⁽⁶⁵⁾, en la teoría del modelo CVT (categorías básicas de la tarea) proponen la evaluación de los puestos de trabajo relevantes, ya que comprometen y estimulan respuestas positivas basadas en la motivación, la misma que muestra el grado de autorrealización que estaría ligada al crecimiento, al conocimiento, a las habilidades y a la satisfacción, esta última incluye la remuneración, seguridad, el compañerismo y el trato deseable con los jefes; la experiencia se promueve gracias a esta relación. Haciendo uso de un instrumento para evaluar y establecer el puesto de trabajo previamente y posteriormente a un control.

La CVL hace mención a la satisfacción tanto personal y profesional que los colaboradores perciben de su organización. Diversos estudios demuestran que la percepción a favor de la CVL por parte de los colaboradores, genera un gran impacto de manera positiva en el desarrollo de las metas de la organización. La evaluación a detalle de la CVL ha generado un gran interés para las instituciones contratantes, ya que en tiempos actuales son estas empresas las que se esfuerzan por atraer y retener al talento humano e incrementar la relación emocional con la empresa a través del desarrollo de un bienestar global. Aun siendo las instituciones las que inviertan en tecnología, procesos e infraestructura, sus limitaciones no serán solucionadas, ya que no se estaría invirtiendo en lo más importante, el talento humano; esto debido a que ningún objetivo se puede lograr si no se cuenta con la motivación pertinente por parte del personal. El talento humano es el recurso más preciado de una institución y la calidad de vida es un tema de gran interés ya que es esta quien se relaciona con la productividad⁽⁶⁶⁾.

La apreciación de la CVL de los participantes está formada por factores internos y factores externos todos estos factores se corresponden con las diligencias laborales. Para evaluar la CLV se propone que se desarrollen ensayos que tomen en cuenta las condiciones subjetivas, como: satisfacción, salud y bienestar laboral percibido; así como pruebas que permitan determinar situaciones objetivas es decir la calidad del entorno del trabajo y los elementos estructurales de la organización⁽⁶²⁾

2.2.4 Dimensiones de la calidad de vida laboral

2.2.4.1 Soporte institucional para el trabajo

La dimensión soporte institucional, refiere su definición a las características del lugar que la institución brinda para que se desenvuelva el trabajador, como estructura que soporta y le brinda forma al empleo⁽⁶³⁾,

a la vez esta nos señala que los ejecutores de la función presentan un soporte de la organización como empleados, con el cual perciben la supervisión y evaluación de los empleadores, que les brindan mayor oportunidad, es decir la relación profesional del colaborador, con los miembros que componen la organización.⁽⁶⁷⁾

Para el presente estudio tomamos en cuenta tres indicadores, trato de los superiores, indicaciones claras, retroalimentación de resultados, que son los indicadores que permitirán el desarrollo del cuestionario propuesto.⁽⁶⁷⁾

2.2.4.2 Seguridad en el trabajo

Esta dimensión va a ser quien resalta las características del puesto de trabajo, la misma que está relacionada con las condiciones que se le ofrecen al colaborador, así como la relación de este último con su institución.⁽⁶³⁾ Consta esta dimensión de tres indicadores, diseño de procedimientos, acceso a capacitaciones y salario suficiente, que permitirán desarrollar aquella estructura que incluye las características y experiencias que promueven una mejor relación, entre el colaborador y la empresa, tomando en cuenta puntos como el desempeño, capacidades y habilidades, así como la retribución con respecto a todo lo anterior.⁽⁶⁷⁾

2.2.4.3 Integración al puesto de trabajo

Esta dimensión, permite tener en cuenta aquellos puntos relacionados a la pertinencia y motivación que el colaborador desarrolla para con la institución, la inserción de este último con la organización que requiere de sus servicios, así como en la función encomendada, va a permitir medir su involucramiento, así como la relación con el ambiente de trabajo.⁽⁶³⁾ Esta dimensión consta también de tres indicadores, trato con los compañeros, conflictos resueltos a través de diálogos, logro de metas institucionales. Resaltando que el colaborador que ingresa en la

organización se espera que se sienta un segmento importante de la organización, desarrollando un sentido de pertenencia y motivación con el ambiente laboral, fortaleciendo su capacidad de adaptación con el entorno laboral.⁽⁶⁷⁾

2.2.4.4 Satisfacción por el trabajo.

Entendemos con esta dimensión como aquella sensación generalizada de agrado o disgusto que el colaborador expresa, en relación al empleo en el que se desenvuelve.⁽⁶³⁾ Tomando tres indicadores que permitirán evaluar esta sensación por parte del empleado, siendo estas dimensiones las funciones diferidas, el uso de habilidades y potencialidades, y el reconocimiento por el trabajo. Que implican el grado de agrado o desagrado con el ambiente, el entorno y con sus pares de trabajo, los mismos que reflejan que el colaborador sienta que es valorado por sus empleadores.⁽⁶⁷⁾

2.2.4.5 Bienestar logrado a través del trabajo.

Esta dimensión va a ser aquella que va a ser expuesta por el trabajador, producto de las disposiciones que le brindan derechos para percibir beneficios, en una amplia variedad de situaciones definidas, frente a una necesidad o contingencia.⁽⁶⁸⁾ Dando paso de esta forma al incremento en la producción de la empresa, relacionándose esta variable al acatamiento de metas y objetivos planteados, creando impacto a nivel de la cultura organizacional y de la cadena de producción sin obviar la satisfacción y bienestar del empleado⁽⁶³⁾, identificando tres indicadores en esta dimensión, las que nombraremos como “identificación con los objetivos institucionales, disfrute de habilidades y destrezas en las actividades laborales y contribución del trabajo con la buena imagen de la institución”.⁽⁴⁶⁾

2.2.4.6 Desarrollo personal.

El desarrollo personal como dimensión implica el proceso en el que se agregan oportunidades y mejoras con relación a aspectos personales, tomando en cuenta que estos están relacionados con la función de su labor.⁽⁶³⁾ Pudiendo identificar como indicadores al reconocimiento de los clientes, la posibilidad de mejorar el nivel de vida y la satisfacción personal alcanzada, teniendo implícita esta dimensión, el desarrollo profesional y personal que el colaborador recibe por el proceso de sus labores.⁽⁶⁷⁾

2.2.4.7 Administración del tiempo libre.

La dimensión de gestión del tiempo libre en el contexto de este estudio se compone de tres indicadores: la necesidad de llevar trabajo a casa, las actividades laborales y la interacción familiar, y la interferencia del trabajo en las responsabilidades de cuidado familiar.⁽⁴⁶⁾ Estos indicadores nos permitirán caracterizar esta dimensión como la manera en que se experimenta y disfruta de la vida durante el tiempo en el que no se llevan a cabo tareas laborales.⁽⁶³⁾ A la vez nos permite entender el manejo del tiempo que el trabajador a designado para desarrollar actividades de ocio o propias del colaborador, de modo que este no se siente fatigado por lo encomendado, o no cumpla con su labor, por encontrarse saturado mentalmente, entendiendo que esta dimensión corresponde a las diligencias fuera del recinto laboral.⁽⁶⁷⁾

2.3 Definición de términos

- Trabajo en equipo,

Desde un punto de vista organizacional, el trabajo en equipo encierra el concepto de unión y transformación de la organización, ligando su concepto a la productividad y competitiva, culminando en los logros planteados. Todo esto enmarcado en la visión y misión de la

organización que permiten orientar al individuo, con el fin de alcanzar la mayor calidad y productividad.⁽⁶⁹⁾

- Liderazgo

Se considera como liderazgo a aquel proceso en el que se ejerce influencia en otros individuos, por medio de comunicación efectiva, llegando a motivar a estos para favorecer el logro de las metas del grupo u organización.⁽⁷⁰⁾

- Conciliación

Es aquel mecanismo de uso alternativo que busca una solución a conflictos, misma que tiene ventajas, como la rapidez y la participación activa, ya que las partes son quienes intervienen activamente, culminando con una solución satisfactoria para los intervinientes, ya que, de no existir aprobación de las partes, no se conseguiría acuerdo alguno.⁽⁷¹⁾

- Innovación

Un concepto que data en más de 4000 años, estableció que la innovación es producto de un periodo histórico largo, de un conjunto de intentos errados y mejoras que en el proceso generan un momento crítico y producen un cambio de tendencia, o de la dirección, de la calidad o la técnica de algún proceso.⁽⁷²⁾

- Formalización

Es una práctica organizacional que permite definir el cómo debe de realizarse las funciones, en que momento debe de realizarse y quién debe cumplir con las determinadas funciones. La formalización aparece como consecuencia del crecimiento de las organizaciones, debido a la gestión o por influencia de su entorno.⁽⁷³⁾

- Procesos

Es aquel conjunto de diligencias de una determinada labor, que se encuentran interconectadas, siendo la característica de estas la necesidad de contar con materias y acciones específicas que

involucran el agregar valor, con el fin de obtener mejores resultados.⁽⁷⁴⁾

- Gestión de talento humano

Es el conjunto de normas y conocimientos necesarios para administrar los aspectos relacionados a los cargos de gerencia que llevan relación con las personas o recursos ligados al personal, incluyendo reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.^(57)p.9)

- Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral es un proceso dinámico y continuo encaminado al bienestar de los colaboradores y su entorno.⁽⁷⁵⁾

- Satisfacción por el trabajo

Representa la respuesta positiva o negativa luego de haber desarrollado un juicio evaluativo al desarrollo de la labor ejecutada.⁽⁷⁶⁾

CAPÍTULO III

MARCO FILOSÓFICO

La postura epistemológica del presente estudio es positivista. El investigador descubre el conocimiento mediante la experiencia. ⁽⁷⁷⁾ Actualmente, este paradigma se caracteriza por su interés en explicar, controlar y predecir. ⁽⁷⁸⁾ En la presente investigación se pretende determinar la influencia de la variable gestión del talento humano en la calidad de vida laboral de los empleados que desarrollan su función en los hospitales de Tacna, mediante la aplicación de encuestas y su posterior análisis.

“En el paradigma positivista, los propósitos científicos están por encima de los valores que los sujetos expresen y de su contexto, centrándose en el mundo de forma neutral para garantizar explicaciones universales generalizables. La metodología adoptada sigue el modelo hipotético-deductivo de las ciencias naturales, categorizando los fenómenos de los valores que los sujetos expresen y de su contexto, centrándose en el mundo de forma neutral para garantizar explicaciones universales generalizables. La metodología adoptada sigue el modelo hipotético-deductivo de las ciencias naturales, categorizando los fenómenos sociales en variables dependientes e independientes, entre las que se establecen las relaciones estadísticas sociales en variables dependientes e independientes, entre las que se establecen las relaciones estadísticas.” ^(72, p.16)

“En el enfoque positivista se parte de teorías previamente seleccionadas de la cual se extraen, por un enfoque hipotético-deductivo, hipótesis que se desea contrastar en la investigación para confirmarlas o desecharlas.” ^{(79) p. 3}. En este caso las hipótesis de investigación, se basan en las teorías de “salario de eficiencia” y la de “categorías básicas de la tarea”.

Desde el aspecto ontológico podemos mencionar que los sujetos de investigación son aquellos empleados que se encuentran laborando en los establecimientos de salud nivel II-2 de la región de Tacna.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1 Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio ostenta un nivel básico, de carácter correlacional ya que busca desarrollar conocimientos buscando hallar correlación entre las variables gestión del talento humano y calidad de vida laboral⁽⁸⁰⁾, siendo de diseño no experimental ya que no se realiza ninguna manipulación intencionada de las variables mencionadas, sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.⁽⁸¹⁾

4.2 Nivel de Investigación

La investigación presenta, un nivel explicativo “cuando se evalúa el impacto de una variable sobre otra, se considera previamente si existe alguna conexión entre ambas variables.”⁽⁸¹⁾ En el presente valga la aclaración, la relación entre las variables estudiadas.

4.3 Población y muestra

En la presente investigación, la población estará conformada por trabajadores de las diversas áreas, comprendiendo los mismos a aquellos que se desenvuelven en el área administrativa y personal de atención clínica, que se encuentren laborando bajo la gestión desarrollada en los hospitales de Tacna.⁽⁸²⁾

4.3.1 Población

La población estuvo conformada por 1534 personas que se desenvuelve en los hospitales de Tacna, abarcando a aquellos trabajadores del área administrativa y asistencial. Siendo el primero el Hospital III Daniel Alcides Carrión de EsSalud Tacna, constituida por 776 trabajadores, y el Segundo el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, que cuenta con 758 trabajadores.⁽⁸³⁾

4.3.2 Muestra

La muestra estuvo constituida por 308 trabajadores, determinando este tamaño de muestra gracias al uso de la fórmula de cálculo mostrada en la figura 1, la misma que pretende obtener un alto nivel de exactitud, del presente estudio.⁽⁸²⁾

Figura 1. Fórmula para determinar el tamaño de la muestra

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

Nota. Fórmula empleada para obtener la muestra.⁽⁸⁴⁾

Tabla 1. Variables usadas en la fórmula para determinar el tamaño de muestra.

p	Proporción de empleados que se espera que cuenten con una mala calidad de vida laboral	0,5
q	Proporción de empleados que se espera que cuenten con una mala calidad de vida laboral	0,5
e	Error estándar de 0.05 ó 0.1	0,1
z	Valor de "Z" para el intervalo de confianza 95 %. El valor de "z" es igual a 1.96	1,96
N	Población de trabajadores que laboran dentro de los hospitales de Tacna.	1534
n	Tamaño de muestra	308

Fuente: *Elaboración propia*

4.3.2.1 Tipo de muestreo:

Se optó por un tipo de muestreo estratificado, para poder seleccionar a los usuarios a encuestar, siendo uno de los estratos, las personas empleadas en el hospital III Daniel A. Carrión - Essalud, y el otro estrato los empleados que se desenvuelven dentro del hospital Hipólito Unanue de Tacna. Este muestreo se determinó por el fraccionamiento de la

población en subgrupo o franjas, esto como resultado de que la población en estudio muestran variabilidad o dividendo conocido que es inevitable tener presente para obtener la muestra.⁽⁸²⁾ A la vez resaltaremos, que se excluyó a aquellos trabajadores que se encuentre cubriendo un puesto temporalmente y también a aquellos que sean empleados por terceros pero que se encuentren laborando dentro de los hospitales.

Tabla 2. Tipo de muestreo

	Población	Muestra
Estrato 1: Personal que labora en Hospital Hipólito Unanue de Tacna.	758	152
Estrato 2: Personal que labora en Hospital III Daniel Alcides Carrión de EsSalud Tacna.	776	156

Fuente: Elaboración propia

4.4 Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Niveles	Escala
Variable independiente: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura • Orientación a resultados, al cambio y a las personas • Empleo motivador • Diferenciación del rol profesional • Resolución formal de los conflictos, quejas y problemas en equipo • Condiciones laborales, Rotación interna en los puestos de trabajo • Altas competencias profesionales • Igualdad de oportunidades en el empleo • Rediseño del trabajo y de los equipos 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Moderado • Bajo 	Ordinal
	Formalización	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de puestos de trabajo • Formación y Desarrollo • Selección de personal • Rendimiento y retribución • Desarrollo de competencias • Compensación y Beneficios 		
Variable	Dimensión	Indicador	Niveles	Escala
	Soporte institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Trato de los superiores • Indicaciones claras • Retroalimentación de resultados 	<ul style="list-style-type: none"> • Buena • Regular 	Ordinal

Variable dependiente: CALIDAD DE VIDA LABORAL	Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Trato con los compañeros • Conflictos resueltos a través de diálogos • Logro de metas institucionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Mala
	Integración al puesto	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de procedimientos • Acceso a capacitaciones • Salario suficiente. 	
	Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Funciones diferidas • Uso de habilidades y potencialidades • Reconocimiento por el trabajo 	
	Bienestar logrado	<ul style="list-style-type: none"> • Alineación con los propósitos y metas • Aplicación de habilidades y competencias • Aporte del trabajo a la reputación positiva de la institución 	
	Desarrollo personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Apreciación por parte de los clientes • Oportunidad de elevar el estándar de vida • Sentimiento de satisfacción personal logrado 	
	Administración del tiempo libre.	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación de realizar tareas laborales en el hogar • Relación entre las responsabilidades laborales y la convivencia familiar • Impacto del trabajo en la atención y cuidado de la familia 	

Fuente: Elaboración propia

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Se utilizaron dos instrumentos en este estudio, uno para cada variable, los cuales se aplicaron de manera independiente.

