



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Precariedad laboral y calidad de vida profesional en
Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas
de Salud Lima Norte, 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Br. Flores Carbajal, Lenin Walter.

ASESOR:

Dr. Vértiz Osore, Jacinto Joaquín.

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LINEA DE INVESTIGACION:

Calidad de las prestaciones asistenciales

PERÚ – 2018

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): FLORES CARBAJAL, LENIN WALTER

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

PRECARIEDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN CIRUJANOS DENTISTAS DE LA DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2018

Fecha: 28 de agosto de 2018

Hora: 11:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma:

SECRETARIO: Dra. Marlene Magallanes Corimanya

Firma:

VOCAL: Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar redacción APA

Mejorar presentación de resultados

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis padres, hermanos y familiares, que me apoyan en todo momento.

A mi hermano Eloy Antonio Flores Carbajal.

A la Institución Educativa N° 86841 de Viscas y al Colegio Nacional Amauta Atusparia de Chacas, por formar parte de mi formación académica

El autor.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por la formación recibida en estos dos años, con el apoyo incondicional de su plana docente.

A la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, por apoyarme en la investigación.

Al Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osore, por su asesoría constante a lo largo de la elaboración de mi tesis.

El autor.

Declaración de Autoría

Yo, Lenin Walter Flores Carbajal, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.” presentada, en 136 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 18 agosto del 2018

Br. Lenin Walter Flores Carbajal

DNI: 45912350

Presentación

Señores Miembros del Jurado: el autor

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de servicios de la salud.

La presente investigación consta de los siguientes capítulos:

El primer capítulo, referido a los antecedentes, marco teórico, el cual abarca las, diferentes teorías de las variables en estudio, justificación, planteamiento y formulación del problema, hipótesis y objetivos.

El segundo capítulo, está referido al marco metodológico, donde se presentan las variables, metodología, la población y la muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos.

El tercer capítulo, se presentan los resultados: descriptivos y contrastación de hipótesis. La discusión, las conclusiones deducidas del análisis estadístico de los datos, así como las sugerencias y los aportes que permitirán justificar la presente investigación.

Asimismo en el cuarto capítulo, corresponde a la discusión, el quinto capítulo, se presentan las conclusiones de la investigación, el sexto capítulo, las recomendaciones y por último en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado, reciban con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar, a la vez deseamos sirva de aporte a quienes deseen continuar un estudio de esta naturaleza.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	26
1.4. Formulación del problema	42
1.5. Justificación del estudio	43
1.6. Hipótesis	44
1.7. Objetivos	44
II. Método	
2.1. Diseño de investigación	47
2.2. Variables, operacionalización	49
2.3. Población y muestra	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	53
2.5. Métodos de análisis de datos	56
2.6. Aspectos éticos	57

III. Resultados	
3.1. Descripción de resultados	59
3.2. Contraste de hipótesis.	69
IV. Discusión	76
V. Conclusiones	79
VI. Recomendaciones	81
VII. Referencias	83
Anexos	90
Anexo 1 Artículo científico	
Anexo 2 Matriz de consistencia	
Anexo 3 Permiso de la institución	
Anexo 4 Cuestionario sobre precariedad laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas que laboran en la dirección de redes integradas de salud lima norte	
Anexo 5. Validación de instrumentos	
Anexo 6 Base de datos	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de variable: Precariedad laboral	51
Tabla 2	Matriz de operacionalización de variable: Calidad de vida profesional.	52
Tabla 3	Población de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018	52
Tabla 4	Cálculo de tamaño de la muestra poblaciones finitas	53
Tabla 5	Validación de instrumento precariedad laboral y calidad de vida profesional por juicio de expertos.	56
Tabla 6	Validez de constructo de la variable precariedad laboral a través de la correlación.	56
Tabla 7	Validez de constructo de la variable calidad de vida profesional a través de la correlación.	57
Tabla 8	Análisis de consistencia interna de precariedad laboral y calidad de vida profesional	58
Tabla 9	Distribución de datos de la variable precariedad laboral en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	61
Tabla 10	Distribución de datos de la dimensión temporalidad laboral en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	63
Tabla 11	Distribución de datos de la dimensión vulnerabilidad laboral en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	64
Tabla 12	Distribución de datos de la dimensión insuficiencia salarial en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018	65
Tabla 13	Distribución de datos de la dimensión insuficiencia salarial en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	65

Tabla 14	Distribución de datos de la variable calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	66
Tabla 15	Distribución de datos de la dimensión carga de trabajo en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	67
Tabla 16	Distribución de datos de la dimensión motivación intrínseca en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018	68
Tabla 17	Distribución de datos de la dimensión apoyo directivo en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018	69
Tabla 18	Tabla cruzada entre precariedad y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	70
Tabla 19	Correlación entre precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018	71
Tabla 20	Correlación entre temporalidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	72
Tabla 21	Correlación entre vulnerabilidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018	73
Tabla 22	Correlación entre Insuficiencia salarial y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	74
Tabla 23	Correlación entre desprotección laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	75

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Indicadores de precariedad laboral en el Perú	16
Figura 2	Migración de profesionales de la salud	18
Figura 3	Indicadores de calidad de vida profesional.	19
Figura 4	Distribución de la PEA ocupada por gradación del índice de trabajo, 2009 y 2010.	28
Figura 5	Distribución de la PEA ocupada según categoría ocupaconal 2010. Fuente: ENAHO INEI. 2010	31
Figura 6	Barras de la variable precariedad laboral en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	61
Figura 7	Barras de la dimensión temporalidad laboral en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	62
Figura 8	Barras de la dimensión temporalidad laboral en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	63
Figura 9	Barras de la dimensión insuficiencia salarial en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	64
Figura 10	Barras de la dimensión desprotección laboral en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018	65
Figura 11	Barras de calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	66
Figura 12	Barras de carga de trabajo en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.	67
Figura 13	Barras de motivación intrínseca en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte,	68

2018.

- Figura 14 Barras de apoyo directivo en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. 70
- Figura 15 Barras entre precariedad y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018 70

Resumen

El propósito del presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre las variables precariedad laboral y calidad de vida profesional en los Cirujanos Dentistas que laboran actualmente en la de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

El método utilizado fue hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, naturaleza descriptiva y correlacional, de diseño no experimental, corte transversal. La población para el periodo 2018 se conformó por los 222 Cirujanos Dentistas adscritos a la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, siendo la muestra 141 Cirujanos Dentistas, muestreo probabilístico no intencionado, para ello se utilizó una fórmula pre establecida para poblaciones finitas. Técnica: encuesta, instrumentos: Cuestionario de precariedad laboral (Rubio,2014) y cuestionario de calidad de vida profesional (CVP – 35); con la información recogida se obtuvo la validez de constructo y la confiabilidad del instrumento, utilizándose el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 23; para la contrastación de hipótesis se utilizó el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman para variables cualitativas categóricas con un nivel de significancia de 0,05.

Como resultado general se afirma que la variable precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. se encuentran relacionadas directa y positivamente, según la correlación de Spearman de 0. 437 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: precariedad laboral, calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas.

Abstract

The purpose of the present research was to determine the relationship between the variables precarious employment and quality of working life in the dental surgeons who currently work in the direction of integrated networks of health Lima North, 2018.

The method used was hypothetical deductive, quantitative approach, type of basic research, descriptive and correlational nature, non-experimental design, cross section. The population for the period 2018 was formed by the 222 Dental Surgeons attached to the Directorate of Integrated Health Networks Lima North, with the sample being 141 Dental Surgeons, unintentional probabilistic sampling, for which a pre-established formula was used for finite populations. Technique: survey, instruments: Job precariousness questionnaire (Rubio, 2014) and professional quality of life questionnaire (CVP - 35); with the information collected, the construct validity and the reliability of the instrument were obtained, using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), version 23; For the testing of hypotheses, Spearman's nonparametric Rho statistician was used for categorical qualitative variables with a level of significance of 0.05.

As general result stated that variable precarious employment and quality of life in surgeons dentists from the direction of integrated networks of health Lima North, 2018. they are related directly and positively, according to the correlation of Spearman 0. 437 represented this as moderate result with a statistical significance of $p = 0.001$ being less than 0.01. Therefore, the general hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: job insecurity, quality of professional life in surgeons dentists.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La importancia de una vida saludable contribuye a la calidad de vida de los seres humanos, hoy es un indicador muy importante en los países; por ello es importante garantizar las prestaciones de los servicios de salud; las cuales deben ser prioridad para los países, como una política de estado en beneficio de los ciudadanos. Para los países en desarrollo es vital invertir en salud puesto que contribuye con el crecimiento y producción del mismo. (Dondo, Monsalvo & Garibaldi, 2015)

Por ello la actual situación socio económica mundial se caracteriza por un alto desempleo y el crecimiento sostenido de un empleo precario, también conocido como subempleo, estas condiciones facilitan la aparición de una forma de estrés personal y familiar, que se presenta como inseguridad de perder el empleo actual en un futuro cercano y padecer en encontrar un nuevo puesto laboral, asimismo el tener que asimilar la pérdida del trabajo y afrontar una nueva situación por el despido; esta nueva situación en el ámbito laboral, repercute tácitamente en la economía familiar y de la región (Espino, 2014)

Indicadores	Asalariados	No asalariados
Básicos	Tipo de contrato	Registro del negocio o actividad en la SUNAT (RUC, RUS, otro)
	Ingreso laboral	Ingreso laboral
Complementarios	Jornada de trabajo	Jornada de trabajo
	Seguro de salud	Seguro de salud
	Afiliación al sistema de pensiones	Afiliación al sistema de pensiones

Para la construcción del Índice de Trabajo Decente (ITD), las variables han sido dicotomizadas, es decir, se les ha asignado solamente dos valores: "1" si cumple y "0" si no cumple con las condiciones dignas (en este caso aceptables) que se supone debe tener la actividad o trabajo que realizan.

Figura 1. Indicadores de precariedad laboral en el Perú

Fuente: SUNAT 2017.

Por ello que cuando se habla de empleo precario, se puede asumir a futuro la falta de estabilidad en el trabajo, dicha precariedad laboral se conlleva con una

muy poca consideración social, magros salarios o sueldos, largas jornadas laborales, alta presión laboral sin contemplar a la persona humana, por ende el permanente estrés laboral y no faltan las permanentes amenazas de despido implícito o muchas veces de manera explícita, condiciones ambientales nocivas que incrementan el riesgo en el trabajo; todas estas afirmaciones pueden afectar la estabilidad psíquica y física del trabajador. (Espino, 2014)

Por tal motivo se asocia la calidad de vida profesional con precariedad laboral, que conlleva el incremento del nerviosismo y la posterior ansiedad, miedo, sufrimiento, depresión y pérdida de la sociabilidad y las relaciones de amistad. Las condiciones y expectativas de una persona que se encuentra en paro o desocupada, disminuyen o caen hasta el mínimo posible, por las condiciones antes expuestas, reducido bienestar (psíquico) al verse obligada a aceptar un trabajo precario e inadecuado para su capacitación profesional; estas razones lamentablemente no son consideradas cuando se diseñan políticas públicas referentes al empleo, desempleo y subempleo. Además si le sumamos las políticas de austeridad en la formulación de leyes y decretos legislativos a fin de recortar los derechos de los trabajadores en beneficio de los empresarios locales. (Palavecino, 2014)

Cabe mencionar lo que viene ocurriendo en Chile, donde en los años ochenta, más conocido como el milagro chileno económico, se dieron cambios sustanciales en los servicios y bienes; el mercado laboral, se transformó, nuevas maneras de contrato, nuevas maneras de pagar por los servicios, el sistema de nombramientos se terminaron dando paso a una nueva manera de contratar, como los contratos por locación de servicios, contratos a plazo determinados, por producto terminado, tercerización y otras que el sistema demandó en ese entonces, que se presentaron. En este contexto, los cambios del sistema de producción, y la demanda laboral incrementaron la precariedad laboral, y por ende la caída en los indicadores de calidad de vida en los trabajadores en su conjunto; cabe mencionar que la sociología laboral prima dos enfoques. El primer enfoque refiere que este nuevo sistema de contratación laboral acentúa la degradación del

individuo como persona humana y el otro enfoque trata de la mala condición salarial o la mala retribución por un trabajo realizado. (Palavecino, 2014)

En Chile, la profesión odontológica es una de las carreras universitarias más afectadas, a razón que el sistema de educación superior carece de regulación, dando pie a que las casas de estudios, incrementen las vacantes de ingreso, bajando el perfil del ingresante y obteniendo como resultado el excesivo número de egresados como Cirujanos Dentistas. Profesionales que por la oferta y demanda del mercado laboral, difícilmente consiguen trabajo y si lo consiguen son mal remunerados, cuentan con pocas horas laborales, de la misma manera no cuentan con seguro de salud, carecen de fondo de pensiones, por tratarse de trabajos temporales, todos estos aspectos vienen generando una marcada y progresiva precariedad laboral y estas alarmantes condiciones se condicen con lo que viene ocurriendo en otras latitudes. (Fernández, 2014)

En ese sentido es importante referir la siguiente evolución en la formación de los profesionales de la salud; entre los años 80-90 se presenta la masificación de la formación, contención de salarios y elevada conflictividad laboral, entre los años 1990-2000, se da inicio a la precarización del empleo y contención de la conflictividad y entre los años 2000-2005 se produce el desembalse de la conflictividad laboral. (COP, 2016)

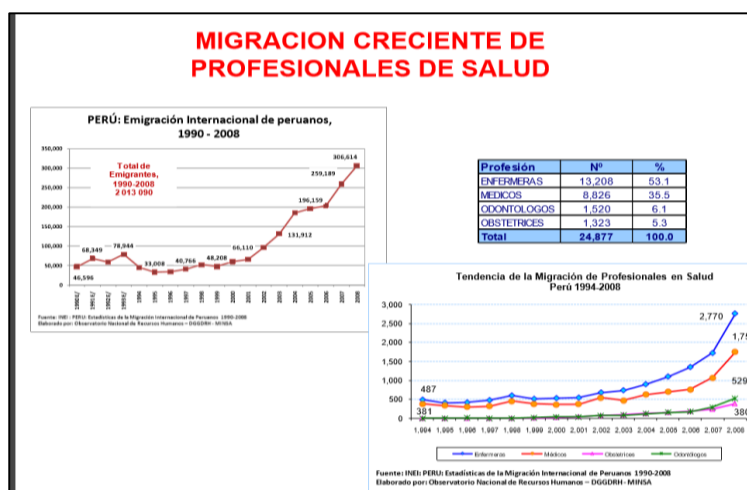
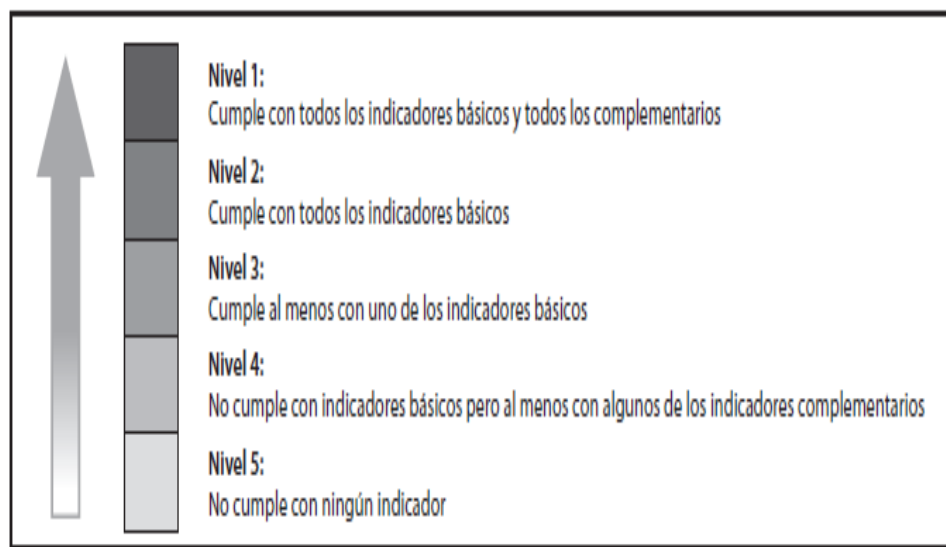


Figura 2. Migración de profesionales de la salud.

Fuente: INEI: PERU: Estadísticas de la Migración Internacional de Peruanos 1990-2008

Elaborado por: Observatorio Nacional de Recursos Humanos.

El Perú no es ajeno a esta realidad que viene ocurriendo en el mundo desarrollado y en vías de desarrollo, de acuerdo a los reportes del Colegio Odontológico del Perú (COP), existen 42,675 Cirujanos Dentistas debidamente colegiados, otros 3,140 en vías de graduarse entre egresados, bachilleres y otro grupo en espera de la titulación. (COP, 2018)



16 Tomado del documento "Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición" Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales-Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de Argentina.

Figura 3. Indicadores de calidad de vida profesional.

Fuente: INEI: PERU: Estadísticas de la Migración Internacional de Peruanos 1990-2008
Elaborado por: Observatorio Nacional de Recursos Humanos

Por otro lado, la inmigración de profesionales odontólogos al Perú, entre venezolanos, colombianos y bolivianos en su mayoría (5,000 Cirujanos Dentistas) aunada a la facilidad que brinda la SUNEDU, para la validación de títulos profesionales y posterior ejercicio profesional, agudizan la precariedad laboral del odontólogo peruano y su calidad de vida profesional.

De acuerdo a los informes del colegio odontológico del Perú, en la actualidad, existen más de 6,000 falsos odontólogos que vienen operando en ilegales consultorios en todo el Perú, de los cuales todos los días se detectan y cierran consultorios dentales clandestinos, donde se practica una odontología

carente de toda calidad del servicio a cargo de estudiantes, técnicos dentales, bachilleres y egresados sin titulación. Estas prácticas ilegales se ofertan a precios mucho más baratos que el mercado legal; precarizando la calidad de vida de los profesionales legalmente constituidos. Estos laboran en condiciones insalubres poniendo en grave riesgo la salud de la ciudadanía, además se convierten en una competencia desleal, elevando la sobre oferta de los servicios odontológicos. (COP, 2018)

Después de analizar la información revisada nos lleva a plantear la pregunta: ¿Cómo es la relación entre la precariedad y la calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018?.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Alcota, Ruiz y González (2016) en su publicación científica *sobre la carrera de odontología en el contexto actual chileno*; que tuvo como propósito analizar la evolución de la profesión de odontología en el sistema universitario chileno; empleando la metodología, de enfoque cualitativo, diseño no experimental, descriptivo analítico y método hermenéutico fenomenológico. La técnica utilizada fue revisión documentaria y la encuesta a profundidad, teniendo como población las facultades de odontología del sistema universitario chileno. Entre las principales conclusiones que se pueden presentar son las siguientes: el funcionamiento de la carrera profesional de odontología se dejó en manos del mercado, la oferta y la demanda de la misma, considerando que es una de las carreras profesionales con mayor demanda y alta rentabilidad en las matrículas y tasas universitarias, así como se puede experimentar el mayor aumento de matrículas y titulación; asimismo, se puede determinar que no todas cumplen con el mínimo de calidad educativa para su posterior acreditación necesaria para impartirla, y de esta manera, de cuestionable calidad en su formación profesional. Se puede afirmar tácitamente que la mencionada sobreoferta de profesionales ha provocado una marcada precariedad profesional en lo que es la odontología.

Además que estemos siendo testigos de las primeras generaciones de odontólogos desempleados o con una importante precarización de sus trabajos.

Pinilla (2012) en su publicación científica sobre el *futuro incierto de la profesión de dentista en España*. Cuyo objetivo fue determinar el futuro incierto de la profesión de dentista en España. Metodología. De enfoque cualitativo, nivel descriptivo y explicativo, cuyo diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal. La población se constituyó por los cirujanos dentistas de España. Entre sus principales conclusiones se pueden describir las siguientes: en los últimos veinte años el número de odontólogos se han incrementado exponencialmente en un 61% y quedando como posibilidad que habrá más dentistas en los siguientes años. No existe un sistema eficaz para la limitación de profesionales de la salud, para ser más específico en cirujanos dentistas, como también, el escaso control del ingreso a estas facultades y escuelas universitarias sobretodo en casas de estudio superiores particulares. El incremento de odontólogos en el mercado español, no guarda relación con el número de habitantes, y en muchos casos es superior al de la población de la zona, causando precariedad profesional en este grupo de profesionales de la salud. Además, las encuestas realizadas en los últimos años, donde se afirma que sólo un 37% de los encuestados acude al dentista por lo menos una vez por año. La precariedad profesional en dentistas se hace evidente a través de la desocupación, sueldos magros, inseguridad sanitaria, y baja capacitación por falta de recursos económicos.

Pérez y Zurita (2014) presentaron un trabajo de investigación acerca de la *calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile* y su relación implícita con la precariedad laboral de este importante grupo de profesionales en la república de Chile; la metodología utilizada fue de enfoque cualitativo, diseño no experimental, descriptivo analítico y método hermenéutico fenomenológico. La técnica utilizada fue revisión documentaria y la entrevista a profundidad, para los fines la muestra se conformó por 72 trabajadores de un centro de salud pública, a quienes se le aplicaron cuestionarios de calidad de Vida laboral y otro instrumento de precariedad laboral; dentro de las principales conclusiones se

puede afirmar lo siguiente: la calidad de vida laboral se correlaciona directa y significativamente con la precariedad laboral en los profesionales de la salud del centro de atención de salud. Como recomendaciones se encontraron que se debe implementar políticas de desarrollo de personal, capacitaciones, coaching y otro tipo de motivaciones en este grupo de profesionales de la salud.

Albanezi (2013) presento un trabajo de investigación sobre la *Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud*; Metodología. De enfoque cualitativo, nivel descriptivo y explicativo, cuyo diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal. La población se constituyó por 60 hombres y 71 mujeres de tres provincias de la Argentina, la técnica utilizada fue encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario de Calidad de vida más conocido como el CVP-35, Entre las principales conclusiones se puede afirmar que el 53% de los encuestados percibe una calidad de vida profesional regular, frente a un 23% que la percibe mala y por último solo el 34% tiene una buena percepción de la calidad de vida profesional. .

Delgado, Inzulza y Delgado (2012) quienes presentaron un trabajo científico referente al nivel de *percepción de la calidad de vida en profesionales del sector salud, en un clínica en Rio Blanco Brasil*, en cuanto a la metodología, fue de enfoque cualitativo, nivel descriptivo y explicativo, de tipo básica, cuyo diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal. La población se constituyó por 28 colaboradores del sector salud entre cirujanos dentistas y enfermeros/as, la técnica aplicada fue la encuesta, y el instrumento, el cuestionario de calidad de vida en el trabajo, el cual consta de setenta y cuatro ítems, el mismo que se descompone en siete categorías, dicho instrumento se aplicó en un solo momento, entre los principales resultados se puede afirmar lo siguiente: el 48% de los encuestados manifiesta tener dos trabajos, el 25% reporta ausentismo por enfermedad. La principal conclusión es que existe una asociación entre la calidad de vida profesional y la precariedad laboral en estos grupos profesionales de la salud entre los cirujanos dentistas y enfermeros.

Fernández y Casado (2014), investigaron sobre la *Calidad De Vida Profesional de los odontólogos*, el objetivo fue de conocer la percepción de su Calidad de Vida Profesional percibida por lo/as odontólogos que laboran en esa institución”, en cuanto a la metodología, fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y explicativo, de tipo básica, cuyo diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal. La población se constituyó por 108 odontólogos de 15 Centros de Salud que se especializan en atender el nivel uno de atención primaria, y para lo cual se usó como técnica la encuesta y como instrumento de orientación anónima, CVP-35 (Calidad de Vida Profesional). Entre los principales resultados se presentan los siguientes: el 6% puntuaba entre 1 y 2 (nada), otro 6% entre 9 y 10 (mucho) y un 43% entre 3, 4 y 5 (algo) y un 41% entre 6, 7 y 8 (bastante) y un 4% NC. Como conclusión principal y de acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que casi la mitad de los odontólogos encuestados manifestaron que perciben un buena calidad de vida profesional, este resultado llama la atención en relación a otros dimensiones de la que miden calidad de vida y motivación; se puede afirmar que la precariedad laboral en este grupo de profesionales no se presenta con frecuencia.

Antecedentes nacionales

Flores (2016) realizó una investigación sobre *Bioética laboral y calidad de vida del personal de enfermería que labora en el servicio de cuidados intensivos neonatal de una institución de salud del nivel III Lima. 2016*, con el objetivo de establecer la relación entre la bioética en el trabajo y la calidad de vida del personal de enfermería que labora en el servicio de cuidados intensivos neonatal en una entidad de salud del nivel III. teniendo como universo poblacional a todo el personal de enfermería constituida por 72 personas a quienes aplicó el cuestionario de los principios bioéticos y de la calidad de vida profesional. La metodología que empleó fue un estudio cuantitativo, el diseño de tipo no experimental, correlacional de corte transversal. Indicando que el instrumento es confiable y permite evaluar la práctica de los principios bioéticos en el trabajo hospitalario del personal de enfermería, lo cual optimizaría la calidad del servicio ofrecido a los pacientes que consta de cuatro dimensiones: autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia. El Cuestionario de CPV-35, el cuál contribuyera a

una calificación global de la apreciación que posee el experto de la Calidad de Vida en su labor y consta de tres magnitudes: apoyo directivo, demanda de trabajo y motivación intrínseca. Se obtuvo como resultado una predominancia excelente en la alineación de acuerdo al grado de la bioética laboral con la calidad de vida del personal de enfermería que trabaja en la prestación cuidados intensivos neonatal de una entidad de salud del nivel III, de ellos se tiene al 6.9% de los encuestados presentan nivel inadecuado en la calidad de vida cuando el nivel de la biótica laboral es bajo, mientras que el 66.7% manifiestan un nivel moderado por lo que el nivel de la bioética laboral es moderado y el 8.3% manifiestan presentar una calidad de vida adecuado cuando presentan moderado nivel de bioética en el trabajo en el colaborador de enfermería que trabaja en la prestación de cuidados intensivos neonatal en una entidad de salud del grado III. Concluyendo que hay relación positiva entre la bioética en el trabajo y la calidad de vida del personal de enfermería con un error de Spearman de 0.369 cuya correlación es baja.

Córdova (2013), presento un trabajo de investigación relacionado con la *Calidad de vida laboral de los egresados y predicamento del empleador. Facultad de odontología de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. 2013* en cuanto a la metodología, fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y explicativo, de tipo básica, cuyo diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal. La población se constituyó por 89 odontólogos de los hospitales del Ministerio de salud de la región Ica, durante el tercer trimestre del año 2012. Se utilizó como técnica la encuesta y observación y como instrumento se aplicó el cuestionario CVP-35, el cual consta de 35 preguntas de administración individual en un solo momento del tiempo, y una ficha con 10 preguntas para analizar el predicamento del empleador. Entre los principales resultados se obtuvieron los siguientes: el 47.7% de los cirujanos dentistas entrevistados manifestaron una regular calidad de vida profesional, trente a un 44,2% que percibieron una buena calidad de vida profesional, y por último solo el 8,1% manifestó percibir una muy buena calidad de vida profesional. Como principal conclusión del trabajo se puede inferir que los odontólogos que laboran en las dependencias del Ministerio de Salud región Ica, perciben un nivel regular de calidad de vida profesional.

Grimaldo (2013), realizó en Lima una investigación sobre *Calidad de vida en profesionales cirujanos dentistas en la ciudad de Lima*, en cuanto a la metodología, fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y explicativo, de tipo básica, cuyo diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal. La población se constituyó por 197 cirujanos dentistas que laboran actualmente en la Red Edgardo Rebagliati del Seguro Social del Perú EsSalud durante el periodo tercer trimestre del año 2011, cabe mencionar que la muestra fue la misma y el muestreo se obtuvo a través de la técnica probabilística no intencionada haciendo uso de una fórmula pre establecida para poblaciones finitas como fue el caso odontólogos que pertenecían a la red Edgardo Rebagliati del Seguro Social de Perú. Es importante destacar la presencia de 72% eran féminas y 28% varones. Se utilizó como técnica la encuesta y observación y como instrumento se aplicó el cuestionario CVP-35, el cual consta de 35 preguntas de administración individual en un solo momento del tiempo. Como conclusión general se puede afirmar que la mayoría de los dentistas entrevistados manifestaron percibir un buen nivel de calidad de vida profesional y por ende la precariedad laboral se encuentra en un nivel bajo. Cabe destacar entre las afirmaciones más importantes, se encontró que los cirujanos dentistas encuestados tenían más ingresos económicos percibían mejor su calidad de vida en y no presentaban precariedad en su vida en conjunto.

Valle (2016), presentó un trabajo de investigación sobre *Factores asociados a la inserción profesional del egresado de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos* con el objetivo de determinar la asociación de la inserción profesional del egresado durante el periodo 1996-2005 de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con los factores sociodemográficos, educacionales relacionados al pregrado y de capacitación de posgrado. Materiales y métodos, mediante un estudio transversal analítico, aplicó una encuesta estructurada validada por juicio de 5 expertos y 1 estudio piloto a una muestra representativa de 158 egresados durante el periodo 1996-2005 de la Facultad de Odontología de la UNMSM. recopilando datos de la inserción profesional, sociodemográficos, del pregrado y de capacitación de

posgrado. Resultados: El 90.51% (143/158) de egresados se encontraban insertados profesionalmente mientras que 6.34% (5/158) realizaba actividad laboral vinculada a salud, 3.16% (5/158) realizaba actividad laboral no vinculada a salud y 3.16% (5/158) estaban desempleados. El 85.82% trabajaba en Lima, 65.96% pertenecía al sector privado independiente, 76.60% recibía remuneración según productividad, 62.94% tenían más de dos trabajos, la antigüedad laboral varió entre 0.16 y 14 años, las horas de labor semanal variaron entre 8 y 78 horas, en el sector público 76% eran contratados y en el sector privado dependiente 78.26% tenía vinculación laboral de prestación de servicios, así como 98.92% recibía remuneración según productividad. Mediante el análisis multivariado encontró que el lugar de residencia (vivir en Perú, $p=0.00$), haber realizado ayudantías durante el pregrado ($p=0.04$) y estudio de idiomas culminados durante el pregrado ($p=0.02$) se asociaron a la inserción profesional. Conclusiones: Los factores asociados a la inserción profesional fueron los factores sociodemográficos y los factores educacionales relacionados al pregrado. Existen manifestaciones de precarización y desregulación en la profesión odontológica.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Variable: precariedad laboral

Definición

Fernández (2016) es la situación presente que experimentan los trabajadores manuales o intelectuales por diversas razones, y que manifiestan constantemente falta de seguridad, incertidumbre y ausencia de garantía en su situación en el trabajo que desempeñan.

El salario (2014) se considera precariedad laboral a un conjunto de experiencias que viven a diario los empleados, y sufren malas condiciones laborales, fuera de lo normal. Esta situación se manifiesta con magros ingresos económicos, inseguridad, falta de protección de salud y pensiones insuficientes que no cubren las necesidades básicas de calidad de vida.

Hernández (2016) define como precariedad laboral a las malas condiciones laborales, que se grafican como subempleo y desempleo en la persona humana, también se dice que es la falta de seguridad, y la falta de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y necesarias para una vida digna que reúna las condiciones básicas de la canasta familiar.

Fundamento teórico de precariedad laboral

En el caso de la precariedad en los profesionales, las condiciones que se presentan en el mercado laboral y de trabajo se han trastocado en los últimos veinte años, y estos cambios se deben por lo general al desarrollo tecnológico en base a la informática, los sistemas de las telecomunicaciones y por consiguiente la afirmación de los procesos de la interconexión mundial, también conocida como globalización. (Sotelo, 2009)

Del mismo modo Narváez y Vicentela (2011) indicaron:

El sistema laboral durante muchos años se tornó como un sistema industrial, sistemático, orgánico y productivo, el cual se caracteriza en la fabricación de bienes, prestación de servicios a través del sistema informático en red, estos nuevos procesos hacen que las personas empleadas se vuelvan simples productores automatizados. (p. 34)

Además, se llamó sociedad del conocimiento, la cual se basaba en la producción personalizada y creciente hacia su vida laboral y profesional en un tiempo determinado. (Narváez & Vicentela, 2011)

El mercado laboral actual

El mercado laboral presente, es una categoría psicosocial, la cual esta presente como una compleja representación psicosocial que se relaciona consustancialmente con la implementación del empleo, y para ello se necesita un buen nivel de información en común y en conjunto, esta asociación del sistema laboral se presenta como un conjunto de actividades económicas y productivas sin embargo a lo largo del siglo XX, se marcó como una asociación entre el

hombre y la empresa, o mejor aún, sujeto y empleabilidad. (Narváez & Vicentela, 2011)

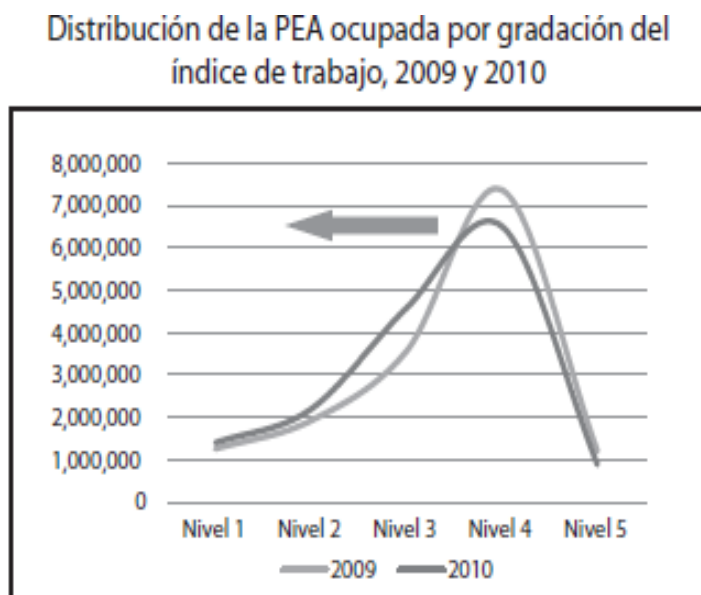


Figura 4. Distribución de la PEA ocupada por gradación del índice de trabajo, 2009 y 2010.

Fuente: ENAHO INEI. 2010

Es por ello que actualmente los sistemas laborales se presentan de una manera más flexible en el ámbito mundial, debido a que el mercado laboral está en constante juego con el mercado de recursos humanos a fin de evitar una diferencia abismal entre estos elementos que se presentan consustancialmente, casi siempre en los países en desarrollo como Perú, el mercado laboral no cubre sus necesidades, llama poderosamente la atención que en países desarrollados es lo contrario el mercado laboral es amplio y no se cubre con la sobre oferta del mercado de trabajadores. Estas realidades han provocado el ingreso de nuevas formas de contratación de personal que van en deterioro de la calidad de la persona humana, precariedad laboral, estas nuevas maneras de contratación o empleabilidad son: servicios profesionales de terceros, Outsourcing, y formas de trabajo a través cooperativas. (Narváez & Vicentela, 2011)

La empleabilidad

Este constructo se inicia como una manera de explicitar lo concerniente a la manera de ingresar al mercado laboral por parte de los profesionales y obreros y otros grupos ocupacionales, como también los procesos diferentes de reinsertarse al mercado laboral o de trabajo. (Rentería, 2012)

Del mismo modo cabe mencionar a Rentería (2012) que definió lo siguiente:

La empleabilidad consta de diferentes procesos donde se prepara la manera de afrontar la demanda inmediata o futura del mercado del empleo o laboral, estos procedimientos implican necesariamente un conjunto de actividades como la capacitación, actualización, entrenamiento y adoctrinamiento de este conjunto de personas que conforman el mercado de recursos humanos. (p. 261)

El mismo autor indicó. Se presenta como una construcción social económica que evoluciona constantemente y no es una atribución poco aislada y exclusiva de las personas o agrupaciones sociales, la cual se inicia permanentemente asociada a otros componentes cada vez más exigentes, como las tendencias y la exigencia de los mercados en aras de la calidad requerida por los clientes directos o indirectos. (Rentería, 2012, p. 233)

Precariedad en cirujanos dentistas

En Colombia, la empleabilidad de Cirujanos Dentistas y según los informes de la oficina nacional de estadística y censos colombianos, se presenta desocupación del 19% (2010) de la totalidad de los egresados como profesionales, siendo una preocupación alarmante puesto que esta cifra se viene incrementando año tras año. Asimismo, el problema se agrava con la llegada masiva de odontólogos del país bolivariano de Venezuela. La perspectiva para los próximos años es que puede llegar la desocupación al 34% de desempleo y subempleo, en el 2020, ocasionando una precariedad laboral en este grupo importante de profesionales de la salud. (Barquero, 2013)

Del mismo modo opinó Barquero (2013) lo siguiente:

Se puede afirmar que en México también se presenta esta coyuntura de la sobrepoblación de Cirujanos Dentistas, y saturan las profesiones de ciencias médicas, en una publicación científica al respecto, concluye: que el gobierno debe generar nuevas políticas de inserción laboral como la creación de puestos laborales en distintas partes del país, no es que falte lo que sucede es que hay mucha concentración de profesiones de la salud y esencialmente cirujanos dentistas en las principales ciudades del país, descuidando otras áreas económicamente menos favorecidas. Llama la atención la gran cantidad de odontólogos en el país: 70,000 profesionales odontólogos. (p. 38)

Por otro lado es importante destacar que ciencias biomédicas, medicina, nutrición, 131 mil que equivale al 19% no ejercerán su carrera y solo 86 mil (17%) se integran como fuerza laboral en el área correspondiente y pasan a ser parte del sistema de salud del gobierno mexicano. (Barquero, 2013)

Asimismo, Jaitt (2015) indicó:

En la república de Argentina, existen 59.000 odontólogos aproximadamente, que trabajan en la odontología, y de todo el conjunto de profesionales muchos se encuentran en calidad de desempleo subempleo y llevando a la situación de precariedad laboral. Asimismo, se afirma que muchos ejercen la profesión de manera privada, otros trabajan para el estado y la gran mayoría trabajan como terceros es decir laboran para clínicas, consultorios dependientes en condiciones casi deplorables, a razón que el sueldo y salario percibido muchas veces no alcanza para una vida decorosa y vienen mermando la calidad de vida del profesional odontólogo. (p. 36)

Es por esta razón que en Argentina, como en el resto de países de América latina, viene ocurriendo un fenómeno, la precariedad laboral en odontólogos se presenta como una constante, la causa o los elementos causales son muchos,

entre los principales la sobre oferta de las universidades o casas de estudios de nivel superior, la pésima información acerca de la profesión como carrera profesional altamente rentables (eso era antes), el facilismo que presenta la educación universitaria privada que solo buscan lucrar con las matrículas y vacantes ilimitadas, el perfil de ingresante y egresado que ha devenido a menos. Todos estos elementos han llevado a una precariedad laboral en odontología. (Jaitt, 2015)

Distribución de la PEA ocupada según categoría ocupacional, 2010

Categoría ocupacional	Valores absolutos	Porcentaje
Empleador	936 074	6,0
Empleado/obrero	6 441 710	41,4
Independiente	5 724 856	36,8
Trabajador familiar no remunerado (TFNR)	1 892 412	12,2
Trabajador doméstico	475 810	3,1
Otro	98 601	0,6
Total	15 569 463	100,0

Fuente: ENAHO 2010
Elaboración: Propia

Figura 5. Distribución de la PEA ocupada según categoría ocupacional 2010.

Fuente: ENAHO INEI. 2010

Se debe recordar que subempleo se manifiesta cuando el perfil del puesto o empleo se encuentra por debajo de la preparación o perfil del postulante o trabajador, generando una ocupación ociosa o pérdida del talento humano. (Subempleo visible) o también cuando se perciben bajos niveles de ingreso (Subempleo invisible).

Del mismo modo Jaitt (2015) indicó:

En el caso de Subempleo visible se refiere a los profesionales que laboran por debajo de 47 horas por una jornada laboral semanal en su puesto, lamentablemente no puede conseguir una ocupación total en

su profesión, generando una precariedad laboral por falta de ingresos suficientes. (p. 22)

Según la Organización Internacional del trabajo. La precariedad laboral o profesional, se manifiesta por la falta de seguridad, sueldo justo, falta de seguridad social, y por ende del derecho habiente. (Tissera, 2009)

Empleo adecuado

En América latina la precariedad laboral en profesionales de la salud se ha incrementado exponencialmente, por ello se estima en ocho millones de la población económicamente activa se encuentran en situación de desempleo, así como otros 25.7 millones en situación de subempleo (Tissera, 2009)

En ese sentido el mismo autor indicó: que se tiene que trabajar en políticas integradas, y multifactoriales a esta problemática de la falta de empleo y subempleo a fin de reducir en los próximos años la precariedad laboral en este conjunto de trabajadores jóvenes que se encuentran en el rango de 15 y 25 de edad cronológica que se incorporan al mercado de recursos humanos en América latina.

Citando al mismo autor Tissera (2009) quien indicó:

Se habla de una cantidad de trabajadores jóvenes de alrededor de 34 millones (población económicamente activa), que perciben muchas veces desazón, desaliento, desmotivación y frustración por la falta de oportunidad en el ámbito laboral. (p. 155)

Asimismo, el funcionario ejecutivo precisó que la incidencia porcentual de desempleo urbano en la población joven de América latina la triplica a los adultos y que, siete de cada diez trabajadores jóvenes que acceden a un puesto laboral o de trabajo en condiciones de informalidad. (Tissera, 2009)

El mismo autor Tissera, (2009) precisó:

El porcentaje de desempleo juvenil a nivel de región, en el sector urbano y rural, ascendió a una suma preocupante de 14,3%. Asimismo, existen 55.9 millones de población económicamente activa joven que se encuentran desempleada o subempleada, en conclusión, se suman más de la mitad de los 107 millones de personas entre los 15 y 25 años de edad cronológica. (p. 25)

Organización internacional del trabajo (OIT) (2007) En América Latina apenas tres de cada diez trabajadores tienen una relación de empleo estable, basada en un contrato permanente. Mientras tanto, ¿qué pasa con los otros siete? No les queda otra que conformarse con contratos a corto plazo, puestos temporales, a menudo en condiciones de informalidad; o se las arreglan mes a mes como cuentapropistas, e incluso muchos están ocupados en empresas familiares sin remuneración.