Instrumento 1:	Gestión del talento humano
Nombre:	PRH-33 ⁽⁵⁴⁾
Autor:	Boada Grau, Joan y Gil Ripoll, Carme
Año:	2010
Tipo:	Encuesta
Objetivo:	Diagnosticar la gestión del talento humano
Dimensiones:	Desarrollo (ítems 02, 05, 06, 08, 10, 12, 13, 16, 17, 19, 21, 23, 24, 26, 28, 30) Formalización (ítems 01, 03, 04, 07, 09, 11, 14, 15, 18, 20, 22, 25, 27, 29, 31, 32, 33).
Número de ítems:	33 (agrupados en 2 grupos)
Aplicación:	Directa
Tiempo de duración:	De 10 min a 15 min
Norma de aplicación:	Empleados de los hospitales de Tacna
Escala:	Ordinal
Escala de Likert:	1= Nunca, 2= Casi nunca, 3=Algunas veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre
Niveles/Rangos:	Alto (123 puntos – 165 puntos), moderado (78 puntos – 122 puntos), bajo (33 puntos – 77 puntos).
Validez de constructo:	Análisis factorial.
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach 0.938

Instrumento 2:	Calidad de Vida laboral
Nombre:	CVT- GOHISALO ⁽⁶³⁾
Autor:	Raquel González
Año:	2010
Tipo:	Cuestionario
Objetivo:	“Medir la calidad de vida laboral de los empleados de los hospitales de Tacna” ⁽³⁷⁾
Dimensiones:	<p>“Soporte institucional” ⁽⁶³⁾(ítems: i6,i19, i26, i27, i28, i44, i45, i46, i47, i48, i49, i50, i51, i52).</p> <p>“Seguridad”⁽⁶³⁾(ítems i5, i7, i8, i9, i10, i11, i12, i13,i29, i30, i31, i33, i61, i63, i72)</p> <p>“Integración al puesto”⁽⁶³⁾ (ítems i18, i32, i36, i37, i39, i40, i41, i42, i43, i65)</p> <p>“Satisfacción”⁽⁶³⁾(ítems i1, i2, i3, i4, i14, i15, i16, i17, i20, i21, i22)</p> <p>“Bienestar logrado”⁽⁶³⁾ (ítems i23, i24, i34, i35, i38, i59, i60, i62, i66, i71, i73)</p> <p>“Desarrollo personal”⁽⁶³⁾ (ítems i53, i54, i64, i67, i68, i69, i70, i74)</p> <p>“Administración del tiempo libre” ⁽⁶³⁾(ítems i25, i55, i56, i57, i58)</p>
ítems:	74 (agrupados en 7 grupos)
Aplicación:	Directa
Duración:	De 10 min a 15 min
Aplicación:	Empleados de los hospitales de Tacna
Escala:	Ordinal
Escala de Likert:	Las reacciones a la pregunta son cinco: Entre muy insatisfecho y muy satisfecho (1 a 24); nunca y siempre (25 a 62); Totalmente en desacuerdo y

	totalmente de acuerdo (63 a 72); Nulo compromiso y Totalmente comprometido (72 a 74)
Niveles/Rangos:	Buena (274 puntos – 370 puntos), regular (174 puntos – 273 puntos), mala (74 puntos – 173 puntos)
Validez de contenido:	Juicio de expertos.
Validez de constructo:	Análisis factorial.
Validez de criterio:	Prueba de Mantel-Haenszel
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach 0.9527

3.5. Procesamiento y análisis de datos

- Para el procesamiento de datos se usó de la hoja de cálculo del programa Excel, realizando el análisis de los mismos mediante software estadístico SPSS versión 24. ⁽⁸⁵⁾
- A la vez, se hizo uso de estadística descriptiva bivariada. ⁽⁸⁶⁾
- Se aplicó estadística inferencial para el contraste de las hipótesis: Chi cuadrado de dependencia. ⁽⁸⁷⁾

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 ESCALA DE VALORACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Para evaluar la confiabilidad del instrumento utilizado, utilizaremos el coeficiente Alfa de Cronbach. Este análisis nos permitirá determinar la fiabilidad del instrumento mediante la evaluación de un conjunto de ítems que se espera que midan el constructo o concepto teórico en cuestión. En términos generales, siguiendo las recomendaciones de, George & Mallery⁽⁸⁸⁾, se sugiere evaluar los coeficientes de Alfa de Cronbach de la siguiente manera.

Tabla 3. Escala de Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Moderada
0,21 – 0,40	Baja
0,01 – 0,20	Muy Baja

Fuente : Sebastián Córdova (89).

5.1.1 Análisis de Fiabilidad de la Variable Gestión del talento humano

Tabla 4. Alfa de Cronbach Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,925	33

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS.

Interpretación:

La tabla 4, presenta un valor de Alfa de Cronbach de 0,925, evidenciando que el instrumento aplicado a la variable “Gestión del talento humano” presenta una muy alta confiabilidad.

5.1.2 Análisis de Fiabilidad de la Variable Calidad de vida laboral

Tabla 5. Alfa de Cronbach Calidad de vida laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,965	74

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS..

Interpretación:

En la Tabla 5, se puede apreciar que el coeficiente Alfa de Cronbach presenta un valor de 0,970, lo cual indica que el instrumento utilizado para medir la variable "Calidad de vida laboral" posee una confiabilidad muy alta.

5.2 ANÁLISIS DE VARIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

5.2.1 De la Variable Gestión del talento humano Recibido

Tabla 6. Análisis de Variabilidad de la Variable Gestión del talento humano

	Ítems	Gestión del talento humano - Essalud		Gestión del talento humano - Hipólito Unanue	
		Media	Varianza	Media	Varianza
1	La organización tiene un documento con la descripción y el análisis de todos los puestos.	3,3590	1,148	3,8816	1,363
2	La cultura de la empresa está orientada a las personas y propicia su integración.	3,4103	0,669	3,6118	1,246
3	La empresa dispone de un Plan Anual de Formación acorde con el Plan Estratégico de la misma.	3,2372	1,150	3,2039	1,223
4	Se realizan entrevista de salida a las personas que se desvinculan de la empresa.	2,4167	1,483	2,4605	1,495
5	Las personas están dispuestas a hacer un buen trabajo.	3,8590	0,677	3,9934	0,682
6	El liderazgo favorece los procesos de innovación.	3,6795	1,006	3,9211	0,934
7	La empresa tiene un sistema de evaluación del rendimiento por objetivos.	3,1154	1,006	3,7500	0,997
8	La cultura (y los valores) de nuestra empresa es compartida por las personas.	3,3910	0,769	3,5921	0,905
9	La empresa dispone de un modelo propio de gestión por competencias.	3,2885	0,632	3,3421	1,167
10	Los conflictos laborales son gestionados de forma positiva y eficiente.	3,1026	0,828	3,2434	0,940
11	Hay un Plan de Beneficios Sociales (por ejemplo, guarderías, restaurantes, etc.), que está personalizado a las necesidades de los empleados.	2,3910	1,349	2,4342	1,506
12	Las personas aceptan el cambio.	3,1859	0,656	3,1974	0,755
13	Las relaciones laborales propician el bienestar cotidiano (por ejemplo: horarios, condiciones de trabajo, etc.) de los empleados.	3,3462	0,744	3,4342	0,870
14	Se llevan a término programas específicos de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.	3,2372	0,711	3,4868	0,874
15	En mi organización se realizan estudios de clima laboral.	2,7821	1,268	2,8421	1,326
16	El estilo de liderazgo facilita el desarrollo de los colaboradores.	3,1346	1,098	3,3289	0,924
17	La empresa facilita la conciliación entre la actividad laboral y la vida personal familiar	2,7500	1,066	3,0592	1,341
18	La empresa tiene un sistema de evaluación del rendimiento por competencias.	2,9872	1,032	3,3684	0,817

19	La disposición del trabajo en la organización favorece el trabajo en equipo.	3,4295	1,008	3,6250	0,713
20	La empresa utiliza encuestas salariales para identificar su posición competitiva en el mercado retributivo.	2,3141	1,146	2,2763	1,420
21	Las personas disponen de un margen importante en la toma de decisiones (empowerment).	2,7756	1,014	2,8355	0,893
22	Los representantes sindicales influyen en la toma de decisiones en la empresa.	2,7115	0,968	3,0921	0,746
23	Las personas perciben los cambios como una oportunidad y un reto.	3,0577	0,713	3,2303	0,920
24	La organización facilita los procesos de adaptación al cambio.	2,8526	0,875	3,1316	0,910
25	Existe un sistema que permite identificar el potencial o talento de las personas.	2,6282	1,048	2,7434	1,225
26	Las personas se sienten comprometidas con la organización.	3,1923	0,750	3,4539	0,899
27	Las pruebas profesionales de simulación (por ejemplo, assessment center) son las pruebas más significativas en el proceso de selección de la institución.	2,8205	0,987	2,8750	1,090
28	El trabajo en equipo es un valor compartido en la organización.	3,4295	1,008	3,6447	0,919
29	Una parte importante de la gestión de recursos humanos es la negociación sindical.	3,0577	1,022	3,1974	0,875
30	Las formas de dirigir las personas en la organización facilitan la delegación.	3,0962	0,965	3,4013	0,719
31	Los test (por ejemplo, pruebas psicotécnicas) son las pruebas más significativas en el proceso de selección de mi empresa.	3,1603	0,884	2,8421	1,551
32	La organización dispone de un modelo definido de competencias directivas.	3,0513	0,578	3,1250	1,315
33	En la organización, la estructura salarial contempla la retribución salarial de tipo extra salarial.	2,6603	1,335	2,5263	1,403

Fuente: Resultado obtenido mediante el software estadístico SPSS.

Interpretación:

En la Tabla 6 podemos apreciar que el nivel de variabilidad de las preguntas aunadas a la Variable independiente Gestión del talento humano en el hospital Daniel A. Carrión – Essalud, siendo la pregunta 04 con una media mayor de 1,483, y la pregunta 32, con una media menor de 0,578. Así también se observa una media mayor de 1,551 en la pregunta 31 y una media menor de 0,682 en la pregunta 05, en el hospital Hipólito Unanue de Tacna.

Tabla 7. Análisis de Correlación de la Variable Gestión del talento humano

	Variable Gestión del talento humano	Correlación - Essalud	Correlación – Hipólito Unanue
1	La organización tiene un documento con la descripción y el análisis de todos los puestos.	0,381**	0,577**
2	La cultura de la empresa está orientada a las personas y propicia su integración.	0,521**	0,684**
3	La empresa dispone de un Plan Anual de Formación acorde con el Plan Estratégico de la misma.	0,478**	0,693**
4	Se realizan entrevista de salida a las personas que se desvinculan de la empresa.	0,421**	0,621**
5	Las personas están dispuestas a hacer un buen trabajo.	0,449**	0,577**
6	El liderazgo favorece los procesos de innovación.	0,498**	0,415**
7	La empresa tiene un sistema de evaluación del rendimiento por objetivos.	0,554**	0,521**
8	La cultura (y los valores) de nuestra empresa es compartida por las personas.	0,645**	0,761**
9	La empresa dispone de un modelo propio de gestión por competencias.	0,605**	0,622**
10	Los conflictos laborales son gestionados de forma positiva y eficiente.	0,620**	0,654**
11	Hay un Plan de Beneficios Sociales (por ejemplo, guarderías, restaurantes, etc.), que está personalizado a las necesidades de los empleados.	0,437**	0,523**
12	Las personas aceptan el cambio.	0,444**	0,503**
13	Las relaciones laborales propician el bienestar cotidiano (por ejemplo: horarios, condiciones de trabajo, etc.) de los empleados.	0,458**	0,731**
14	Se llevan a término programas específicos de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.	0,672**	0,540**
15	En mi organización se realizan estudios de clima laboral.	0,707**	0,675**
16	El estilo de liderazgo facilita el desarrollo de los colaboradores.	0,665**	0,659**
17	La empresa facilita la conciliación entre la actividad laboral y la vida personal familiar	0,705**	0,703**
18	La empresa tiene un sistema de evaluación del rendimiento por competencias.	0,645**	0,518**
19	La disposición del trabajo en la organización favorece el trabajo en equipo.	0,610**	0,773**
20	La empresa utiliza encuestas salariales para identificar su posición competitiva en el mercado retributivo.	0,503**	0,630**
21	Las personas disponen de un margen importante en la toma de decisiones (empowerment).	0,615**	0,667**
22	Los representantes sindicales influyen en la toma de decisiones en la empresa.	0,321**	0,482**
23	Las personas perciben los cambios como una oportunidad y un reto.	0,502**	0,726**
24	La organización facilita los procesos de adaptación al cambio.	0,654**	0,754**
25	Existe un sistema que permite identificar el potencial o talento de las personas.	0,562**	0,679**
26	Las personas se sienten comprometidas con la organización.	0,472**	0,692**
27	Las pruebas profesionales de simulación (por ejemplo, assessment center) son las pruebas más significativas en el proceso de selección de la institución.	0,495**	0,621**

28	El trabajo en equipo es un valor compartido en la organización.	0,450**	0,645**
29	Una parte importante de la gestión de recursos humanos es la negociación sindical.	0,501**	0,452**
30	Las formas de dirigir las personas en la organización facilitan la delegación.	0,661**	0,651**
31	Los test (por ejemplo, pruebas psicotécnicas) son las pruebas más significativas en el proceso de selección de mi empresa.	0,578**	0,607**
32	La organización dispone de un modelo definido de competencias directivas.	0,721**	0,734**
33	En la organización, la estructura salarial contempla la retribución salarial de tipo extra salarial.	0,501**	0,704**

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS.

Interpretación:

La Tabla 7 muestra la correlación de la variable "Gestión del talento humano", revelando que la pregunta 22 tiene la correlación más baja, con un valor de 0,321, en el Hospital Daniel A. Carrión - Essalud. En contraste, la pregunta 32 tiene la correlación más alta, con un valor de 0,721, en este mismo hospital. Por otro lado, en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, la pregunta 06 tiene el menor aporte con una correlación de 0,415, mientras que la pregunta 19 muestra el mayor aporte, con una correlación de 0,773. Es importante destacar que cada uno de los elementos de la columna presenta un asterisco, lo cual indica que la correlación es significativa.

5.2.2 De la Variable Calidad de vida laboral

Tabla 8. Análisis de Variabilidad de la Variable Calidad de vida laboral

Ítems	Calidad de Vida Laboral - Essalud		Calidad de Vida Laboral - Hipólito Unanue	
	Media	Varianza	Media	Varianza
1	3,3462	1,105	3,5855	0,946
2	3,6538	0,770	3,9539	0,720
3	3,5705	0,918	3,9803	0,496
4	3,4679	0,870	3,7961	0,839

Ítems	Calidad de Vida Laboral - Essalud		Calidad de Vida Laboral - Hipólito Unanue	
	Media	Varianza	Media	Varianza
5	3,3397	0,742	3,7763	0,532
6	3,2115	0,761	3,5658	0,658
7	3,0321	1,141	3,0855	1,403
8	2,9615	1,147	2,8487	1,321
9	3,4423	0,881	2,9079	1,144
10	2,8782	0,753	2,7368	1,043
11	3,0128	0,645	2,9671	0,999
12	3,0256	0,903	3,0592	1,314
13	3,1090	1,156	3,0263	1,006
14	3,4744	1,077	3,5855	0,774
15	3,5256	1,064	3,7566	0,689
16	3,6090	1,014	3,6974	0,888
17	3,7372	0,814	3,9737	0,675
18	3,6987	0,793	4,0263	0,556
19	3,4423	0,803	3,6513	0,745
20	3,5577	0,816	3,6447	1,105
21	3,5705	0,995	3,6118	0,835
22	3,8397	0,716	3,7763	0,691
23	3,7885	1,007	3,9605	0,634
24	3,6090	1,104	3,8750	0,719

Ítems	Calidad de Vida Laboral - Essalud		Calidad de Vida Laboral - Hipólito Unanue	
	Media	Varianza	Media	Varianza
25	1,9359	1,183	2,6645	1,311
26	3,6282	0,622	3,4737	0,887
27	3,3333	0,920	3,4013	0,772
28	3,1923	1,189	3,1118	1,213
29	3,1026	1,138	2,7632	1,467
30	3,5321	0,625	3,0658	0,976
31	3,4487	0,520	3,1184	1,006
32	3,3141	1,004	3,2368	0,725
33	3,5962	0,862	3,1974	1,140
34	3,5256	0,922	3,9408	0,811
35	3,7372	0,866	3,8750	1,355
36	3,6474	0,772	3,9737	1,218
37	3,6282	1,100	3,9934	0,589
38	3,8333	0,746	4,0066	0,748
39	3,7115	0,968	3,7632	0,725
40	3,7821	0,713	3,8947	0,651
41	3,5962	0,887	3,6447	0,853
42	3,5321	0,922	3,5658	1,360
43	3,3654	0,737	3,6316	0,738
44	3,0769	1,375	3,5789	0,894

Ítems	Calidad de Vida Laboral - Essalud		Calidad de Vida Laboral - Hipólito Unanue	
	Media	Varianza	Media	Varianza
45	3,1410	1,077	3,7500	0,745
46	3,1603	1,271	3,6974	0,822
47	3,0192	1,271	3,5724	0,617
48	3,0833	1,238	3,7237	0,758
49	3,1154	1,083	3,3816	1,072
50	3,0641	1,067	3,3750	0,964
51	2,8654	1,188	3,3487	1,275
52	3,2949	0,919	3,4605	1,243
53	3,4679	0,844	3,7632	0,553
54	3,3718	1,267	3,6250	0,792
55	3,3013	1,076	3,6184	1,045
56	3,4423	0,790	3,9408	0,718
57	3,2564	0,850	3,8026	0,703
58	3,2500	0,782	3,8158	0,668
59	3,9038	1,055	4,2303	0,563
60	4,1346	1,008	4,2303	0,960
61	3,3846	1,400	3,5000	1,046
62	3,3718	1,100	3,3487	1,169
63	3,1154	1,380	3,4868	0,993
64	3,5897	1,056	3,6053	0,850

Ítems	Calidad de Vida Laboral - Essalud		Calidad de Vida Laboral - Hipólito Unanue	
	Media	Varianza	Media	Varianza
65	3,5769	1,188	3,7566	0,993
66	3,6923	1,156	3,9342	0,764
67	3,7051	1,009	3,8224	0,796
68	3,5641	1,086	3,6908	1,063
69	3,3333	1,372	3,4803	0,821
70	3,4615	1,153	3,6974	0,583
71	3,3654	1,098	3,4539	0,806
72	3,3846	0,896	3,5592	0,977
73	3,7692	0,875	4,2566	0,536
74	3,7821	0,907	4,3882	0,583

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS..

Interpretación:

En la Tabla 8 apreciamos el nivel de variabilidad de la Variable dependiente Calidad de Vida Laboral, dentro del hospital Daniel A. Carrión – Essalud, la pregunta 61 con una media mayor de 1,400, y una media menor de 0,520 de la pregunta 31. Así también se observa una media mayor de 1,467 en la pregunta 29, y una media menor de 0,496 en la pregunta 06 del hospital Hipólito Unanue de Tacna.

Tabla 9. Análisis de Correlación de la Variable Calidad de vida laboral

ITEMS	Correlación - Essalud	Correlación – Hipólito Unanue
1	0,508**	0,143
2	0,517**	0,471**
3	0,526**	0,523**
4	0,516**	0,342**
5	0,627**	0,158
6	0,431**	0,356**
7	0,539**	0,397**
8	0,407**	0,348**
9	0,493**	0,345**
10	0,583**	0,175*
11	0,555**	0,337**
12	0,667**	0,372**
13	0,558**	0,384**
14	0,665**	0,441**
15	0,699**	0,539**
16	0,600**	0,442**
17	0,619**	0,473**
18	0,529**	0,407**
19	0,600**	0,425**
20	0,476**	0,366**
21	0,432**	0,542**
22	0,404**	0,473**
23	0,460**	0,373**
24	0,343**	0,279**
25	0,092	0,062
26	0,273**	0,621**
27	0,433**	0,583**
28	0,260**	0,519**
29	0,353**	0,402**
30	0,398**	0,444**
31	0,502**	0,532**
32	0,503**	0,709**

33	0,473**	0,486**
34	0,606**	0,706**
35	0,598**	0,480**
36	0,621**	0,607**
37	0,605**	0,618**
38	0,423**	0,542**
39	0,357**	0,546**
40	0,424**	0,593**
41	0,522**	0,505**
42	0,527**	0,555**
43	0,502**	0,642**
44	0,675**	0,656**
45	0,714**	0,431**
46	0,595**	0,584**
47	0,677**	0,702**
48	0,699**	0,645**
49	0,561**	0,388**
50	0,644**	0,347**
51	0,536**	0,559**
52	0,586**	0,659**
53	0,554**	0,592**
54	0,504**	0,499**
55	0,653**	0,604**
56	0,674**	0,550**
57	0,558**	0,418**
58	0,524**	0,436**
59	0,578**	0,401**
60	0,502**	0,424**
61	0,450**	0,546**
62	0,560**	0,233**
63	0,589**	0,505**
64	0,622**	0,622**
65	0,685**	0,485**
66	0,645**	0,573**
67	0,616**	0,498**
68	0,655**	0,523**

69	0,579**	0,339**
70	0,685**	0,555**
71	0,699**	0,545**
72	0,540**	0,542**
73	0,412**	0,323**
74	0,469**	0,553**

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS..