En los países de América del Sur cerca del 68% de la fuerza laboral no cuenta con contratos indefinidos o de permanencia, llama la atención que existen países de la citada región que se encuentran por encima del promedio mencionado, es por ello que se afirma que el 89% de la fuerza laboral padece de esta situación de precariedad laboral. En un escenario a futuro se descarta la situación laboral de estabilidad como una de las principales características de precariedad laboral en jóvenes. (OIT, 2007)

La organización internacional del trabajo al respecto informo, que la inseguridad laboral se ha incrementado en la región en conjunto, asimismo, en los últimos 13 años el crecimiento y desarrollo económico propicio que el desempleo y subempleo bajara a mínimos históricos de 7%, ahora el reto para los próximos años es fortalecer y mejorar la calidad de la empleabilidad laboral, desestimando la precariedad laboral sobre todo en la población joven que son el futuro del crecimiento económico. (OIT, 2007)

En futuro próximo se tienen que elaborar políticas públicas dirigidas a crear más y mejores empleos de calidad, que llenen las expectativas de la población económicamente activa, esencialmente de los jóvenes, los cuales son fáciles de caer en depresión y desesperanza, es fundamental mejorar las acciones de impacto laboral a razón que fortalece la gobernabilidad en un estado de derecho. Así como se incrementa la productividad y por ende el desarrollo económico de un país. (La Opinión. 2016, p. 45)

El mercado laboral debe estar relacionado consustancialmente con el mercado de recursos humanos a fin de evitar incongruencias, y desbalance entre la demanda y la oferta de los puestos laborales y la oferta principalmente de recursos humanos sobre todo de profesionales, esta asociación positiva refleja la remuneración adecuada a los trabajadores y se evitará la precariedad laboral. (La Opinión. 2016)

Al respecto las políticas públicas en la dimensión laboral debe estar bien estructurada deben considerar las tendencias mundiales, las demandas de empleos, según un reporte de Gallup en el Perú entre los años 2012 al 2016 se declararon el 40% de plazas convocadas desiertas por la razón que los perfiles de los postulantes resultan insuficientes para cubrir plazas de mando medio y mando gerencial. Es claro que el mercado laboral real no es aquél que idealizábamos, debemos orientarnos hacia la productividad y de esta manera generar un crecimiento económico sostenible en el tiempo. (Francke, 2011)

Francke (2011) indicó:

El Cirujano Dentista no está capacitado ni entrenado para desarrollarse en otros campos laborales, tan solo se formó en su gran mayoría en tratar pacientes en su consultorio, elemento que lo limita a ser un profesional dependiente de una necesidad básica. Carece de capacidades para ser un elemento profesional polivalente. (p. 38)

Dimensiones de precariedad laboral

Para la presente investigación se considerará las dimensiones propuestas por Rubio (2014), las cuales se aplican en la carrera profesional de odontología

Dimensión Temporalidad

Inseguridad de la relación laboral (falta de contrato) o contratación a tiempo definido. Reformas a la legislación laboral tendientes a la flexibilización. Programas atípicos de empleo. Abuso de la figura de contratación por tiempo definido. Falta de supervisión de las autoridades laborales. (Rubio, 2014)

Al respecto Horbath (2013) refirió:

El trabajador temporal como “una persona que tiene un contrato o relación con un empleador donde la duración del mismo viene determinado por condiciones objetivas tales como un evento en una fecha determinada, la realización de una tarea específica o con motivo de una circunstancia en particular”. Por desgracia, esta definición dejó de ajustarse a la realidad hace mucho tiempo. (p. 28)

Dimensión Vulnerabilidad

Degradación de las condiciones de trabajo, tales como empleo en las calles, condiciones insalubres y con riesgos para la seguridad física y de salud, etc. En este caso se asocia con trabajos que se caractericen por una falta de continuidad laboral, generando en el trabajador un riesgo permanente de pérdida del empleo que a su vez incide en la ruptura del trabajo como fuente integradora de la sociedad. Así, en este documento se considera el planteamiento de Guerra (1994) que propone el tipo de contrato como un eje central de la inestabilidad laboral. Además, se utiliza el tamaño de la empresa como un indicador de incertidumbre laboral, debido a que en la mayoría de los casos, las empresas con menos empleados (microempresas) se asocian a una mayor inestabilidad. (Rubio, 2014)

Al respecto Horbath (2013) refirió:

La vulnerabilidad laboral es una manifestación de la precariedad de las condiciones del empleo a las que se enfrentan los trabajadores. La inestabilidad de los empleos, la fluctuación de los ingresos, el impacto

negativo de la inflación, la contratación a término fijo, la temporalidad del empleo y otros factores asociados a la alta movilidad laboral de los trabajadores permiten no sólo entender realmente de qué se trata lo que se denomina “flexibilidad del mercado laboral, (p. 37)

Dimensión Insuficiencia salarial.

Niveles salariales por debajo del mínimo necesario para tener alimentación, educación, salud y vivienda. En las últimas décadas se ha impuesto una política de contención de salarios que ha impactado al poder adquisitivo de los trabajadores, por lo que en esta investigación se considera conveniente retomar la propuesta que asocia a las adversas condiciones laborales con la incertidumbre económica que son consecuencias de políticas de las empresas de la minimización de costos. (Rubio, 2014)

También Horbath (2013) refirió:

El subempleo es un fenómeno que ocurre en el mercado de trabajo cuando los trabajadores deben trabajar menos horas, realizar empleos con un nivel de calificación inferior al que tienen u ocuparse en unidades económicas menos productivas para evitar quedar desempleados. Esto tendría como consecuencia la reducción de los ingresos del trabajador por debajo del nivel que sería capaces de alcanzar en condiciones normales. (p. 33)

Dimensión Desprotección laboral

Reducción de prestaciones laborales y protección social. Esta dimensión se vincula con el acceso a la atención médica de los trabajadores (y sus familias), por lo que este elemento se asocia con otorgamiento de seguridad social por parte del empleador o empresa. (Rubio, 2014)

Gerens (2009)

La inseguridad laboral es una sensación que pueden experimentar los empleados de cualquier empresa que influye directamente en el bienestar de los mismos y en el clima laboral de la organización

llegando a incidir en los resultados vinculados al desempeño laboral.
(p. 47)

Borra y Gómez (2008) La inseguridad laboral es una característica laboral muy importante durante una recesión. En este trabajo utilizamos una fusión de datos de corte transversal relativa a las condiciones de trabajo para valorar el efecto causal de la inseguridad laboral percibida sobre la salud de los trabajadores. En concreto, nuestro análisis considera la posible endogeneidad entre las variables mediante técnicas de variables instrumentales.

La inseguridad en el trabajo produce un efecto perjudicial sobre la salud del trabajador una vez que se controla la posible causalidad inversa. Nuestros resultados son robustos a diferentes definiciones de nuestras variables dependiente e independiente.

Variable calidad de vida profesional

Definición

Davis (1970) percepción del trabajador sobre el bienestar que siente en la vida laboral como en su puesto de labores, lo que se refleja en su felicidad y salud (p.44).

Segurado y Agulló (2014), indicaron:

Se resume como la experiencia personal individual de un trabajador en su vida laboral en tiempo y espacio, y se encuentra relacionado con las funciones que realiza, sueldo que recibe y el clima laboral que le brinda la organización. (p. 9)

La organización Mundial de la Salud (OMS), es un constructo de la persona humana en relación a su centro laboral, considerando sus experiencias, contexto cultural, necesidades y aspiraciones del trabajador. en la vida dentro del contexto cultural, sistema de valores en el que vive. (Córdova, 2012, p. 24).

Hanzeliková, García, Pomares, Pardo y Del Monte (2011), indicaron:

Es una expresión sentimental de bienestar que es resultado de un equilibrio entre el sujeto trabajador y su entorno laboral, cabe mencionar que existen determinantes como la cargas de la profesión y los recursos. (p. 3)

Fundamento teórico de calidad de vida profesional.

Gómez (2010), indicó:

Se puede afirmar que la calidad de vida en el trabajo, tiene que ver con dos corrientes simbólicas: el reconocimiento de los trabajadores para su bienestar y, por el otro lado, la preocupación que muestran las empresas como organización, en la producción, y la calidad de sus empleados, para ser más exacto, la organización debe preocuparse sustancialmente por sus trabajadores, satisfaciendo sus objetivos como personas, y profesionales, ya que cuanto más satisfecho se encuentre el empleado se elevará los índices de productividad de la empresa. (p. 13)

Del mismo modo, la calidad de vida de los colaboradores es vital para la existencia y crecimiento de la empresa, una buena calidad de vida su producción será evidente de manera exponencial en la confección de productos y prestación de los servicios del rubro de la organización.

Cabe mencionar a Hernández (2016), quien indicó:

La calidad de vida profesional es un núcleo de un grupo de elementos dimensionales que benefician o afectan el ambiente, pero también a las condiciones psicológicas del individuo, en su estado emocional. (p. 65)

Asimismo se afirma que la calidad de vida de una persona es de interés vital, a razón que una buena salud puede responder eficientemente a los retos que el entorno nos presenta cotidianamente. En otro sentido es el acicate que hace falta para estar motivados.

El concepto de Calidad de Vida (CV)

Urzúa y Caqueo, (2002). Puede remontarse a los Estados Unidos después de la segunda guerra mundial, como una tentativa de los investigadores de la época de conocer la percepción de las personas acerca de si tenían una buena vida o si se sentían financieramente seguras, como se observa esta variable es importante para iniciar cualquier meta que uno se proponga.

La satisfacción laboral

Anaya (2007) considera que la “satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo” (p.218).

La satisfacción laboral de los trabajadores es “Un objetivo de las organizaciones en general, y de las sanitarias en particular, imprescindible para garantizar el mantenimiento de la inversión en el capital humano y, por ende, la mejor calidad de los servicios prestados”. (Martín, Cortes, Morente, Caboblanco, Garijo, Rodriguez, 2003, p. 8)

Calidad de vida laboral

De la definición de calidad de vida tenemos a Hanzeliková, García, Pomares, Pardo y Del Monte (2011), que nos dicen:

“La calidad de vida profesional (CVP) se define como el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos (psicológicos, organizacionales y relacionales) de que dispone para afrontar estas demandas. Así, el trabajador necesita conseguir un desarrollo óptimo de la esfera profesional, personal y familiar para poder hablar de CVP”. (p. 3)

Motivación

Para Robbins y Judge (2009) la motivación laboral son los “procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p. 175).

Satisfacción laboral

Anaya (2007) considera que la “satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo” (p.218).

Dimensiones de la calidad de vida profesional

Las dimensiones de la calidad de vida profesional, son consideradas según Hanzeliková, García, Pomares, Pardo y Del Monte (2011): (a) Carga de trabajo, (b) Motivación intrínseca y (c) Apoyo directivo.

Dimensión: carga de trabajo

Hanzeliková, García, Pomares, Pardo y Del Monte (2011), indicaron:

La cantidad de trabajo que existe, carga de responsabilidad, estrés, prisas y agobios por falta de tiempo para hacer el trabajo. Las condiciones de la calidad de vida laboral, la presencia de un buen clima laboral, un nivel de salud mental satisfactorio, disminuye la existencia de accidentes y enfermedades profesionales, además es necesario prestar atención al tema de la sobrecarga de trabajo diario, ya que es patente la presión asistencial excesiva y el riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout”. (p. 13)

Grimaldo (2010), indicó:

Se considera la percepción que el trabajador tiene de las demandas del puesto de trabajo, que incluyen los indicadores de: la cantidad de trabajo, las prisas y agobios, presión que se recibe por la cantidad de trabajo o para mantener la calidad. De la misma manera, los conflictos con otras personas del trabajo, la falta de tiempo para la vida personal, la incomodidad física en el trabajo, la carga de responsabilidad y las interrupciones molestas, entre otros aspectos. (p. 53)

Dimensión: motivación intrínseca

Para Robbins y Judge (2009), la motivación laboral son los “procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p. 175).

Hanzeliková, García, Pomares, Pardo y Del Monte (2011), indicaron:

“La autovaloración tan positiva de la capacitación para el trabajo actual puede ser interpretada como positiva siempre que no lleve unida la idea de que no se necesita mejorar en esa capacitación”. (p. 13)

Grimaldo (2010), indico respecto a la motivación intrínseca:

Motivación personal, debida a factores internos que determinan la necesidad y, por tanto, la conducta motivada dirigida a la satisfacción profesional. Aquí se consideran: el tipo de trabajo que realiza, la motivación que experimenta, la exigencia de capacitación, el apoyo familiar y las ganas de ser creativo. De la misma manera, la capacitación que recibe y el apoyo del equipo. (p. 53)

Dimensión: apoyo directivo

Hanzeliková, García, Pomares, Pardo y Del Monte (2011), indicaron:

El apoyo directivo consiste en que el individuo espera reconocimiento por el trabajo realizado y las promociones son una manera de gratificación que guardan relación con las aspiraciones personales y valores, como también la percepción de equidad y justicia, y por lo tanto tienen gran influencia en la satisfacción laboral. (p. 10)

Grimaldo en el año 2010, indicó que el apoyo directivo se refiere:

Al soporte emocional que brindan los directivos a las personas que trabajan en la institución. Se consideran los siguientes aspectos: la posibilidad de expresar lo que se siente y necesita, la satisfacción con el sueldo, el reconocimiento del esfuerzo, la oportunidad de ser promocionado, el apoyo de los jefes, adjuntos y compañeros. Asimismo, se incluye la recepción de la información de los resultados del trabajo, la autonomía o libertad de decisión, la variedad de trabajo y la posibilidad de ser creativo, entre otros aspectos. (p. 54)

El apoyo directivo a los trabajadores de una organización es importante para que ellos puedan superarse y de esa manera puedan mejorar su remuneración y por ende la calidad de vida.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la temporalidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la vulnerabilidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la Insuficiencia salarial y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre la desprotección laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Teórica

La presente investigación se justifica porque contribuye al conocimiento epistemológico de las variables en estudio, precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte; además, el estudio que se somete a consideración, constituye un valioso aporte teórico referencial de la precariedad laboral, en la población de cirujanos dentistas.

Por otro lado, se justifica porque la investigación pretende aportar conocimientos teóricos originales y novedosos en vista de haber observado que en la actualidad existe escasa bibliografía.

Metodológica

Metodológicamente se justifica, si un estudio se propone buscar nuevos métodos o técnicas para generar conocimientos, busca nuevas formas de hacer investigación, entonces en referencia a la investigación se pretende medir la relación de las dimensiones de cada variable para tener un grado de seguridad razonable. Consideramos que la presente investigación específicamente considera; al aplicar una ficha técnica odontológica a fin de recoger información de la muestra seleccionada; lo que dará luces para la estandarización del instrumento en uso, en un nivel de investigación métrica.

Práctica

El desarrollo de la investigación tiene una plena justificación práctica, dado que aportará soluciones o recomendaciones de cómo se puede mejorar la precariedad laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe asociación entre la precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe asociación entre temporalidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe asociación entre la vulnerabilidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe asociación entre la Insuficiencia salarial y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Hipótesis específica 4

Existe asociación entre la desprotección laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la asociación entre la precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la asociación entre la temporalidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la asociación entre la vulnerabilidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la asociación entre la Insuficiencia salarial y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la asociación entre la desprotección laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Fue una investigación de enfoque cuantitativo. Es por ello que Sotelo (2013) explicó “Cuantitativa porque permite examinar los datos de manera científica, de manera específica en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la estadística” (p. 38). “Al efecto se requiere que entre los elementos de la investigación haya claridad, que sea posible definirlo, limitarlo y saber exactamente donde se inicia el problema, en cual dirección va y que tipo de incidencia existe entre sus elementos, con el fin de comprobar las hipótesis del trabajo, tal como es el caso planteado”.

Se utilizó el método hipotético-deductivo, el cual es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. “Según

Kerlinger (2009) explicó: El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. (p. 75)

Este método obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación)

Según la finalidad fue: investigación básica, por ello, Hernández, Fernández y Baptista (2014) declaró que la investigación científica pura o sustantiva tiene como finalidad ampliar y profundizar el conocimiento de la realidad. “Busca el conocimiento por el conocimiento mismo, más allá de sus posibles aplicaciones prácticas, su objetivo consiste en ampliar y profundizar en el saber de la realidad y en tanto este saber que se pretende construir es un saber científico, su propósito será el de obtener generalizaciones cada vez mayores (hipótesis, leyes, teorías). Del mismo modo Sotelo (2015) indicó “es una investigación básica en la medida que el objetivo del estudio es analizar las

variables en su misma condición sin buscar modificarla, en este tipo de estudio se busca establecer una realidad en concordancia con el marco teórico” (p.19).

Como estudio trata de precisar la naturaleza de una situación tal como se presenta en un momento dado. “En la investigación se describió y analizó sobre las variables: Precariedad laboral y calidad de vida profesional

A partir de la observación de casos particulares se plantea un problema. A través de un proceso de inducción, este problema remite a una teoría. “A partir del marco teórico se formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo, que posteriormente se intenta validar empíricamente. El ciclo completo inducción/deducción se conoce como proceso hipotético-deductivo” (Ñaupas, Mejía y Villagómez, 2011, p. 68).

Según el periodo y secuencia fue de corte transversal, Según Ñaupas et al. (2005) explicaron: Son aquellos que implican la recolección de datos en un solo corte en el tiempo, mide solo una vez las variables en un solo momento dado, sin pretender evaluar la evaluación de las mismas, por los que se elaboraron los instrumentos y se aplicaron en una sola vez a las unidades de análisis, el resultado obtenido puede permitir dar respuestas a los objetivos planteados. (p. 157)

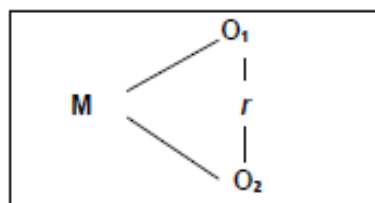
“Según el análisis y alcance de sus resultados fue: observacional se consideran observacionales los estudios en los que el factor de estudio no es asignado por los investigadores sino que estos se limitan a observar, medir y analizar determinadas variables, sin ejercer un control directo de la intervención.

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental. porque “la investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al, 2014, p. 149).

Fue descriptivo, debido a que posee la habilidad de elegir las particularidades principales del fin de la investigación y su representación definida de las partes, tipos o variedades de dicho propósito. (Hernández et al, 2014)

Fue correlacional debido a que su propósito fue identificar la relación o grado de asociación que prevalece ante las dos variables a investigar: Precariedad laboral y calidad de vida profesional. (Hernández et al, 2014)

Seguidamente, se esboza la figura subsiguiente:



M = Muestra a estudiar

O1 = Expectación de la primera variable

O2 = Expectación de la segunda variable

r = Asociación entre variables

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Precariedad laboral

Definición conceptual

Fernández (2016) Se denomina precariedad laboral al estado de situación que viven las personas trabajadoras que, por razones diversas, sufren procesos que conllevan inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo, más allá del límite considerado como normal.

Definición operacional.

Es el nivel de estado situación de los profesionales considerando el tiempo que permanece en el trabajo, como se pueden vulnerar sus derechos de trabajador, la percepción de falta de estabilidad y el poco sueldo que recibe por sus prestaciones profesionales

Variable 2: Calidad de vida profesional

Definición conceptual

Segurarado y Agulló (2014), indicaron:

Que la calidad de vida laboral puede ser entendida como la experiencia subjetiva de los trabajadores que liga su implicación laboral con las funciones organizacionales que éstos desempeñan, las cuales están estrechamente vinculadas a sus niveles de satisfacción laboral, desempeño laboral y motivación. (p. 9)

Definición operacional.

Es la percepción de satisfacción que manifiesta el trabajador de su centro laboral, considerando la carga de trabajo, la motivación intrínseca y el apoyo que recibe por parte de los directivos en el centro laboral.

Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variable: Precariedad laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Valores	Rangos
Temporalidad	Inseguridad. relación laboral temporal Tiempo definido	1,2,3, 4,5,6	Politémica Ordinal	(5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en Desacuerdo	De 120 hasta 88 puntos = Alta De 87 hasta 56 puntos = Regular De 55 hasta 24 puntos = Baja
Vulnerabilidad	Degradación Calidad de vida profesional. Condiciones insalubres Competencia desleal	7.8.9. 10.11. 12			
Insuficiencia salarial	Niveles salariales Debajo del promedio Cubrir sus necesidades básicas Capacitación limitada	13,14 , 15,16 , 17,18			
Desprotección laboral	Prestaciones laborales Desprotección sindical Desprotección social por parte de su empleador	19,20, 21,22, 23,24			

Nota: Las dimensiones se construyeron tomando en cuenta la teoría consultada.

Tabla 2

Operacionalización de variable: Calidad de vida profesional.

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Valores	Rangos
Cargas de trabajo	Cantidad de trabajo	1,6,7,8,17,18	Politémica Ordinal	Nada (valores 1-2)	De 175 hasta 129 puntos = Alta
	Presión	,19,21,24,25,			
Motivación intrínseca	Descontento	33			
	Motivación	9,12,13,15,2		Algo (valores 3-4-5)	De 128 hasta 82 puntos = Regular
	Capacitación	6,27,29,31,3			
Apoyo directivo		2,35		Bastante (valores 6-7-8)	De 81 hasta 35 puntos = Baja
	Satisfacción	2,3,4,5,10,11			
	Reconocimiento	,14,16,20,22,23,28,30		Mucho (valores 9-10)	

Nota: Las dimensiones se construyeron tomando en cuenta la teoría consultada

2.3. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por los 222 Cirujanos Dentistas que actualmente laboran en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Tabla 3

Población de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018

Nº	Unidad de Análisis	Redes Integradas de Salud Lima Norte	Total
1.	Cirujanos dentistas	Nombrados	127
2.	Cirujanos dentistas	Terceros	37
3.	Cirujanos dentistas	CAS	58
	Total		222

Nota: información obtenida oficina a de RRHH Redes Integradas de Salud Lima Norte

Criterios de inclusión

Para la presente investigación se incluyeron:

1. Cirujanos Dentistas que laboran en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.
2. Cirujanos Dentistas que actualmente no tengan sanción disciplinaria

3. Cirujanos Dentistas nombrados, contratados (terceros y CAS).

Criterios de exclusión.

1. Cirujanos Dentistas que no laboran en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.
2. Cirujanos Dentistas que actualmente se encuentren con descanso medico
3. Cirujanos Dentistas que no quisieron colaborar

Tabla 4

Cálculo de tamaño de la muestra poblaciones finitas

Población	N	222	
Nivel de confianza	A	0.05	
Valor estandarizado asociado al nivel de confianza α	Z	1.96	
Error permitido	E	0.05	5%
Probabilidad de éxito	P	0.5	
Probabilidad de fracaso	Q	0.5	
Tamaño de la muestra	N	141	

Muestra

La muestra es un subconjunto de la población.

La muestra final se constituyó por los 141 Cirujanos Dentistas

Muestreo

La técnica de muestreo fue probabilístico, no intencionado; es por esta razón para hallar la muestra final se aplicó la formula pre establecida para poblaciones finitas como es el caso.

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

Técnicas de recolección de datos.

Para el desarrollo de la presente investigación se eligió como técnica la encuesta

Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios que a continuación se detallan:

Ficha técnica

Instrumento 1: precariedad laboral.

Ficha técnica

Nombre Del Instrumento: Cuestionario de precariedad laboral.

Autor: Rubio, J. (2014)

Adaptado: Flores, L (2018)

Lugar: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar los niveles de la precariedad laboral en los Cirujanos Dentistas que laboran en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.

Número de ítem: 24

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 a 20 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Puntuación: La escala de medición es tipo politómica ordinal:

(5) Muy de acuerdo

(4) De acuerdo

(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

(2) En desacuerdo

(1) Muy en desacuerdo

Baremo. De 120 hasta 88 puntos = Alta De 87 hasta 56 puntos = Regular De 55 hasta 24 puntos = Baja

Instrumento 2: calidad de vida profesional.

Ficha técnica

Nombre Del Instrumento: Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP – 35).

Autor: Karasek R. (PQL-35 questionnaire) USA

Adaptado Versión Española: Cabezas (1998-2000)

Lugar: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar los niveles de la calidad de vida de los Cirujanos Dentistas que laboran en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.

Número de ítem: 35

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 20 a 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Puntuación: La escala de medición es tipo politómica ordinal:

Nada (valores 1-2)

Algo (valores 3-4-5)

Bastante (valores 6-7-8)

Mucho (valores 9-10)

Baremo. De 175 hasta 129 puntos = Alta De 128 hasta 82 puntos = Regular De 81 hasta 35 puntos = Baja

Validación y confiabilidad de instrumento.

La validez y confiabilidad del instrumento para la variable precariedad laboral y calidad de vida profesional, se llevó a cabo mediante la aplicación de una lista de cotejo tipo escalar. Las categorías de análisis, siempre utilizadas en la investigación cuantitativa, constituyen pautas que alumbran la investigación; es decir, Mejía (2005) "son construcciones abiertas y flexibles que guían, pero no condicionan la investigación" (p. 37).

Validez

Validez de contenido: Se utilizó la validez de contenido del instrumento: precariedad laboral y calidad de vida profesional por juicio de expertos.

Tabla 5

Validación de instrumento precariedad laboral y calidad de vida profesional por juicio de expertos.

Indicador	Experto1: Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo	Experto2: Mgr. Gene Quispe Pichiule	Experto3: Dr. Carlos Sotelo Estacio	Total
Coherencia	SI	SI	SI	03
Pertinencia	SI	SI	SI	03
Relevancia	SI	SI	SI	03

Nota: validación del instrumento por juicio de expertos; manual APA

Validez de constructo

Tabla 6

Validez de constructo de la variable precariedad laboral a través de la correlación.

Ítem	Correlación total	Alfa de Cronbach	Ítem	Correlación total	Alfa de Cronbach
P1	,518	,869	P13	,450	,872
P2	,326	,875	P14	,494	,870
P3	,387	,873	P15	,395	,873
P4	,235	,877	P16	,575	,871
P5	,211	,877	P17	,474	,871
P6	,598	,867	P18	,617	,868
P7	,507	,870	P19	,504	,871
P8	,312	,875	P20	,407	,872
P9	,641	,867	P21	,320	,875
P10	,400	,873	P22	,342	,877
P11	,546	,870	P23	,701	,862
P12	,489	,870	P24	,655	,864

Tabla 7

Validez de constructo de la variable calidad de vida profesional.

Item	Correlación total	Alfa de Cronbach	Item	Correlación total	Alfa de Cronbach
CV1	,563	,797	CV19	,257	,813
CV2	,359	,807	CV20	,332	,825
CV3	,445	,805	CV21	,425	,812
CV4	,367	,807	CV22	,333	,821
CV5	,588	,818	CV23	,474	,816
CV6	,411	,806	CV24	,334	,817
CV7	,423	,804	CV25	,355	,817
CV8	,400	,806	CV26	,463	,811
CV9	,436	,805	CV27	,487	,804
CV10	,400	,807	CV28	,452	,805
CV11	,443	,806	CV29	,536	,799
CV12	,488	,803	CV30	,378	,806
CV13	,349	,811	CV31	,435	,805
CV14	,551	,801	CV32	,583	,800
CV15	,483	,813	CV33	,387	,807
CV16	,027	,815	CV34	,460	,803
CV17	,463	,828	CV35	,486	,802
CV18	,301	,812			

La validez de constructo es el grado de correspondencia que existe entre los resultados de una prueba y los conceptos teóricos en los que se basan los temas que se pretenden medir. La validez de constructo trata de establecer en qué medida la prueba tiene en cuenta los aspectos que se hallan implícitos en la definición teórica del tema a medirse.

Se aprecian los resultados del análisis de correlación test-ítems en las dos variables de estudio: precariedad laboral y calidad de vida profesional, como se puede observar, todos los ítems tienen un coeficiente de correlación sobre 0,32, por lo cual todos los ítems son válidos para constituir el instrumento final.

Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 8

Análisis de consistencia interna de precariedad laboral y calidad de vida profesional

Variable	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Precariedad laboral	24	0.813
Calidad de vida profesional	35	0.877

El test de confiabilidad de la herramienta precariedad laboral y calidad de vida profesional derivado del método de Alfa de Cronbach es de 0,813 y 0.877, lo cual manifiesta un óptimo grado de confiabilidad. Dicha herramienta despliega fiabilidad y permite su aplicabilidad para obtener la data, asimismo, admite promover que el listado de preguntas muestra un óptimo grado de confiabilidad como se detalla en la tabla 5.

2.5. Métodos de análisis de datos

Técnicas de recojo de información

Entre las otras técnicas que se han utilizado para el manejo de información figuran: el documental, el fichaje, la consulta al diccionario y el análisis estadístico.

El Análisis Documental; porque nos permitió seleccionar las ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar sus contenidos sin ambigüedades para recuperar la información en el contenido. También porque permitió identificar los documentos más relevantes de acuerdo a nuestro índice temático, sumario, índice alfabético de materias o códigos sistemáticos.

Sotelo (2013). El Análisis Estadístico; utilizado en dos niveles; en primer lugar para realizar los análisis descriptivos de cada una de las variables de la tesis; en segundo lugar para hacer el análisis inferencial con el fin de encontrar significatividad en los resultados de acuerdo al valor porcentual para hacer las conclusiones. (p. 73)

El análisis estadístico nos ha permitido procesar los datos que surgieron del estudio de la muestra poblacional. Los datos obtenidos mediante precariedad laboral y calidad de vida profesional; se han podido describir, analizar e interpretar de acuerdo a los objetivos e hipótesis sostenidos en la tesis.

El método que se utilizó para el análisis de datos fue estadístico, en sus dos niveles: Descriptivo e Inferencial. Siguiendo el protocolo siguiente:

Los datos fueron analizados a través del software SPSS versión 23. Para el análisis univariado, se procedió a realizar la estadística descriptiva (frecuencia y porcentaje) de las variables cualitativas del estudio. Además, se obtuvo la media, D.E, mediana, y el mínimo y máximo de las variables cuantitativas.

Asimismo, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman a razón que las variables en estudio se comportaron como cualitativas categóricas y no siendo necesario realizar prueba de normalidad

2.6. Aspectos éticos

El estudio se basó en los principios éticos de la práctica profesional, en todo momento de la investigación se aplicara la confidencialidad en el manejo e interpretación de los resultados obtenidos.

Se mantuvo la confidencialidad de la información, así como se codificaron con números las fichas de los participantes del estudio.

IV. Resultados

4.1. Descripción de resultados

Tabla 9

Distribución de datos de la variable precariedad laboral en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	21,3
	Medio	81	57,4
	Alto	30	21,3
	Total	141	100,0

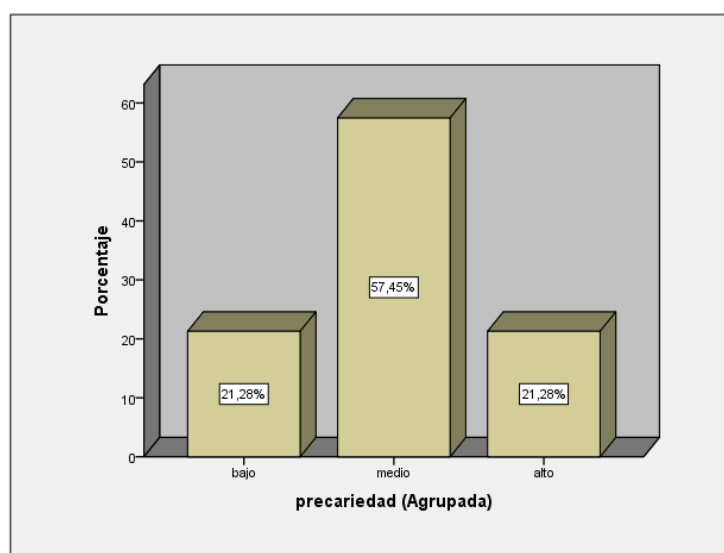


Figura 6: Barras de la variable precariedad laboral en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Según los datos obtenidos en los Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. Se puede afirmar que el 57.4% manifiesta una precariedad laboral de nivel medio, el 21.3% de los mismos opinan una baja precariedad, frente a un 21.3% un alto nivel de precariedad laboral. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 10

Distribución de datos de la dimensión temporalidad laboral en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	48	34,0
	Medio	45	31,9
	Alto	48	34,0
	Total	141	100,0

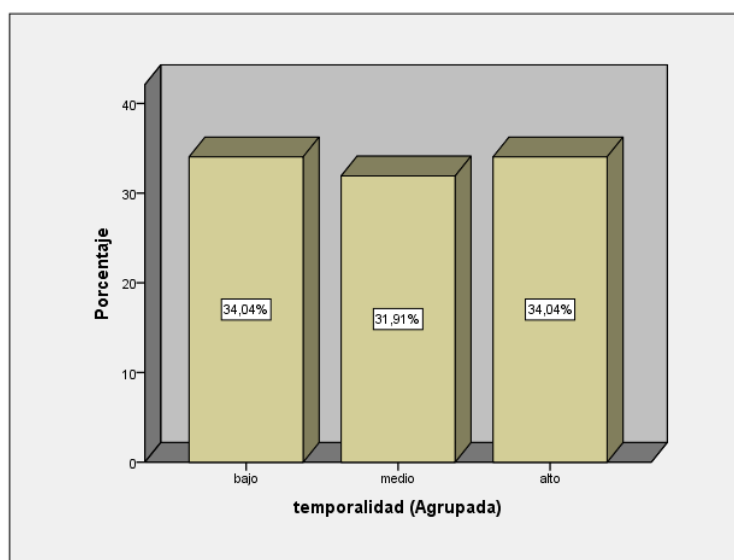


Figura 7. Barras de la dimensión temporalidad laboral en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 31.9% de los Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018, manifiestan una temporalidad laboral de nivel medio, el 34.% de los mismos opinan una baja temporalidad laboral frente un 34% una alto nivel de temporalidad laboral. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 11

Distribución de datos de la dimensión vulnerabilidad laboral en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	43	30,5
	Medio	74	52,5
	Alto	24	17,0
	Total	141	100,0

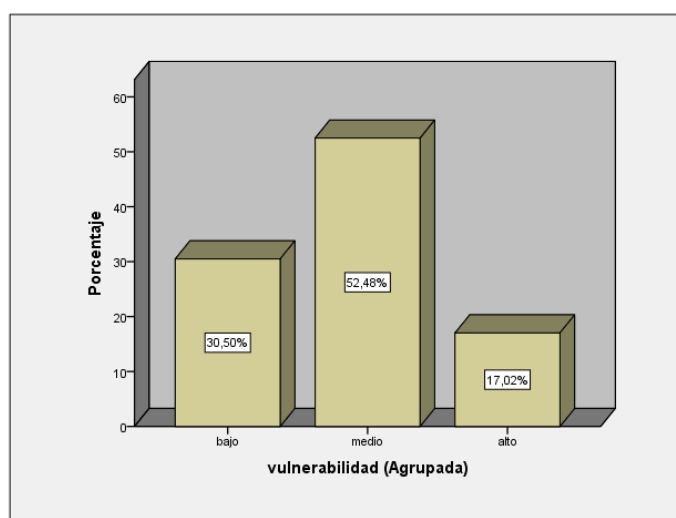


Figura 8. Barras de la dimensión vulnerabilidad laboral en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 52.5% de los Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018, manifiesta una vulnerabilidad laboral de nivel medio, el 30.5% de los mismos opinan una baja vulnerabilidad laboral frente un 17% una alto nivel de vulnerabilidad laboral. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 12

Distribución de datos de la dimensión insuficiencia salarial en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	42	29,8
	Medio	63	44,7
	Alto	36	25,5
	Total	141	100,0

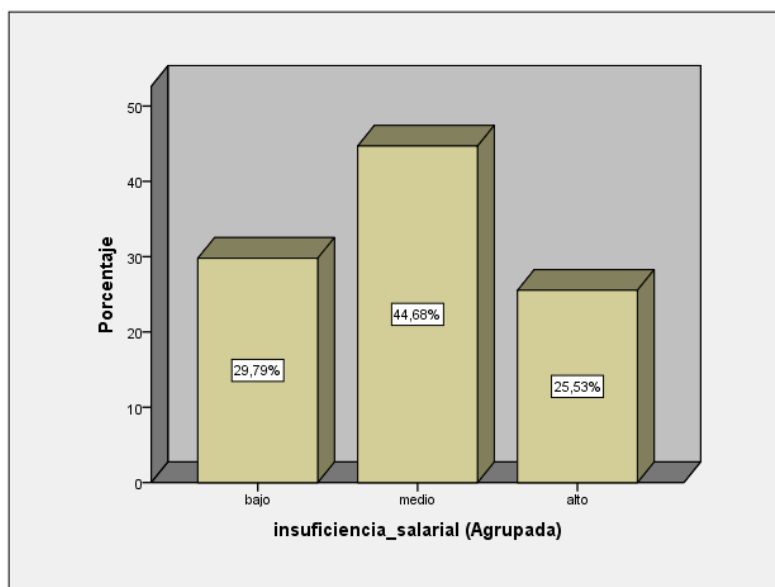


Figura 9: Barras de la dimensión insuficiencia salarial en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 44.7% de los Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018, manifiestan una insuficiencia salarial de nivel medio, el 29.8% de los mismos opinan una baja insuficiencia salarial frente un 25.5% una alto nivel de insuficiencia salarial. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 13

Distribución de datos de la dimensión desprotección laboral en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	52	36,9
	Medio	47	33,3
	Alto	42	29,8
	Total	141	100,0

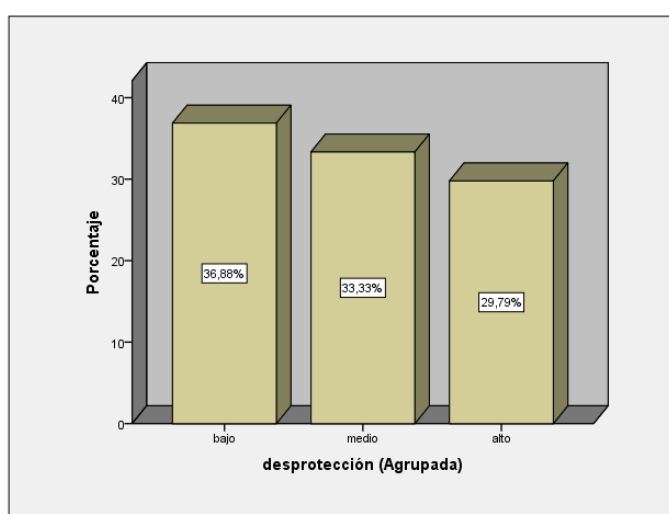


Figura 10: Barras de la dimensión desprotección laboral en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018

Asimismo, se puede afirmar que el 33.3% de los Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018, manifiestan una desprotección laboral de nivel medio, el 36.9% de los mismos opinan una baja desprotección laboral frente un 29.8% una alto nivel de desprotección laboral. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 14

Distribución de datos de la variable calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	15,6
	Medio	95	67,4
	Alto	24	17,0
	Total	141	100,0

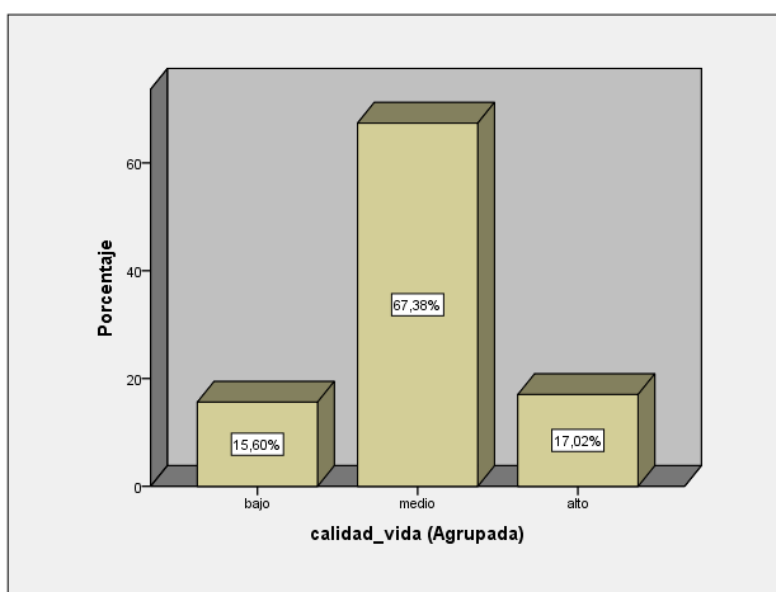


Figura 11: Barras de calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 67.4% de los Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018, manifiestan una calidad de vida profesional de nivel medio, el 15.6% de los mismos opinan una baja calidad de vida profesional frente un 17% un alto nivel de calidad de vida profesional. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 15

Distribución de datos de la dimensión carga de trabajo en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	15,6
	Medio	89	63,1
	Alto	30	21,3
	Total	141	100,0

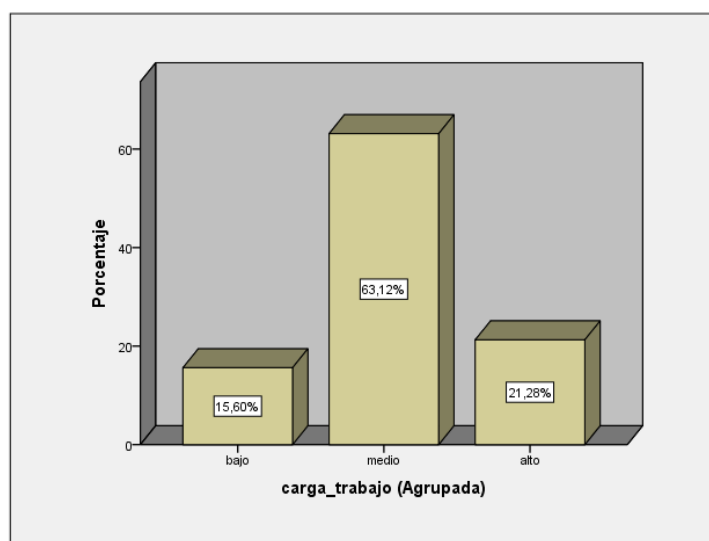


Figura 12: Barras de carga de trabajo en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 63.1% de los Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018, manifiestan una carga de trabajo de nivel medio, el 15.6% de los mismos opinan una baja carga de trabajo frente un 21.3% un alto nivel de carga de trabajo. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 16

Distribución de datos de la dimensión motivación intrínseca en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	7,1
	Medio	89	63,1
	Alto	42	29,8
	Total	141	100,0

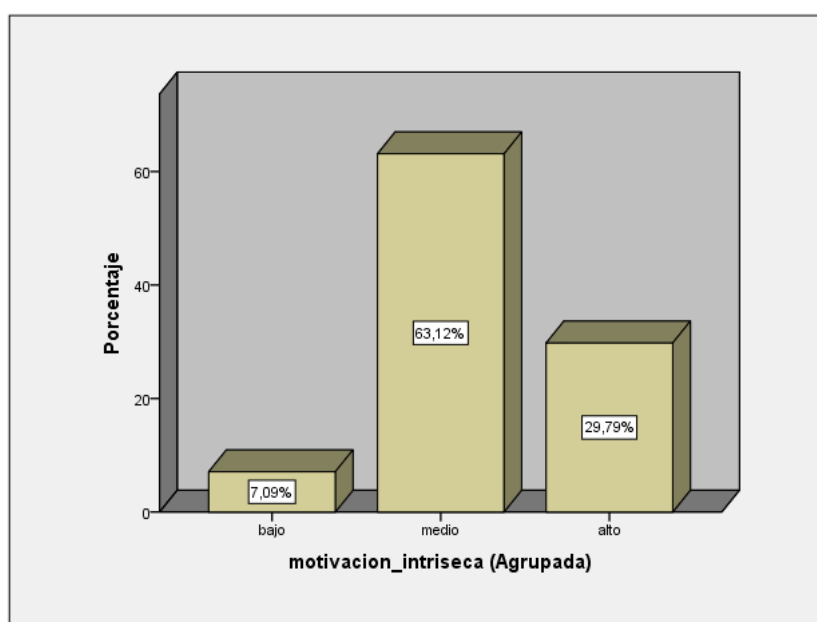


Figura 13: Barras de motivación intrínseca en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 63.1% de los Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018, manifiestan una motivación intrínseca de nivel medio, el 7.1% de los mismos opinan una baja motivación intrínseca frente un 29.8% una alto nivel de motivación intrínseca. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Tabla 17

Distribución de datos de la dimensión apoyo directivo en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	11,3
	Moderado	93	66,0
	Alto	32	22,7
	Total	141	100,0

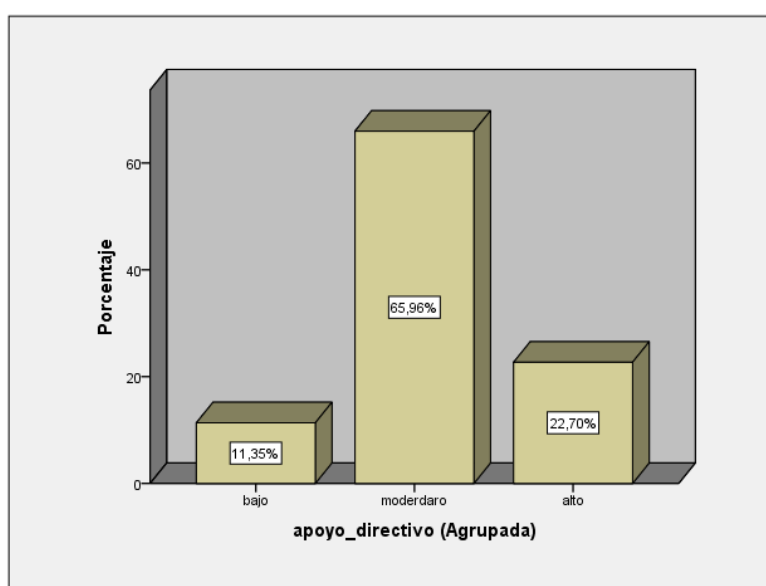


Figura 14: Barras de apoyo directivo en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Asimismo, se puede afirmar que el 66% de los Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. manifiestan un apoyo directivo de nivel medio, el 11.3% de los mismos opinan una baja apoyo directivo frente un 22.7% un alto nivel de apoyo directivo. Tal como se puede observar en la figura adjunta.