Interpretación:

En la Tabla 9, nos muestra la magnitud de la correlación de la variable Gestión del talento humano, en la cual podemos apreciar que la pregunta 25 solo aporta con una correlación de 0,092 al hospital Daniel A. Carrión – Essalud, y la pregunta 45 con 0,714 es la más alta en este hospital. Así también en el hospital Hipólito Unanue de Tacna, la pregunta 25 es la de menor aporte con una correlación de 0,062 y con un mayor aporte se aprecia a la pregunta 32 cuya correlación de 0,709 sería la más. Es relevante destacar que cada uno de los elementos de la columna muestra un asterisco, lo cual indica que la correlación es estadísticamente significativa.

5.3 ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO (AFE)

5.3.1 De la Variable Gestión del talento humano

El Valor del determinante = **1,381E-9**

Interpretación:

El valor del determinante de la Matriz de Correlaciones es de 1,381E-9, el cual es menor que el nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación entre las preguntas de la serie del cuestionario "Gestión del talento humano".

Tabla 10. Prueba KMO y la Esfericidad de Bartlett Variable Gestión del talento humano

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,864
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox, Chi-cuadrado	6021,510
	gl	528
	Sig,	0.000

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS.

Interpretación:

Los resultados de la Tabla 10 revelan que la variable "Gestión del talento humano" presenta un valor de 0,864 según la medida de Káiser Meyer Olkin, lo que indica la presencia de correlación entre sus ítems. Además, el resultado de la prueba de esfericidad de Bartlett muestra un p-valor o valor de significancia de 0,00, que es menor que 0,05, lo cual confirma la existencia de una relación entre las variables (ítems) y respalda la viabilidad de realizar el análisis factorial (AFC).

Tabla 11. Varianza Total Explicada Variable Gestión del talento humano

Componente	Varianza total explicada					
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	11,812	35,794	35,794	11,812	35,794	35,794
2	2,420	7,332	43,126	2,420	7,332	43,126
3	1,737	5,263	48,389	1,737	5,263	48,389
4	1,459	4,422	52,812	1,459	4,422	52,812
5	1,293	3,918	56,730	1,293	3,918	56,730
6	1,196	3,625	60,354	1,196	3,625	60,354
7	1,192	3,612	63,966	1,192	3,612	63,966
8	1,098	3,327	67,293	1,098	3,327	67,293
9	1,002	3,035	70,328	1,002	3,035	70,328

10	0,844	2,557	72,885
11	0,779	2,361	75,246
12	0,743	2,251	77,497
13	0,701	2,125	79,622
14	0,649	1,966	81,588
15	0,603	1,826	83,414
16	0,589	1,786	85,200
17	0,551	1,670	86,870
18	0,504	1,529	88,398
19	0,437	1,323	89,722
20	0,384	1,162	90,884
21	0,353	1,070	91,954
22	0,335	1,014	92,968
23	0,292	0,886	93,854
24	0,286	0,867	94,721
25	0,265	0,803	95,524
26	0,256	0,775	96,298
27	0,245	0,743	97,042
28	0,216	0,654	97,696
29	0,184	0,557	98,253
30	0,176	0,534	98,786
31	0,162	0,492	99,278
32	0,140	0,424	99,702
33	0,098	0,298	100,000

Método de extracción: análisis de componentes principales,

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS.

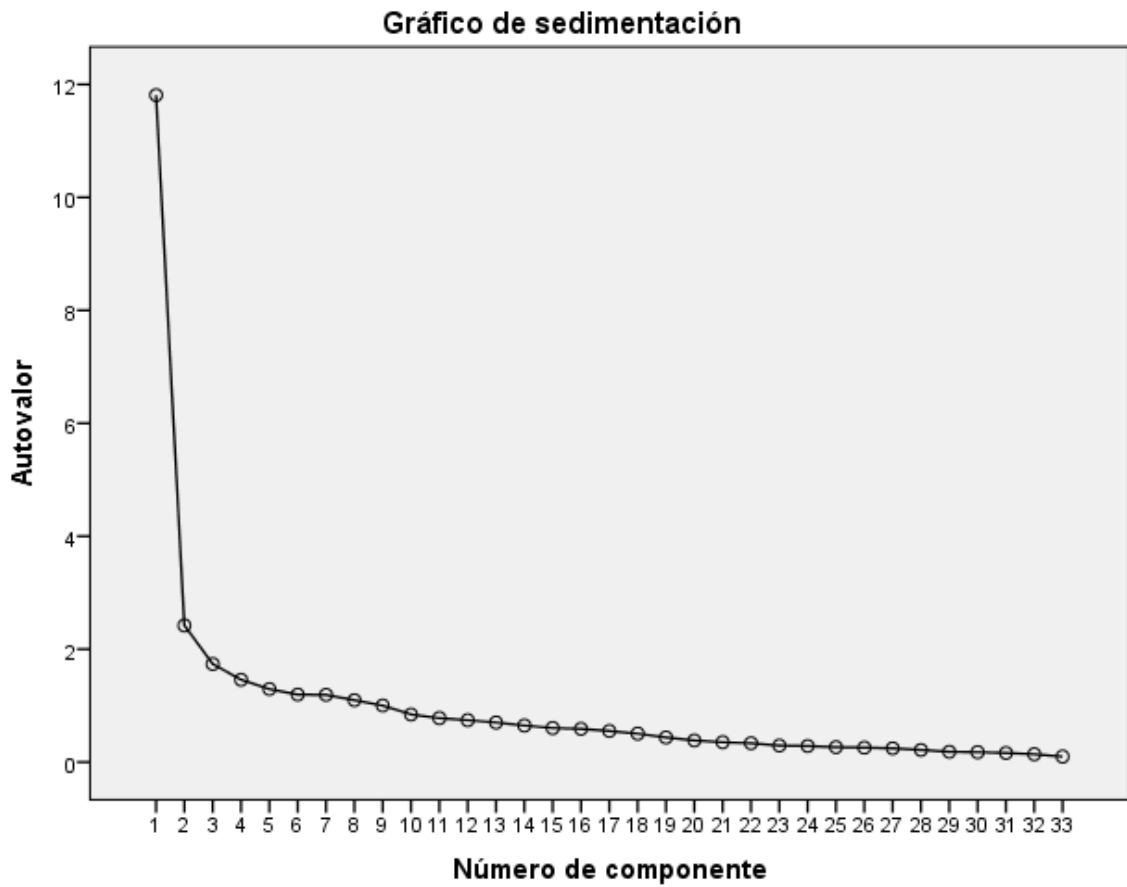


Figura 2. La Gráfica de Sedimentación Variable Gestión del Talento Humano

Fuente: Imagen obtenida mediante el software estadístico SPSS

Interpretación:

Según los resultados de la Tabla 11, nueve componentes superan la unidad, siendo el componente 1, quien presenta el mayor porcentaje de varianza, con un 35,794 % de la varianza total explicada.

En la Figura 2, se aprecia que la selección de los 4 primeros componentes es adecuada, ya que, a partir del cuarto componente, la pendiente disminuye en referencia a los auto valores

5.3.2 De la Variable Calidad de vida laboral:

El valor del Determinante = **8,095E-35**

Interpretación:

El valor del determinante de la matriz de correlaciones de la variable "Calidad de vida laboral" es de 8,095E-35, lo cual es menor que el nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, se concluye que existe una correlación entre las preguntas de la serie del cuestionario "Calidad de vida laboral".

Tabla 12. Prueba Kmo y la Esfericidad de Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,787
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox, Chi-cuadrado	22097,517
	gl	2701
	Sig,	0.000

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 12, la medida de Káiser Meyer Olkin muestra un valor de 0,787, lo cual indica que existe correlación entre los ítems de la variable analizada. Además, se observa que el resultado de la prueba de esfericidad de Bartlett tiene un p-valor o valor de significancia de 0,00, que es menor que 0,05, lo que confirma la existencia de una relación entre las variables (ítems) y respalda la factibilidad de realizar el análisis factorial (AFC).

Tabla 13. Varianza Total Explicada, Variable Calidad de Vida laboral

Varianza total explicada						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	20,059	27,107	27,107	20,059	27,107	27,107
2	5,317	7,185	34,292	5,317	7,185	34,292
3	4,572	6,179	40,470	4,572	6,179	40,470
4	3,600	4,864	45,335	3,600	4,864	45,335
5	3,289	4,444	49,779	3,289	4,444	49,779
6	2,758	3,727	53,506	2,758	3,727	53,506
7	2,440	3,297	56,803	2,440	3,297	56,803
8	2,009	2,715	59,518	2,009	2,715	59,518
9	1,830	2,474	61,992	1,830	2,474	61,992
10	1,647	2,226	64,217	1,647	2,226	64,217
11	1,572	2,124	66,341	1,572	2,124	66,341
12	1,413	1,909	68,250	1,413	1,909	68,250
13	1,321	1,786	70,036	1,321	1,786	70,036
14	1,247	1,686	71,722	1,247	1,686	71,722
15	1,139	1,539	73,260	1,139	1,539	73,260
16	1,116	1,508	74,769	1,116	1,508	74,769
17	1,055	1,426	76,195	1,055	1,426	76,195
18	0,990	1,338	77,533			
19	0,883	1,194	78,726			
20	0,854	1,155	79,881			
21	0,815	1,101	80,982			
22	0,796	1,076	82,058			
23	0,760	1,028	83,086			
24	0,724	0,978	84,063			
25	0,692	0,935	84,998			
26	0,676	0,914	85,912			
27	0,606	0,819	86,732			
28	0,550	0,743	87,475			
29	0,541	0,732	88,206			
30	0,511	0,691	88,897			
31	0,502	0,679	89,576			
32	0,477	0,644	90,220			
33	0,430	0,581	90,801			
34	0,411	0,555	91,356			
35	0,391	0,528	91,884			
36	0,389	0,526	92,410			

37	0,348	0,471	92,881
38	0,335	0,453	93,334
39	0,321	0,433	93,767
40	0,307	0,415	94,182
41	0,296	0,400	94,582
42	0,280	0,378	94,960
43	0,264	0,356	95,317
44	0,243	0,328	95,645
45	0,238	0,321	95,966
46	0,221	0,299	96,265
47	0,211	0,285	96,550
48	0,198	0,268	96,818
49	0,198	0,268	97,085
50	0,181	0,245	97,330
51	0,165	0,223	97,553
52	0,155	0,210	97,763
53	0,154	0,208	97,970
54	0,139	0,188	98,158
55	0,130	0,175	98,334
56	0,117	0,159	98,492
57	0,113	0,152	98,644
58	0,108	0,146	98,790
59	0,099	0,133	98,923
60	0,094	0,127	99,051
61	0,082	0,110	99,161
62	0,081	0,109	99,270
63	0,080	0,109	99,379
64	0,063	0,086	99,464
65	0,058	0,078	99,542
66	0,057	0,077	99,619
67	0,046	0,063	99,682
68	0,043	0,058	99,739
69	0,040	0,055	99,794
70	0,038	0,052	99,846
71	0,035	0,048	99,893
72	0,032	0,043	99,936
73	0,025	0,033	99,970
74	0,022	0,030	100,000

Método de extracción: análisis de componentes principales,

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS.

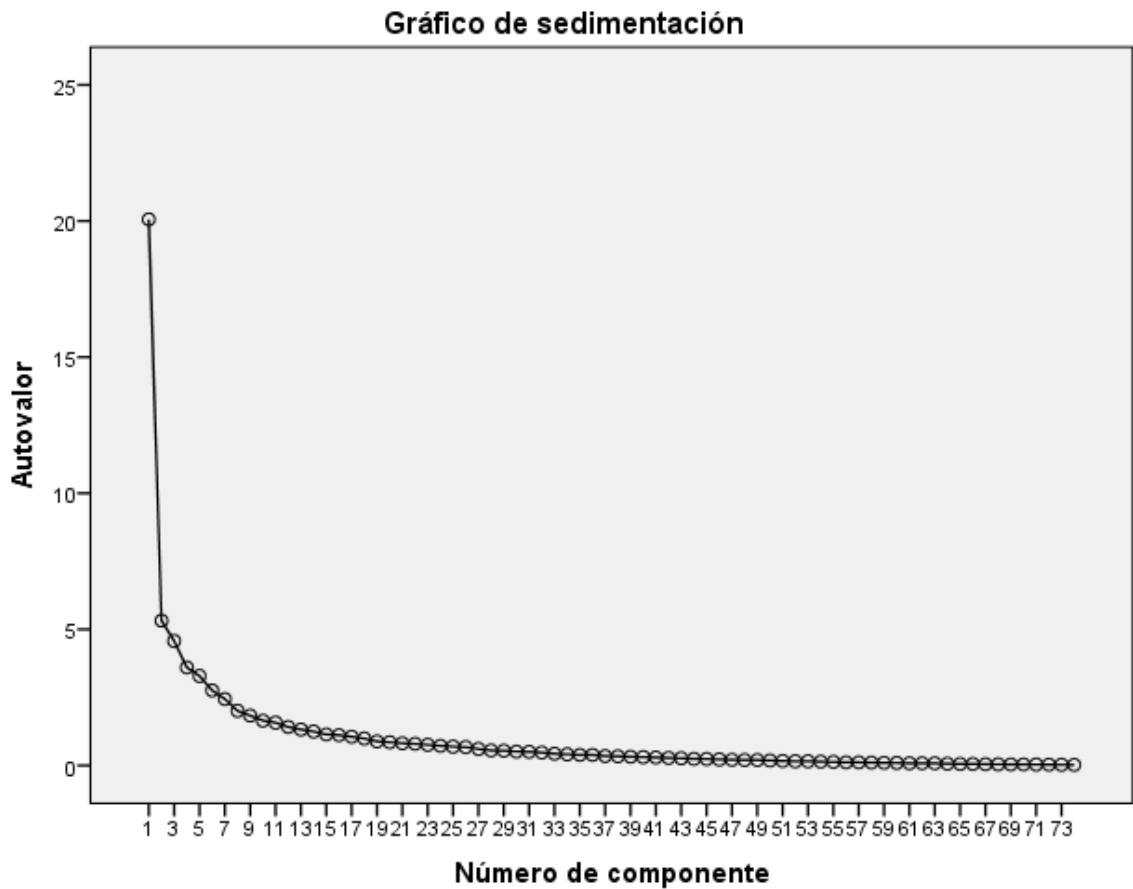


Figura 3. La Gráfica de Sedimentación Variable Calidad de Vida laboral

Fuente: Imagen obtenida mediante el software estadístico SPSS

Interpretación:

En la Tabla 13, se puede observar que hay 17 componentes que tienen valores superiores a uno. El componente 1 explica la mayor parte de la varianza, con un 27,107 % de la varianza total explicada.

En la Figura 3, se aprecia que seleccionar solo el primer componente parece ser adecuado ya que, a partir de ese punto, la pendiente de la representación gráfica de los autovalores no es tan pronunciada.

5.4 PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES EN ESTUDIO:

5.4.1 De la Variable de Estudio: Gestión del talento humano

Para realizar la prueba de normalidad, se establecen las siguientes hipótesis:

- H0: "Los datos provienen de una distribución normal"
- Hi: "Los datos no provienen de una distribución normal"

SIG o p-valor > 0,05: Se acepta Ho

SIG o p-valor < 0,05: Se rechaza Ho

Tabla 14. Prueba de Normalidad: Gestión del talento humano

Pruebas de normalidad						
Gestión del talento humano	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig,	Estadístico	gl	Sig,
	0,413	308	0,000	0,654	308	0,000

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS.
Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Los valores de la Tabla 14 indican que el número de encuestas es de 308, lo cual supera el límite de 30. Por lo tanto, se analiza la columna correspondiente a la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y se observa que el p-valor (significancia asintótica) es de 0,000, lo cual es menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esto nos lleva a interpretar que los datos de la variable "Gestión del talento humano" no siguen una distribución normal.

5.4.2 De la Variable de Estudio: Calidad de vida laboral

Para realizar la prueba de normalidad, se establecen las siguientes hipótesis:

- H0: “Los datos provienen de una distribución normal”
- Hi: “Los datos no provienen de una distribución normal”

SIG o p-valor > 0,05: Se acepta Ho

SIG o p-valor < 0,05: Se rechaza Ho

Tabla 15. Prueba de Normalidad: Calidad de vida laboral

Pruebas de normalidad						
Calidad de vida laboral	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig,	Estadístico	gl	Sig,
	0,381	308	0,000	0,666	308	0,000

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS.
Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Según los valores de la Tabla 15, sobre la evaluación de la variable calidad de vida laboral, que, con un número de 308 encuestas, al ser mayor a 30 se analiza la prueba de Kolomogorov_Smirnov, cuya significancia asintótica ó p-valor es de 0,000 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Debiendo interpretar, que los datos de la variable Calidad de vida laboral, no provienen de una distribución normal.

5.4.3 Análisis Cruzado de las Variables de Estudio

Tabla 16. Análisis Cruzado de las Variables de Estudio: Gestión del talento humano y Calidad de vida laboral

TABLA CRUZADA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO-CALIDAD DE VIDA LABORAL						
			CALIDAD DE VIDA LABORAL			Total
			Calidad de vida laboral baja	Calidad de vida laboral moderada	Calidad de vida laboral alta	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Gestión del talento humano mala	Recuento	0	15	6	21
		% del total	0,0 %	4,9 %	1,9 %	6,8 %
	Recuento	3	152	78	233	

	Gestión del talento humano regular	% del total	1,0 %	49,4 %	25,3 %	75.6 %
	Gestión del talento humano buena	Recuento	1	18	35	54
		% del total	0,3 %	5,8 %	11,4 %	17.5 %
Total		Recuento	4	185	119	308
		% del Total	1,3 %	60,1 %	38,6 %	100,0 %

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS..

Interpretación:

En la Tabla 16, se aprecia que de 308 encuestados, el 75,6 % calificaron de “Gestión del talento humano regular”. Así también, en relación a la variable Calidad de vida laboral, de 308 participantes el 60,1 % manifestaron una “Calidad de vida laboral moderada”. Además se encontró mayor porcentaje en el 49,4 % de trabajadores con calidad de vida moderada tienen una gestión de talento regular y en menor porcentaje el 1,9 % de calidad de vida laboral alta tienen una gestión del talento humano malo.

Tabla 17. Análisis Cruzado de las Variables de Estudio: Gestión del talento humano y Calidad de vida laboral- Essalud

TABLA CRUZADA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO-CALIDAD DE VIDA LABORAL						
			CALIDAD DE VIDA LABORAL			
			Calidad de vida laboral baja	Calidad de vida laboral moderada	Calidad de vida laboral alta	Total
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Gestión del talento humano mala	Recuento	0	8	2	10
		% del total	0,0 %	5,1 %	1,3 %	6,4 %
	Gestión del talento humano regular	Recuento	3	89	34	126
		% del total	1,9 %	57,1 %	21,8 %	80.8 %
	Gestión del talento	Recuento	1	9	10	20
		% del total	0,6 %	5,8 %	6,4 %	12.8 %

humano buena					
Total	Recuento	4	106	46	156
	% del Total	2,6 %	67,9 %	29,5 %	100,0 %

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS..

Interpretación:

En la Tabla 17, apreciamos que de 156 encuestas realizadas en el Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, el 80,8 % calificaron de “Gestión del talento humano regular”. Así también con relación a la variable Calidad de vida laboral, el 67,9 % manifestaron una “Calidad de vida laboral moderada” También se encontró mayor porcentaje, siendo el 80,8 % de trabajadores con calidad de vida alta tienen una gestión de talento regular y en menor porcentaje el 0,6 % de calidad de vida laboral baja tienen una gestión del talento humano buena.

Tabla 18. Análisis Cruzado de las Variables de Estudio: Gestión del talento humano y Calidad de vida laboral- Hipólito Unanue

TABLA CRUZADA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO-CALIDAD DE VIDA LABORAL						
			CALIDAD DE VIDA LABORAL			
			Calidad de vida laboral baja	Calidad de vida laboral moderada	Calidad de vida laboral alta	Total
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Gestión del talento humano Mala	Recuento	0	7	4	11
		% del total	0,0 %	4,6 %	2,6 %	7,2 %
	Gestión del talento humano Regular	Recuento	0	63	44	107
		% del total	0,0 %	41,4 %	28,9 %	70,4 %
	Gestión del talento humano Buena	Recuento	0	9	25	34
		% del total	0,0 %	5,9 %	16,4 %	22,4 %
Total	Recuento	0	79	73	152	
	% del Total	0,0 %	52,0 %	48,0 %	100,0 %	

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS..

Interpretación:

Se aprecia en la Tabla 18, los resultados de la tabla cruzada, producto de las encuestas realizadas en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, calificando el 70,4 % a la “Gestión del talento humano como regular”. Y en relación a la variable Calidad de vida laboral, el 52 % manifestaron una “Calidad de vida laboral moderada”. A la vez se encontró mayor porcentaje, siendo el 70,4 % de trabajadores con calidad de vida alta tienen una gestión de talento regular y en menor porcentaje el 2,6 % de calidad de vida laboral alta tienen una gestión del talento humano mala.

5.5 RESULTADOS SOBRE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

5.5.1 Análisis por Dimensión

5.5.1.1 Gestión del talento humano: Dimensión Desarrollo

Tabla 19. Escala de Valoración de la Dimensión Desarrollo

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de desarrollo	[16 – 37)
Regular nivel de desarrollo	(38 – 59)
Alto nivel de desarrollo	(60 – 80]

Fuente: Escala elaborada con datos del cuestionario aplicado en el programa Excel.

Tabla 20. Frecuencia de la Dimensión Desarrollo - Essalud

Desarrollo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	6	3,8	3,8	3,8
	Regular	125	80,1	80,1	84,0
	Alta	25	16,0	16,0	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 20, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión desarrollo de la variable Gestión de talento humano en el Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, presentando una frecuencia de 6 en el nivel bajo, 125 en el nivel regular y 25 en el nivel alto, presentando una frecuencia de desarrollo regular, mayor.

Tabla 21. Frecuencia de la Dimensión Desarrollo – Hipólito Unanue

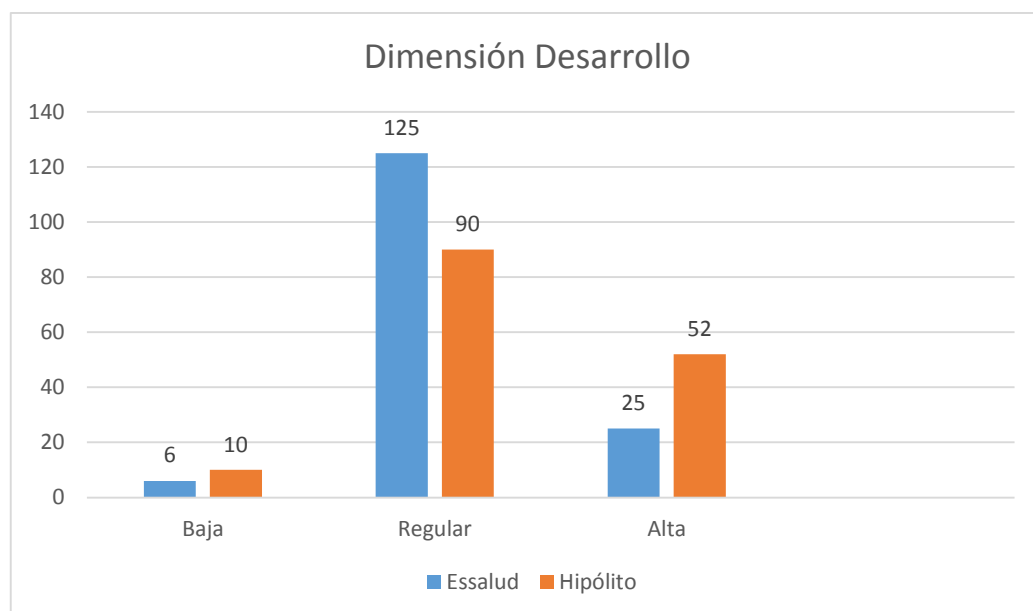
Desarrollo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	10	6,6	6,6	6,6
	Regular	90	59,2	59,2	65,8
	Alta	52	34,2	34,2	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 21, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión desarrollo de la variable Gestión de talento humano en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, presentando una frecuencia de 10 en el nivel bajo, 90 en el nivel regular y 52 en el nivel alto, presentando una frecuencia de desarrollo regular, mayor en este hospital.

Figura 4. Cuadro Comparativo de la frecuencia relativa a la dimensión desarrollo de la variable Gestión del talento humano del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna



Fuente: Figura obtenida del proceso de datos de la tabla 20 y tabla 21

5.5.1.2 Gestión del talento humano: Dimensión Formalización

Tabla 22. Escala de Valoración de la Dimensión Formalización

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de formalización	[17 – 39)
Regular nivel de formalización	(40 – 62)
Alto nivel de formalización	(63 – 85]

Fuente: Escala elaborada con datos del cuestionario aplicado en el programa Excel.

Tabla 23. Frecuencia de la Dimensión Formalización - Essalud

Formalización		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	20	12,8	12,8	12,8
	Regular	122	78,2	78,2	91,0
	Alta	14	9,0	9,0	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 23, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión formalización de la variable Gestión de talento humano en el Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, presentando una frecuencia de 20 en el nivel bajo, 122 en el nivel regular y 14 en el nivel alto, presentando una frecuencia de formalización regular, mayor.

Tabla 24. Frecuencia de la Dimensión Formalización - Hipólito Unanue

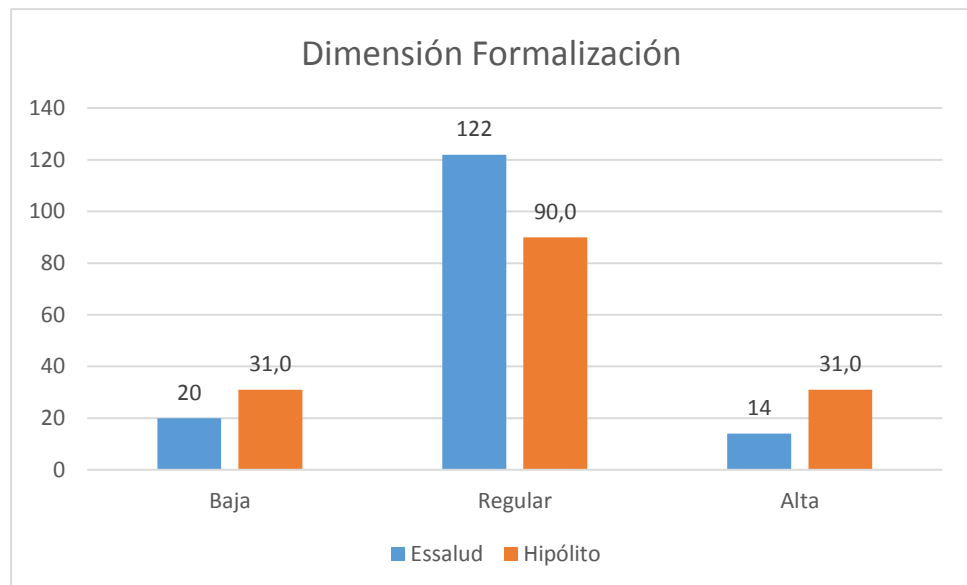
Formalización		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	31	20,4	20,4	20,4
	Regular	90	59,2	59,2	79,6
	Alta	31	20,4	20,4	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente : Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 24, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión formalización de la variable Gestión de talento humano en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, presentando una frecuencia de 31 en el nivel bajo, 90 en el nivel regular y 31 en el nivel alto, presentando una frecuencia de formalización regular, mayor en este hospital.

Figura 5. Cuadro Comparativo de la frecuencia relativa de la dimensión formalización de la variable Gestión del talento humano del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna



Fuente: Figura obtenida del proceso de datos de la tabla 23 y tabla 24.

5.5.2 Análisis de la Variable Gestión del talento humano

Tabla 25. Escala de Valoración de la Variable Gestión del talento humano

Niveles	Puntaje
Mala GTH	[33 – 77)
Regular GTH	(78 – 122)
Buena GTH	(123 – 165]

Fuente: Escala elaborada con datos del cuestionario aplicado en el programa Excel.

Tabla 26. Frecuencia de la Variable Gestión del talento humano - Essalud

Gestión del talento humano - Essalud					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	10	6,4	6,4	6,4
	Regular	126	80,8	80,8	87,2
	Buena	20	12,8	12,8	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 26, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la variable Gestión de talento humano en el Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, presentando una frecuencia de 10 en el nivel malo, 126 en el nivel regular y 29 en el nivel bueno, presentando una frecuencia de la gestión del talento humano regular, mayor a las otras dos frecuencias en este hospital.

Tabla 27. Frecuencia de la Variable Gestión del talento humano – Hipólito Unanue

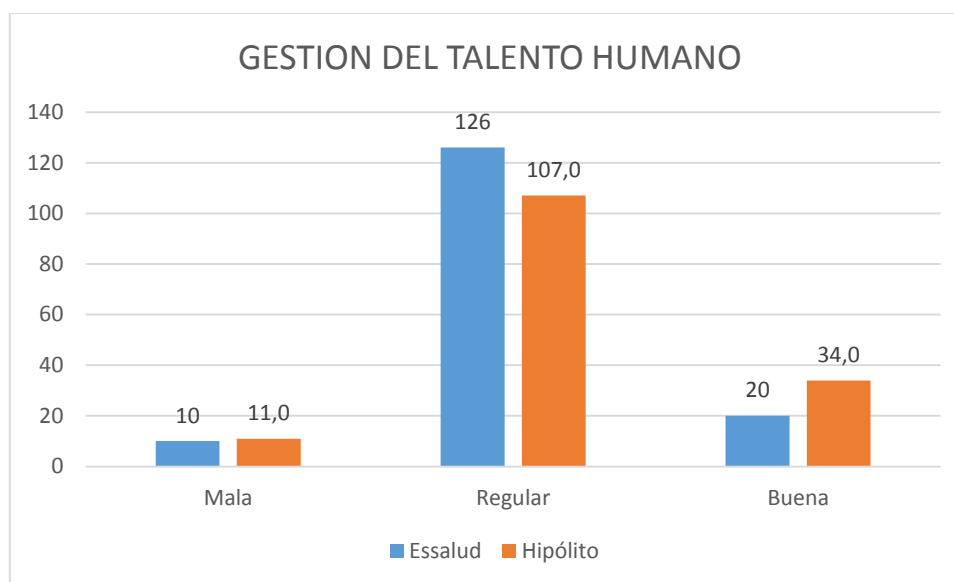
Gestión del talento humano - Hipólito		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	11	7,2	7,2	7,2
	Regular	107	70,4	70,4	77,6
	Buena	34	22,4	22,4	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 27, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la variable Gestión de talento humano en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, presentando una frecuencia de 11 en el nivel malo, 90 en el nivel regular y 31 en el nivel bueno, presentando una frecuencia de formalización regular, mayor en este hospital.

Figura 6. Cuadro Comparativo de la Frecuencia relativa de la variable Gestión del talento humano del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna



Fuente: Figura obtenida del proceso de datos de la tabla 26 y tabla 27.

5.6 RESULTADOS SOBRE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

5.6.1 Análisis por Dimensión

5.6.1.1 Calidad de vida laboral: Dimensión: Soporte institucional para el trabajo

Tabla 28. Escala de Valoración de la Dimensión Soporte institucional para el trabajo

Niveles	Puntaje
Bajo Soporte institucional para el trabajo	[14 – 32)
Regular Soporte institucional para el trabajo	(33 – 51)
Alto Soporte institucional para el trabajo	(52 – 70]

Fuente: Escala elaborada con datos del cuestionario aplicado en el programa Excel.

Tabla 29. Frecuencia de la Dimensión Soporte institucional para el trabajo -
Essalud

Soporte institucional para el trabajo - Essalud		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	27	17,3	17,3	17,3
	Regular	83	53,2	53,2	70,5
	Alta	46	29,5	29,5	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 29, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión soporte institucional para el trabajo de la variable Calidad de vida laboral en el Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, presentando una frecuencia de 27 en el nivel bajo, 83 en el nivel regular y 46 en el nivel alto, presentando una frecuencia de soporte institucional para el trabajo regular, en este hospital.

Tabla 30. Frecuencia de la Dimensión Soporte institucional para el trabajo –
Hipólito Unanue

Soporte institucional para el trabajo - Hipólito		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	9	5,9	5,9	5,9
	Regular	68	44,7	44,7	50,7
	Alta	75	49,3	49,3	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

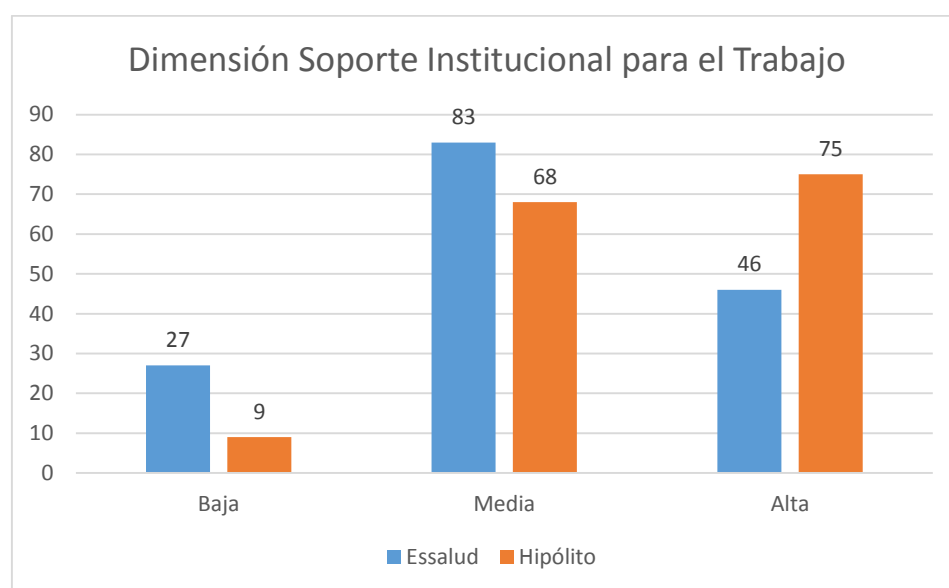
Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 30, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión soporte institucional para el trabajo de la variable

Calidad de vida laboral en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, presentando una frecuencia de 9 en el nivel bajo, 68 en el nivel regular y 75 en el nivel alto, presentando una frecuencia de soporte institucional para el trabajo alta, en este hospital.

Figura 7. Cuadro Comparativo de la Frecuencia relativa de la Dimensión soporte institucional para el trabajo del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna



Fuente: Figura obtenida del proceso de datos de la tabla 29 Y 30.

5.6.1.2 Calidad de vida laboral: Dimensión Seguridad en el Trabajo

Tabla 31. Escala de Valoración de la Dimensión Seguridad en el Trabajo

Niveles	Puntaje
Baja Seguridad en el Trabajo	[15 – 35)
Regular Seguridad en el Trabajo	(36 – 56)
Alta Seguridad en el Trabajo	(57 – 75]

Fuente: Escala elaborada con datos del cuestionario aplicado en el programa Excel.

Tabla 32. Frecuencia de la Dimensión Seguridad en el Trabajo - Essalud

Seguridad en el Trabajo - Essalud					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	21	13,5	13,5	13,5
	Regular	113	72,4	72,4	85,9
	Alta	22	14,1	14,1	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 32, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión seguridad en el trabajo de la variable Calidad de vida laboral en el Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, presentando una frecuencia de 21 en el nivel bajo, 113 en el nivel regular y 22 en el nivel alto, presentando una frecuencia de seguridad en el trabajo regular, en este hospital.