Niveles comparativos entre precariedad y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Tabla 18

Tabla cruzada entre precariedad y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

			Calidad vida (Agrupada)			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Precariedad (Agrupada)	Bajo	Recuento	10(8,1%)	12(14,9%)	(0,0%)0	22(23,0%)
	Medio	Recuento	20(8,1%)	63(44,6%)	12(4,1%)	95(56,8%)
	Alto	Recuento	0(0,0%)	6(8,1%)	18(12,2%)	24(20,3%)
Total		% del total	30(16,2%)	81(67,6%)	30(16,2%)	141(100,0%)

En la tabla 15 se muestra que hay una óptima guía en lo que se refiere al precariedad y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018, por lo cual se obtiene que el 8.1% de los entrevistados declaran que existe una baja precariedad por ende baja calidad de vida profesional; Además, el 44.6% presentan que existe una moderada precariedad; y finalmente, el 12.2% de los entrevistados declaran que existe un elevado grado de precariedad laboral en la calidad de vida profesional en los Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima.

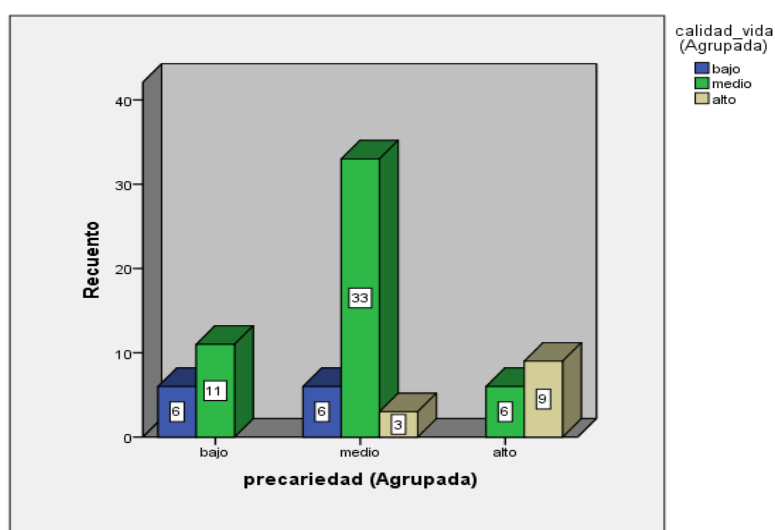


Figura 15: Barras entre precariedad y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

3.2. Contraste de hipótesis

H.0: No existe asociación entre la precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

H.P: Existe asociación entre la precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Tabla 19

Correlación entre precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018

			precariedad	calidad_vida
Rho de Spearman	precariedad	Coefficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,0001
		N	141	141
	calidad_vida	Coefficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,0001	.
		N	141	141

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

Interpretación

Se puede observar en la tabla 19 la variable precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. se encuentran relacionadas directa y positivamente, es por ello que la asociación Rho de Spearman de 0. 437 resultado en un nivel moderado y cuya una significancia estadística de $p=0.001$, esto nos lleva a inferir que es menor 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

Comprobación de hipótesis específica 1

H.0: No existe asociación entre el nivel de la temporalidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

H.E.1: Existe asociación entre el nivel de la temporalidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Tabla 20

Correlación entre el nivel de temporalidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

			calidad_vida	temporalidad
Rho de Spearman	calidad_vida	Coeficiente de correlación	1,000	,220
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	141	141
	temporalidad	Coeficiente de correlación	,220	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	141	141

Se puede observar en la tabla 20 la temporalidad laboral se relaciona directa y positivamente con la variable calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. según la correlación de Spearman de 0.20 representado este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0.049$ siendo menor que el 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

Comprobación de hipótesis específica 2

H.0: No existe asociación entre la vulnerabilidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

H.E.1: Existe asociación entre la vulnerabilidad laboral y calidad de vida

profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Tabla 21

Correlación entre el nivel de vulnerabilidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018

			calidad_vida	vulnerabilidad
Rho de Spearman	calidad_vida	Coeficiente de correlación	1,000	,313**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	141	141
	vulnerabilidad	Coeficiente de correlación	,313**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	141	141

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

Se puede observar en la tabla 20 la vulnerabilidad laboral se relaciona directa y positivamente con la variable calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018, según la correlación de Spearman de 0.313 representado este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0.007$ siendo menor que el 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

Comprobación de hipótesis específica 3

H.0: No existe asociación entre la Insuficiencia salarial y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

H.E.1: Existe asociación entre la Insuficiencia salarial y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Tabla 22

Correlación entre el nivel de Insuficiencia salarial y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

			calidad_vida	insuficiencia_salarial
Rho de Spearman	calidad_vida	Coeficiente de correlación	1,000	,398**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	141	141
	insuficiencia_salarial	Coeficiente de correlación	,398**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	141	141

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

Se puede observar en la tabla 20 la Insuficiencia salarial se relaciona directa y positivamente con la variable calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. según la correlación de Spearman de 0.398 representado este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

Comprobación de hipótesis específica 4

H.0: No existe asociación entre la desprotección laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

H.E.1: Existe asociación entre la desprotección laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

Tabla 23

Correlación entre el nivel de desprotección laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

			calidad_vida	desprotección
Rho de Spearman	calidad_vida	Coeficiente de correlación	1,000	,315**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	141	141
	desprotección	Coeficiente de correlación	,315**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	141	141

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

Se puede observar en la tabla 20 la desprotección laboral se relaciona directa y positivamente con la variable calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. según la correlación de Spearman de 0.315 representado este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0.006$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

En el presente capítulo se comparan los resultados con las conclusiones de los antecedentes consultados, como también las corrientes teóricas de las variables en revisión.

En cuanto a la asociación entre precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018, se afirma que se encuentran relacionadas directa y positivamente, según la correlación de Spearman de 0.437 representado este resultado como moderado con una significancia estadística menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto, Alcorta et al. (2016) indicaron, que la odontología es una de las carreras profesionales con mayor demanda y alta rentabilidad, es por ello, que se ha experimentado un incremento en las matrículas y tasas de estudio, sí como se puede experimentar el mayor aumento de matrículas y titulación; se puede afirmar tácitamente que esta mencionada sobreoferta de profesionales ha provocado una marcada precariedad profesional en cirujanos dentistas, así como se presentan, las primeras generaciones de odontólogos desempleados o con una importante precarización de sus trabajos. Asimismo, Pera y Zurita (2014) concluyeron que la calidad de vida laboral se correlaciona directa y significativamente con la precariedad laboral en los profesionales de la salud del centro de atención de salud. Asimismo, se recomienda que se deban implementar políticas de desarrollo de personal, capacitaciones, coaching y otro tipo de motivaciones en este grupo de profesionales de la salud. Del mismo modo, Grimaldo (2013) precisó, la mayoría de los dentistas entrevistados manifestaron percibir un buen nivel de calidad de vida profesional y por ende la precariedad laboral se encuentra en un nivel alto. Se encontró que los encuestados cirujanos dentistas que contaban con mayores ingresos percibían mejor su calidad de vida y por lo tanto no presentaban precariedad laboral.

En cuanto a la asociación entre temporalidad laboral se relaciona directa y positivamente con la variable calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018, según la correlación de Spearman de 0.20 representado este resultado como bajo con una

significancia estadística de $p=0.049$ siendo menor que el 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto; Fernández et al. (2014), en su trabajo realizado concluyeron que casi la mitad de los odontólogos encuestados manifestaron que perciben una buena calidad de vida profesional, este resultado llama la atención en relación a otras dimensiones de la que miden calidad de vida y motivación; se puede afirmar que la precariedad laboral en este grupo de profesionales no se presenta con frecuencia.

En cuanto a la asociación entre vulnerabilidad laboral se relaciona directa y positivamente con la variable calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018, según la correlación de Spearman de 0.313 representado este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0.007$ siendo menor que el 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto; Córdova (2013) presentó como resultados, el 47.7% de los cirujanos dentistas entrevistados manifestaron una regular calidad de vida profesional, frente a un 44,2% que percibieron una buena calidad de vida profesional, y por último solo el 8,1% manifestó percibir una muy buena calidad de vida profesional. Como principal conclusión del trabajo se puede inferir que los odontólogos que laboran en las dependencias del Ministerio de Salud región Ica, perciben un nivel regular de calidad de vida profesional.

En cuanto a la asociación entre Insuficiencia salarial se relaciona directa y positivamente con la variable calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. Según la correlación de Spearman de 0.398 representado este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto; Delgado et al. (2012) obtuvieron como resultados que el 48% de los encuestados manifiesta tener dos trabajos, el 25% reporta ausentismo por enfermedad. La principal conclusión es que existe una asociación entre la calidad de vida profesional y la precariedad laboral en estos grupos profesionales de la salud entre los cirujanos dentistas y enfermeros.

En cuanto a la asociación entre desprotección laboral se relaciona directa y positivamente con la variable calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018, según la correlación de Spearman de 0.315 representado este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0.006$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto; Pinilla (2012) concluyó que en los últimos veinte años el número de odontólogos se han incrementado exponencialmente en un 61% y quedando como posibilidad que habrán más dentistas en los siguientes años. No existe un sistema eficaz para la limitación de profesionales de la salud, para ser más específico en cirujanos dentistas, como también, el escaso control del ingreso a estas facultades y escuelas universitarias sobretodo en casas de estudio superiores particulares. El incremento de odontólogos en el mercado español, no guarda relación con el número de habitantes, y en muchos casos es superior al de la población de la zona, causando precariedad profesional en este grupo de profesionales de la salud. La precariedad profesional en dentistas se hace evidente a través de la desocupación, sueldos magros, inseguridad sanitaria, y baja capacitación por falta de recursos económicos. Del mismo modo, Albanesi (2013) concluyó que el 53% de los encuestados percibe una calidad de vida profesional regular, frente a un 23% que la percibe mala y por último solo el 34% tiene una buena percepción de la calidad de vida profesional.

A todo lo expresado y después de haber comparado los resultados con la información consultada, se puede inferir que no es extraño la notoria precariedad laboral en Cirujanos Dentistas, la cual se viene incrementando en muchos países, aquí en el Perú la situación se torna en alarmante, es evidente la proliferación de cirujanos dentistas y muchos de ellos con muy poca preparación; por otro lado, la calidad de vida profesional se torna evidente.

V. Conclusiones

- Primera:** Después de contrastar la hipótesis general se puede afirmar que existe asociación moderada y positiva entre la precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. Rho: 0.437. ($p < 0.05$).
- Segunda:** Asimismo después de contrastar la primera hipótesis específica, se afirma que existe asociación entre la temporalidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. Rho: 0.220. ($p < 0.05$).
- Tercera:** Del mismo modo al contrastar la segunda hipótesis específica se afirma que existe asociación entre la vulnerabilidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. Rho: 0.313. ($p < 0.05$).
- Cuarta:** En cuanto a la tercera hipótesis específica Existe asociación entre la Insuficiencia salarial y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. Rho: 0.398. ($p < 0.05$).
- Quinta:** Por último cuando contrastamos la cuarta hipótesis específica se afirma que existe asociación entre la desprotección laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. Rho: 0.350. ($p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

- Primera:** Al Ministerio de salud implementar una política pública del sector dirigido a los profesionales de la salud, a fin de mejorar las condiciones de calidad de vida profesional y mejorar la percepción de precariedad profesionales a nivel de cirujanos dentistas que laboran en esta importante institución del estado.
- Segunda:** A la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, implementar en su plan estratégico institucional del siguiente quinquenio, objetivos a mediano plazo en el mejoramiento de las condiciones de vida profesional, haciendo énfasis en la precariedad laboral y calidad de vida profesional.
- Tercera:** A la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, incluir en su plan operativo del año 2019, actividades que conlleven con la ejecución de actividades que conlleven a la disminución de la de vulnerabilidad laboral a nivel del grupo ocupacional de cirujanos dentistas.
- Cuarta:** A los cirujanos dentistas adscritos a la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, planificar sus actividades de capacitación en los siguientes años a fin de ganar competencias, para fortalecer sus destrezas, lo que repercutirá en el mercado laboral del sector.
- Quinta:** Asimismo, se recomienda a los investigadores ampliar y actualizar la información presentada en la presente tesis a fin de contribuir con el crecimiento, desarrollo académico, económico y social de los cirujanos dentistas y otras profesiones.

VII. Referencias

- Albanezi, G. (2013). *Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?scri=sci_arttext&pid=S0120-259612000100003&lng=en&tlnes
- Alcota, M., Ruiz de Gauna, P. y González, F. (2016). La Carrera de Odontología en el Contexto Actual de la Educación Superior Chilena. *Int. J. Odontostomat.* 10(1): 85-91. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-381X2016000100014&lng=es
- Anaya, H. (2007). *La satisfacción laboral de los trabajadores*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_artt&pid=S0120-259620120003&lng=en&tln
- Anaya, S. (2007). Perfil socio-laboral de los profesionales en administración en Salud de la Universidad de Antioquia. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública.* 30(2): 152-162. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2012000200004&
- Barquero, A. (2013). Odontólogos denuncian desempleo: *Revista Científica Odontológica*, 6(2), 50-51. Colegio de Cirujanos Dentistas de Costa Rica. San José, Costa Rica Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=324227912001>
- Borra, E. y Gómez, Y. (2008) Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios. *Lecturas de Economía*, 8(76), 55-86. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-25962012000100003&lng=en&tln=es
- COP. (2016). *Código de Ética y Deontología*. Recuperado de <http://www.cop.org.pe/uncategorized/junta-electoral-nacional-del-cop-determino-la-imposibilidad-para-llevar-a-cabo-las-elecciones>.

- COP. (2018). *Informe memoria del colegio odontológico del Perú 2017*. Recuperado de <http://www.cop.org.pe/uncategorized/>
- Córdova, K. (2013). *Calidad de vida laboral de los egresados y predicamento del empleador*. Facultad de odontología de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. 2013. Ica: UNSLG.
- Davis, H. (1970). *Precariedad laboral en México. Papeles de Población* Recuperado de <tp://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204902>. .
- Delgado, J., Inzulza, D. y Delgado, L. (2012) *Percepción de la calidad de vida en profesionales del sector salud, en un clínica en Rio Blanco Brasil*, Recuperado de https://www.uam.es/otros/jaeet13/comunicaciones/17_Condiciones_de_Tra_bajo/Borra_Gomez.pdf
- Diario La Opinión. (2016). *Precariedad laboral en América Latina*. Recuperado de http://la-razon.com/opinion/columnistas/Precariedad-laboral-America-Latina_0_2280372046.html
- Dondo, H., Monsalvo, L. y Garibaldi, S. (2015). Nuevas formas de precariedad laboral., *Red de Economía Crítica*, 12(8): 34-43. Madrid.
- El salario (2014). *La precariedad laboral frente al salario*. Recuperado de <https://elsalario.com.ar/main/salud/bfque-es-y-como-afecta-la-precariedad-laboral>
- Espino, A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). *Health.Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq*, 34(122), 385-404. Recuperado de 10.4321/S0211-57352014000200010
- Fernández M. (2014). Dimensões da precariedade trabalhista: Um mapa das características do emprego setorial na Argentina. *Cuadernos de Economía*, 33(62), 231-257.
- Fernández, C. y Casado, L. (2014), *Calidad De Vida Profesional de los odontólogos*. Recuperado de https://www.google.com.pe/search?source=hp&ei=wzTjWq5Uqu_mArO9m

PgP&q=precariedad+laboral&oq=precariedad.1786.0j11j1.12.0....0...1c.1.64.psy-ab.2.19.1880...0j0i131k1j0i3k1.0.9DE3OOvL2Qo

Fernández, K. (2016) *Precariedad laboral*. Recuperado de https://www.google.com.pe/search?source=hp&ei=wzTjWq5Uqu_mArO9mPgP&q=precariedad+laboral&oq=precariedad+laboral%C3%B1&gs_l=psy-ab.1.0.0i13k1i10.2492.10616.0.13534.21.14.0.7.7.0.218.1786.0j11j1.12.0....0...1c.1.64.psy-ab..2.19.1880...0j0i131k1j0i3k1.0.9DE3OOvL2Qo

Flores, K. (2016). *Bioética laboral y calidad de vida del personal de enfermería que labora en el servicio de cuidados intensivos neonatal de una institución de salud del nivel III Lima*. 2016. Recuperado de [google.com.pe/search?source=hp&ei=wzTjWq5Uqu_mArO9mPgP&q=precariedad+laboral&oq=precariedad.1786.0j11j1](https://www.google.com.pe/search?source=hp&ei=wzTjWq5Uqu_mArO9mPgP&q=precariedad+laboral&oq=precariedad.1786.0j11j1)

Francke, P. (2011). *Precariedad laboral. Economía peruana*. Recuperado de [precariedadlaboral.html.0i13k1i10.2492.10616.0.13534.21.14.0.7.7.0.218.1786.-ab..2.19.1880...0j0i131k1j0i3k1.0.9DE3OOvL2Qo](https://www.google.com.pe/search?source=hp&ei=wzTjWq5Uqu_mArO9mPgP&q=precariedad+laboral&oq=precariedad.1786.0j11j1)

Gerens (2009). *Inseguridad laboral* Recuperado de <http://geseme.blogspot.pe/2016/11/inseguridad-laboral-un-concepto-que-va.html>

Gómez, J. (2010). La formación posgraduada del inglés con fines específicos para odontólogos en la provincia de Pinar del Río. *Rev Ciencias Médicas*. 15(3): 156-167. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942011000300015&lng=es.

Gómez, I. (2010),. (2014). *Precariedad laboral y caída salarial. El mercado de trabajo en la Argentina post convertibilidad. 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. 2014. Recuperado de net/web/index.asp?idpagina=3221. 2011.

Grimaldo, F. (2013). Calidad de vida en profesionales cirujanos dentistas en la ciudad de Lima. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 20(13): 131-146. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90928088008>. Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2016.

Hanzeliková, J., García, I., Pomares, J., Pardo, I. y Del Monte, D. (2011), *Calidad de vida profesional de los trabajadores públicos*. Ministerio del Igualdad. Universidad de Valencia. España: ISBN

Hernández, L. (2016). *La precarización del empleo formal*. Recuperado de https://www.google.com.pe/search?source=hp&ei=wzTjWq5Uqu_mArO9mPgP&q=precariedad+laboral&oq=precariedad+laboral%C3%B1&gs_l=psy-ab.1.0.0i13k1i10.2492.10616.0.13534.21.14.0.7.7.0.218.1786.0j11j1.12.0....0...1c.1.64.psy-ab..2.19.1880...0j0i131k1j0i3k1.0.9DE3OOvL2Qo

Hernández, R., Sampieri, R. y Baptista, L (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.

Horbath, J. (2013). *La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México*, Ciudad de México: Limusa.

Jaitt, J. (2015). *La situación laboral de los odontólogos en Argentina*. Recuperado de <http://jaittodontosocial.blogspot.pe/2015/02/la-situacion-laboral-de-los-odontologos.html>

Kelinger, F (2009). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://metodologiaanahuac.blogspot.com/2009/02/tres-caracteristicas-segun-fred-n.html>

Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima: UNMSM.

Narváez, C. y Vicentela, L. (2011). Actualidad y perspectiva del currículum de Odontología. *Educ Med Super*, 25(4): 515-524. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000400011&lng=es.

Ñaupas, H; Mejía, E; y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima, Perú: Ed. Pirámide.

- OIT (2007). *La medición del subempleo*. Informe I. Decimosexta Conferencia Internacional de estadísticos del Trabajo. OIT, Ginebra.
- Palavecino, P. (2014). *Crisis del Sistema Sanitario, Un Ejemplo Desde la Odontología en Chile*. Santiago de Chile, Recuperado de www.elquintopoder.cl/salud/crisis-del-sistema-sanitarioun-ejemplo-desde-la-dontologia-en-chile/
- Pérez, F. y Zurita, G. (2014). Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile *Rev EDUMECENTRO*, 7(2): 79-190. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000200014&lng=es.
- Pinilla, J. (2012). Futuro incierto de la profesión de dentista en España. *Gaceta Sanitaria*, 26(6): 495-496. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112012006600001&lng=es.
- Rentería, E. (2012). Empleabilidad: una lectura psicosocial. *Revista de Estudios del Trabajo en Colombia*, 12(8): 34-43.
- Robbins, M. y Judge, D. (2009). *La motivación laboral, procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo*. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.hp?script=sci_arttext&d=S0121-246X2015000100001&l
- Rubio, C. (2014). Precariedad Laboral En México Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 8(13): 20-25. Universidad Central de Chile
- Segurarado, M. y Agulló, L. (2014) Salarios, recién graduados, mercado laboral, áreas de estudio *Rev Fac Odontol Univ Antioq*, 26(2): 213-216. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-246X2015000100001&lng=en.

- Sotelo, A. (2009) *Globalización y precariedad del trabajo en México*. México: Caballito.
- Sotelo, C. y Sotelo, W. (2013) *Estadística básica y aplicación del programa SPSS*. Lima: Juan Gutemberg Editores e Impresores.
- Tissera, S. (2009) *Precariedad laboral y desocupación: hacía condiciones de desprotección en el Gran Buenos Aires*. Buenos Aires: Materiales de trabajo.
- Urzúa, J. y Caqueo, S. (2002) Los desafíos a la universidad latinoamericana en el siglo XXI. *Rev. Iberoam. Educ.*, 21(15):25-40.
- Valle, L. (2016) *Factores asociados a la inserción profesional del egresado de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima: UNMSM

ANEXOS

Anexo 1
Artículo científico

Precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.
Precarious employment and quality of working life in the dental surgeons in the direction of integrated networks of health Lima North, 2018

Lenin Walter Flores Carbajal
Lenin_2608@hotmail.com

Ministerio de salud
Resumen

El propósito del presente trabajo de investigación fue determinar la relación entre las variables precariedad laboral y calidad de vida profesional en los cirujanos dentistas que laboran actualmente en la de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. El método utilizado fue hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, naturaleza descriptiva y correlacional, de diseño no experimental, corte transversal. La población para el periodo 2018 se conformó por los 222 cirujanos dentistas adscritos a la red integrada de Lima Norte, siendo la muestra un subconjunto de la población, 141 cirujanos dentistas. Técnica: encuesta, instrumentos: Cuestionario de precariedad laboral (Rubio, j., 2014) y cuestionario de calidad de vida profesional (CVP – 35); con la información recogida se obtuvo la validez de constructo y la confiabilidad del instrumento, utilizándose el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 23; para la contrastación de hipótesis se utilizó el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman para variables cualitativas categóricas con un nivel de significancia de 0,05. Como resultado general se afirma que la variable precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. se encuentran relacionadas directa y positivamente, según la correlación de Spearman de 0.437 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: precariedad laboral, calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas.