Tabla 33. Frecuencia de la Dimensión Seguridad en el Trabajo – Hipólito Unanue

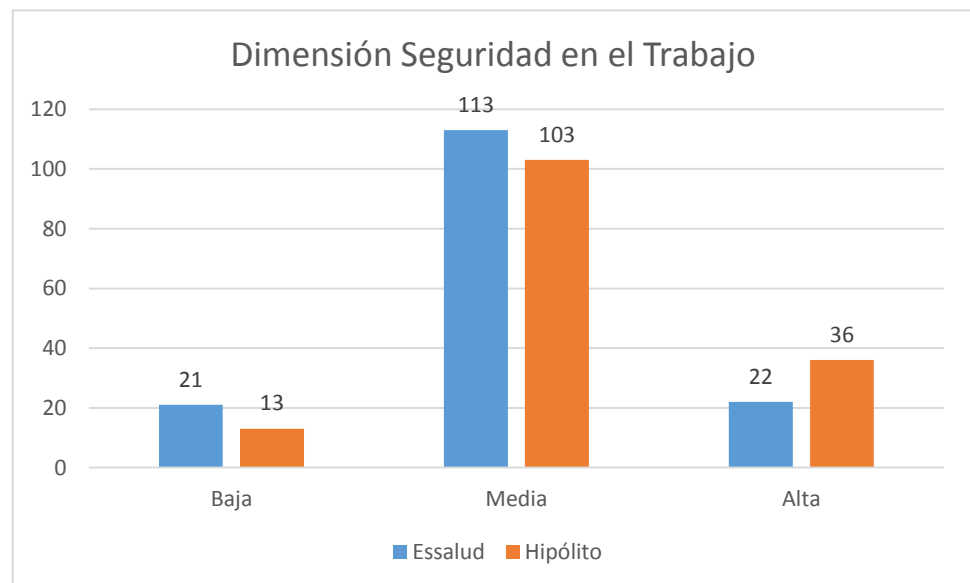
Seguridad en el Trabajo - Hipólito					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	13	8,6	8,6	8,6
	Regular	103	67,8	67,8	76,3
	Alta	36	23,7	23,7	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 33, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión seguridad en el trabajo de la variable calidad de vida laboral en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, presentando una frecuencia de 13 en el nivel bajo, 103 en el nivel regular y 36 en el nivel alto, presentando una frecuencia de seguridad en el trabajo regular, en este hospital.

Figura 8. Cuadro Comparativo de la Frecuencia relativa de la Dimensión seguridad en el trabajo del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna



Fuente: Figura obtenida del proceso de datos de la tabla 32 y de la tabla 33.

5.6.1.3 Calidad de vida laboral: Dimensión Integración al puesto de trabajo

Tabla 34. Escala de Valoración de la dimensión Integración al puesto de trabajo

Niveles	Puntaje
Baja Integración al Puesto De Trabajo	[10 – 23)
Regular Integración al Puesto De Trabajo	(24 – 38)
Alta Integración al Puesto De Trabajo	(39 – 50]

Fuente: Escala elaborada con datos del cuestionario aplicado en el programa Excel.

Tabla 35. Frecuencia de la Dimensión Integración al Puesto De Trabajo - Essalud

Integración al Puesto De Trabajo - Essalud					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	8	5,1	5,1	5,1
	Regular	88	56,4	56,4	61,5
	Alta	60	38,5	38,5	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 35, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión integración al puesto de trabajo de la variable Calidad de vida laboral en el Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, presentando una frecuencia de 8 en el nivel bajo, 88 en el nivel regular y 60 en el nivel alto, presentando una frecuencia de integración al puesto de trabajo regular, en este hospital.

Tabla 36. Frecuencia de la Dimensión Integración al Puesto De Trabajo - Hipólito

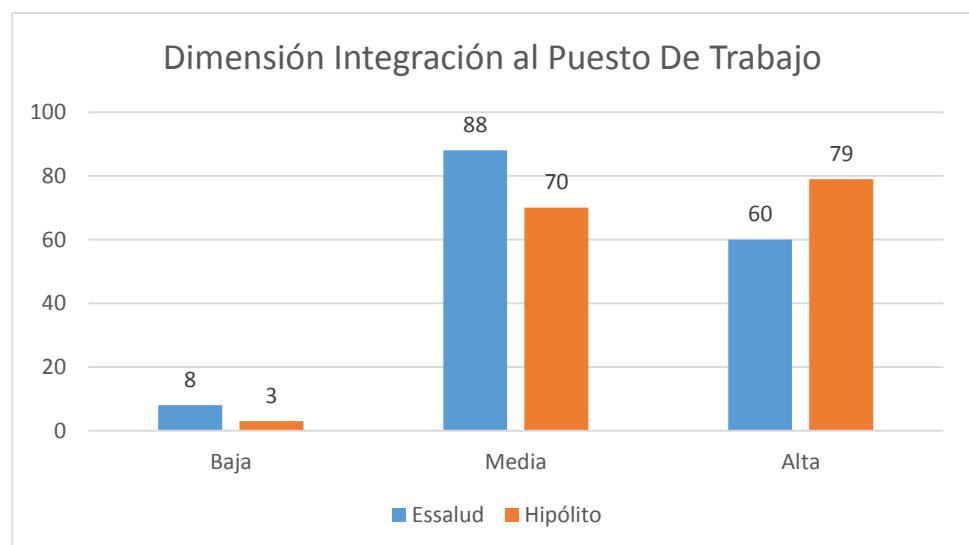
Integración al Puesto De Trabajo - Hipólito		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	2,0	2,0	2,0
	Regular	70	46,1	46,1	48,0
	Alta	79	52,0	52,0	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 36, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión integración al puesto de trabajo de la variable Calidad de vida laboral en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, presentando una frecuencia de 3 en el nivel bajo, 70 en el nivel regular y 79 en el nivel alto, presentando una frecuencia de seguridad en el trabajo regular, en este hospital.

Figura 9. Cuadro Comparativo de la Frecuencia relativa de la Dimensión Integración al puesto de trabajo del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y la dimensión Integración al puesto de trabajo del Hospital Hipólito Unanue- Tacna



Fuente: Figura obtenida del proceso de datos de la tabla 35 y tabla 36.

5.6.1.4 Calidad de vida laboral: Dimensión Satisfacción por el Trabajo

Tabla 37. Escala de Valoración de la Dimensión Satisfacción por el Trabajo

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de Satisfacción por el Trabajo	[11 – 25)
Regular nivel de Satisfacción por el Trabajo	(26 – 40)
Alto nivel de Satisfacción por el Trabajo	(41 – 55]

Fuente: Escala elaborada con datos del cuestionario aplicado en el programa Excel.

Tabla 38. Frecuencia de la Dimensión Satisfacción por el Trabajo - Essalud

Satisfacción por el Trabajo - Essalud		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	6	3,8	3,8	3,8
	Regular	88	56,4	56,4	60,3
	Alta	62	39,7	39,7	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 38, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión satisfacción por el trabajo de la variable Calidad de vida laboral en el Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, presentando una frecuencia de 6 en el nivel bajo, 88 en el nivel regular y 62 en el nivel alto, presentando una frecuencia de satisfacción por el trabajo regular, en este hospital.

Tabla 39. Frecuencia de la Dimensión Satisfacción por el Trabajo - Hipólito

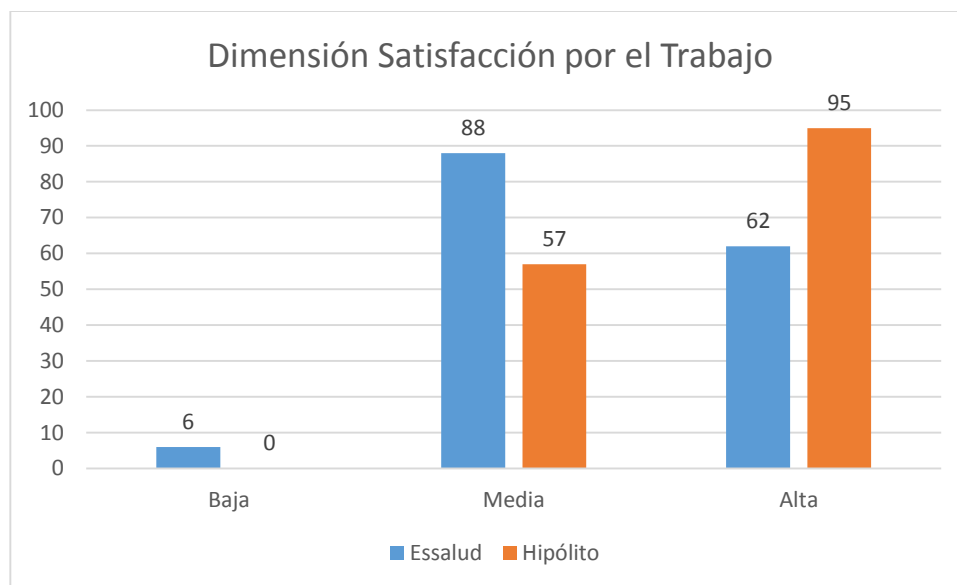
Satisfacción por el Trabajo - Hipólito					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Baja	0	0	0	0
Válido	Regular	57	37,5	37,5	37,5
	Alta	95	62,5	62,5	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 39, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión satisfacción por el trabajo de la variable Calidad de vida laboral en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, presentando una frecuencia de 57 en el nivel regular y 95 en el nivel alto. Resaltando que la frecuencia de nivel bajo para esta dimensión es cero. En contraste presentando una frecuencia de satisfacción por trabajo alta, en este hospital.

Figura 10. Cuadro Comparativo de la Frecuencia relativa de la Dimensión satisfacción por el trabajo del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y la dimensión satisfacción por el trabajo del Hospital Hipólito Unanue- Tacna



Fuente: Figura obtenida del proceso de datos de la tabla 38 y tabla 39.

5.6.1.5 Calidad de vida laboral: Dimensión bienestar logrado a través del trabajo

Tabla 40. Escala de Valoración de la Dimensión Bienestar Logrado a Través del Trabajo

Niveles	Puntaje
Bajo bienestar logrado a través del trabajo	[11 – 25)
Regular bienestar logrado a través del trabajo	(26 – 40)
Alto bienestar logrado a través del trabajo	(41 – 55]

Fuente: Escala elaborada con datos del cuestionario aplicado en el programa Excel.

Tabla 41. Frecuencia de la Dimensión bienestar logrado a través del trabajo - Essalud

Bienestar Logrado a Través del Trabajo - Essalud					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	4	2,6	2,6	2,6
	Regular	66	42,3	42,3	44,9
	Alta	86	55,1	55,1	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 41, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la variable calidad de vida laboral en el Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, presentando una frecuencia de 4 en el nivel bajo, 66 en el nivel regular y 86 en el nivel alto, presentando una frecuencia alta de bienestar logrado a través del trabajo, en este hospital.

Tabla 42. Frecuencia de la Dimensión bienestar logrado a través del trabajo - Hipólito

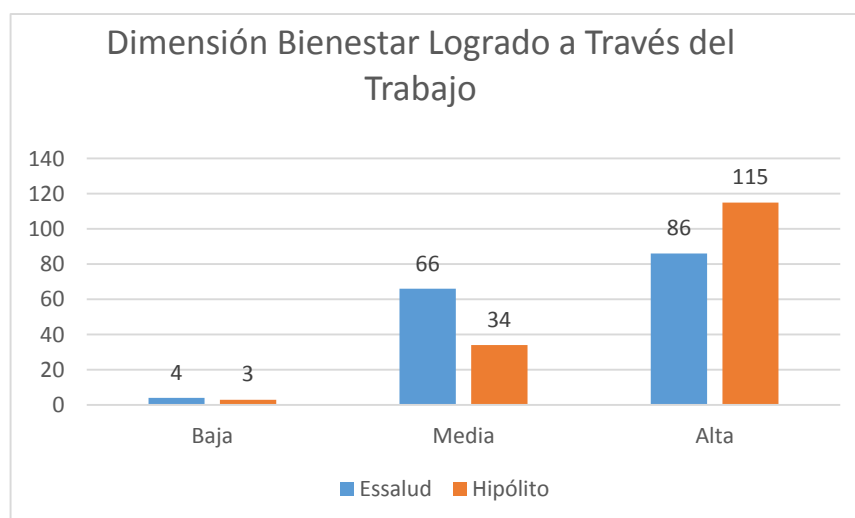
Bienestar Logrado a Través del Trabajo - Hipólito					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Baja	3	2,0	2,0	2,0
	Regular	34	22,4	22,4	24,3
	Alta	115	75,7	75,7	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 42, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la variable Calidad de vida laboral en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, presentando una frecuencia de 3 en el nivel bajo, 34 en el nivel regular y 115 en el nivel alto, presentando una alta frecuencia de bienestar logrado a través del trabajo, en este hospital.

Figura 11. Cuadro comparativo de la Frecuencia relativa de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna



Fuente: Figura obtenida del proceso de datos de la tabla 41 y tabla 42.

5.6.1.6 Calidad de vida laboral: Dimensión desarrollo personal del trabajador

Tabla 43. Escala de Valoración de la dimensión desarrollo personal del trabajador

Niveles	Puntaje
Bajo nivel de innovación	[8 – 18)
Regular nivel de innovación	(19 – 29)
Alto nivel de innovación	(30 – 40]

Fuente: Escala elaborada con datos del cuestionario aplicado en el programa Excel.

Tabla 44. Frecuencia de la Dimensión desarrollo personal del trabajador - Essalud

Desarrollo Personal del Trabajador - Essalud					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	9	5,8	5,8	5,8
	Regular	65	41,7	41,7	47,4
	Alta	82	52,6	52,6	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 44, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión desarrollo personal del trabajador de la variable calidad de vida laboral en el Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, presentando una frecuencia de 9 en el nivel bajo, 65 en el nivel regular y 82 en el nivel alto, presentando una frecuencia alta de desarrollo personal del trabajador, en este hospital.

Tabla 45. Frecuencia de la Dimensión desarrollo personal del trabajador - Hipólito

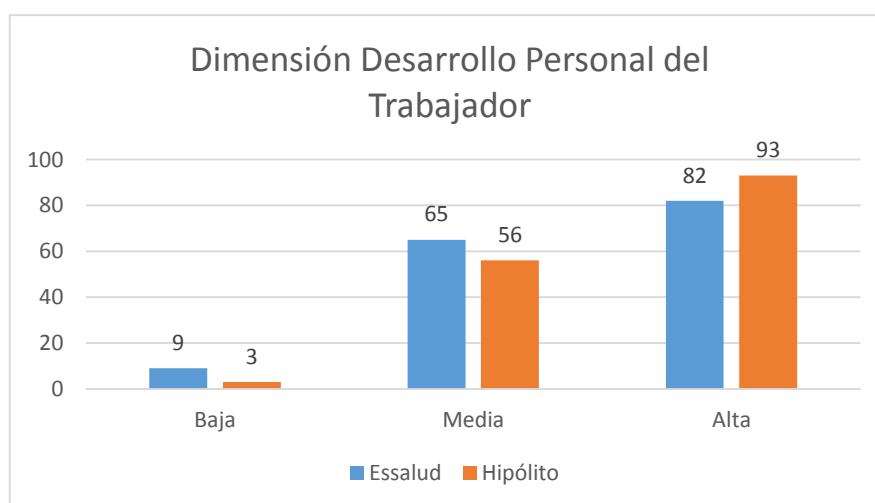
Desarrollo Personal del Trabajador - Hipólito					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	2,0	2,0	2,0
	Regular	56	36,8	36,8	38,8
	Alta	93	61,2	61,2	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 45, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión desarrollo personal del trabajador de la variable Calidad de vida laboral en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, presentando una frecuencia de 3 en el nivel bajo, 56 en el nivel regular y 93 en el nivel alto, presentando una alta frecuencia del desarrollo personal del trabajador, en este hospital.

Figura 12. Cuadro Comparativo de la frecuencia relativa de la dimensión desarrollo personal del trabajador del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna



Fuente: Figura obtenida del proceso de datos de la tabla 44 y tabla 45.

5.6.1.7 Calidad de vida laboral: Dimensión administración del tiempo libre

Tabla 46. Escala de valoración de la dimensión administración del tiempo libre

Niveles	Puntaje
Baja administración del tiempo libre	[5 – 11)
Regular administración del tiempo libre	(12 – 18)
Alta administración del tiempo libre	(19 – 25]

Fuente: Escala elaborada con datos del cuestionario aplicado en el programa Excel.

Tabla 47. Frecuencia de la dimensión administración del tiempo libre - Essalud

Administración del Tiempo Libre - Essalud					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	31	19,9	19,9	19,9
	Regular	106	67,9	67,9	87,8
	Alta	19	12,2	12,2	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 47, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión administración del tiempo libre de la variable Calidad de vida laboral en el Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, presentando una frecuencia de 31 en el nivel bajo, 106 en el nivel regular y 19 en el nivel alto, presentando una frecuencia de la administración del tiempo libre regular, en este hospital.

Tabla 48. Frecuencia de la dimensión administración del tiempo libre - Hipólito

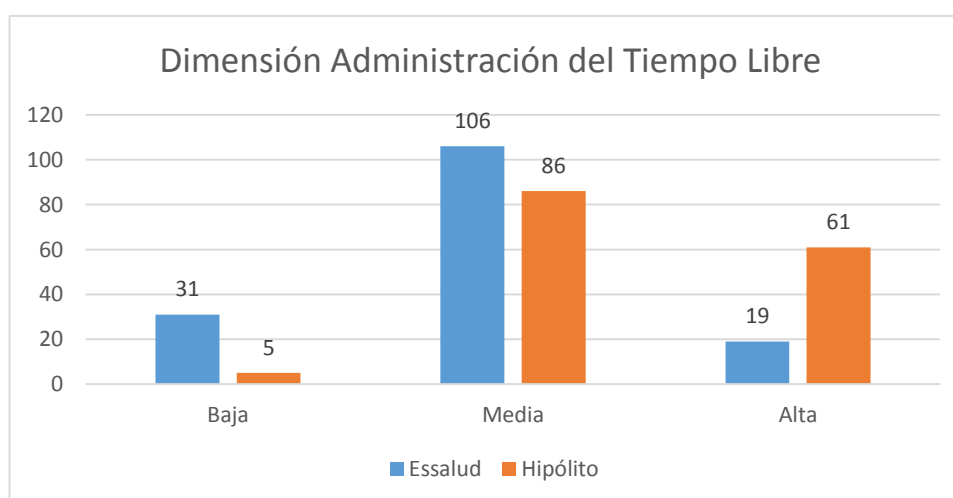
Administración del Tiempo Libre - Hipólito		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	5	3,3	3,3	3,3
	Regular	86	56,6	56,6	59,9
	Alta	61	40,1	40,1	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 48, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la dimensión administración del tiempo libre de la variable calidad de vida laboral en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, presentando una frecuencia de 5 en el nivel bajo, 86 en el nivel regular y 61 en el nivel alto, presentando una frecuencia regular para la administración del tiempo libre en este hospital.

Figura 13. Cuadro Comparativo de la frecuencia relativa de la Dimensión administración del tiempo libre del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna



Fuente: Figura obtenida del proceso de datos de la tabla 47 y la tabla 48.

5.6.2 Análisis de la Variable Calidad de vida laboral

Tabla 49. Escala de valoración de la variable calidad de vida laboral

Niveles	Puntaje
Baja Calidad de vida laboral	[74 – 173)
Regular Calidad de vida laboral	(174 – 273)
Alta Calidad de vida laboral	(274 – 370]

Fuente: Escala elaborada con datos del cuestionario aplicado en el programa Excel.

Tabla 50. Frecuencia de la variable calidad de vida laboral - Essalud

Calidad de vida laboral - Essalud					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	4	2,6	2,6	2,6
	Regular	106	67,9	67,9	70,5
	Alta	46	29,5	29,5	100,0
	Total	156	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 50, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la variable Calidad de vida laboral en el Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, presentando una frecuencia de 4 en el nivel bajo, 106 en el nivel regular y 46 en el nivel alto, presentando una frecuencia alta de la calidad de vida laboral

Tabla 51. Frecuencia de la variable calidad de vida laboral - Hipólito

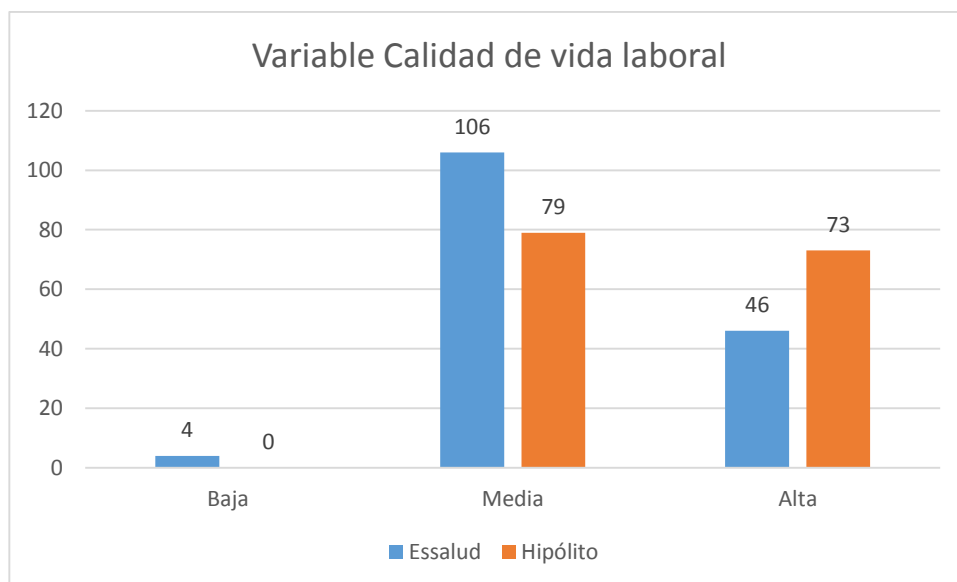
Calidad de vida laboral - Hipólito					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Baja	0,00	0,00	0,00	0,00
Válido	Regular	79	52,0	52,0	52,0
	Alta	73	48,0	48,0	100,0
	Total	152	100,0	100,0	

Fuente: Resultado obtenido con los datos del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 51, representan el resultado de la frecuencia obtenida para la variable Calidad de vida laboral en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, presentando una frecuencia de 79 en el nivel regular y 73 en el nivel alto. Resaltando una frecuencia regular para la calidad de vida laboral en este hospital.

Figura 14. Cuadro Comparativo de la Frecuencia relativa de la Variable Calidad de vida laboral del Hospital Daniel A. Carrión - Essalud y del Hospital Hipólito Unanue- Tacna



Fuente: Figura obtenida del proceso de datos de la tabla 50 y tabla 51.

5.7 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

5.7.1 Verificación de Hipótesis General

5.7.1.1 Hipótesis General

a. Hipótesis estadística

H_0 : No existe influencia significativa de la gestión del talento humano sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022.

H_1 : Existe influencia significativa de la gestión del talento humano sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022.

b. Nivel de Significancia

Alfa = 0,05

c. Estadístico de prueba

Tau_b de Kendall

d. Valor de P=

Tabla 52. Resultados de la Prueba Tau_B de Kendall para la Hipótesis General

			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CALIDAD DE VIDA LABORAL
Tau_b de Kendall	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	0,213**
		Sig, (bilateral)		0,000
		N	308	308
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coeficiente de correlación	0,213**	1,000
		Sig, (bilateral)	0,000	
		N	308	308

** , La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral),

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS..

e. Lectura del p – valor

Con una probabilidad de error del 0,000 existe relación entre la Gestión del talento humano y la Calidad de vida laboral.

f. Toma de decisión

Existe influencia significativa de la gestión del talento humano, sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022.

Tabla 53. Influencia con Regresión Ordinal para la Hipótesis General

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,056
Nagelkerke	0,073
McFadden	0,039

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS.

Interpretación:

De acuerdo con la información presentada en la Tabla 56, se observa que la correlación es de 0,213 y el valor de significancia es de 0,000, que es menor a 0,05. Esto indica una correlación significativa a un nivel de confianza del 0,01. Además, en la Tabla 57, se muestra que el indicador Nagelkerke es de 0,073. Estos resultados revelan que la dimensión de formalización tiene una influencia del 7,3 % sobre la variable de Calidad de vida laboral. En consecuencia, se puede concluir que existe una influencia significativa de la gestión del talento humano en la calidad de vida laboral de los trabajadores en los establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna en el año 2022.

5.7.2 Verificación de Hipótesis Específicas

5.7.2.1 Primera Hipótesis Específica

a. Hipótesis estadística

H₀: No Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo, sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022

H₁: Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo, sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022

b. Nivel de Significancia

Alfa = 0,05

c. Estadístico de prueba

Tau_b de Kendall

d. Valor de P=

Tabla 54. Resultados de la Prueba Correlación De Tau_B de Kendall para la Primera Hipótesis Específica

			Desarrollo	CALIDAD DE VIDA LABORAL
Tau_b de Kendall	Desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	0,232**
		Sig, (bilateral)		0,000
		N	308	308
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coeficiente de correlación	0,232**	1,000
		Sig, (bilateral)	0,000	
		N	308	308

** , La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral),

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS..

e. Lectura del p – valor

Con una probabilidad de error del 0,000 existe relación entre la dimensión desarrollo con la Calidad de vida laboral

f. Toma de decisión

Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo, sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022.

Tabla 55. Análisis de Regresión Ordinal para la Primera Hipótesis Específica

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,058
Nagelkerke	0,076
McFadden	0,041

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS.

Interpretación:

Según se observa en la Tabla 52, se muestra una correlación de 0,232 y un valor de significancia de 0,00, que es menor a 0,05. Esto indica una correlación significativa a un nivel de confianza del 0,01. Además, en la Tabla 53, se indica que el indicador Nagelkerke es de 0,076. Estos resultados revelan que la dimensión de desarrollo tiene una influencia del 7,6 % sobre la variable de calidad de vida laboral. En consecuencia, se puede concluir que existe una influencia significativa de la dimensión de desarrollo en la calidad de vida laboral de los trabajadores en los establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna en el año 2022.

5.7.2.2 Segunda Hipótesis Específica

a. Hipótesis estadística

H₀: No existe influencia significativa de la gestión del talento humano en su dimensión formalización, sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022.

H₁: Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en su dimensión formalización, sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022.

b. Nivel de Significancia

Alfa = 0,05

c. Estadístico de prueba

Tau_b de Kendall

d. Valor de P=

Tabla 56. Resultados de la Prueba Tau_B de Kendall para la Segunda Hipótesis Específica

		Formalización	CALIDAD DE VIDA LABORAL
Tau_b de Kendall	Formalización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig, (bilateral)	0,174**
		N	308
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coefficiente de correlación	0,174**
		Sig, (bilateral)	1,000
		N	308

** , La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral),

Nota. El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS..

e. Lectura del p – valor

Con una probabilidad de error del 0,001 existe relación entre la dimensión formalización con la Calidad de vida laboral.

f. Toma de decisión

Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en su dimensión formalización, sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022.

Tabla 57. Análisis de Regresión Ordinal para la segunda hipótesis Específica

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,044
Nagelkerke	0,058
McFadden	0,031

Fuente: El resultado fue obtenido utilizando el programa estadístico SPSS.

Interpretación:

Según se observa en la Tabla 54, se muestra una correlación de 0,174 y un valor de significancia de 0,01, que es menor a 0,05. Esto indica una correlación significativa a un nivel de confianza del 0,01. Además, en la Tabla 55, se indica que el indicador Nagelkerke es de 0,058. Estos resultados revelan que la dimensión de formalización tiene una influencia del 5,8 % sobre la variable de calidad de vida laboral. En consecuencia, se puede concluir que existe una influencia significativa de la dimensión de formalización en la calidad de vida laboral de los trabajadores en los establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna en el año 2022.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La OMS, define la calidad de vida como la percepción que una persona tiene de su posición en la vida, considerando el contexto cultural, los valores y el sistema en el que vive, así como en relación con sus metas, expectativas, normas y preocupaciones ⁽⁹⁰⁾. Así también el tipo de calidad de vida estudiada en la presente investigación, está íntegramente ligada al centro de labor y el tipo de labor que desempeña.

Al obtener la valoración de los instrumentos desarrollados para cada variable del presente estudio, se evidenció una muy alta confiabilidad. Ya que con un valor de Alpha de Cronbach de 0.925 para las variables gestión del talento humano y un valor de y 0.965, para la variable calidad de vida laboral, se afirma la confiabilidad categorizada como muy alto en ambos instrumentos. Después de realizar el análisis factorial exploratorio (AFE) en los componentes determinantes, la medida de Kaiser-Meyer-Olkin, la prueba de esfericidad de Bartlett, la varianza total explicada, la matriz de componentes y el gráfico de sedimentación de las variables "gestión del talento humano" y "calidad de vida laboral", como se muestra en las Tablas 10 y 12 respectivamente, se ha demostrado que la selección de los componentes es apropiada y se cumplen los requisitos mínimos para llevar a cabo tanto el análisis factorial exploratorio como el confirmatorio.

La distribución de los datos del presente estudio, no proviene de una distribución normal. Característica que establece la naturaleza de la información obtenida sobre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral, producto de haber efectuado la prueba de normalidad (Tabla 14 y 15) en el presente trabajo.

El presente trabajo de investigación, resalta la opinión de 308 trabajadores de establecimientos de salud, de categoría II-2 de la ciudad de Tacna, que evaluaron la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral. De los cuales que el 75,6 %, calificaron como “Gestión del talento humano regular” y el 60,1 % manifestaron una “Calidad de vida laboral moderada”. Datos que se puede apreciar en la tabla 16, que muestra los resultados del análisis cruzado de las variables de estudio mencionadas. Estos resultados guardan relación con el estudio de Mori Lozano, D.⁽⁴³⁾ cuyo objetivo fue conocer la relación de las prácticas de administración de recursos humanos y su relación con la Satisfacción laboral, obteniendo como resultado que: “Las prácticas de administración de recursos humanos en el BNP, Agencia Trujillo, son calificadas por los trabajadores, en promedio, como regulares”⁽⁴³⁾, mencionando también en el mencionado estudio que: “La satisfacción laboral, los trabajadores no están “ni satisfechos/ ni insatisfechos”⁽⁴³⁾.

Estos resultados que dan razón a la hipótesis general del presente estudio, que determina con una probabilidad de error del 0,000. Que “Existe influencia significativa de la gestión del talento humano, sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022”, que con un coeficiente de correlación Tau_b de Kendall (0,864). Hipótesis que está relacionada con el estudio realizado por Siña Vargas, R. que demuestra que “Los estilos de vida se relaciona significativamente a la calidad de vida profesional de los enfermeros(as) del Hospital Hipólito Unanue de Tacna”⁽⁴⁷⁾, que con un ($p < 0,005$) consideró su hipótesis planteada, en una muestra de 114 trabajadores del mencionado nosocomio.

Así también, el estudio demuestra, que existe influencia significativa de la dimensión desarrollo de la variable gestión del talento humano, sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022. Esto se determinó con una probabilidad de errar de 0.00, que evidencia la correlación entre la dimensión y la variable.

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 52, se puede observar una correlación significativa con un valor de 0,232 y un nivel de significancia de 0,00, que es menor que 0,05, indicando una correlación significativa a un nivel de confianza del 0,01. Además, en la Tabla 53 se muestra que el indicador Nagelkerke es de 0,076. Estos resultados revelan que la dimensión desarrollo tiene una influencia del 7.6 % sobre la variable Calidad de vida laboral. Por lo tanto, existe influencia significativa de la dimensión desarrollo sobre la Calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022. Estos resultados que guardan relación con el estudio presentado por Gómez Vélez, M. que concluye en “las dimensiones de satisfacción por el trabajo y desarrollo personal se encuentran en la media normal, pero con una preocupante tendencia a la baja. Esto plantea una limitada satisfacción”⁽⁴⁰⁾

Según se observa en la Tabla 54, la correlación de 0,174 y la sig. 0,01 menor al 0,05, evidencian una correlación significativa en el nivel 0,01. Así también, se observa en la Tabla 55, que el indicador Nagelkerke, es de 0,058. Estos resultados revelan que la influencia de la dimensión formalización sobre la variable calidad de vida laboral es del 5.8 %. Por lo tanto, existe influencia significativa de la dimensión formalización sobre la Calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022. Resultados que se relacionan con el trabajo de Regis Fuentes, G. en cuya investigación titulada: “Factores que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los recicladores del distrito de Miraflores – Lima a partir de su formalización: Estudio de caso de la Asociación ARSEMIM del periodo 2012 al 2015”⁽⁴⁵⁾, concluye que como principal cambio positivo a partir de su formalización, fue el horario que lo encuentran beneficioso para su vida familiar. Mostrando esta conclusión que ha semejanza a nuestros resultados, existe influencia de la formalización sobre la Calidad de vida laboral, que se ve reflejada en su vida familiar.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022, siendo valorada la gestión del talento humano como regular por el 75.6 % de los trabajadores encuestados, manifestando un 60.1 % contar con una calidad de vida laboral moderada.
2. Se concluye que la gestión del talento humano en su dimensión desarrollo, influye significativamente sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022. Siendo la frecuencia para la dimensión desarrollo de la variable Gestión de talento humano en el Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, e Hipólito Unanue calificada como regular.
3. La frecuencia obtenida para la dimensión formalización de la variable Gestión de talento humano en el Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, e Hipólito Unanue fue calificada como regular, denotando que la gestión del talento humano en su dimensión formalización, influye significativamente sobre la calidad de vida laboral de trabajadores en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022.
4. Se concluye que la valoración de la dimensión soporte institucional para el trabajo de la variable Calidad de vida laboral en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, difiere de la valoración recibida por los trabajadores del Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, ya que estos últimos valoraron a esta dimensión como media en su mayoría, mientras que los primeros valoraron como alta la dimensión soporte institucional.

5. La dimensión seguridad en el trabajo, así como la administración del tiempo libre de la variable calidad de vida laboral, fue valorada por los trabajadores de los establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, fue valorada como media, coincidiendo en su mayoría los trabajadores de las instituciones visitadas, dándonos a entender que se sienten seguros con su puesto de trabajo, así como satisfecho con el tiempo libre con el que cuentan.
6. Con respecto a la valoración de la dimensión integración al puesto de trabajo de la variable Calidad de vida laboral en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, difiere de la valoración recibida por los trabajadores del Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, ya que los trabajadores de la primera en su mayoría valoraron como Alta a esta dimensión, mientras que la mayoría de los trabajadores de la segunda institución mencionada valora como media a alta la dimensión integración al puesto de trabajo.
7. Acerca de la valoración de la dimensión satisfacción por el trabajo de la variable Calidad de vida laboral en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, difiere de la valoración recibida por los trabajadores del Hospital Daniel A. Carrión – Essalud, ya que estos últimos valoraron a esta dimensión como media en su mayoría, mientras que los primeros valoraron como alta la dimensión satisfacción por el trabajo.
8. La dimensión bienestar logrado a través del trabajo, así como la dimensión desarrollo personal del trabajador de la variable calidad de vida laboral, fue valorada como Alta por la mayoría de los trabajadores participantes del presente estudio, concluyendo que los trabajadores de los establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, se encuentran

conformes con los logros obtenidos a través del trabajo, a la vez satisfechos con el desarrollo personal obtenido producto de la labor desarrollada.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de la alta administración de Essalud y de la Dirección regional de salud de Tacna, fortalecer las capacitaciones a los gestores de los establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, sobre el manejo y uso de los instrumentos de evaluación PRH-33 y CVT-GOHISALO, para fomentar una correcta gestión del talento humano, en relación a las dimensiones desarrollo y formalización sobre la calidad de vida laboral.
2. Se recomienda a los gerentes de los establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, gestionar el talento humano en los indicadores relacionados a la cultura, orientación a resultados, empleo motivador, resolución de conflictos rotación interna de puestos, igualdad de oportunidad y rediseño del trabajo de los equipos, que están ligadas a la dimensión desarrollo. Por ser calificado en un nivel regular la gestión de esta dimensión de la variable gestión del talento humano.
3. Se recomienda a los gerentes de los establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, poner mayor atención en los indicadores de diseños de puestos de trabajo, formación y desarrollo, selección de personal, rendimiento y retribución, desarrollo de competencias, compensación y beneficios, que se encuentran ligados a la dimensión formalización, esto debido a la calificación de regular, de la gestión de esta dimensión de la variable gestión del talento humano.
4. A los jefes de oficina de planeamiento y calidad, se recomienda evaluar con frecuencia la calidad de vida laboral de los trabajadores de los establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, para así conocer y

promover la eficiencia y eficacia de los trabajadores tras los resultados obtenidos tras la evaluación realizada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Enfermedad por el Coronavirus (COVID-19) | OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. [cited 2021 Sep 9]. Available from: <https://www.paho.org/es/enfermedad-por-coronavirus-COVID-19>
2. Serebrisky T, Brichetti JPb, Rivas Amiassorho ME, Sanin Vazquez ME. El impacto del COVID-19 en la demanda de servicios - Volvamos a la fuente [Internet]. [cited 2021 Sep 14]. Available from: <https://blogs.iadb.org/agua/es/servicios-de-infraestructura-asequibles-para-todos-en-tiempos-de-coronavirus-y-mas-alla/>
3. Mcfadden P, Gillen P, Moriarty J, Mallett J, Schroder H, Ravalier J, et al. Health and social care workers' quality of working life and coping while working during the COVID-19 pandemic 7th May – 3 rd July 2020 5. 2020;
4. Mcfadden P, Ross J, Moriarty J, Mallett J, Schroder H, Ravalier J, et al. The Role of Coping in the Wellbeing and Work-Related Quality of Life of UK Health and Social Care Workers during COVID-19. 2021; Available from: <https://doi.org/10.3390/ijerph18020815>
5. Lozano-Vargas A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19)