Abstract

The purpose of this research work was to determine the relationship between the variables precarious work and quality of professional life in dentists who currently work in the Directorate of Integrated Health Networks Lima North, 2018. The method used was hypothetical deductive, quantitative approach, type of basic research, descriptive and correlational nature, non-experimental design, cross section. The population for the period 2018 was formed by the 222 dental surgeons assigned to the integrated network of North Lima, with the sample being a subset of the population, 141 dental surgeons. Technique: survey, instruments: Job precariousness questionnaire (Rubio, j., 2014) and professional quality of life questionnaire (CVP - 35); with the information collected, the construct validity and

the reliability of the instrument were obtained, using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), version 23; For the testing of hypotheses, Spearman's nonparametric Rho statistician was used for categorical qualitative variables with a level of significance of 0.05. As a general result, it is affirmed that the labor precariousness and professional quality of life variable in Dentist Surgeons of the Directorate of Integrated Health Networks Lima North, 2018. are directly and positively related, according to the Spearman correlation of 0.437 represented this result as moderate with a statistical significance of $p = 0.001$ being less than 0.01. Therefore, the general hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: job insecurity, quality of professional life in surgeons dentists.

Introducción

La importancia de una vida saludable contribuye a la calidad de vida en los seres humanos, hoy es un indicador muy importante en los países; es por ello es importante garantizar las prestaciones de los servicios de salud; las cuales deben ser de prioridad para los países, como una política de estado en beneficio de los conciudadanos. Para los países en desarrollo es vital invertir en salud puesto que contribuye con el crecimiento y producción del mismo. (Hernández, 2016).

De acuerdo a los informes del colegio odontológico, todos los días se detectan y cierran consultorios dentales clandestinos, donde se práctica una odontología carente de toda calidad del servicio a cargo de estudiantes, técnicos dentales, bachilleres y egresados sin titulación. Estas prácticas ilegales se ofertan a precios mucho más barato que el mercado legal; precarizando la calidad de vida de los profesionales legalmente constituidos. Del mismo modo en la actualidad, existen más de 6,000 falsos odontólogos que vienen operando en ilegales consultorios en todo el Perú, de los cuales todos los días se detectan y cierran consultorios dentales clandestinos, donde se práctica una odontología carente de toda calidad del servicio a cargo de estudiantes, técnicos dentales, bachilleres y egresados sin titulación. Estas prácticas ilegales se ofertan a precios mucho más baratos que el mercado legal; precarizando la calidad de vida de los profesionales legalmente constituidos.

Estos laboran en condiciones insalubres poniendo en grave riesgo la salud de la ciudadanía, quienes se convierten en una competencia desleal, elevando la sobre oferta de servicios odontológicos. (COP, 2018)

A todo esto se suma la práctica ilegal por parte de un número importante de técnicos dentales, laboratoristas, estudiantes de la profesión, quienes se convierten en una competencia desleal, elevando la sobre oferta de servicios odontológicos.

Después de analizar la información revisada nos lleva a plantear la pregunta: ¿Cómo es la relación entre la precariedad y la calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018?

Precariedad laboral.

Fernández (2016) es la situación presente que experimentan los trabajadores manuales o intelectuales por diversas razones, y que manifiestan constantemente falta de seguridad, incertidumbre y ausencia de garantía en su situación en el trabajo que desempeñan.

El salario (2014) además se considera precariedad laboral a un conjunto de experiencias que viven a diario los empleados, y sufren malas condiciones laborales, fuera de lo normal. Esta situación se manifiesta con magros ingresos económicos, inseguridad, falta de protección de salud y pensiones insuficientes que no cubren las necesidades básicas de calidad de vida.

Dimensiones de precariedad laboral.

Dimensión Temporalidad. Inseguridad de la relación laboral (falta de contrato) o contratación a tiempo definido. Reformas a la legislación laboral tendientes a la flexibilización. Programas atípicos de empleo. Abuso de la figura de contratación por tiempo definido. Falta de supervisión de las autoridades laborales. (Rubio, 2014)

Dimensión Vulnerabilidad. Degradación de las condiciones de trabajo, tales como empleo en las calles, condiciones insalubres y con riesgos para la seguridad física y de salud, etc. En este caso se asocia con trabajos que se caractericen por una falta de continuidad laboral, generando en el trabajador un riesgo permanente de pérdida del empleo que a su vez incide en la ruptura del trabajo como fuente integradora de la sociedad.

Dimensión Insuficiencia salarial. Niveles salariales por debajo del mínimo necesario para tener alimentación, educación, salud y vivienda. En las últimas décadas se ha impuesto una política de contención de salarios que ha impactado

al poder adquisitivo de los trabajadores, por lo que en esta investigación se considera conveniente retomar la propuesta que asocia a las adversas condiciones laborales con la incertidumbre económica que son consecuencias de políticas de las empresas de la minimización de costos. (Rubio, 2014)

Dimensión Desprotección laboral. Reducción de prestaciones laborales y protección social. Esta dimensión se vincula con el acceso a la atención médica de los trabajadores (y sus familias), por lo que este elemento se asocia con otorgamiento de seguridad social por parte del empleador o empresa. (Rubio, 2014)

Calidad de vida profesional.

Barquero (2010) “en la que pretendió describir la preocupación de una organización por los trabajadores en su bienestar y salud (p.44).

Rentería (2012) indicaron:

Que la calidad de vida laboral puede ser entendida como la experiencia subjetiva de los trabajadores que liga su implicación laboral con las funciones organizacionales que éstos desempeñan, las cuales están estrechamente vinculadas a sus niveles de satisfacción laboral, desempeño laboral y motivación. (p. 9)

La organización Mundial de la Salud (OMS), define la calidad de vida como la “percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural, el sistema de valores en el que vive y referenciando sus metas, expectativas, normas y preocupaciones personales” (Córdova, 2012, p. 24).

Dimensiones de calidad de vida profesional.

Dimensión: carga de trabajo

La cantidad de trabajo que tengo, carga de responsabilidad, estrés, prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo. Las condiciones de la calidad de vida laboral, la presencia de un buen clima laboral, un nivel de salud mental satisfactorio, disminuye la existencia de accidentes y enfermedades profesionales, además es necesario prestar atención al tema de la sobrecarga de trabajo diario, ya que es patente la presión asistencial excesiva y el riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout”. (Córdova, 2012)

Dimensión: motivación intrínseca

La motivación laboral son los “procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (Córdova, 2012).

Dimensión: apoyo directivo

El apoyo directivo consiste en que el individuo espera reconocimiento por el trabajo realizado y las promociones son una manera de gratificación que guardan relación con las aspiraciones personales y valores, como también la percepción de equidad y justicia, y por lo tanto tienen gran influencia en la satisfacción laboral”. (Córdova, 2012)

Método

La investigación fue básica de naturaleza descriptiva correlacional, de diseño no experimental transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El método fue hipotético deductivo. La población estuvo conformada por los por los Cirujanos Dentistas que actualmente laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, durante el periodo 2018. La muestra final se constituyó por los 141 odontólogos. La técnica de muestreo fue probabilístico, no intencionada; es por esta razón para hallar la muestra final se aplicó la formula pre establecida para poblaciones finitas como es el caso. (Sotelo y Sotelo, 2013)

Técnica encuesta; instrumento cuestionario precariedad y calidad de vida profesional lista de cotejo, los cuales fueron validados y confiabilidad alfa de cronbach. Se utilizó Rho de Spearman para contrastar hipótesis.

Resultados

Tabla 1

Correlación entre precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018

		precarieda d	calidad_vid a
Rho de Spearman	precariedad	1,000	,437**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	141	141

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

La variable precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018, se encuentran relacionadas directa y positivamente, según la correlación de Spearman de 0.437 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

Discusión

La variable precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018, se encuentran relacionadas directa y positivamente, según la correlación de Spearman de 0.437 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto; Alcota *et al.* (2016) muchas de sus escuelas de cuestionable calidad. Adicionalmente, la sobreoferta de profesionales ha provocado que estemos siendo testigos de las primeras generaciones de odontólogos desempleados o con una importante precarización de sus trabajos. Estos son algunos de los desafíos de transformación que necesita de manera imperiosa nuestro sistema de educación superior en general y la carrera de Odontología en particular. Del mismo modo, Pinilla (2012) El aumento del número de dentistas es muy superior al de la población general, por lo que el numerador aumenta más que el denominador en la razón dentistas/habitantes. Además, según datos de la última Encuesta Nacional de Salud, sólo un 37% de la población acude al dentista con una periodicidad inferior al año. La cantidad de dentistas crece mucho más rápido que las necesidades de tratamiento de la población, y el número medio de visitas por dentista se reduce drásticamente. Los nuevos dentistas españoles acumulan títulos y formación de posgrado.

Conclusiones

Después de contrastar la hipótesis general se puede afirmar que existe asociación moderada y positiva entre la precariedad laboral y calidad de vida profesional en

Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. RHO: 0.437. ($p < 0.05$). Asimismo después de contrastar la primera hipótesis específica, se afirma que existe asociación entre la temporalidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. RHO: 0.220. ($p < 0.05$). Del mismo modo al contrastar la segunda hipótesis específica se afirma que existe asociación entre la vulnerabilidad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. RHO: 0.313. ($p < 0.05$). En cuanto a la tercera hipótesis específica Existe asociación entre la Insuficiencia salarial y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. RHO: 0.398. ($p < 0.05$). Por último cuando contrastamos la cuarta hipótesis específica se afirma que existe asociación entre la desprotección laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018. RHO: 0.350. ($p < 0.05$).

Referencias

- Barquero, A. (2010). Odontólogos denuncian desempleo: *Revista Científica Odontológica*, 6(2), 50-51. Colegio de Cirujanos Dentistas de Costa Rica. San José, Costa Rica Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=324227912001>
- COP. (2018). *Código de Ética y Deontología*. 2018. Recuperado de <http://www.cop.org.pe/uncategorized/junta-electoral-nacional-del-cop-determino-la-imposibilidad-para-llevar-a-cabo-las-elecciones>.
- El salario (2014). *La precariedad laboral frente al salario*. Recuperado de <https://elsalario.com.ar/main/salud/bfque-es-y-como-afecta-la-precariedad-laboral>
- Fernández, K. (2016) *Precariedad laboral*. Recuperado de https://www.google.com.pe/search?source=hp&ei=wzTjWq5Uqu_mArO9mPgP&q=precariedad+laboral&oq=precariedad+laboral%C3%B1&gs_l=psy-ab.1.0.0i13k1I10.2492.10616.0.13534.21.14.0.7.7.0.218.1786.0j11j1.12.0....0...1c.1.64.psy-ab..2.19.1880...0j0i131k1j0i3k1.0.9DE300vL2Qo

Hernández, L. (2016). La precarización del empleo formal. Recuperado de https://www.google.com.pe/search?source=hp&ei=wzTjWq5Uqu_mArO9mPgP&q=precariedad+laboral&oq=precariedad+laboral%C3%B1&gs_l=psy-ab.1.0.0i13k1l10.2492.10616.0.13534.21.14.0.7.7.0.218.1786.0j11j1.12.0....0...1c.1.64.psy-ab..2.19.1880...0j0i131k1j0i3k1.0.9DE3OOvL2Qo

Hernández, R., Sampieri, R. y Batista, L (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill. .

Córdova, L. (2012). *La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México*, Llmusa.

Rentería, E. (2012). *Empleabilidad: una lectura psicosocial*. Colombia: Ercillas.

Rubio C, J. (2014). Precariedad Laboral En México Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 8(13), 77-87. Universidad Central de Chile

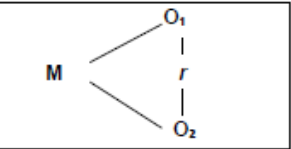
Sotelo, C. y Sotelo, W. (2013). *Estadística básica y aplicación del programa SPSS*. Lima: Juan Gutemberg Editores e Impresores.

Anexo 2 Matriz de consistencia

Título. Precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

AUTOR: Br Lenin Walter Flores Carbajal.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																																	
<p>Problema Principal ¿Cuál es la relación entre la precariedad laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018?</p> <p>Problemas específicos. Problema específico 1. ¿Cuál es la relación entre la temporalidad laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018?</p> <p>Problema específico 2. ¿Cuál es la relación entre la vulnerabilidad laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018?</p> <p>Problema específico 3. ¿Cuál es la relación entre la Insuficiencia salarial y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018?</p> <p>Problema específico 4. ¿Cuál es la relación entre la desprotección laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la asociación entre la precariedad laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.</p> <p>Objetivos específicos. Objetivo específico 1: Determinar la asociación entre la temporalidad laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.</p> <p>Objetivo específico 2: Determinar la asociación entre la vulnerabilidad laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018..</p> <p>Objetivo específico 3: Determinar la asociación entre la Insuficiencia salarial y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.</p> <p>Objetivo específico 4: Determinar la asociación entre la desprotección laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.</p>	<p>Hipótesis General: Existe asociación entre la precariedad laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas. Hipótesis específica 1. Existe asociación entre la temporalidad laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 2. Existe asociación entre la vulnerabilidad laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 3. Existe asociación entre la Insuficiencia salarial y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 4. Existe asociación entre la desprotección laboral y calidad de vida profesional en cirujanos dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.</p>	<p>Variable: (X): Precariedad laboral</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensión</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> <th style="text-align: center;">Ítems</th> <th style="text-align: center;">Escala</th> <th style="text-align: center;">Valores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Temporalidad</td> <td>Inseguridad. relación laboral temporal Tiempo definido</td> <td style="text-align: center;">1 al 6</td> <td style="text-align: center;">Politémica Ordinal</td> <td style="text-align: center;">(5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Vulnerabilidad</td> <td>Degradación Condiciones insalubre Competencia desleal</td> <td style="text-align: center;">7 al 12</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Insuficiencia salarial</td> <td>Niveles salariales Debajo del promedio Cubrir necesidades Capacitación limitada</td> <td style="text-align: center;">13 al 18</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desprotección laboral</td> <td>Prestaciones laborales Desprotección</td> <td style="text-align: center;">19 al 24</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable: (Y) calidad de vida profesional</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensión</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> <th style="text-align: center;">Ítems</th> <th style="text-align: center;">Escala</th> <th style="text-align: center;">Valores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Cargas de trabajo</td> <td>Cantidad de trabajo Presión</td> <td style="text-align: center;">1, 6,7, 8,17, 18,19, 21, 24, 25, 33</td> <td style="text-align: center;">Politémica Ordinal</td> <td style="text-align: center;">Nada (valores 1-2) Algo (valores 3-4) Regular (valores 5-6)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Motivación intrínseca</td> <td>Motivación Capacitación</td> <td style="text-align: center;">9,12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, 35</td> <td></td> <td style="text-align: center;">Bastante (valores 7-8) Mucho (valores 9-10)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Apoyo directivo</td> <td>Satisfacción Reconocimiento Apoyo</td> <td style="text-align: center;">2,3,4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Valores	Temporalidad	Inseguridad. relación laboral temporal Tiempo definido	1 al 6	Politémica Ordinal	(5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo	Vulnerabilidad	Degradación Condiciones insalubre Competencia desleal	7 al 12			Insuficiencia salarial	Niveles salariales Debajo del promedio Cubrir necesidades Capacitación limitada	13 al 18			Desprotección laboral	Prestaciones laborales Desprotección	19 al 24			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Valores	Cargas de trabajo	Cantidad de trabajo Presión	1, 6,7, 8,17, 18,19, 21, 24, 25, 33	Politémica Ordinal	Nada (valores 1-2) Algo (valores 3-4) Regular (valores 5-6)	Motivación intrínseca	Motivación Capacitación	9,12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, 35		Bastante (valores 7-8) Mucho (valores 9-10)	Apoyo directivo	Satisfacción Reconocimiento Apoyo	2,3,4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30		
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Valores																																													
Temporalidad	Inseguridad. relación laboral temporal Tiempo definido	1 al 6	Politémica Ordinal	(5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo																																																
Vulnerabilidad	Degradación Condiciones insalubre Competencia desleal	7 al 12																																																		
Insuficiencia salarial	Niveles salariales Debajo del promedio Cubrir necesidades Capacitación limitada	13 al 18																																																		
Desprotección laboral	Prestaciones laborales Desprotección	19 al 24																																																		
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Valores																																																
Cargas de trabajo	Cantidad de trabajo Presión	1, 6,7, 8,17, 18,19, 21, 24, 25, 33	Politémica Ordinal	Nada (valores 1-2) Algo (valores 3-4) Regular (valores 5-6)																																																
Motivación intrínseca	Motivación Capacitación	9,12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, 35		Bastante (valores 7-8) Mucho (valores 9-10)																																																
Apoyo directivo	Satisfacción Reconocimiento Apoyo	2,3,4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30																																																		

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>MÉTODO: La presente investigación se procederá de acuerdo al método científico.</p> <p>TIPO: BÁSICO</p> <p>Recibe igualmente el nombre de investigación pura, teórica o dogmática, porque parte de un planteamiento de marco teórico y permanece en él; su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, teniendo presente de no contrastarlos con ningún aspecto referido práctico.</p> <p>DISEÑO: No experimental. "la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables.</p> <p>Fue descriptivo, debido a que posee la habilidad de elegir las particularidades principales del fin de la investigación y su representación definida de las partes, tipos o variedades de dicho propósito. Correlacional ya que su objetivo fue reconocer la asociación o nivel de relación que impera entre las dos variables a estudiar:</p>  <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 </pre>	<p>POBLACIÓN: Población. La población estuvo conformada por los por los 222 Cirujanos Dentistas que actualmente laboral en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.</p> <p>MUESTRA Y MUESTREO. La muestra es un subconjunto de la población. La muestra final se constituyó por los 141 Cirujanos Dentistas.</p> <p>Muestreo. La técnica de muestreo fue probabilístico, no intencionado; es por esta razón que para hallar la muestra final se aplicó la fórmula pre establecida para poblaciones finitas como es el caso.</p>	<p>Técnica: Encuesta Ficha técnica. Instrumento 1: precariedad laboral. Ficha técnica Nombre Del Instrumento: Cuestionario de precariedad laboral. Autor: Rubio, j. (2014) Adaptado: Flores, L (2018) Lugar: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte. Tipo de instrumento: Cuestionario. Objetivo: Determinar los niveles de la precariedad laboral en los Cirujanos Dentistas que laboran en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte. Número de ítem: 24 Aplicación: Directa Tiempo de administración: 15 a 20 minutos Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado. Puntuación: La escala de medición es tipo politómica ordinal: (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo Baremo. De 120 hasta 88 puntos = Alta De 87 hasta 56 puntos = Regular De 55 hasta 24 puntos = Baja Instrumento 2: calidad de vida profesional. Nombre Del Instrumento: Cuestionario de calidad de vida profesional (CVP – 35). Autor: Karasek R. (PQL-35 questionnaire) USA Adaptado Versión Española: Cabezas (2000) Lugar: Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte. Tipo de instrumento: Cuestionario. Número de ítem: 35 Tiempo de administración: 20 a 30 minutos Puntuación: La escala de medición es tipo politómica ordinal: Nada (valores 1-2) Algo (valores 3-4-5) Bastante (valores 6-7-8) Mucho (valores 9-10) Baremo. De 175 hasta 129 puntos = Alta De 128 hasta 82 puntos = Regular De 81 hasta 35 puntos = Baja</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, Figuras</p> <p>DE PRUEBA: Prueba hipótesis El método que se utilizó para el análisis de datos fue estadístico, en sus dos niveles: Descriptivo e Inferencial. Siguiendo el protocolo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> Se tabularon y organizaron los datos en una matriz de datos donde se consignaron los resultados en tablas y figuras, de las cuales se pueden leer frecuencias y porcentajes de las dos variables materia de estudio. Luego se estableció el contraste de las hipótesis mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman para determinar las diferencias entre la unidades de análisis; a razón que ambas variables fueron de medida cualitativa ordinal y no siendo necesario la prueba de normalidad. <p>Finalmente se consigna los gráficos de cajas y bigotes, los cuales confirman la correlación existente entre las variables en estudio.</p>

Anexo 3

Permiso de la institución



PERÚ

Ministerio de Salud

Dirección de Redes
Integradas de Salud
Lima Norte

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 002 -2018- MINSA/DIRIS.LN/6

A : Bachiller Lenin Walter Flores Carbajal
Tesisista de Maestría

Asunto : Autorización para realización de trabajo de investigación.

Referencia : Solicitud S/N Exp. 30109-2018

Fecha : Independencia, **13 AGO, 2018**

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo manifestarle que se le autoriza la ejecución de la investigación titulada "PRECARIEDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN CIRUJANOS DENTISTAS DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2018." permitiéndole la toma de datos que Usted requiera para la culminación exitosa del mismo, con el compromiso que presente a esta institución los resultados plasmados en su informe final.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE
DIRECCIÓN DE MONITOREO Y GESTIÓN SANITARIA
[Firma]
M.C. Lily Gianina Reyes Soria
CNP 25717
Directora Ejecutiva

LGRS /LCHC/mcb

c.c.
Archivo

Anexo 4

CUESTIONARIO SOBRE PRECARIEDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN CIRUJANOS DENTISTAS QUE LABORAN EN LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE

Edad: _____ Sexo: M ____ F _____ Situación: Nombrado ____ Contratado _____

Antigüedad: _____(años) (meses)

A continuación, se le presenta una serie de opciones, de las cuales deberá usted elegir solo una opción por pregunta, teniendo en cuenta la siguiente indicación:

- 1) Muy de acuerdo.
- (2) De acuerdo.
- (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- (4) En desacuerdo.
- (5) Muy en desacuerdo.