- en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Rev Neuropsiquiatr.* 2020;83(1):51–6.
6. Wu Y, Wang J, Luo C, Hu S, Lin X, Anderson AE, et al. A Comparison of Burnout Frequency Among Oncology Physicians and Nurses Working on the Frontline and Usual Wards During the COVID-19 Epidemic in Wuhan, China. *J Pain Symptom Manage.* 2020 Jul 1;60(1):e60–5.
 7. S J, R B, M H-K, N R, H SN, A M. Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health Qual Life Outcomes* [Internet]. 2021 Dec 1 [cited 2021 Sep 14];19(1). Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33794917/>
 8. An Y, Yang Y, Wang A, Li Y, Zhang Q, Cheung T, et al. Prevalence of depression and its impact on quality of life among frontline nurses in emergency departments during the COVID-19 outbreak. *J Affect Disord.* 2020 Nov 1;276:312–5.
 9. Bosma AL, Ouwerkerk | Wouter, Günal M, Hyseni AM, Arents BWM, Louise |, et al. Work ability and quality of working life in atopic dermatitis patients treated with dupilumab. *J Dermatol.* 2021;48:1305–14.
 10. Van Gennep S, De Boer NKH, Marieke ·, Gielen E, Svend ·, Rietdijk T, et al. Impaired Quality of Working Life in Inflammatory Bowel Disease

Patients. 2021;66:2916–24. Available from:
<https://doi.org/10.1007/s10620-020-06647-y>

11. Kalanlar B, Akçay D, Karabay İ. Assessing the correlation between the quality of working life and perceived stress in a rehabilitation hospital. *Work with Older People*. 2020 Jan 22;25(1):1–10.
12. Nikeghbal K, Kouhnavard B, Shabani A, Zamanian Z. Covid-19 effects on the mental workload and quality of work life in Iranian nurses. *Ann Glob Heal*. 2021;87(1).
13. Li H, Chang H, Tao Z, Zhang D, Shi Y, Li X. Mediating effect of coping style on the relationship between clinical leadership and quality of work life among nurses in tertiary-level hospitals in China: A cross-sectional study. *BMJ Open*. 2021 Feb 17;11(2).
14. Quiroz Campas CY, Cota Esquer MG, Ayala Ornelas SE. Calidad de vida laboral del personal que labora en un hospital privado del sur de Sonora.
15. Tomé Ludugerio A. A qualidade de vida no trabalho em home office [Internet]. 2021. Available from:
<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/2341>

16. Lascano Romero CS, Solís Freire EA. Plan de mejora de la calidad de vida laboral de una institución pública de la ciudad de Ambato. 2021;96.
Available from:
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3214/1/77373.pdf>
17. Ferreira Camargo S, Silva Costa Almino RH, Pimentel Diógenes M, Neto Pedrosa de Oliveira J, Sampaio da Silva ID, Cabral de Medeiros L, et al. Quality of working life from the perspective of different groups of professionals working in a maternity hospital. Pubmed.gov [Internet].
Available from: <https://orcid.org/0000-0003-4380-6314>
18. Travezaño Aguilar SB. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María- cuarto trimestre 2020.
19. Lopez Gomez . Henri Emmanuel. Características de la calidad de vida laboral del personal policial de la VIII DIRTEPOL Huancayo - 2019.
[Internet]. [cited 2021 Sep 14]. Available from:
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2466/T037_76750345_T %28AL 8-08-2021 %29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2466/T037_76750345_T%28AL%208-08-2021%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Morán de la Cruz A, Salas Coronado A. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima

Metropolitana, 2020 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo. 2021. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61751>

21. Fuentes Cañi N. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en los hospitales Manuel Núñez Butrón de Puno e Hipólito Unanue de Tacna, 2018. Univ Nac del Altiplano [Internet]. 2019 [cited 2021 Sep 15]; Available from:
<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3279016>
22. Cruz Velazco JE. The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Rev científica Pensam y Gestión*. 2018 Jul 15;(45):58–81.
23. Strain WD, Jankowski J, Davies A, English PMB, Friedman E, McKeown H, et al. Development and Presentation of an Objective Risk Stratification Tool for healthcare workers when dealing with the COVID-19 pandemic in the UK: Risk modelling based on hospitalisation and mortality statistics compared to epidemiological data. *medRxiv* [Internet]. 2021 Jan 1;2020.05.05.20091967. Available from:
[http://medrxiv.org/content/early/2021/02/02/2020.05.05.20091967.abstrac
t](http://medrxiv.org/content/early/2021/02/02/2020.05.05.20091967.abstract)
24. Dzimbiri GL, Molefakgotla AM. Talent management practices: perception of registered nurses in Malawian public hospitals. *African J Econ Manag*

Stud. 2021;12(3):423–38.

25. Puig PL, Bernal ZD, Pérez AMS, Pérez YP. Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting. Rev Cuba Salud Pública [Internet]. 2017 Mar 20 [cited 2021 Sep 22];43(1):3–15. Available from: <http://scielo.sld.cu><http://scielo.sld.cu>
26. Jara Martínez AM, Asmat Vega NS, Alberca Pintado NE, Medina Guzmán JJ. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. [cited 2021 Sep 16]; Available from: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
27. Burneo Alvarón Rr. La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2017 [Internet]. [Tacna]: Universidad Privada de Tacna; 2017 [cited 2021 Sep 25]. Available from: https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/485/Burneo_Alvaron_Renato.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Espinoza Vidaurre SM, Fernández Maurial A, Ticona Flores CR. Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna. Iberoam Bus J. 2021;4(2):155–74.
29. Frías Pérez E. Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el

sector calzado [Internet]. Repo.Uta.Edu.Ec. 2021. Available from:
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/5301/Mg.DCEv.Ed.1859.pdf?sequence=3>

30. A O, Y B, O V-A. Linking Self-efficacy to Quality of Working Life: The Role of Work Engagement. West J Nurs Res [Internet]. 2020 Oct 1 [cited 2021 Sep 14];42(10):821–8. Available from:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31941420/>
31. Cole DC, Robson LS, Lemieux-Charles L, Mcguire W, Sicotte C. Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces? [cited 2021 Sep 7]; Available from:
<https://academic.oup.com/occmed/article/55/1/54/1392341>
32. Peri da S. S, D. Leal E, D. Rosa F, E. Bueno R, Franklin de Oliveira M. Percepção e satisfação da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso: empresa XPTO. Revista Académica Fac Prog. 2021;1–21.
33. Chumbislla Sulca r, Huamaní Mamani SY. "Calidad de vida profesional y riesgo laboral de enfermeras de áreas críticas, hospital III Goyeneche - Arequipa 2020" [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2021. Available from:
http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12790/ENc_hsur_humas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

34. González-Baltazar R, León-Cortés SG, Contreras-Estrada MI, Hidalgo-González L, Hidalgo-González BJ. Differences in the Perception of the Quality of Work Life According to Gender in Health Care Workers. *Lect Notes Networks Syst.* 2021;273:134–48.
35. McFadden P, Ross J, Moriarty J, Mallett J, Schroder H, Ravalier J, et al. The role of coping in the wellbeing and work-related quality of life of UK health and social care workers during COVID-19. *Int J Environ Res Public Health.* 2021 Jan 2;18(2):1–15.
36. Nkala B, Mudimu C, Mbengwa AM, Nkala B, Mudimu C, Mbengwa AM. Human resources for health talent management contribution: A case for health systems strengthening in the public health sector. <https://wjarr.com/sites/default/files/WJARR-2021-0062.pdf> [Internet]. 2021 Feb 28 [cited 2022 Feb 11];9(2):192–201. Available from: <https://wjarr.com/content/human-resources-health-talent-management-contribution-case-health-systems-strengthening>
37. González-Baltazar R, Pando-Moreno M, León-Cortés SG, Contreras-Estrada MI, Hidalgo-González ML. Quality of Work Life and Burnout in Workers of a Health Institution in Guadalajara, México. *Adv Intell Syst Comput.* 2020;1215 AISC:491–7.

38. Bustamante MA, Álvarez AJ, Villalobos ME, Lucero MI. Perception of the quality of work life of the workers at family health centers of the central zone of Chile. *Inf Tecnol.* 2020;31(3):65–74.
39. Armijos Mayon FB, Bermúdez Burgos AI, Mora Sánchez NV, Armijos Mayon FB, Bermúdez Burgos AI, Mora Sánchez NV. Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Rev Univ y Soc [Internet]*. 2019 [cited 2021 Sep 18];11(4):163–70. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=es
40. Alejandra M, Gómez Vélez. Quality of Working Life in Temporary Employees Aburrá Valley-Colombia. *Rev Ciencias Estratégicas.* 2010;18(24):225–36.
41. Anastacio Vallejos CA, García Yovera AJ, Mego Núñez O. "Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019". *TZHOECOEN.* 2020 Sep 30;12(4):436–48.
42. Jara Martínez AM, Asmat Vega NS, Alberca Pintado NE, Medina Guzmán JJ. Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Rev Venez Gerenc.* 2018;23(83):1–16.

43. Mori Lozano DE. Prácticas de Administración de Recursos Humanos y su relación con la Satisfacción laboral en el Banco de la Nación – Agencia Trujillo, 2018. 2019.
44. Loli P. AE, Danielli R. J, Navarro V. V, Cerón V. F. La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. Rev Investig en Psicol. 2018;21(1):27.
45. Regis Fuentes G. Factores que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los recicladores del distrito de Miraflores – Lima a partir de su formalización: Estudio de caso de la Asociación ARSEMIM del periodo 2012 al 2015. 2018.
46. Peñarrieta-de Córdova I, Santiago-Abregú S, Krederdt-Araujo S, Guevara- Morote G, Carhuapoma-Acosta M, Chavez-Flores E. Validación del instrumento: “Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención. Rev Enferm Hered. 2015;7(2):124.
47. Siña Vargas RD. Estilos de vida relacionado con la calidad de vida profesional de los enfermeros del Hospital Hipólito Unanue de Tacna 2015. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2015.

48. Vera-Barbosa A, Blanco-Ariza AB. Model for human talent management in service-sector smes in Barranquilla, Colombia. *Innovar*. 2019 Oct 1;29(74):25–44.
49. Molina-Marím G, Oquendo-Lozano T, Rodríguez-Garzón S, Montoya-Gómez N, Vesga-Gómez C, Lagos-Campos N, et al. Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014. *Gerenc Polít Salud* [Internet]. 2016;108–25. Available from: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.gtsp>
50. Bell Heredia RE, Espín Olea ME, Espín Moya ER. Tendencias de la gestión de talento humano en el sector público. *Rev científica ecociencia* [Internet]. 2015 [cited 2021 Sep 24];2:1–14. Available from: <https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-cientifica-ecociencia/articulo/tendencias-de-la-gestion-de-talento-humano-en-el-sector-publico>
51. Vallejo L. Gestión del talento humano [Internet]. 2016. 135 p. Available from: [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)
52. Farí-as FJZ, Molina CJ. Gestión del Talento Humano y Gestión del Conocimiento. *Rev Publicando* [Internet]. 2016 Jul 23 [cited 2021 Sep

25];3(7):257–66. Available from:

<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/248>

53. Borsic Laborde Z. La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño. Rev Anfeca [Internet]. 2016 [cited 2021 Sep 25];1–24. Available from:
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxi/docs/3.07.pdf>
54. Boada-Grau J, Gil-Ripoll C. Medida de las prácticas de recursos humanos: propiedades psicométricas y estructura factorial del cuestionario PRH-33. An Psicol [Internet]. 2011 May [cited 2021 Sep 30];27(2):527–35. Available from:
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/123171/115821>
55. Chiavenato Idalberto. Gestión del Talento Humano. 3rd ed. Mexico: McGraw Hill/interamericana editores S.A.; 2002.
56. Hernández Silva FE, Martí Lahera Y. Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano. ACIMED [Internet]. 2006 [cited 2022 Feb 11];14(1):0–0. Available from:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es

57. Chiavenato I. Gestión del talento humano. Tercera. 2009. 626 p.
58. Riveros H, Rejas P, Espinoza C, Martínez A. Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Rev Ciencias Soc.* 2011;XVII(4):658–76.
59. Sosa-Cerda OR, Cheverría-Rivera S, Elsa Rodríguez-Padilla M, Luis S, México P. Calidad de vida profesional del personal de enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.* 2010;18(3):153–8.
60. Rodríguez-Marín J. Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Rev Calid Asist [Internet].* 2010 Nov 1 [cited 2021 Sep 26];25(6):318–20. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-salud-S1134282X10001168>
61. Alejandra Hernández-Vicente I, en Dir de Organizaciones D, Lumbreras-Guzmán M, Méndez-Hernández P, en de la Salud DC, Rojas-Lima E, et al. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Publica Mex [Internet].* 2017 [cited 2021 Sep 26];59:183–92. Available from: <http://dx.doi.org/10.21149/7758>
62. Contreras F, Espinosa JC, Hernández F, Acosta N. Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un

centro oncológico de Bogotá (Colombia)*. *Psicol desde el Caribe*. 2013;30:569–90.

63. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “ CVT-GOHISALO .” *Cienc Trab*. 2012;36:332–40.
64. Shapiro C, Stiglitz JE. Equilibrium unemployment as a worker discipline device: Reply. *Am Econ Rev*. 1985;75(4):892–3.
65. Osca Segovia A, Urién Angulo MB. Rediseño de tareas, satisfacción laboral y rendimiento: un estudio en la industria de la automoción. *Rev Psicol del Trab y las Organ* [Internet]. 2001 [cited 2021 Oct 8];17(3):327–40. Available from: <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/77622.pdf>
66. Lumbreras-Guzmán M, en Dir Organ D, Alejandra Hernández-Vicente I, Méndez-Hernández P, en de la Salud DC, Darina Dosamantes-Carrasco L, et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Publica Mex* [Internet]. 2020 [cited 2022 Feb 11];62(1, ene-feb):87–95. Available from: <https://www.saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247>
67. Alvarez Cochapari Irma Beatriz. Calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el servicio de Ginecología del Hospital Regional del

- Cusco-2020. [Internet]. *Psikologi Perkembangan*. 2021. Available from:
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
[%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046](https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046)
68. Farge Collazos C. El Estado de bienestar . *Dialnet* [Internet]. 2007 [cited 2021 Oct 1];19:45–54. Available from:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3183498>
69. Ayovi Caicedo J. Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Rev Cient Gerenc económica y Empres* [Internet]. 2019 [cited 2021 Oct 2];4:58–76. Available from:
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
70. Pedraja-Rejas LM, Marchioni-Choque ÍA, Espinoza-Marchant CJ, Muñoz-Fritis CP, Pedraja-Rejas LM, Marchioni-Choque ÍA, et al. Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Form Univ* [Internet]. 2020 [cited 2021 Oct 2];13(5):3–14. Available from:
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000500003&lng=es&nrm=iso&tlng=p
71. Baquero Vanegas PX, Mancipe Gómez MF. La conciliación en el sistema colombiano [Internet]. [Colombia]; 2017 [cited 2021 Oct 2]. Available from:
<http://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/10352>

72. Quintero A, Luis J. Innovación Social: Conceptos y Etapas (Social Innovation: Concepts and Stages). *Daena Int J Good Conscienc.* 2011;6(2):134–48.
73. Medina RZC. Gestión de calidad, formalización, competitividad, financiamiento, capacitación y rentabilidad en micro y pequeñas empresas de la provincia del Santa (2013). *Crescendo Inst [Internet]*. 2015;6(1):146–65. Available from:
file:///C:/Users/ghenkis23/Downloads/Dialnet-GestionDeCalidadFormalizacionCompetitividadFinanci-5127577.pdf
74. Mallar MÁ. "La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente". *Visión del Futur [Internet]*. 2010 [cited 2021 Oct 3];13. Available from:
http://www.fce.unam.edu.ar/revistacientifica/index.php?option=com_content&view=article&id=184&Itemid=51
75. Chaves Lopez LD, Grijalba Espinosa MA, Bárcenas Enríquez DR, Matabanchoy Túlcan SM, Zambrano Guerrero CA. "Actitudes hacia la calidad de vida laboral en trabajadores control de vía de transporte urbano". *Tendencias [Internet]*. 2017 Nov 24 [cited 2022 Feb 11];18(2):69–85. Available from:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932017000200005&lng=en&nrm=iso&tlng=es

76. Pujol-Cols LJ, Dabos GE. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estud Gerenciales* [Internet]. 2018 [cited 2022 Feb 11];34:3–18. Available from: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
77. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 4°. Edición McGraw-Hill. 2006. Available from: http://www.academia.edu/download/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf
78. Lorenzo CR. Contribución sobre los paradigmas de investigación. 2006 [cited 2022 Feb 11];11–22. Available from: <http://www.ufsm.br/ce/revista>
79. Meza Cascante LG. El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento. *Revista Digital Matemática* [Internet]. 2003 [cited 2022 Feb 11]; Available from: <http://funes.uniandes.edu.co/8120/1/pag1.html>
80. Carrillo M. Como plantear un problema de investigación y seleccionar un diseño de estudio apropiado How to Pose a Research Problem and Select an Appropriate Study Design. *Arch en Med Fam*. 2007;9(3):127–33.
81. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 5°. 2010. 613 p.

82. Pimienta Lastra R. Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cult.* 2000;13:263–76.
83. Salud D regional de. R. D. 524-2020-EARRHH-DEGDRRHH-DR/DRS.T/GOB.REG.TACNA. 2020.
84. Ministerio de salud del Perú. Guía Técnica para la Evaluación de la Satisfacción del usuario externo en los Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo. Lima; 2011.
85. Andrade Ruiz H. Bio estadística aplicada en ciencias de la salud. 2019;48.
86. Díaz J. Guía Práctica del Curso de Bioestadística Aplicada a las Ciencias de la Salud. Inst Nac Gestión Sanit [Internet]. 2011;1354. Available from: http://www.ingesa.msc.es/estadEstudios/documPublica/Guia_Practica_Bioestadistica.htm
87. Parreño U. A. Metodología de Investigación en salud [Internet]. Vol. 40, *Journal of Rehabilitation Medicine*. 2016. 126 p. Available from: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-224845-metodología de la investigación en salud-comprimido.pdf>

88. George D, Malley P. IBM SPSS Statistics 26 Step by Step. sixteenth. Routledge, editor. IBM SPSS Statistics 25 Step by Step. Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group, an informa business; 2019.
89. Córdova Palomino, S. La calidad del servicio y su influencia en la satisfacción de los usuarios del Hospital III Daniel Alcides Carrión de la Región Tacna, 2020. 2021.
90. Galván Bonilla MA. ¿Qué es calidad de vida? Rev y Boletines Científicos [Internet]. [cited 2022 Dec 13]; Available from: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html>

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado Sr.(a): la presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación que tiene como propósito determinar la influencia de la gestión del talento humano, sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores en los establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, y así poder proponer recomendaciones a las observaciones que pudiéramos encontrar en el presente estudio, es por ello que le pido veracidad en sus respuestas, además de una libertad total para responderlas, por ser la presente encuesta de tipo ANONIMA.

Datos generales:

ENCUESTA N^o _____ Fecha: _____ Hora: _____

Edad _____ SEXO: (M) (F)

Profesión o labor que desempeña: _____

Qué tipo de servicio desarrolla: Administrativa () Asistencial() mantenimiento ()

Instrucciones. A continuación, se presenta un conjunto de características sobre la gestión del talento humano, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa (x) en el recuadro correspondiente a la alternativa que usted crea conveniente, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 1. Nunca (N) = 1
- 2. Casi nunca (CN) = 2
- 3. Algunas veces (AV) = 3
- 4. Casi siempre (CS) = 4
- 5. Siempre (S) = 5

N ^o	Ítems o reactivos	1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
1	La organización tiene un documento con la descripción y el análisis de todos los puestos.	1	2	3	4	5
2	La cultura de la empresa está orientada a las personas y propicia su integración.	1	2	3	4	5
3	La empresa dispone de un Plan Anual de Formación acorde con el Plan Estratégico de la misma.	1	2	3	4	5
4	Se realizan entrevista de salida a las personas que se desvinculan de la empresa.	1	2	3	4	5

5	Las personas están dispuestas a hacer un buen trabajo.	1	2	3	4	5
6	El liderazgo favorece los procesos de innovación.	1	2	3	4	5
7	La empresa tiene un sistema de evaluación del rendimiento por objetivos.	1	2	3	4	5
8	La cultura (y los valores) de nuestra empresa es compartida por las personas.	1	2	3	4	5
9	La empresa dispone de un modelo propio de gestión por competencias.	1	2	3	4	5
10	Los conflictos laborales son gestionados de forma positiva y eficiente.	1	2	3	4	5
11	Hay un Plan de Beneficios Sociales (por ejemplo, guarderías, restaurantes, etc.), que está personalizado a las necesidades de los empleados.	1	2	3	4	5
12	Las personas aceptan el cambio.	1	2	3	4	5
13	Las relaciones laborales propician el bienestar cotidiano (por ejemplo: horarios, condiciones de trabajo, etc.) de los empleados.	1	2	3	4	5
14	Se llevan a término programas específicos de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.	1	2	3	4	5
15	En mi organización se realizan estudios de clima laboral.	1	2	3	4	5
16	El estilo de liderazgo facilita el desarrollo de los colaboradores.	1	2	3	4	5
17	La empresa facilita la conciliación entre la actividad laboral y la vida personal familiar	1	2	3	4	5
18	La empresa tiene un sistema de evaluación del rendimiento por competencias.	1	2	3	4	5
19	La disposición del trabajo en la organización favorece el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
20	La empresa utiliza encuestas salariales para identificar su posición competitiva en el mercado retributivo.	1	2	3	4	5
21	Las personas disponen de un margen importante en la toma de decisiones (empowerment).	1	2	3	4	5
22	Los representantes sindicales influyen en la toma de decisiones en la empresa.	1	2	3	4	5
23	Las personas perciben los cambios como una oportunidad y un reto.	1	2	3	4	5
24	La organización facilita los procesos de adaptación al cambio.	1	2	3	4	5
25	Existe un sistema que permite identificar el potencial o talento de las personas.	1	2	3	4	5
26	Las personas se sienten comprometidas con la organización.	1	2	3	4	5
27	Las pruebas profesionales de simulación (por ejemplo, assessment center) son las pruebas más significativas en el proceso de selección de la institución.	1	2	3	4	5
28	El trabajo en equipo es un valor compartido en la organización.	1	2	3	4	5

29	Una parte importante de la gestión de recursos humanos es la negociación sindical.	1	2	3	4	5
30	Las formas de dirigir las personas en la organización facilitan la delegación.	1	2	3	4	5
31	Los test (por ejemplo, pruebas psicotécnicas) son las pruebas más significativas en el proceso de selección de mi empresa.	1	2	3	4	5
32	La organización dispone de un modelo definido de competencias directivas.	1	2	3	4	5
33	En la organización, la estructura salarial contempla la retribución salarial de tipo extra salarial.	1	2	3	4	5

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Estimado Sr.(a): el presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación que tiene como propósito determinar la influencia de la gestión del talento humano, sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores en los establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, y así poder proponer recomendaciones a las observaciones que pudiéramos encontrar en el presente estudio, es por ello que le pido veracidad en sus respuestas, además de una libertad total para responderlas, por ser la presente encuesta de tipo ANONIMA.

Datos generales:

CUESTIONARIO N° _____ Fecha: _____ Hora: _____

Edad _____ SEXO: (M) (F)

Profesión o labor que desempeña: _____

Qué tipo de servicio desarrolla: Administrativa () Asistencial() mantenimiento ()

Instrucciones. A continuación, se presenta un conjunto de características sobre la calidad de vida laboral, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa (x) en el recuadro correspondiente a la alternativa que usted crea conveniente, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Muy insatisfecho	MI	1	Total desacuerdo	TD	1
Insatisfecho	I	2	Desacuerdo	D	2
Neutral	N	3	Indeciso	I	3
Satisfecho	S	4	De acuerdo	DA	4
Muy satisfecho	MS	5	Total acuerdo	TA	5
Nunca	N	1	Nulo compromiso	NC	1
Casi nunca	CN	2	Poco compromiso	PC	2
Algunas veces	AV	3	Indiferente	I	3
Casi siempre	CS	4	Comprometido	C	4
Siempre	S	5	Muy comprometido	MC	5

N°	Ítems o reactivos	1	2	3	4	5
	GRADO DE SATISFACCIÓN CON RESPECTO A LOS DIFERENTES TÓPICOS	MI	I	N	S	MS
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	1	2	3	4	5
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	1	2	3	4	5
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	1	2	3	4	5
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	1	2	3	4	5
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	1	2	3	4	5
7	El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	1	2	3	4	5
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	1	2	3	4	5
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	1	2	3	4	5
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	1	2	3	4	5
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	1	2	3	4	5
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	1	2	3	4	5
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	1	2	3	4	5
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	1	2	3	4	5
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	1	2	3	4	5
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	1	2	3	4	5
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	1	2	3	4	5
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	1	2	3	4	5
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	1	2	3	4	5
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	1	2	3	4	5

22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	1	2	3	4	5
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	1	2	3	4	5
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	1	2	3	4	5
	ESCALA DE FRECUENCIA DE ACUERDO A LA PERSPECTIVA PERSONAL	N	CN	AV	CS	S
25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	1	2	3	4	5
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	1	2	3	4	5
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	1	2	3	4	5
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	1	2	3	4	5
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	1	2	3	4	5
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	1	2	3	4	5
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	1	2	3	4	5
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución	1	2	3	4	5
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	1	2	3	4	5
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	1	2	3	4	5
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	1	2	3	4	5
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	1	2	3	4	5
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	1	2	3	4	5
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	1	2	3	4	5
42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	1	2	3	4	5
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	1	2	3	4	5

44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	1	2	3	4	5
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	1	2	3	4	5
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	1	2	3	4	5
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	1	2	3	4	5
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	1	2	3	4	5
49	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	1	2	3	4	5
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	1	2	3	4	5
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	1	2	3	4	5
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	1	2	3	4	5
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	1	2	3	4	5
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	1	2	3	4	5
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	1	2	3	4	5
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	1	2	3	4	5
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	1	2	3	4	5
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	1	2	3	4	5
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	1	2	3	4	5
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	1	2	3	4	5
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	1	2	3	4	5
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	1	2	3	4	5
	GRADO DE ACUERDO	TD	D	I	DA	TA
63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	1	2	3	4	5
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	1	2	3	4	5

65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	1	2	3	4	5
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	1	2	3	4	5
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	1	2	3	4	5
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	1	2	3	4	5
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	1	2	3	4	5
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	1	2	3	4	5
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	1	2	3	4	5
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	1	2	3	4	5
	GRADO DE COMPROMISO	NC	PC	I	C	MC
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	1	2	3	4	5
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	1	2	3	4	5

ANEXO 3

Plan de Mejora de la Gestión del Talento Humano en establecimientos de salud
categoría II-2 de Tacna

Gestión del Talento Humano:

la gestión del talento humano ha sido valorada como regular por el 75.6 % de los trabajadores de los establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna encuestados, manifestando también un 60.1 % contar con una calidad de vida laboral moderada.

Objetivo:

Mejorar la gestión del talento humano en establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna

Estrategia:

Desarrollar un seguimiento exhaustivo de las dimensiones de la gestión del talento humano y de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna

DEFICIENCIA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	INDICADOR	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
La gestión del talento humano en	Mejorar la Calidad de vida laboral	Capacitación sobre el manejo y uso de los instrumentos de evaluación PRH-33 y	Señales de conocimiento y desarrollo de los instrumentos de evaluación.	<ul style="list-style-type: none">Recursos de OficinaEspecialistas de Recursos Humanos.	5 días	Gerente de EE.SS.

establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna, 2022	de los trabajadores de los establecimientos de salud categoría II-2 de Tacna	CVT-GOHISALO				
		Realizar evaluación de la calidad de vida laboral que presentan los trabajadores del establecimiento de salud.	Número de personas encuestadas que laboren en el establecimiento de salud, que mantengan un vínculo laboral directo con la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas • Recursos de Oficina 	14 días	Departamento de Recursos Humanos
		Gestionar el talento humano en los indicadores relacionados a la cultura, orientación a resultados, empleo motivador, resolución de conflictos, rotación interna de puestos, igualdad de oportunidad y rediseño del trabajo de los equipos, que están ligadas a la dimensión desarrollo	Mejoría en el desenvolverse de los empleados, mostrándose más motivados y con un mejor clima laboral dentro de la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos de Oficina • Especialistas de Recursos Humanos • Personal de Recursos Humanos 	30 días	Gerente de EE.SS. Encargado del Departamento de Recursos Humanos
Promover la atención en los indicadores de diseños	Mayor productividad por parte del personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos de Oficina • Especialistas de 	30 días	Gerente de EE.SS.		

		de puestos de trabajo, formación y desarrollo, selección de personal, rendimiento y retribución, desarrollo de competencias, compensación y beneficios, que se encuentran ligados a la dimensión formalización.		Recursos Humanos • Personal de Recursos Humanos		Encargado del Departamento de Recursos Humanos
--	--	---	--	--	--	--

Plan de mejora de la calidad de vida labora								
DIMENSION: Soporte Institucional para el trabajo.								
Programa	Objetivos	Actividades	Población Objetiva	Problemática a Resolver	Recursos	Frecuencia de Ejecución	Responsables	Evaluación
Trabajo en equipo	Fomentar la interacción y colaboración entre los miembros de cada área de trabajo.	Programar espacios de comunicación e interacción, tales como: Sala de juegos habilitada con revistas, tableros de damas, ajedrez, domino, naipes, otros.	Personal administrativo, asistencial.	Poca comunicación y relaciones laborales entre los trabajadores de cada área	Humano Materiales	De enero a diciembre, cada 15 días	Responsable de RRHH	Mensual
Fortaleciendo la cultura organizacional.	Involucrar en los objetivos institucionales a cada miembro colaborador de la institución	Desarrollar un curso de socialización donde se apliquen los valores de la organización y de los empleados en los temas de relaciones interpersonales, reconocimiento de esfuerzos personales e interés por los compañeros de trabajo.	Personal administrativo, asistencial.	Limitado reconocimiento e interés, a los esfuerzos, eficiencia y preparación de los compañeros de trabajo	Humano Materiales	Durante el mes de Marzo, (1 hora de jornada por cada área de trabajo)	Gerente Responsable de RRHH	Después del curso

Plan de mejora de la calidad de vida labora								
DIMENSION: Seguridad en el trabajo								
Programa	Objetivos	Actividades	Población Objetiva	Problemática a Resolver	Recursos	Tiempo de Ejecución	Responsables	Evaluación
Desarrollo profesional	Implementar métodos de formación y retroalimentación para los trabajadores de cada área de trabajo	Capacitaciones mediante Cursos On-line, Talleres, etc.	Personal Administrativo Personal clínico asistencial	Limitadas oportunidades para la actualización de conocimientos	Humano Materiales	De Enero a Diciembre	Responsable de RRHH	Mensualmente
Fortalecimiento de la salud ocupacional	Dar a conocer sobre la importancia de la prevención en salud como medio de estilo saludable de vida	Ejecutar evaluaciones físicas y psicológicas	Todos los funcionarios de la Institución	Limitada preocupación del estado de salud de los trabajadores de la institución	Humano Materiales	Durante los meses de Junio y Julio, con una frecuencia anual	Responsable de RRHH	Al culminar las evaluaciones,
		Desarrollar charlas educativas sobre temas relacionados a la salud física y psicológica	Todos los funcionarios de la Institución	Escaso conocimiento de la importancia de la salud en el centro laboral	Humano Materiales	Iniciar en Febrero y retomar las charlas cada 06 meses	Responsable de RRHH	Al finalizar las actividades

Plan de mejora de la calidad de vida labora								
DIMENSION: Satisfacción por el trabajo								
Programa	Objetivos	Actividades	Población Objetiva	Problemática a Resolver	Recursos	Tiempo de Ejecución	Responsables	Evaluación
Desarrollo de alicientes	Fomentar el respeto a la jornada laboral	Realizar capacitaciones con temas como: Tiempo de labor saludable y productivo, Trabajo equitativo, Trabajo simultáneo. Redistribución de calendario de trabajo	Personal Administrativo Personal clínico asistencial	Incumplimiento de la organización y función, así como de la jornada laboral.	Humano Materiales	Enero y Julio Dos jornadas de 1:30 horas	Gerente Responsable de RRHH	Al finalizar la actividad (Retroalimentación entre los participantes)

	Reconocimiento de la buena labor desarrollada	Reconocer, mediante premios y menciones la labor desarrollada, de forma pública. Pudiendo ser detalles como tarjetas, regalos, etc. Que serían entregados de forma personal.	Todos los funcionarios de la Institución	Poca oportunidad para destinar iniciativas de reconocimiento a la labor desarrollada	Humano Materiales	Julio y Diciembre	Gerente Responsable de RRHH	Al finalizar cada reconocimiento
--	---	--	--	--	----------------------	-------------------	--------------------------------	----------------------------------

Plan de mejora de la calidad de vida labora								
DIMENSION: Integración al puesto de trabajo								
Programa	Objetivos	Actividades	Población Objetiva	Problemática a Resolver	Recursos	Tiempo de Ejecución	Responsables	Evaluación
Conociendo tus derechos	Fortalecer el cumplimiento a los derechos de los colaboradores	Capacitar sobre temas referentes a los derechos y principios de los trabajadores	Todos los trabajadores de la Institución	Poco o escaso conocimiento de los derechos laborales	Humano Materiales	Marzo Tres jornadas de 1 hora cada una	Gerente Responsable de RRHH	Al culminar la actividad,
Salud en el trabajo	Implantar lazos de afecto y respeto	Compartir actividades en las fechas especiales durante todo el año. Para ello es necesario diseñar un cronograma de actividades anuales, como cumpleaños, fiestas religiosas y cívicas. Este tipo de compartir, estará de la mano de entrega de regalos, intercambio de presentes, etc.	Todos los empleados de la Institución	Poca motivación para el desarrollo del trabajo Escasa solidaridad entre compañeros.	Humano Materiales	Todo el años desde Enero hasta Diciembre	Responsable de RRHH	Mensual

Plan de mejora de la calidad de vida laboral								
DIMENSION: Bienestar logrado a través del trabajo.								
Programa	Objetivos	Actividades	Población Objetiva	Problemática a Resolver	Recursos	Frecuencia de Ejecución	Responsables	Evaluación
Unión y cooperación laboral	Involucrar al personal con los objetivos y metas de la Institución	Establecer una estación correspondiente en todas las reuniones desarrolladas, para difundir constantemente los objetivos institucionales, a la vez escuchar la intervención de los empleados para sumar y mejorar en las actividades desarrolladas.	Todos los trabajadores de la Institución	Falte de involucramiento o por parte del trabajador en los objetivos institucionales	Humano Materiales	Enero a diciembre	Gerente Responsable de RRHH	Al culminar las reuniones
Cultura para la buena Alimentación.	Promover una correcta alimentación	Campaña de nutrición y salud alimenticia.	Todos los trabajadores de la Institución	Inadecuada selección de alimentos para la ingesta en la labor	Humano Materiales	Enero	Responsable de RRHH	Cada 06 meses a partir de la campaña

Plan de mejora de la calidad de vida labora								
DIMENSION: Desarrollo personal del trabajador.								
Programa	Objetivos	Actividades	Población Objetiva	Problemática a Resolver	Recursos	Frecuencia de Ejecución	Responsables	Evaluación
Desarrollo profesional	Capacitar a los empleados interesados, sobre cursos que complementen su labor.	Fomentar convenios con Instituciones Educativas que promuevan la capacitación constante del personal	Todos los trabajadores de la Institución,	Pocas oportunidades de continuar con el desarrollo personal por parte de la institución	Humano Materiales	Enero- Diciembre	Responsable de RRHH	Mensualmente

Plan de mejora de la calidad de vida labora								
DIMENSION: Administración del tiempo libre.								
Programa	Objetivos	Actividades	Población Objetiva	Problemática a Resolver	Recursos	Frecuencia de Ejecución	Responsables	Evaluación
Fortaleciendo familias	Optimizar la administración del tiempo	Llevar a cabo charlas sobre la administración del tiempo	Todos los trabajadores de la Institución por áreas	Inadecuada administración del tiempo para las actividades que se emplean fuera del trabajo	Humano Materiales	Septiembre	Responsable de RRHH	-Después del taller
	Impulsar la unión Familiar	Desarrollar actividades de recreación familiar que permitan la interacción de los integrantes de la familia.	Todos los trabajadores de la Institución por áreas	Descuido de convivencia con la familia	Humano Materiales	Septiembre	Responsable de RRHH	-Después del taller

Fuente: Elaboración propia.