CUESTIONARIO SOBRE PRECARIEDAD LABORAL

	Temporalidad	1	2	3	4	5
1	Existe inseguridad en la relación laboral con las instituciones de salud					
2	La relación laboral es temporal por la sobre oferta de cirujanos dentistas					
3	El contrato por un tiempo definido lleva a la precariedad.					
4	Hay abuso en la figura de contratación por tiempo Definido.					
5	Los programas temporales de empleo incrementan la precariedad laboral					
6	La temporalidad laboral que presentan los centros de trabajo atentan contra la integridad de los dentistas					
	Vulnerabilidad					
7	Existe degradación de las condiciones de trabajo por precariedad laboral.					
8	Se produce vulnerabilidad en la calidad de vida profesional al tener que ir de consultorio a consultorio.					
9	Existen condiciones insalubres en los lugares donde labora, lo que incrementa el riesgo para su seguridad física.					
10	Las condiciones insalubres representan riesgos para					

	la salud.					
11	la competencia desleal que se incrementa día a día, produce degradación de las condiciones de trabajo.					
12	La demanda laboral que existe para los odontólogos es suficiente					
	Insuficiencia salarial					
13	Los niveles salariales del odontólogo se encuentran por debajo del mínimo necesario para tener alimentación adecuada					
14	La institución en la que labora le ofrece la posibilidad de ascender en cargos y mejorar su remuneración.					
15	La remuneración que recibe el odontólogo alcanza para cubrir sus necesidades básicas.					
16	Lo que gana mensualmente cubre sus intereses de seguir capacitándose como profesional.					
17	Lo que gana mensualmente le alcanza para cubrir sus gastos en salud y la de sus familiares.					
18	Es fácil adquirir una vivienda o consultorio, trabajando como odontólogo para su institución.					
	Desprotección laboral					
19	Existe desprotección laboral por parte del estado peruano.					
20	La institución en la que labora cuenta con suficientes odontólogos para cumplir las metas trazadas.					
21	La protección sindical por parte de su organización se cumple					
22	El Colegio Odontológico del Perú protege sus derechos como colegiado					
23	Existe protección social por parte de su empleador					
24	El Ministerio de Salud supervisa que sus condiciones laborales sean las adecuadas.					

30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas												
31	Lo que tengo que hacer queda claro												
32	Me siento orgulloso de mi trabajo												
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud												
34	Calidad de vida de mi trabajo												
35	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)												

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 5

Validación de instrumentos

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRECARIEDAD LABORAL

N°	Temporalidad	DIMENSIONES / ítems		Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1		✓		✓		✓		✓		
2		✓		✓		✓		✓		
3		✓		✓		✓		✓		
4		✓		✓		✓		✓		
5		✓		✓		✓		✓		
6		✓		✓		✓		✓		
7		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
8		✓		✓		✓		✓		
9		✓		✓		✓		✓		
10		✓		✓		✓		✓		
11		✓		✓		✓		✓		
12		✓		✓		✓		✓		
13		✓		✓		✓		✓		
14		✓		✓		✓		✓		
15		✓		✓		✓		✓		

16	El pago que recibe como honorario profesional no le alcanza para cubrir sus necesidades básicas	✓				✓		
17	Lo que gana mensualmente difícilmente le alcanza para cubrir sus gastos en salud y la de sus familiares	✓				✓		
18	Le es difícil adquirir una vivienda o consultorio por ganar muy poco.	✓				✓		
	Desprotección laboral		Si	No	Si	No	Si	No
19	Usted cree que Existe desprotección laboral por parte del estado peruano	✓			✓			
20	Percibe que existe reducción de las prestaciones laborales por parte de su empleador	✓			✓			
21	Percibe que existe debilidad de la protección sindical por parte de su organización	✓			✓			
22	Usted percibe que el Colegio Odontológico del Perú no protege sus derechos como egresado de la carrera	✓			✓			
23	Existe una total desprotección social por parte de su empleador	✓			✓			
24	Su empleador hace uso de la flexibilización laboral tendiente a reducir sus costos	✓			✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable [] No aplicable [] Cl de VI del 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Reyete Richard GOMEZ DNI: 01477219

Especialidad del evaluador: Permatico - ortodoncia

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


Gene Quirope Pichisla
 C.O.P. 400
 -Evaluador de Odontología
 YAE - Clínica Clínica
 0581119

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Nº	Cargas de trabajo	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
2	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
4	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
5	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi Trabajo	✓		✓		✓		
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi Trabajo	✓		✓		✓		
9	Motivación(ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
10	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
11	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
12	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
13	Motivación intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
15	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
16	Desconecto al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓		
17	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
20	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
21	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
22	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
23	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
24	Apoyo directivo	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
26	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
27	Estrés (esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
28	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		

28	Variedad en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Lo que tengo que hacer queda claro	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Me siento orgulloso de mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Calidad de vida de mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable [] dedel 20.....¹³

Apellidos y nombres del juez evaluador: Pedro Pichel Gomez 799 DNI: 01477219

Especialidad del evaluador: Terminico - odontologia

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRECARIEDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Temporalidad							
1	Usted cree que existe inseguridad en la relación laboral con la clínica donde trabaja.	X		X		X		
2	Su relación laboral es temporal por la sobre oferta de cirujanos dentistas	X		X		X		
3	Percibe que su contrato tiene un tiempo definido y lo lleva a la precariedad	X		X		X		
4	Usted cree que hay abuso e la figura de contratación por tiempo definido	X		X		X		
5	Los programas atípicos de empleo temporales incrementa su precariedad laboral	X		X		X		
6	La temporalidad que se presenta en su centro laboral atenta contra su integridad como dentista	X		X		X		
	Vulnerabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Usted percibe que hay degradación de las condiciones de trabajo por precariedad laboral.	X		X		X		
8	Ha experimentado vulnerabilidad en su calidad de vida profesional por tener que ir de consultorio a consultorio.	X		X		X		
9	Existen condiciones insalubres en los lugares donde labora, lo que incrementa el riesgo para su seguridad física.	X		X		X		
10	Percibe precariedad vulnerabilidad insalubres y con riesgos para la seguridad física y de salud, etc.	X		X		X		
11	Hay degradación de las condiciones de trabajo, por la competencia desleal que se incrementa día a día.	X		X		X		
12	Se siente vulnerable frente al incremento de egresados de odontología y técnicos dentales.	X		X		X		
	Insuficiencia salarial	X		X		X		
13	Los niveles salariales se encuentran por debajo del mínimo	X		X		X		
14	necesario para tener alimentación adecuada	X		X		X		
15	El salario que percibe por sus servicios está por debajo del promedio	X		X		X		

16	El pago que recibe como honorario profesional no le alcanza para cubrir sus necesidades básicas	X		X		X		X
17	Lo que gana mensualmente difícilmente le alcanza para cubrir sus gastos en salud y la de sus familiares	X		X		X		X
18	Le es difícil adquirir una vivienda o consultorio por ganar muy poco.	X		X		X		X
	Desprotección laboral		Si	No	Si	No	Si	No
19	Usted cree que Existe desprotección laboral por parte del estado peruano	X		X		X		X
20	Percebe que existe reducción de las prestaciones laborales por parte de su empleador	X		X		X		X
21	Percebe que existe debilidad de la protección sindical por parte de su organización	X		X		X		X
22	Usted percibe que el Colegio Odontológico del Perú no protege sus derechos como egresado de la carrera	X		X		X		X
23	Existe una total desprotección social por parte de su empleador	X		X		X		X
24	Su empleador hace uso de la flexibilización laboral tendiente a reducir sus costos	X		X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] 12 de 05 del 2018.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ventura Ordoñez, Alejandro DNI: 16755492

Especialidad del evaluador: Metodólogo

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Nº	Cargas de trabajo	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cantidad de trabajo que tengo	x		x		x		
2	Satisfacción con el tipo de trabajo	x		x		x		
3	Satisfacción con el sueldo	x		x		x		
4	Posibilidad de promoción	x		x		x		
5	Reconocimiento de mi esfuerzo	x		x		x		
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	x		x		x		
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi Trabajo	x		x		x		
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi Trabajo	x		x		x		
9	Motivación(ganas de esforzarme)	x		x		x		
10	Apoyo de mis jefes	x		x		x		
11	Apoyo de mis compañeros	x		x		x		
12	Apoyo de mi familia	x		x		x		
13	Motivación intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Ganas de ser creativo	x		x		x		
15	Posibilidad de ser creativo	x		x		x		
16	Desconecto al acabar la jornada laboral	x		x		x		
17	Recibo información de los resultados de mi trabajo	x		x		x		
18	Conflictos con otras personas de mi trabajo	x		x		x		
19	Falta de tiempo para mi vida personal	x		x		x		
20	Incomodidad física en el trabajo	x		x		x		
21	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	x		x		x		
22	Carga de responsabilidad	x		x		x		
23	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	x		x		x		
24	Apoyo directivo	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Tengo autonomía o libertad de decisión	x		x		x		
26	Interrupciones molestas	x		x		x		
27	Estrés (esfuerzo emocional)	x		x		x		
28	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	x		x		x		

28	Variedad en mi trabajo	X				X	
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	X				X	
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	X				X	
31	Lo que tengo que hacer queda claro	X				X	
32	Me siento orgulloso de mi trabajo	X				X	
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	X				X	
34	Calidad de vida de mi trabajo	X				X	
35	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	X				X	

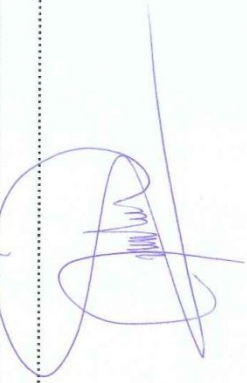
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay referencias

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [] No aplicable [] 12.05.18 del 20...18

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ventiz Omas, Josquin DNI: 6735902

Especialidad del evaluador: Neofolólogo

1 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
2 Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
3 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRECARIEDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Temporalidad							
1	Usted cree que existe inseguridad en la relación laboral con la clínica donde trabaja.	X		X		X		
2	Su relación laboral es temporal por la sobre oferta de cirujanos dentistas	X		X		X		
3	Percibe que su contrato tiene un tiempo definido y lo lleva a la precariedad	X		X		X		
4	Usted cree que hay abuso e la figura de contratación por tiempo definido	X		X		X		
5	Los programas atípicos de empleo temporales incrementa su precariedad laboral	X		X		X		
6	La temporalidad que se presenta en su centro laboral atenta contra su integridad como dentista	X		X		X		
	Vulnerabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Usted percibe que hay degradación de las condiciones de trabajo por precariedad laboral.	X		X		X		
8	Ha experimentado vulnerabilidad en su calidad de vida profesional por tener que ir de consultorio a consultorio.	X		X		X		
9	Existen condiciones insalubres en los lugares donde labora, lo que incrementa el riesgo para su seguridad física.	X		X		X		
10	Percibe precariedad vulnerabilidad insalubres y con riesgos para la seguridad física y de salud, etc.	X		X		X		
11	Hay degradación de las condiciones de trabajo, por la competencia desleal que se incrementa día a día.	X		X		X		
12	Se siente vulnerable frente al incremento de egresados de odontología y técnicos dentales.	X		X		X		
	Insuficiencia salarial							
13	Los niveles salariales se encuentran por debajo del mínimo	X		X		X		
14	necesario para tener alimentación adecuada	X		X		X		
15	El salario que percibe por sus servicios está por debajo del promedio	X		X		X		

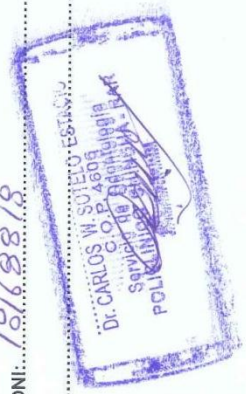
16	El pago que recibe como honorario profesional no le alcanza para cubrir sus necesidades básicas	X					X	
17	Lo que gana mensualmente difícilmente le alcanza para cubrir sus gastos en salud y la de sus familiares	X					X	
18	Le es difícil adquirir una vivienda o consultorio por ganar muy poco.	X					X	
	Desprotección laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Usted cree que Existe desprotección laboral por parte del estado peruano	X		X		X		
20	Percebe que existe reducción de las prestaciones laborales por parte de su empleador	X		X		X		
21	Percebe que existe debilidad de la protección sindical por parte de su organización	X		X		X		
22	Usted percibe que el Colegio Odontológico del Perú no protege sus derechos como egresado de la carrera	X		X		X		
23	Existe una total desprotección social por parte de su empleador	X		X		X		
24	Su empleador hace uso de la flexibilización laboral tendiente a reducir sus costos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable [] de 7 del 20... 18

Apellidos y nombres del juez evaluador: Sotelo Estacio Cab PBD DNI: 10168818

Especialidad del evaluador: IR. röntico



¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Cargas de trabajo							
1	Cantidad de trabajo que tengo	X		X		X		
2	Satisfacción con el tipo de trabajo	X		X		X		
3	Satisfacción con el sueldo	X		X		X		
4	Posibilidad de promoción	X		X		X		
5	Reconocimiento de mi esfuerzo	X		X		X		
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	X		X		X		
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi Trabajo	X		X		X		
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi Trabajo	X		X		X		
9	Motivación(ganas de esforzarme)	X		X		X		
10	Apoyo de mis jefes	X		X		X		
11	Apoyo de mis compañeros	X		X		X		
12	Apoyo de mi familia	X		X		X		
	Motivación intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Ganas de ser creativo	X		X		X		
14	Posibilidad de ser creativo	X		X		X		
15	Desconecto al acabar la jornada laboral	X		X		X		
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo	X		X		X		
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo	X		X		X		
18	Falta de tiempo para mi vida personal	X		X		X		
19	Incomodidad física en el trabajo	X		X		X		
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	X		X		X		
21	Carga de responsabilidad	X		X		X		
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	X		X		X		
	Apoyo directivo	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Tengo autonomía o libertad de decisión	X		X		X		
24	Interrupciones molestas	X		X		X		
26	Estrés (esfuerzo emocional)	X		X		X		
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	X		X		X		

28	Variedad en mi trabajo								
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	8							
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	7							
31	Lo que tengo que hacer queda claro	8							
32	Me siento orgulloso de mi trabajo	7							
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	7							
34	Calidad de vida de mi trabajo	8							
35	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	7							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [A] No aplicable [N]

.....de 5.....del 20...18

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Sotelo Estrella Gabo DBD-*

DNI: *18.168.815*

Especialidad del evaluador: *Teoría de la Organización*

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



Anexo 6 Base de datos

4	5	3	2	1	3	2	1	3	1	1	3	1	1	2
2	4	3	1	1	5	2	5	5	3	1	1	4	4	4
1	3	1	2	2	3	1	5	2	5	4	4	2	3	3
3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	18
11	13	19	26	39	37	61	102							
1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4
3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2
3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	9
8	10	19	32	31	38	46	101							
3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
2	3	2	1	2	2	1	3	5	5	3	4	3	2	4
1	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2
3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	12
7	11	14	32	37	41	44	110							
1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4
3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2
3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	9
8	10	19	32	31	38	46	101							
4	5	3	2	1	3	2	1	3	1	1	3	1	1	2
2	4	3	1	1	5	2	5	5	3	1	1	4	4	4
1	3	1	2	2	3	1	5	2	5	4	4	2	3	3
3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	18
11	13	19	26	39	37	61	102							
3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
2	3	2	1	2	2	1	3	5	5	3	4	3	2	4
1	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2
3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	12
7	11	14	32	37	41	44	110							
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	5	4
1	1	1	2	2	5	1	4	1	5	1	1	1	1	1
3	5	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	10
7	6	6	25	29	48	29	102							
4	5	3	2	1	3	2	1	3	1	1	3	1	1	2
2	4	3	1	1	5	2	5	5	3	1	1	4	4	4
1	3	1	2	2	3	1	5	2	5	4	4	2	3	3
3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	18
11	13	19	26	39	37	61	102							
1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4
3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2
3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	9
8	10	19	32	31	38	46	101							
3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
2	3	2	1	2	2	1	3	5	5	3	4	3	2	4
1	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2
3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	12
7	11	14	32	37	41	44	110							
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	5	4

1	1	1	2	2	5	1	4	1	5	1	1	1	1	1
3	5	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	10
7	6	6	25	29	48	29	102							
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	5	4
1	1	1	2	2	5	1	4	1	5	1	1	1	1	1
3	5	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	10
7	6	6	25	29	48	29	102							
4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	3	3
1	3	3	1	1	1	1	3	4	5	1	1	1	1	5
1	5	1	3	3	5	5	5	1	5	1	1	1	3	1
5	3	3	3	3	3	3	5	1	5	5	3	3	3	17
15	14	11	27	36	40	57	103							
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	5	4
1	1	1	2	2	5	1	4	1	5	1	1	1	1	1
3	5	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	10
7	6	6	25	29	48	29	102							
4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	3	3
1	3	3	1	1	1	1	3	4	5	1	1	1	1	5
1	5	1	3	3	5	5	5	1	5	1	1	1	3	1
5	3	3	3	3	3	3	5	1	5	5	3	3	3	17
15	14	11	27	36	40	57	103							
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	5	4
1	1	1	2	2	5	1	4	1	5	1	1	1	1	1
3	5	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	10
7	6	6	25	29	48	29	102							
3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	4	2
3	1	1	3	2	4	4	4	1	5	4	1	2	1	1
1	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	11
10	7	7	23	32	50	35	105							
4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	3	3
1	3	3	1	1	1	1	3	4	5	1	1	1	1	5
1	5	1	3	3	5	5	5	1	5	1	1	1	3	1
5	3	3	3	3	3	3	5	1	5	5	3	3	3	17
15	14	11	27	36	40	57	103							
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	5	4
1	1	1	2	2	5	1	4	1	5	1	1	1	1	1
3	5	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	10
7	6	6	25	29	48	29	102							
3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	4	2
3	1	1	3	2	4	4	4	1	5	4	1	2	1	1
1	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	11
10	7	7	23	32	50	35	105							
2	2	1	4	1	1	3	3	2	3	2	1	1	1	3
3	1	1	2	2	1	3	4	5	4	2	2	4	3	2
4	2	3	3	1	5	3	4	4	5	1	4	1	2	2
1	4	3	3	4	4	3	4	2	4	5	3	4	3	11
14	10	17	30	36	42	52	108							

3	3	4	4	2	2	4	3	1	1	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	1	2	5	5	5	2	2	5	3	4
1	1	1	2	1	4	2	5	2	5	2	2	1	1	1
2	5	4	3	5	5	2	5	4	4	4	4	3	2	18
13	11	17	27	32	45	59	104							
3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	4	2
3	1	1	3	2	4	4	4	1	5	4	1	2	1	1
1	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	11
10	7	7	23	32	50	35	105							
2	2	1	4	1	1	3	3	2	3	2	1	1	1	3
3	1	1	2	2	1	3	4	5	4	2	2	4	3	2
4	2	3	3	1	5	3	4	4	5	1	4	1	2	2
1	4	3	3	4	4	3	4	2	4	5	3	4	3	11
14	10	17	30	36	42	52	108							
3	3	4	4	2	2	4	3	1	1	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	1	2	5	5	5	2	2	5	3	4
1	1	1	2	1	4	2	5	2	5	2	2	1	1	1
2	5	4	3	5	5	2	5	4	4	4	4	3	2	18
13	11	17	27	32	45	59	104							
2	2	1	4	1	1	3	3	2	3	2	1	1	1	3
3	1	1	2	2	1	3	4	5	4	2	2	4	3	2
4	2	3	3	1	5	3	4	4	5	1	4	1	2	2
1	4	3	3	4	4	3	4	2	4	5	3	4	3	11
14	10	17	30	36	42	52	108							
3	3	4	4	2	2	4	3	1	1	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	1	2	5	5	5	2	2	5	3	4
1	1	1	2	1	4	2	5	2	5	2	2	1	1	1
2	5	4	3	5	5	2	5	4	4	4	4	3	2	18
13	11	17	27	32	45	59	104							
4	2	2	2	1	4	3	1	1	1	3	2	1	1	1
2	2	1	1	1	3	5	5	5	5	3	1	3	2	4
1	1	1	2	2	4	1	4	2	3	1	1	1	3	1
5	3	3	2	4	4	2	2	1	3	3	4	2	1	15
11	8	20	25	29	31	54	85							
4	3	3	3	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2
1	2	1	1	1	3	2	3	1	2	4	3	3	3	3
3	2	3	2	2	4	3	4	2	4	3	2	2	2	2
3	2	4	3	3	4	1	2	1	4	4	4	4	2	18
8	10	11	30	33	36	47	99							
4	4	3	3	1	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2
2	2	3	4	2	2	5	5	5	5	2	2	4	3	3
2	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2
2	4	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	18
16	15	23	29	31	37	72	97							
4	2	2	2	1	4	3	1	1	1	3	2	1	1	1
2	2	1	1	1	3	5	5	5	5	3	1	3	2	4
1	1	1	2	2	4	1	4	2	3	1	1	1	3	1
5	3	3	2	4	4	2	2	1	3	3	4	2	1	15
11	8	20	25	29	31	54	85							
4	3	3	3	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2
1	2	1	1	1	3	2	3	1	2	4	3	3	3	3
3	2	3	2	2	4	3	4	2	4	3	2	2	2	2

3	2	4	3	3	4	1	2	1	4	4	4	4	2	18
8	10	11	30	33	36	47	99							
4	4	3	3	1	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2
2	2	3	4	2	2	5	5	5	5	2	2	4	3	3
2	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2
2	4	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	18
16	15	23	29	31	37	72	97							
4	4	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
2	2	2	2	5	2	2	4	5	5	5	3	5	3	4
3	2	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	17
13	14	20	37	36	44	64	117							
4	2	2	2	1	4	3	1	1	1	3	2	1	1	1
2	2	1	1	1	3	5	5	5	5	3	1	3	2	4
1	1	1	2	2	4	1	4	2	3	1	1	1	3	1
5	3	3	2	4	4	2	2	1	3	3	4	2	1	15
11	8	20	25	29	31	54	85							
4	3	3	3	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2
1	2	1	1	1	3	2	3	1	2	4	3	3	3	3
3	2	3	2	2	4	3	4	2	4	3	2	2	2	2
3	2	4	3	3	4	1	2	1	4	4	4	4	2	18
8	10	11	30	33	36	47	99							
4	4	3	3	1	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2
2	2	3	4	2	2	5	5	5	5	2	2	4	3	3
2	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2
2	4	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	18
16	15	23	29	31	37	72	97							
4	4	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
2	2	2	2	5	2	2	4	5	5	5	3	5	3	4
3	2	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	17
13	14	20	37	36	44	64	117							
4	1	1	2	4	2	1	1	3	2	2	2	3	4	4
1	1	3	1	1	1	1	2	5	5	1	1	1	4	3
1	2	2	3	2	4	2	4	2	4	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	14
11	16	11	25	29	43	52	97							
4	4	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
2	2	2	2	5	2	2	4	5	5	5	3	5	3	4
3	2	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	17
13	14	20	37	36	44	64	117							
4	1	1	2	4	2	1	1	3	2	2	2	3	4	4
1	1	3	1	1	1	1	2	5	5	1	1	1	4	3
1	2	2	3	2	4	2	4	2	4	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	14
11	16	11	25	29	43	52	97							
2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	3
2	2	2	2	2	2	1	5	5	5	2	2	2	1	3
2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2
4	4	4	2	4	5	2	4	2	4	5	4	5	3	11
13	12	17	25	38	44	53	107							
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	2	2

2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2
4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	11
12	12	14	24	34	40	49	98							
4	1	1	2	4	2	1	1	3	2	2	2	3	4	4
1	1	3	1	1	1	1	2	5	5	1	1	1	4	3
1	2	2	3	2	4	2	4	2	4	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	14
11	16	11	25	29	43	52	97							
2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	3
2	2	2	2	2	2	1	5	5	5	2	2	2	1	3
2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2
4	4	4	2	4	5	2	4	2	4	5	4	5	3	11
13	12	17	25	38	44	53	107							
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2
4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	11
12	12	14	24	34	40	49	98							
5	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1
2	3	3	2	1	2	2	4	5	5	2	2	3	3	4
2	2	2	2	3	4	2	5	1	4	1	2	1	1	2
4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	19
10	13	16	30	31	52	58	113							
2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	3
2	2	2	2	2	2	1	5	5	5	2	2	2	1	3
2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2
4	4	4	2	4	5	2	4	2	4	5	4	5	3	11
13	12	17	25	38	44	53	107							
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2
4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	11
12	12	14	24	34	40	49	98							
5	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1
2	3	3	2	1	2	2	4	5	5	2	2	3	3	4
2	2	2	2	3	4	2	5	1	4	1	2	1	1	2
4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	19
10	13	16	30	31	52	58	113							
5	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2
2	2	2	1	2	3	5	3	4	5	3	3	3	4	3
4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	3	2
4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	20
20	12	18	39	34	40	70	113							
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2
2	2	2	2	2	2	1	3	5	5	1	1	1	5	4
1	2	1	1	2	5	1	5	1	5	1	1	1	1	1
2	5	5	4	5	5	1	5	1	5	4	4	4	4	12
13	11	15	24	29	47	51	100							
5	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1
2	3	3	2	1	2	2	4	5	5	2	2	3	3	4
2	2	2	2	3	4	2	5	1	4	1	2	1	1	2
4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	19
10	13	16	30	31	52	58	113							

5	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2
2	2	2	1	2	3	5	3	4	5	3	3	3	4	3
4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	3	2
4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	20
20	12	18	39	34	40	70	113							
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2
2	2	2	2	2	2	1	3	5	5	1	1	1	5	4
1	2	1	1	2	5	1	5	1	5	1	1	1	1	1
2	5	5	4	5	5	1	5	1	5	4	4	4	4	12
13	11	15	24	29	47	51	100							
5	5	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5	2	2	2	2
2	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
8	6	6	11	26	18	42	55							
5	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2
2	2	2	1	2	3	5	3	4	5	3	3	3	4	3
4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	3	2
4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	20
20	12	18	39	34	40	70	113							
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2
2	2	2	2	2	2	1	3	5	5	1	1	1	5	4
1	2	1	1	2	5	1	5	1	5	1	1	1	1	1
2	5	5	4	5	5	1	5	1	5	4	4	4	4	12
13	11	15	24	29	47	51	100							
5	5	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5	2	2	2	2
2	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
8	6	6	11	26	18	42	55							
2	2	2	4	1	1	1	5	2	1	1	4	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	3
2	1	1	3	1	3	2	3	1	5	1	2	1	1	1
5	4	5	3	3	3	1	3	1	5	5	5	2	3	12
14	7	8	19	29	39	41	87							
4	4	5	4	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	3	5	5	5	5	1	5	3	4
5	4	5	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	4	3
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	21
16	12	18	43	37	36	67	116							
5	5	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5	2	2	2	2
2	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
8	6	6	11	26	18	42	55							
2	2	2	4	1	1	1	5	2	1	1	4	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	3
2	1	1	3	1	3	2	3	1	5	1	2	1	1	1
5	4	5	3	3	3	1	3	1	5	5	5	2	3	12
14	7	8	19	29	39	41	87							
4	4	5	4	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	3	5	5	5	5	1	5	3	4
5	4	5	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	4	3

2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	21
16	12	18	43	37	36	67	116							
1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	4	2
1	1	1	3	1	3	2	3	1	5	1	1	1	5	1
1	5	5	1	3	3	1	1	1	3	3	4	4	3	9
6	6	8	18	29	32	29	79							
2	2	2	4	1	1	1	5	2	1	1	4	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	3
2	1	1	3	1	3	2	3	1	5	1	2	1	1	1
5	4	5	3	3	3	1	3	1	5	5	5	2	3	12
14	7	8	19	29	39	41	87							
4	4	5	4	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	3	5	5	5	5	1	5	3	4
5	4	5	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	4	3
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	21
16	12	18	43	37	36	67	116							
1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	4	2
1	1	1	3	1	3	2	3	1	5	1	1	1	5	1
1	5	5	1	3	3	1	1	1	3	3	4	4	3	9
6	6	8	18	29	32	29	79							
1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2
1	1	2	1	1	1	4	4	5	5	1	1	3	4	5
1	1	1	2	2	4	1	5	1	4	1	1	1	1	1
1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	3	3	3	8
7	8	16	26	25	39	39	90							
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	5	3
3	2	1	3	1	3	2	5	1	5	1	1	1	1	1
2	4	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	12
12	12	15	25	27	53	51	105							
1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	4	2
1	1	1	3	1	3	2	3	1	5	1	1	1	5	1
1	5	5	1	3	3	1	1	1	3	3	4	4	3	9
6	6	8	18	29	32	29	79							
1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2
1	1	2	1	1	1	4	4	5	5	1	1	3	4	5
1	1	1	2	2	4	1	5	1	4	1	1	1	1	1
1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	3	3	3	8
7	8	16	26	25	39	39	90							
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	5	3
3	2	1	3	1	3	2	5	1	5	1	1	1	1	1
2	4	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	12
12	12	15	25	27	53	51	105							
5	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
1	3	2	1	1	3	2	4	4	3	1	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	1	3	3	5	2	2	1	1	1
5	5	4	2	4	4	3	5	1	5	5	5	4	3	16
6	11	15	29	32	45	48	106							
4	5	3	2	1	3	2	1	3	1	1	3	1	1	2
2	4	3	1	1	5	2	5	5	3	1	1	4	4	4

1	3	1	2	2	3	1	5	2	5	4	4	2	3	3
3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	18
11	13	19	26	39	37	61	102							
1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4
3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2
3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	9
8	10	19	32	31	38	46	101							
3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
2	3	2	1	2	2	1	3	5	5	3	4	3	2	4
1	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2
3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	12
7	11	14	32	37	41	44	110							
1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4
3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2
3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	9
8	10	19	32	31	38	46	101							
4	5	3	2	1	3	2	1	3	1	1	3	1	1	2
2	4	3	1	1	5	2	5	5	3	1	1	4	4	4
1	3	1	2	2	3	1	5	2	5	4	4	2	3	3
3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	18
11	13	19	26	39	37	61	102							
3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
2	3	2	1	2	2	1	3	5	5	3	4	3	2	4
1	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2
3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	12
7	11	14	32	37	41	44	110							
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	5	4
1	1	1	2	2	5	1	4	1	5	1	1	1	1	1
3	5	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	10
7	6	6	25	29	48	29	102							
4	5	3	2	1	3	2	1	3	1	1	3	1	1	2
2	4	3	1	1	5	2	5	5	3	1	1	4	4	4
1	3	1	2	2	3	1	5	2	5	4	4	2	3	3
3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	18
11	13	19	26	39	37	61	102							
1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1
2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4
3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2
3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	9
8	10	19	32	31	38	46	101							
3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
2	3	2	1	2	2	1	3	5	5	3	4	3	2	4
1	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2
3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	12
7	11	14	32	37	41	44	110							
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	5	4
1	1	1	2	2	5	1	4	1	5	1	1	1	1	1
3	5	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	10
7	6	6	25	29	48	29	102							

2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	5	4
1	1	1	2	2	5	1	4	1	5	1	1	1	1	1
3	5	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	10
7	6	6	25	29	48	29	102							
4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	3	3
1	3	3	1	1	1	1	3	4	5	1	1	1	1	5
1	5	1	3	3	5	5	5	1	5	1	1	1	3	1
5	3	3	3	3	3	3	3	5	1	5	5	3	3	17
15	14	11	27	36	40	57	103							
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	5	4
1	1	1	2	2	5	1	4	1	5	1	1	1	1	1
3	5	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	10
7	6	6	25	29	48	29	102							
4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	3	3
1	3	3	1	1	1	1	3	4	5	1	1	1	1	5
1	5	1	3	3	5	5	5	1	5	1	1	1	3	1
5	3	3	3	3	3	3	3	5	1	5	5	3	3	17
15	14	11	27	36	40	57	103							
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	5	4
1	1	1	2	2	5	1	4	1	5	1	1	1	1	1
3	5	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	10
7	6	6	25	29	48	29	102							
3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	4	2
3	1	1	3	2	4	4	4	1	5	4	1	2	1	1
1	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	11
10	7	7	23	32	50	35	105							
4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	3	3
1	3	3	1	1	1	1	3	4	5	1	1	1	1	5
1	5	1	3	3	5	5	5	1	5	1	1	1	3	1
5	3	3	3	3	3	3	3	5	1	5	5	3	3	17
15	14	11	27	36	40	57	103							
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	5	4
1	1	1	2	2	5	1	4	1	5	1	1	1	1	1
3	5	4	4	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	10
7	6	6	25	29	48	29	102							
3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	4	2
3	1	1	3	2	4	4	4	1	5	4	1	2	1	1
1	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	11
10	7	7	23	32	50	35	105							
2	2	1	4	1	1	3	3	2	3	2	1	1	1	3
3	1	1	2	2	1	3	4	5	4	2	2	4	3	2
4	2	3	3	1	5	3	4	4	5	1	4	1	2	2
1	4	3	3	4	4	3	4	2	4	5	3	4	3	11
14	10	17	30	36	42	52	108							
3	3	4	4	2	2	4	3	1	1	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	1	2	5	5	5	2	2	5	3	4
1	1	1	2	1	4	2	5	2	5	2	2	1	1	1

2	5	4	3	5	5	2	5	4	4	4	4	3	2	18
13	11	17	27	32	45	59	104							
3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	4	2
3	1	1	3	2	4	4	4	1	5	4	1	2	1	1
1	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	11
10	7	7	23	32	50	35	105							
2	2	1	4	1	1	3	3	2	3	2	1	1	1	3
3	1	1	2	2	1	3	4	5	4	2	2	4	3	2
4	2	3	3	1	5	3	4	4	5	1	4	1	2	2
1	4	3	3	4	4	3	4	2	4	5	3	4	3	11
14	10	17	30	36	42	52	108							
3	3	4	4	2	2	4	3	1	1	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	1	2	5	5	5	2	2	5	3	4
1	1	1	2	1	4	2	5	2	5	2	2	1	1	1
2	5	4	3	5	5	2	5	4	4	4	4	3	2	18
13	11	17	27	32	45	59	104							
2	2	1	4	1	1	3	3	2	3	2	1	1	1	3
3	1	1	2	2	1	3	4	5	4	2	2	4	3	2
4	2	3	3	1	5	3	4	4	5	1	4	1	2	2
1	4	3	3	4	4	3	4	2	4	5	3	4	3	11
14	10	17	30	36	42	52	108							
3	3	4	4	2	2	4	3	1	1	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	1	2	5	5	5	2	2	5	3	4
1	1	1	2	1	4	2	5	2	5	2	2	1	1	1
2	5	4	3	5	5	2	5	4	4	4	4	3	2	18
13	11	17	27	32	45	59	104							
2	2	1	4	1	1	3	3	2	3	2	1	1	1	3
3	1	1	2	2	1	3	4	5	4	2	2	4	3	2
4	2	3	3	1	5	3	4	4	5	1	4	1	2	2
1	4	3	3	4	4	3	4	2	4	5	3	4	3	11
14	10	17	30	36	42	52	108							
3	3	4	4	2	2	4	3	1	1	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	1	2	5	5	5	2	2	5	3	4
1	1	1	2	1	4	2	5	2	5	2	2	1	1	1
2	5	4	3	5	5	2	5	4	4	4	4	3	2	18
13	11	17	27	32	45	59	104							
4	2	2	2	1	4	3	1	1	1	3	2	1	1	1
2	2	1	1	1	3	5	5	5	5	3	1	3	2	4
1	1	1	2	2	4	1	4	2	3	1	1	1	3	1
5	3	3	2	4	4	2	2	1	3	3	4	2	1	15
11	8	20	25	29	31	54	85							
4	3	3	3	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2
1	2	1	1	1	3	2	3	1	2	4	3	3	3	3
3	2	3	2	2	4	3	4	2	4	3	2	2	2	2
3	2	4	3	3	4	1	2	1	4	4	4	4	2	18
8	10	11	30	33	36	47	99							
4	4	3	3	1	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2
2	2	3	4	2	2	5	5	5	5	2	2	4	3	3
2	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2
2	4	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	18
16	15	23	29	31	37	72	97							
4	2	2	2	1	4	3	1	1	1	3	2	1	1	1
2	2	1	1	1	3	5	5	5	5	3	1	3	2	4
1	1	1	2	2	4	1	4	2	3	1	1	1	3	1
5	3	3	2	4	4	2	2	1	3	3	4	2	1	15
11	8	20	25	29	31	54	85							
4	3	3	3	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2
1	2	1	1	1	3	2	3	1	2	4	3	3	3	3
3	2	3	2	2	4	3	4	2	4	3	2	2	2	2
3	2	4	3	3	4	1	2	1	4	4	4	4	2	18
8	10	11	30	33	36	47	99							
4	4	3	3	1	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2
2	2	3	4	2	2	5	5	5	5	2	2	4	3	3

2	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2
2	4	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	18
16	15	23	29	31	37	72	97							
4	4	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
2	2	2	2	5	2	2	4	5	5	5	3	5	3	4
3	2	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	17
13	14	20	37	36	44	64	117							
4	2	2	2	1	4	3	1	1	1	3	2	1	1	1
2	2	1	1	1	3	5	5	5	5	3	1	3	2	4
1	1	1	2	2	4	1	4	2	3	1	1	1	3	1
5	3	3	2	4	4	2	2	1	3	3	4	2	1	15
11	8	20	25	29	31	54	85							
4	3	3	3	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2
1	2	1	1	1	3	2	3	1	2	4	3	3	3	3
3	2	3	2	2	4	3	4	2	4	3	2	2	2	2
3	2	4	3	3	4	1	2	1	4	4	4	4	2	18
8	10	11	30	33	36	47	99							
4	4	3	3	1	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2
2	2	3	4	2	2	5	5	5	5	2	2	4	3	3
2	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	2
2	4	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	18
16	15	23	29	31	37	72	97							
4	4	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
2	2	2	2	5	2	2	4	5	5	5	3	5	3	4
3	2	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	17
13	14	20	37	36	44	64	117							
4	1	1	2	4	2	1	1	3	2	2	2	3	4	4
1	1	3	1	1	1	1	2	5	5	1	1	1	4	3
1	2	2	3	2	4	2	4	2	4	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	14
11	16	11	25	29	43	52	97							
4	4	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
2	2	2	2	5	2	2	4	5	5	5	3	5	3	4
3	2	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	17
13	14	20	37	36	44	64	117							
4	1	1	2	4	2	1	1	3	2	2	2	3	4	4
1	1	3	1	1	1	1	2	5	5	1	1	1	4	3
1	2	2	3	2	4	2	4	2	4	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	14
11	16	11	25	29	43	52	97							
2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	3
2	2	2	2	2	2	1	5	5	5	2	2	2	1	3
2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2
4	4	4	2	4	5	2	4	2	4	5	4	5	3	11
13	12	17	25	38	44	53	107							
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2
4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	11
12	12	14	24	34	40	49	98							

4	1	1	2	4	2	1	1	3	2	2	2	3	4	4
1	1	3	1	1	1	1	2	5	5	1	1	1	4	3
1	2	2	3	2	4	2	4	2	4	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	14
11	16	11	25	29	43	52	97							
2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	3
2	2	2	2	2	2	1	5	5	5	2	2	2	1	3
2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2
4	4	4	2	4	5	2	4	2	4	5	4	5	3	11
13	12	17	25	38	44	53	107							
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2
4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	11
12	12	14	24	34	40	49	98							
5	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1
2	3	3	2	1	2	2	4	5	5	2	2	3	3	4
2	2	2	2	3	4	2	5	1	4	1	2	1	1	2
4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	19
10	13	16	30	31	52	58	113							
2	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	3
2	2	2	2	2	2	1	5	5	5	2	2	2	1	3
2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2
4	4	4	2	4	5	2	4	2	4	5	4	5	3	11
13	12	17	25	38	44	53	107							
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2
4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	11
12	12	14	24	34	40	49	98							
5	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1
2	3	3	2	1	2	2	4	5	5	2	2	3	3	4
2	2	2	2	3	4	2	5	1	4	1	2	1	1	2
4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	19
10	13	16	30	31	52	58	113							
5	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2
2	2	2	1	2	3	5	3	4	5	3	3	3	4	3
4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	3	2
4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	20
20	12	18	39	34	40	70	113							
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2
2	2	2	2	2	2	1	3	5	5	1	1	1	5	4
1	2	1	1	2	5	1	5	1	5	1	1	1	1	1
2	5	5	4	5	5	1	5	1	5	4	4	4	4	12
13	11	15	24	29	47	51	100							
5	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1
2	3	3	2	1	2	2	4	5	5	2	2	3	3	4
2	2	2	2	3	4	2	5	1	4	1	2	1	1	2
4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	19
10	13	16	30	31	52	58	113							
5	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2
2	2	2	1	2	3	5	3	4	5	3	3	3	4	3
4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	3	2

4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	20
20	12	18	39	34	40	70	113							
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2
2	2	2	2	2	2	1	3	5	5	1	1	1	5	4
1	2	1	1	2	5	1	5	1	5	1	1	1	1	1
2	5	5	4	5	5	1	5	1	5	4	4	4	4	12
13	11	15	24	29	47	51	100							
5	5	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5	2	2	2	2
2	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
8	6	6	11	26	18	42	55							
5	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2
2	2	2	1	2	3	5	3	4	5	3	3	3	4	3
4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	3	2
4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	20
20	12	18	39	34	40	70	113							
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2
2	2	2	2	2	2	1	3	5	5	1	1	1	5	4
1	2	1	1	2	5	1	5	1	5	1	1	1	1	1
2	5	5	4	5	5	1	5	1	5	4	4	4	4	12
13	11	15	24	29	47	51	100							
5	5	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5	2	2	2	2
2	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
8	6	6	11	26	18	42	55							
2	2	2	4	1	1	1	5	2	1	1	4	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	3
2	1	1	3	1	3	2	3	1	5	1	2	1	1	1
5	4	5	3	3	3	1	3	1	5	5	5	2	3	12
14	7	8	19	29	39	41	87							
4	4	5	4	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	3	5	5	5	5	1	5	3	4
5	4	5	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	4	3
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	21
16	12	18	43	37	36	67	116							
5	5	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	5	2	2	2	2
2	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
8	6	6	11	26	18	42	55							
2	2	2	4	1	1	1	5	2	1	1	4	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	3
2	1	1	3	1	3	2	3	1	5	1	2	1	1	1
5	4	5	3	3	3	1	3	1	5	5	5	2	3	12
14	7	8	19	29	39	41	87							
4	4	5	4	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	3	5	5	5	5	1	5	3	4
5	4	5	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	4	3
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	21
16	12	18	43	37	36	67	116							
1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	4	2

1	1	1	3	1	3	2	3	1	5	1	1	1	5	1
1	5	5	1	3	3	1	1	1	3	3	4	4	3	9
6	6	8	18	29	32	29	79							
2	2	2	4	1	1	1	5	2	1	1	4	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	3
2	1	1	3	1	3	2	3	1	5	1	2	1	1	1
5	4	5	3	3	3	1	3	1	5	5	5	2	3	12
14	7	8	19	29	39	41	87							
4	4	5	4	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	3	5	5	5	5	1	5	3	4
5	4	5	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	4	3
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	21
16	12	18	43	37	36	67	116							




ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“PRECARIEDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN CIRUJANOS DENTISTAS DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE, 2018.”** del estudiante **Flores Carbajal, Lenin Walter**; habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 21% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 18 de agosto de 2018



Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín
DNI: 16735482

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://evturnitin.com/app/carta/es/?u=1049816754&cro=103&lang=es&lo=992052405&ls=1>

feedback studio | Tesis Maestría 3ra entrega

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Precariedad laboral y calidad de vida profesional en Cirujanos Dentistas de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en gestión de los servicios de la salud

AUTOR:
Dr. Lenin Flores Carabajal.

ASESOR:

Página 1 de 97 | Número de palabras: 25706

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

21 %

Considerada

1	Empleo a Universitario	7 %
2	repositorio.ucr.edu.pe	4 %
3	www.eadyc.org	1 %
4	Ensayo Legado Güte	<1 %
5	www.scribd.com	<1 %
6	Empleo a Universitario	<1 %
7	empleado.com.co	<1 %
8	opaca.unru.edu.pe	<1 %
9	Empleo a LIBRE	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

FLORES CARBAJAL LENIN WALTER
 D.N.I. : 45912350
 Domicilio : AV. OZ. DE MARCO N.º 120 - INDEPENDENCIA
 Teléfono : Fijo : Móvil : 989005627
 E-mail : LENIN.2608@HOTMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
 Escuela :
 Carrera :
 Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRO

Mención : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

FLORES CARBAJAL LENIN WALTER

Título de la tesis:

PRECARIEDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN CIRUJANOS
 DENTISTAS DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD - LIMA NORTE,
 2018.

Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

25.09.2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FLORES CARBAJAL LENIN WALTER

INFORME TÍTULADO:

PRECARIEDAD LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN

CIRUJANOS DENTISTAS DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD
LIMA NORTE, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 28 DE AGOSTO DE 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN