



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en  
cadena de boticas San Juan de Lurigancho, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Br. Cuya Salvatierra, Nicolas Herbert

**ASESOR:**

Mg. Ruiz Quilcat, Cristina

**SECCIÓN:**

Ciencias médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo de la salud

**LIMA – PERÚ**

**2018**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : 107-RN-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Br. Nicolás Herbert Cuya Salvatierra, cuyo título es: "Calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Luigancho 2018".  
 Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Luigancho 18 de enero del 2018

  
 .....  
 Dr. José Luis Valdez Asto  
 PRESIDENTE

  
 .....  
 Mgtr. Noemí Julca Vera  
 SECRETARIO



  
 .....  
 Mgtr. Cristina Ruiz Quilcal  
 VOCAE



Ejecutor	 Dirección de Investigación	Revisó	 Presidente del Jurado	 Aprobó	 Presidente del Jurado de Investigación
----------	---	--------	--	--	---

**Dedicatoria**

A mi familia.

El Autor

**Agradecimiento**

A mi Dios.

El Autor

### Declaración de autenticidad

De, Nicolas **Herbert Cuya Salvatierra**, estudiante del programa maestría en gestión pública de la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, con DNI:40106636, con la tesis titulada “calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018”, presentado en 77 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

Declaro bajo juramento lo siguiente:

- 1) La tesis presentada es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada total, ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presunción de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



.....

**Nicolas Cuya Salvatierra**

DNI: 40106636

Lima 18 de enero 2019

## **Presentación**

Señores miembros del jurado evaluador, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la escuela de postgrado de la universidad César Vallejo, presentamos el presente trabajo de investigación: “calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018”.

El mismo que ha sido realizado para obtener el grado de maestra con mención en Gestión de los Servicios de la Salud.

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar si existe la relación entre Calidad de vida laboral y Adicción a Redes Sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018, en los cuales se encuentran: La introducción, el marco metodológico, los resultados, la discusión.

Finalizando con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y apéndice.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibimos con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, a la vez deseamos sirva de aporte a quién desea continuar un estudio de esta naturaleza.

Atentamente,

El Autor

## Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1. Realidad problemática.....</b>	<b>15</b>
<b>1.2. Trabajos previos.....</b>	<b>16</b>
<b>1.3. Teoría relacionada al tema.....</b>	<b>22</b>
<b>1.4. Formulación del problema .....</b>	<b>31</b>
<b>1.5. Justificación del estudio.....</b>	<b>31</b>
<b>1.6. Hipótesis.....</b>	<b>32</b>
<b>1.7. Objetivos .....</b>	<b>33</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>34</b>
<b>2.1. Diseño de investigación.....</b>	<b>35</b>
<b>2.2. Variables, operacionalización .....</b>	<b>35</b>

2.3.	<b>Población, muestra.....</b>	39
2.4.	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....</b>	39
2.5.	<b>Métodos de análisis de datos .....</b>	41
2.6.	<b>Aspectos éticos.....</b>	41
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	42
3.1.	<b>Análisis de Validez y confiabilidad del instrumento.....</b>	43
3.2.	<b>Análisis descriptivo .....</b>	45
3.3.	<b>Tablas Cruzadas.....</b>	49
3.4.	<b>Prueba de Normalidad .....</b>	53
3.5.	<b>Análisis Inferencial .....</b>	54
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN.....</b>	58
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	62
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	65
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS.....</b>	67
<b>ANEXOS .....</b>		73
•	Artículo científico .....	74
•	Matriz de consistencia.....	80
•	Instrumentos .....	85
•	Validez de los instrumentos .....	87
•	Matriz de datos (Excel y/o spss) .....	92



- Autorización..... 94
- Acta de aprobación de originalidad de tesis..... 95
- Fotos de las actividades realizadas..... 96
- Acta de aprobación de Originalidad de tesis..... 97
- Turnitin..... 98
- Autorización de publicación..... 99
- Autorización de la versión final del trabajo de investigación. .... 100

## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable calidad de vida laboral	36
Tabla 2	Operacionalización de la variable Adicción a redes sociales	37
Tabla 3	Distribución de muestra	38
Tabla 3	Estadísticas de fiabilidad de la V1: Calidad de vida laboral y Adicción a redes sociales	49
Tabla 4	Niveles	50
Tabla 5	Distribución de frecuencia de Calidad de Vida laboral	50
Tabla 6	Distribución de frecuencia Calidad de Vida laboral - Carga de trabajo	51
Tabla 7	Distribución de frecuencia de Calidad de Vida laboral – Motivaciones intrínsecas	51
Tabla 8	Distribución de frecuencia de Calidad de Vida laboral – Apoyo directivo	52
Tabla 9	Distribución de frecuencia Adicción a Redes Sociales	53
Tabla 10	Calidad de vida laboral * Adicción a redes sociales	53
Tabla 11	Tabla cruzada Carga de trabajo * Adicción a redes sociales	59
Tabla 12	Tabla cruzada Motivaciones intrínsecas * Adicción a redes sociales	60
Tabla 13	Tabla cruzada Apoyo directivo * Adicción a redes sociales	61
Tabla 14	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	62
Tabla 15	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra – Correlaciones	62
Tabla 16	Correlaciones de la prueba de Hipótesis específica 1	62
Tabla 17	Correlaciones de la prueba de Hipótesis específica 2	62
Tabla 18	Correlaciones de la prueba de Hipótesis específica 3	64

## Índice de figuras

Figura 1	Distribución de frecuencia de Calidad de Vida laboral	50
Figura 2	Distribución de frecuencia de Calidad de Vida laboral - Carga de trabajo	51
Figura 3	Distribución de frecuencia de Calidad de Vida laboral - Motivaciones intrínsecas	51
Figura 4	Distribución de frecuencia de Calidad de Vida laboral – Apoyo directivo	52
Figura 5	Distribución de frecuencia de Adicción a Redes Sociales	53
Figura 6	Tabla cruzada Calidad de vida laboral * Adicción a redes sociales	54
Figura 7	Tabla cruzada Carga de trabajo * Adicción a redes sociales	59
Figura 8	Tabla cruzada Motivaciones intrínsecas * Adicción a redes sociales	49
Figura 9	Tabla cruzada Apoyo directivo * Adicción a redes sociales	49

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo de identificar la relación que existe entre calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en cadena de boticas. Según la hipótesis planteada, se halló una relación significativa entre las dos variables.

La investigación es de tipo no experimental, transversal y correlacionar, en relación a la metodología, nos encontramos frente a una investigación de enfoque de tipo cuantitativo. Para el estudio, la muestra es no probabilístico de una población de 42 colaboradores según criterio de inclusión y exclusión, para recabar los datos requeridos se ha recurrido a la encuesta mediante los cuestionarios calidad de vida laboral (CVP 35) y adicción a redes sociales (ARS), la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto y con el  $\alpha$  de Cronbach, dando un indicador de 0.903 demostrando una buena consistencia, robustez y confiabilidad.

Se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman donde se observó una correlación alta de  $r = 0,956$  entre las variables; este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a  $0,05$ .

Como conclusión, existe una relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y adicción a redes. Además, El 2% que corresponde a uno de los encuestados manifiestan un uso excesivo de las redes sociales y excelente motivación intrínseca. Mientras que el 83% que corresponde a 35 encuestados indica que tienen una excelente motivación intrínseca y obsesión a redes sociales.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, motivaciones intrínsecas y adicción a redes sociales

## ABSTRACT

The objective of the research was to identify the relationship between quality of work life and addiction to social networks in the chain of apothecary stores. According to the hypothesis, a significant relationship between the two variables was found

The research is non-experimental, transversal and correlated, in relation to the methodology, we are facing a quantitative approach research. For the study, the sample is non-probabilistic of a population of 42 collaborators according to the inclusion and exclusion criteria. In order to collect the required data, the survey was made using the questionnaires quality of work life (CVP 35) and addiction to social networks (ARS), the reliability of the instruments was carried out a pilot test and with Cronbach's alpha, giving an indicator of 0.903 demonstrating a good consistency, robustness and reliability.

The nonparametric Rho statistic of Spearman was applied where a high correlation of  $r = 0.956$  was observed between the variables; This degree of correlation indicates that the relationship between the variables is positive and has a high level of correlation. The significance of  $p = 0.000$  shows that  $p$  is less than 0.05.

In conclusion, there is a significant relationship between the dimension of intrinsic motivation and addiction to networks. In addition, the 2% that corresponds to one of the respondents show an excessive use of social networks and excellent intrinsic motivation. While the 83% corresponding to 35 respondents indicates that they have an excellent intrinsic motivation and obsession with social networks

Key words: Quality of work life, intrinsic motivations and addiction to social networks

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática.**

En el caso de nuestro país, el tema de Calidad de vida laboral (CVL) y adicción a las redes sociales (ARS) no son valorados en todos sus factores; actualmente es un apremio adicional, y es interesante proporcionar a la sociedad académica, la relación entre ambas variables.

El Perú mantiene un aumento continuo desde inicios de los años 90, el cual se refleja en el crecimiento de la cadena de boticas Inkafarma y ahora farmacias peruanas, que a la fecha tiene más de 15 000 mil trabajadores y más de 1900 locales a nivel nacional y siendo premiado en los últimos años por el Grece Place to Work, e impulsando la economía del país.

Es necesario entonces conocer el nivel de CVL y ARS de los dependientes de la cadena de boticas farmacias peruanas - Inkafarma, del grupo 10 de San Juan de Lurigancho (SJJL), y la correlación pre existente de ambas variables, con el objetivo de seguir mejorando CVL a los trabajadores y superar los objetivos propuestos de la semana, mes y año.

La desatención de estas variables puede ser mortal en este mundo de alta exigencia, con nichos mercados en aumento; es de suma importancia para las cadenas de boticas sean competitivas, seguir creciendo y ser sostenibles en el tiempo; las cadenas de boticas necesitan mejorar su CVL, y evitar ser retiradas del mercado por la competencia, por falta de comprensión de esta realidad, se da a conocer la realidad problemática, que guía la investigación. Los dependientes, a fin de proteger su trabajo, tratan de alcanzar sus objetivos a toda costa, en algunas oportunidades incomodando a sus compañeros, ocasionando un declive en la calidad de vida laboral.

Los dependientes tienen que superar los objetivos del local, evitando el alto estrés, además el horario es flexible, permitiéndoles dedicarse más tiempo a sus actividades, pueden estudiar para mejorar su grado académico (realización personal) y brindar un mejor futuro.

Un problema de salud mental, que puede afectar a los dependientes son las llamadas adicciones sin sustancias o dependencias psicológicas, que afectan el manejo de conflictos

sociales, laborales, interpersonales, familiares, afectivos, también el manejo de conflictos personal e interpersonal y la CVL.

En todas las esferas, se pueden observar a la población, profesionales, técnicos, operarios, trabajadores, empleados, etc., que pueden desarrollar comportamientos Adictivos a las Redes Sociales, quienes forjan grandes expectativas de su medio virtual, observando en lapsos cortos de tiempo, si hay un mensaje, un twitter de otro usuario, si se compartió algún mensaje, queja, novedad; cotejando en circunstancias inapropiadas (durante su jornada laboral). La consagración patológica puede restringir el manejo de conflictos con los clientes o con los integrantes del local; generando situaciones negativas, dolorosas e incluso hasta traumáticas. Estas personas, se sienten irritables, ansiosos y desatendiendo sus actividades dentro del centro laboral.

El desarrollo exponencial de las redes sociales y aplicaciones, brindan gran utilidad en todos los niveles, teniendo varios aspectos positivos y beneficios para los dependientes: abre las ventanas al conocimiento ( dudas sobre un producto nuevo), mejorando las comunicaciones con rapidez ( consultar convenios) y menor costo, ayuda a resolver problemas, como en él envió de información, documentos o imágenes, para lograr los objetivos (diarios, semanales, mensuales y anuales de los trabajadores y locales) al menor costo unitario posible (mejorando la rentabilidad de los locales), evitando malestar en los consumidores externos e internos. Teniendo en cuenta el uso razonable y sensato de la tecnología y el uso profesional de acuerdo a las necesidades laborales. Sin embargo, el uso obstinado y desmandado puede conducir a problemas de adicción, disminución de la comunicación cara a cara y la CVL.

## **1.2. Trabajos previos.**

### **Antecedentes Internacionales:**

Quintana (2016) En un estudio titulado “*Calidad de vida laboral de enfermeras de un Hospital Privado*” el objetivo es: determinar el nivel de calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas en México utilizó el método cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo con un muestreo no probabilístico, de 345 enfermeras, a través de instrumentos que recogen datos demográficos; creado por las autoras



y CVT -GOHISALO con Alpha de Cronbach de 0.95. Para el análisis de datos se usó SPSS 15, tuvieron como resultados: promedio de calidad de vida en el trabajo global del personal de enfermería de 207.31 (DE 41.74), que indica un nivel medio, según forma de contratación la calidad de vida en el trabajo fue mayor en las personas con contrato indefinido ( $p=0.007$ ), que no realizan otra actividad remunerada ( $p=0.046$ ), con diferencias en la calidad de vida en el trabajo, según la institución en donde labora ( $p=0.001$ ). Llegando a las conclusiones que el personal de enfermería se percibe con mediana calidad de vida en el trabajo, la cual está determinada de forma estadísticamente significativa por el tipo de contrato, realizar o no otra actividad remunerada y por la institución además se observa 14 que los resultados muestran que el personal de enfermería que tiene tipo de contrato indefinido tiene mayor calidad de vida en el trabajo global que el personal de enfermería que tiene contrato a plazo fijo. Conclusión : Las variables sexo, edad, condición de pareja, antigüedad en la institución, turno en que labora, servicio y tener otro trabajo influyen en la CVL de los licenciados en Enfermería, en cuanto a alguna de las dimensiones que la conforman, siendo la variable edad la que se relaciona con la mayoría de las dimensiones de la CVL, mientras que la variable presencia de hijos, no se relaciona con ninguna de las dimensiones de la CVL de licenciados en enfermería, es decir tener o no tener hijos no influye en el nivel de CVL de licenciados en enfermería. recomendaciones: Los investigadores recomiendan promover líneas de investigación que profundicen en la calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería, así como implantar estrategias y programas de mejora situación que se traducirá en la mejora de la satisfacción laboral y la calidad de los cuidados que el personal de enfermería proporciona.

Rueda (2016) publicó en la revista Tlamanti el artículo: “*Adicción a las redes sociales en estudiantes universitarios de la ciudad de Chilpancingo, en México*”. Tiene como objetivo determinar la frecuencia en los niveles de riesgo de adicción a redes sociales virtuales en los estudiantes universitarios. El tipo de estudio es descriptivo, con un diseño no experimental, transversal (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio, 2014), utilizó una muestra de 298 estudiantes universitarios de la licenciatura de Turismo de la Unidad Académica de Turismo de la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro), el 41% hombres y el 59% mujeres que oscilaban entre los 20 a 23 años respectivamente Arnao y Surpachín (2016) se utilizó el cuestionario ARS en el cual consta de 24 ítems, se obtuvo la confiabilidad

del instrumento con el  $\alpha$  de Cronbach de 0.933, se utilizó el programa de IBM SPSS 23. Conclusión: Estos resultados permiten aportar evidencia que tienen relación con otros estudios previamente realizados, presentaron limitaciones en cuanto al muestreo realizado, el cual fue por conveniencia, debido a que la aplicación se ajustó a la disposición de los participantes. Se recomienda: realizar estudios con otro tipo de muestreo y con una muestra mayor para poder tener la oportunidad de generalizar más resultados. Por otra parte, el estudio se realizó mientras los estudiantes no tenían la clase, Arnao y Surpachín (2016).

Sanchez (2017) En un estudio titulado “*Calidad de vida laboral del personal que rota turnos en un hospital privado*”, Objetivo. Determinar la calidad de vida laboral del personal de Enfermería que rota turnos en un hospital privado. Metodología. Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, muestra a 78 enfermeras (os) de un hospital privado, población 114 se utilizó el instrumento: cuestionario CVP-35, con  $\alpha$  de Cronbach de 0.94, consta de 35 preguntas agrupadas en 3 indicadores: apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación intrínseca, evaluados con escala tipo Likert, se establecieron niveles de malo, regular y bueno para la calificación de la calidad de vida laboral, el análisis de la información se realizó con SPSS versión 21. Resultados. Predominó el género femenino con 83.3%; la licenciatura en Enfermería con 73.1%; soltera (a) con 46.2%; edad de 25 a 29 años con 60.3%; turno nocturno con 51.3%; enfermera (o) general con 75.6%; el nivel de calidad de vida laboral por turno y por servicio se percibió como regular con más del 70%; de acuerdo a los indicadores: el apoyo directivo resultó malo, las cargas de trabajo regulares y la motivación intrínseca buena. (Suarez 2011) Conclusiones. En la mayoría de las áreas del hospital el personal de Enfermería percibió su calidad de vida laboral regular y en los tres turnos (matutino, vespertino y nocturno). recomendación: conseguir cambios favorables para aumentar la percepción de la calidad de vida laboral. Eso podría redundar en una mayor eficacia de gestión de recursos, porque con una adecuada cobertura de las necesidades del personal de Enfermería se podrá disminuir los efectos negativos de una mala calidad de vida laboral y mejorar los servicios y cuidados proporcionados por el mismo personal, que a su vez coadyuvarán en la calidad del trato al paciente y su salud. Buscar estrategias adecuadas y óptimas, como: La realización de más investigaciones enfocadas a las causas de la falta de apoyo directivo y de reconocimiento

laboral. Organización de recursos humanos de acuerdo a las necesidades del servicio y preferencias del mismo personal.

### **Antecedentes Nacionales**

Rodríguez y Chávez (2018) en la tesis para optar el grado académico de magister titulada “*Calidad de vida profesional y el síndrome calidad de vida profesional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora, en la clínica privada Jesús del norte*”. tuvo como Objetivo; determinar la relación entre las variables de estudio, en el personal de enfermería que labora en la Clínica Privada Jesús de Norte, Lima 2018, estudio de enfoque cuantitativo, tipo de estudio descriptivo correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 90 enfermeras que laboran en esta institución, para medir la confiabilidad se utilizó el  $\alpha$  de Cronbach, con un resultado de 0,7.

Las técnicas de instrumentos que se utilizaron fue “Cuestionario CVP 35” el instrumento utilizado fue de Maslach Burnout Inventory, en los resultados; del 100% del profesional del enfermería presentó el Síndrome de Burnout 80% medio, por lo tanto 17% fue bajo y 3% fue alto, asimismo en las dimensiones agotamiento emocional el 90% es bajo, asimismo el 10% es medio, y no se establece el nivel alto, a continuación la dimensión despersonalización fue un 76% es bajo, asimismo el 17% es medio y el 7% es alto; y asimismo en la realización personal el 45% es alto, el 38% es bajo, y 17% es medio, llegando a las conclusiones: No existe relación entre las variables ( $\chi^2 = 3.209$  gl = 2 p valor = 0,201), En la calidad de vida profesional según dimensiones, poco más de la mitad de los participantes mostraron una calidad de vida profesional regular, en las dimensiones apoyo directivo y evaluación de la calidad de vida; más de la mitad tuvieron una buena calidad de vida profesional en la dimensión carga de trabajo y motivación intrínseca. Se recomienda: a que el área de recursos humanos estén atentos en cumplir con la dotación del personal de enfermería reglamentadas según el colegio nacional de enfermeros con la finalidad de evitar una sobre carga laboral en adelante y así evitar síntomas del burnout, ayudando al personal a un buen desempeño en sus actividades, Desarrollar futuros estudios en clínicas, sobre las variables mencionadas con la finalidad de seguir con las investigaciones, promoviendo más aportes para otros estudios.

Hurtado (2017) en su tesis de doctoral titulada " *Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales*" el objetivo de esta tesis determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales 2017. El tipo de investigación fue básica, descriptiva, diseño no experimental transversal y correlacional. La muestra fue de 90 enfermeros y enfermeras licenciados que laboran en los servicios de áreas críticas del Hospital nacional Sergio Bernales para el estudio se aplicó 2 instrumentos CVL-HP para evaluar la calidad de vida laboral y para medir el desempeño laboral se aplicó una ficha de evaluación del mismo nombre que fue redactado y validado en el Hospital San José de Callao. EL procesamiento y análisis de datos se utilizaron estadísticas descriptivas y la prueba de correlación de Rho Spearman a un nivel de significación de 0.05. Los resultados encontrados fueron que el 83.3 % de los encuestados refirieron un nivel de calidad de vida "Malo", mientras que el 16.7% refirió un nivel de vida "Regular" donde existió una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional (valor=0.00 >0.05), existió una relación fuertemente significativa en cuanto a la dimensión individual , condiciones y medio ambiente, organización y bien estar logrado a través del trabajo y la variable de desempeño profesional (citado Lora,2008 ) conclusiones: Existe relación significativa (p valor=0.000>0.05) entre la calidad de vida y desempeño Profesional. De enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, Existe relación significativa (pvalor=0.00<0.05) entre organización y desempeño profesional de enfermería que labora en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017.Recomendaciones: los jefes de servicio que promueva estrategias para mejorar la calidad de vida laboral por medio del cual mejorar el desempeño profesional y así mismo mejor la calidad de atención hacia los usuarios, se recomienda también al departamento de enfermería que potencialice las el desempeño laboral del personal asistencial según su especialización de esa manera garantizamos cumplir a cabalidad los objetivos y metas de los diferentes servicios. Castillo, (2012)

Cerdán (2017) en la tesis para optar el grado académico de magister titulada " *Adicción a redes sociales en estudiantes del primer ciclo de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega*" tiene como objetivo: determinar el nivel de adicción a redes sociales, en estudiantes de una institución particular de Lima Metropolitana, la población estuvo compuesta por 158 estudiantes y la muestra se realizó en 112 estudiantes, tipo de muestra

probabilística al tener todos igual oportunidad de ser evaluados aleatoriamente (Hernández et al.,2014). El instrumento que se utilizó fue el cuestionario de adicción a redes sociales. Finalmente, se halló la confiabilidad por el método de Alpha de Crombach, Los resultados se obtuvieron usando el programa de Excel y el SPSS 22, Se presenta riesgo en las tres dimensiones. Conclusiones:

En la actualidad las redes sociales dan beneficios en el acceso a la información en tiempo real, a corta las distancias virtuales entre los usuarios y disminuyendo los tiempos en envío de información y otros; desancadenando uso excesivo de las redes y de tiempo que invierten en ellos, ocasionando dependencia a nivel mental y social, se obtuvo un nivel de tendencia alta en adicción a las redes sociales, los resultados demuestran que los jóvenes son un grupo vulnerable a redes sociales, por uso y abuso de esta variable.

Recomendaciones: Desarrollar un programa de intervención en el centro de estudio para disminuir los niveles de riesgos obtenidos en la muestra de investigación. Realizar talleres para disminuir el nivel de uso y poco control personal de permanecer conectado por mucho tiempo buscando de esta manera que sepan cómo manejar o distribuir su tiempo libre y no haya interferencia en sus actividades, Realizar estudios similares con diferentes muestras de estudiantes para poder ampliar la información obtenida considerando también variables sociodemográficas de sexo o edad.

Zavala (2015) en su artículo titulado: “*calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román*”, su objetivo es determinar la relación existente entre las dos variables, es de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, el tamaño de la muestra fue de 42 servidores públicos nombrados a los cuales se aplicó el cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35 y, por último, el instrumento de compromiso organizacional. La población es de 93 personas, se obtuvo una muestra probabilística de 42 encuestados entre la gerencia de secretaría general, se obtuvo el  $\alpha$  de Crombach con un coeficiente de confiabilidad de 0.70; conclusión: Los resultados obtenidos a través de la prueba Tau- b de Kendal, mostraron que no existe relación significativa entre la calidad de vida laboral percibida y el compromiso organizacional del personal nombrado en la sede administrativa de la municipalidad provincial de San Román. Recomendaciones: se recomienda para futuras investigaciones, correlacionar otras variables

que tengan mayor incidencia entre ellas, desarrollar y ejecutar planes de acción en buscado el incremento de la calidad de vida laboral en coordinación con el área de recursos humanos, para aumentar el compromiso organizacional, se recomienda a la Sub Gerencia de personal, mejorar la distribución de las asignaciones laborales.

### **1.3. Teoría relacionada al tema**

Se realizó una revisión de un conjunto de estudios relacionados a ARS y se describirá los significados de la variable estudiada en esta investigación, así como los aportes teóricos de diferentes autores que servirá para el conocimiento científico del estudio.

#### **1.3.1. Calidad de vida laboral**

Nuestra sociedad viene acostumbrándose a importantes crecimientos en el ámbito económico y social.

Tenemos que tener una nueva visión y dirección a donde dirigir las acciones de las cadenas de boticas, asumiendo nuevos retos por mejorar las relaciones con los dependientes, comprometiéndose a mejorar la satisfacción de los mismos en sus centros de trabajo, y por ende mejorará su rendimiento, compromiso y lograr los objetivos de la semana, mes y año. Incrementándose la rentabilidad de la organización; apuntando a la mejora de la calidad de vida laboral.

Chiavenato, (2011) mencionó que “La calidad de vida en el trabajo de una organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización. Implica una constelación de factores como satisfacción con el trabajo”, la satisfacción de las necesidades aumenta el nivel de la calidad de vida en el trabajo.

Caballero (2018) dio a conocer; que el principal activo de la empresa son los colaboradores y por tal motivo se tienen que desarrollar especial atención en mejorar su ambiente de trabajo, humanizando su labor, buscando mejorar la calidad de vida.

Cañón Buitrago (2014) desde esa fecha, el mejorar el ambiente de trabajo, aumentar la cooperación interna y externa, incentivar el ascenso, incrementar las capacitaciones y el aprendizaje. Se popularizaron en EEUU y Europa.

La CVL se basa en mejorar el ambiente de trabajo e incrementar la eficacia y productividad de la empresa, satisfaciendo las necesidades del dependiente, buscando el bienestar y la salud de los dependientes.

Caballero (2018), Dentro de los beneficios de la CVL para los dependientes son: mejorar en el ambiente de trabajo, satisfacción con el trabajo y sueldo, ganas de esforzarse, etc. Y para la empresa es el mejoramiento de la rentabilidad acompañado de:

- a) Mejoramiento del Funcionamiento Financiero
- b) Incremento de la productividad.
- c) Reducir Costos Operativos.
- d) Fortalecer los lazos de Confianza y Lealtad de los Empleados
- e) Reducir el Ausentismo

El mejoramiento de la CVL, es vital en las empresas que prestan servicios de salud, evitando el estrés, a veces soportando una sobrecarga de horas, por cubrir las expectativas y dedicación considerable al trabajo. El tener personal capacitado, mejoras en las condiciones laborales aumentan las condiciones de CVL y así se puede mantener y crecer en clientes.

Estrada Fuentes (2016) Por ser una actividad relacionada con lo social debe ser fuente de satisfacción del trabajador.

#### **1.3.1.1. El trabajo**

La meta de las organizaciones, es mejorar CVL, debe ser un pensamiento claro, se deben dar los escenarios adecuados que guíen a un nivel de satisfacción del colaborador, para mejorar la productividad en las organizaciones, mejorando las condiciones del ambiente laboral, habilidades y el aspecto emocional.

Para Mederos Avalos (1996), define como las acciones o actividades que realiza el hombre, de carácter necesario, obligatorio; para satisfacer necesidades básicas, vitales y otros.

Se considera acciones para la obtención de riquezas, las empresas son organizaciones encargados de generar bienes y/o servicios, y para estas

actividades necesita insumos, materia prima, mano de obra calificada y no calificada, terrenos, edificios, maquinarias, etc.

Todas las empresas de todos los rubros, desean obtener mayor beneficio y producción con los recursos destinados, se considera también de los trabajadores a todo nivel. Para las empresas el mejorar la productividad equivale a un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles y en contra partida mejoran las condiciones para los colaboradores y empresarios.

Todo encargado, gerente y líder, trata de mejorar la producción del personal a su cargo con la misma cantidad de insumos destinados e influir en buscar un buen clima de trabajo, que permitirá la obtención de mejores resultados e incremento de la producción, con beneficios para la empresa y los trabajadores.

Organización Mundial de la Salud (2018), satisfacción laboral tiene como principales factores:

- Apoyo de los colegas y compañeros.
- Coincidencia entre puesto de trabajo y personalidad.
- Desafío en el trabajo
- Recompensas justas
- Ambientes propicios para el trabajo

A cambio de tus horas de trabajo los trabajadores deben tener satisfacción con su: salario, sueldo, incentivos, bonos, comisiones, premios, etc. Estas compensaciones justas hacen que puedan ingresar, mantener y retener a su capital humano, quienes consiguen los resultados que la empresa espera.

### **1.3.1.2. Las organizaciones**

Orley J, (2018) Las organizaciones son las encargadas de producir todo lo que necesitamos y consumimos, es allí donde hay puestos de trabajo, las organizaciones pueden ser formales o informales, donde dependemos de un jefe, puesto que el auto empleo es una particularidad que pocos gozan y emprenden.

(INEI, 2016) En el Perú, las pequeñas empresas que integran de 1 a 10 colaboradores los que crean mayor empleo (59%), en segundo lugar, con más de



51 colaboradores (31%) según lo reportado en el primer semestre del 2016 que realizó el INEI, en Lima y el Callao. Se puede asumir un comportamiento similar en el interior del país, el éxito de las organizaciones pequeñas genera el incremento de puestos de trabajo, y por eso son importantes en la generación del empleo.

Si las organizaciones perfeccionan la CVL de sus colaboradores, este impacto será para sus familias y por ende tienen resultados favorables en su sociedad y también en un entorno más amplio. Por tal motivo hay una relación mutua entre los trabajadores, organizaciones y comunidad.

### **1.3.1.3. Factores de la calidad de vida laboral**

#### **A. Condiciones de trabajo**

Rojas S. (2015), la carga laboral tiene como componentes: el tiempo que dura la jornada laboral, y la ejecución de las tareas materia del contrato, para realizar estas actividades físicas es indispensable el desgaste de cierta cantidad de energía, al igual que las actividades intelectuales que generan un desgaste mental, en resumen, la carga laboral son los diversos requerimientos mentales y/o físicos, al cual esta sumiso el dependiente para lograr sus objetivos durante su jornada laboral.

#### **B. Salud y seguridad ocupacional**

En nuestro país, la respalda por la Ley N° 29783 (promulgada en el 26/07/2011), y reglamentada por el DS N° 024 – 2016 - EM; por esta Ley, se garantiza la defensa de la vida, la salud y bienestar de los colaboradores que necesitan de un bien y/o servicio, a través de mecanismos de protección en los centros de trabajo garantizados por el empleador.

La empresa Farmacias Peruanas, brinda especial importancia a la prevención de la salud y seguridad en el trabajo y es crucial para nuestros objetivos proporcionar un ambiente de trabajo y de compras seguro. La empresa promueve acciones para resguardar la vida, salud y seguridad de

nuestros trabajadores rigiéndonos por las normas, leyes; conforme a las disposiciones internas y descritas en nuestro reglamento, facilitando los instrumentos y herramientas de seguridad necesarios para la ejecución de las labores.

### **C. El estrés laboral**

Sosa C. (2009) da a conocer que el estrés laboral influye en la conducta humana. El estrés es causado por una recarga de trabajo, falta de habilidades, poca experticia y por diferentes motivos, que afectan al trabajador en su productividad, emociones, destreza; causada por sobre carga en sus actividades, generando insatisfacción del personal, ansiedad, depresión, etc.

Urbina A (2018) Los trabajadores con cuadros de estrés padecen de: ansiedad, insomnio, depresión, son apáticos, disminuyen sus indicadores de producción; causando problemas físicos como: dolor de cabeza, migrañas, dolor muscular, hasta que el cuerpo se adapte a los cambios físicos producidos por el estrés.

Vega Rojas (2014) Los factores del ambiente laboral desencadenan en los dependientes estrés, denominados estresores, bioquímicamente incrementa la segregación de adrenalina y después genera situaciones de angustia, por sobre carga laboral, por el incremento de responsabilidades, aumento de horas de trabajo, disminución del clima laboral, falta de calidad de vida laboral, baja remuneración.

Velásquez (2016) cada dependiente tiene diferentes comportamientos psicológicos, y utilizan el estrés para mejorar su productividad, creatividad, fuerza, desempeño, calidad, destreza; favoreciendo la rentabilidad de la organización.

### **D. La satisfacción laboral**

Vega Rojas (2014) es la trascendencia del dependiente que refleja el éxito del trabajo, relacionado directamente con el desempeño laboral

Integra los incentivos adecuados para la satisfacción por su desenvolvimiento laboral, logrando cumplir con sus objetivos trazados por la organización, generando emociones positivas, adecuadas; desarrollando así la satisfacción laboral.

Quinatalla M, (2016) La importancia es contribuir en el mejoramiento de la satisfacción laboral, que proporciona satisfacción a las necesidades personales elevando la moral de los dependientes, generando mejores resultados, mejorar la productividad organizacional.

### **1.3.2. La Adicción.**

Vizcarra, E. (2012) La adicción a internet o alguna red social puede ser catalogada como adicción o dependencia sin sustancia, es un estado de preocupación que se produce por una relación con algo o alguien manteniendo un equilibrio y control interno proporcionando emociones de bienestar.

Fandiño, J. (2015). Tomando en cuenta estas definiciones, podemos decir, que estamos ante lo que se conoce como adicciones comportamentales, adicciones psicológicas, sociales o sin sustancia, estas adicciones, según lo mencionado anteriormente, se vuelven un problema cuando se realiza constante, continua o compulsivamente produciendo malestar en la persona.

Tienen una estrecha relación con las adicciones por sustancias, ya que también genera tolerancia, abstinencia, intentos fallidos de controlar el impulso.

Según Fernández (2003) toda adicción social patológica, cumple cinco características esenciales:

- Existencia fijada en un incontrolable deseo del objeto.
- Obsesión hacia el objeto por medio de un acto impulsional, es decir, ejecución de una pulsión con un antes (existencia adictiva) y después (logro de cierta recompensa).
- Recompensa positiva en forma de autorrealización y negativa de relajación acompañado de una descarga cerebral de dopamina.
- Incurrir en la conducta impulsiones con intervalos no tan largos.

- Consecuencia negativos sobre el sujeto y su entorno sociofamiliar.

Solís (2014) Entre las principales redes sociales en el mundo son: Facebook sigue siendo la más popular y más usada por 1.900 millones de usuarios; Whassaap el servicio de mensajería con 1200 millones de usuarios; YouTube de contenido en video con el auge de los youtubers ocupa la tercera posición de red social, usada por 1000 millones de usuarios, por otro lado, se encuentran también Instagram con 600 millones y Twitter con 319 millones de seguidores.

Así pues, en Lima en base a un estudio de la consultora CCR Bus, la red más usada por los jóvenes entre 18 y 24 años es Facebook con un 93% (Portal virtual RPP noticias).

### 1.3.2.1. Teorías de la adicción.

**Condicionamiento clásico:** Acuña (2009) El condicionamiento clásico fue elaborado por Pavlov en el año de (1968), como menciona Acuña, los rasgos de los individuos que aquejan la conducta se asocia a los estímulos neutrales. Es una manera de aprender distintas conductas desde los estímulos innatos con la asociación de otros estímulos del ambiente. Por ello, luego de investigaciones se indicó la aparición de los deseos intensos, los dependientes a sustancias tienden a consumir drogas con mayor facilidad en ambientes asociados al consumo (pipas, olores, sonidos, personas) al asociarse de maneras constante estos estímulos con el consumo se desencadena la capacidad de provocar deseos, así como la campana provocaba salivación en los perros.

#### **Teoría de la acción razonada (TRA)**

Saiz (2008) menciona que el objetivo principal es el de pronosticar la conducta desde la actitud de la persona y subjetividad para poder realizar una conducta mediante la intención.

Los tres elementos claves de la TRA son:

- **La intención:** factor cercano y directo al comportamiento.

- **La actitud:** sea negativa o positiva para realizar la conducta, que a su vez está determinada por las creencias de los resultados y evaluaciones del comportamiento.
- **Norma subjetiva:** percepción que se tiene de las presiones sociales y la motivación para complacer a grupos de referencia.

### 1.3.2.2. Matriz adictiva.

Pardo, E. (2016). La matriz adictiva nos presenta como se va generando la enfermedad adictiva. Se inicia con la imposición del apetito adictivo sobre el control de la voluntad libre convirtiéndose en una pulsión, por ello las personas adictas experimentan una falta de control ante esta pulsión apetitiva ya sea para ingerir alguna sustancia, comer, tener sexo etc. Según la explicación fenomenológica de la matriz el orden cuantitativo corresponde al apetito excesivo, en el orden cualitativo corresponde al apetito patológico, es decir, pulsión, que es la falta de autocontrol y libre elección. Esta falta de control pasa después a la libertad de acción, realizando la persona el acto impulsional, ya que al aproximarse la conducta adictiva a la meta se incrementa la intensidad y apetencia.

Barrón, M. (2010) Dentro de esta explicación fenomenológica la facultad psíquica alterada es la voluntad, de su doble mecanismo funcional, impulsión e inhibición, el mecanismo inhibitorio es el que deja de funcionar frente al objeto adictivo, imposición de una voluntad involuntaria. En la perspectiva psicodinámica la matriz adictiva se expande con más facilidad con la relación de elementos infantiles personales, mecanismo regresivo (relación analítica) y en cuanto a la filología esta trata de explicar los orígenes de la palabra adicción.

Pérez del Río y Martín (2007) (p.50). Se relaciona con la tolerancia, que es el necesitar más para sentirse bien, y la abstinencia, expresión incluso física del cuerpo cuando no consume alguna sustancia.

Guerreschi, C. (2007). La dependencia psicológica no depende de sustancias sino de una carga de contenido emocional que muchas veces da paso a una adicción relacionado a personas con personalidad dependiente que necesita

siempre de algo para poder vivir perdiendo autonomía, esto posiblemente a la falta de madurez, temor de tomar responsabilidades, decisiones o falta de confianza en sí mismo. Cabe mencionar que no toda persona adicta tiene personalidad dependiente, pero si una tendencia dependiente, aunque no cumplan todos los criterios para ser diagnosticados.

### **1.3.2.3. La dependencia de internet**

Para Peraita, L. (2013) definió por primera vez los trastornos ligados al uso de internet tomando en cuenta criterios correspondientes a dependencias de sustancias, internet. La adicción puede derivar de uno o más aspectos del uso de la red como el medio de comunicación, contenido o el que no haya relación interpersonal.

El uso problemático del internet conduce al estrés psicológico y dificultad de las actividades cotidianas, ya sea sociales, psicológicas, laborales, etc.

### **1.3.2.4. Tipos de adicciones comportamentales.**

Ulloa, E. (2016) Entre las adicciones comportamentales son más frecuentes se encuentran las adicciones deseantes u oxéricas, suponen alguna actividad al yo físico o psíquico, y las electrónicas o tecnolúdicas, se desarrollan abuso y dependencia de aparatos electrónicos.

### **1.3.2.5. Trabajadores y nuevas tecnologías**

Reysa, A. (2017) Pueden acceder a las nuevas tecnologías por la facilidad que tienen de obtenerla, ya sea desde casa, teléfonos móviles, etc. Atraen por las respuestas rápidas, interacción, diferentes actividades que pueden realizar, el uso según lo mencionado anteriormente es positivo cuando no se deja de lado las actividades cotidianas, el inconveniente se da cuando genera aislamiento, ansiedad y pérdida de autocontrol.

La República (2012) Se podría decir en base a ello que habría una población de riesgo, ya que además de ser parte de su entretenimiento pasa a ser el medio por el cual gira gran parte de su vida. Además de ser rápido y accesible tiene una

característica importante que es el anonimato en la interacción online, brinda el medio para que pueda interactuar, sobre todos los tímidos, les permite desinhibirse proporcionándoles libertad, también los que puedan vivir en entornos problemáticos encuentran un espacio de refugio. Por ello, al no ser bien equilibrado se convierte en un factor de riesgo por las pocas relaciones interpersonales, habilidades sociales y baja autoestima.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la Calidad de vida laboral y la adicción a redes sociales en cadena de boticas de San Juan de Lurigancho 2018?

##### **Problemas específicos**

¿Determinar la relación entre la carga de trabajo y la adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018?

¿Determinar la relación entre las motivaciones intrínsecas y la adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018?

¿Existe relación entre el apoyo directivo y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **Justificación teórica.**

Se eligió el tema, por ser un problema que acrecienta en el ámbito laboral, se pretende determinar la relación entre las dos variables, permitiendo tener información actualizada y relevante, de cómo se relaciona la CVL con el uso excesivo y negativo de las redes sociales, el grado de dependencia y obsesión, y de esta manera nos ayudará a manejar conflictos internos o externos del dependiente.

Servirá de base metodológica para futuras investigaciones similares, por contar con instrumentos validados como el CVP-35 para determinar la calidad de vida profesional y con el instrumento adicción a redes sociales ARS, que tiene como base teórica la aplicación del modelo de la Teoría de Respuesta al Ítem (TRI), los dos cuestionarios se evaluaron con el  $\alpha$

de Cronbach con un indicador de 0.903, que indica que los instrumentos tienen buena consistencia, robustez y confiabilidad.

### **Justificación práctica.**

El estudio a tiempo permitirá conocer sobre esta realidad y poder intervenir oportunamente sobre los dependientes afectados e implementar programas, asesorías y capacitaciones; con el fin de elevar la CVL, crecimiento en su productividad, desarrollo individual y social del dependiente, esta investigación pretende determinar el nivel de CVL y su relación con la ARS en la Cadena de Boticas Farmacias peruanas – Inkafarma del Grupo 10, San Juan de Lurigancho, y generar un programa de intervención permitiendo la modificación de las conductas de riesgo y así poder conocer los efectos del abuso y uso inadecuado de las redes sociales, prevenir incidencias, además de servir a futuras investigaciones.

### **Justificación social.**

Esta investigación beneficiará en primer lugar al grupo 10 SJL, en el que se identificará la calidad de vida de sus colaboradores; asimismo se podrá determinar el nivel de adicción a redes sociales, y en que dimensiones existe mayor problema, esto le servirá para plantear estrategias que favorecerá, la calidad de vida de los dependientes.

## **1.6. Hipótesis**

Cuál es la relación entre la Calidad de vida laboral y la adicción a redes sociales en cadena de boticas de San Juan de Lurigancho 2018.

**Hipótesis Específica 1.** A mayor Calidad de vida laboral menor Adicción a Redes sociales en cadena de Boticas san Juan de Lurigancho 2018.

**Hipótesis Específica 2.** A menor Calidad de vida laboral mayor Adicción a Redes sociales en cadena de Boticas san Juan de Lurigancho 2018.

**Hipótesis Específica 3.** A mayor apoyo directivo y menor adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018.



## 1.7. Objetivos

### **Objetivo general**

Cuál es la relación entre la Calidad de vida laboral y la adicción a redes sociales en cadena de boticas de San Juan de Lurigancho 2018.

### **Objetivos específicos**

**Objetivos específicos 1.** Determinar si existe relación entre calidad de vida laboral y adicción a redes Sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018

**Objetivos específicos 2.** Determinar la relación entre carga en la trabajo y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018.

**Objetivos específicos 3.** Determinar la relación entre el apoyo directivo y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018.

## **II. MÉTODO**

## 2.1. Diseño de investigación

**Diseño de Investigación:** Diseño no experimentales

Hernández, Fernández y Baptista (2010). No hay manipulación intencional de las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Así mismo es descriptivo: de corte transversal por que la data se ha tomado en un solo momento. Su propósito es describir variables y analizar sus acontecimientos e interrelaciones en un momento dado.

**Tipo de Investigación:** Investigación básica

Valderrama (2013) busca poner, incrementar, ratificar nuevas teorías y conocimientos. Se preocupa por acopiar información del entorno para engrandecer los conocimientos.

**Enfoque Cuantitativa**

Hernández, Fernández y Baptista (2010), utiliza la recopilación de información de la muestra para poner a prueba o evidenciar las hipótesis mediante el uso de estrategias estadísticas basadas en la medición numérica.

**El paradigma positivista según Ricoy (2006)** sustentará la presente investigación que tiene dentro de sus objetivos demostrar una hipótesis con la ayuda de los estadísticos o establecer los parámetros de una de las variables por medio de las expresiones numéricas.

## 2.2. Variables, operacionalización

**Calidad de Vida Laboral**

Las organizaciones deben buscar, fomentar oportunidades de formación de manera equitativa en el personal, teniendo en cuenta las diferentes situaciones en las que se encuentran cada uno.

Se deben comprometer a garantizar la objetividad en torno al cumplimiento de las políticas de remuneración, compensaciones y promociones, evitando la diferenciación injustificada basada en cualquier motivo discriminatorio.

### **Adicción A Redes Sociales**

Escurra y Salas (2014) Es un tipo de adicción comportamental o psicológica monótona que genera placer a la persona, al no ser controlada crea necesidad relacionada con ansiedad y para reducir ello, se desarrolla la adicción. Así también se considera que la adicción a la tecnología está caracterizada por un uso anómalo, tiempo de conexión altos, aislamiento del entorno y olvido de obligaciones de la vida diaria.

### **Operacionalización.**

Para entender la variable de estudio, se especifica la operacionalización del instrumento que usaremos para su medición.

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable 1: Calidad de vida laboral*

VARIABLE 1	DEFINICIÓN TEÓRICA	DIMENSIONES	INDICADOR	Ítems	TIPO	ESCAL A	CATEGORIA
<b>Calidad de vida profesional</b>	La calidad de vida refleja preocupación por la modificación y mejorar las condiciones de vida el profesional de salud, por ejemplo, físico, político, moral, entorno social, así como la salud y la enfermedad. Sun (1988, citado en Granados, 2011)	Carga en el trabajo	Presentó carga de trabajo	1	Cualitativa	Ordinal	De 35 a 70 puntos. "Deficiente".
			Presión en el trabajo	2, 3, 4			
			Agobios y conflictos en el trabajo	5			
			Tiempo insuficiente para mi vida personal	6			
			Malestar físico	7			
		Motivacion es intrínsecas	Carga de responsabilidades en el trabajo	8, 9			
			Estrés en el trabajo	10, 11, 12			
			Ganas de esforzarme	13, 14, 15			
			Apoyo familiar	16			
			Creatividad	17			
		Apoyo directivo	Capacitación para el trabajo	18			
			Importancia del trabajo	19			
			Satisfacción del trabajo	20, 21			
			Apoyo de compañeros	22, 23			
			Satisfacción con el trabajo y sueldo	24, 25			
	Logros por mi esfuerzo	26, 27, 28,					
	Apoyo en mi trabajo	29, 30, 31					
	Creatividad y expresión en el trabajo	32, 33, 34					
	Toma de decisiones y mejoro mi calidad de vida	35					

*Nota: Adaptado de las autoras Rodriguez - Chavez (2018)*

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable 2: Adicción a redes sociales*

VARIABLE 2	DEFINICIÓN TEÓRICA	DIMENS IONES	INDICADOR	Ítems	TIPO	ESCALA	CATEGORI A	
<b>Adicción a Redes Sociales</b>	La adicción a las redes sociales es un tipo de adicción	Obsesión por las redes sociales	Tiempo de conexión a las redes sociales.	2, 3, 5, 13,	Cualitativa	Ordinal	De 0 a 24. "Falta de control personal en el uso de las redes sociales".	
	comportamiento psicológico que repite da placer a la persona que no ser controlado genera necesidad asociado con ansiedad y para reducir ello es que se desarrolla la adicción.		Falta de control personal en el uso de las redes sociales	Estado de ánimo			6, 7, 23	De 25 a 32. "Uso excesivo de las redes sociales".
	Madrid (como se citó en Salas y Ecurra, 2014)	Uso excesivo de las redes sociales	Relaciones interpersonales	15, 19, 22,			4, 11, 12	De 33 a 40. "Obsesión por las redes sociales".
			Control de tiempo conectado				14, 24	
			Intensidad				20	
			Frecuencia					
			Necesidad de permanecer conectados				1, 8, 9, 18, 21	
			Cantidad de veces conectados				10, 16, 17,	

*Nota: Adaptado del autor Cerdán (2017)*

### 2.3. Población, muestra.

Con respecto a la población de este estudio son dependientes del grupo 10 de cadena de boticas farmacias peruanas - Inkafarma, que comprende el distrito de SJL.

Se utilizo el muestreo no probabilístico, la población total son 42 colaboradores ( 30 Directores Técnicos, 4 Químicos farmacéuticos 2, 6 Químicos farmacéuticos 3, 2 Asistentes farmacéuticos, como se muestra en la tabla 3) del grupo 10 del distrito de SJL, la muestra son de 42 dependientes, distribuidos en los 30 locales del grupo 10, clasificados en tres categorías de acuerdo a las ventas totales por día (Oro, Plata y Bronce), los dependientes tienen de 23 a 50 años de edad, de ambos sexos.

Tabla 3.

*Distribución de muestra*

CATEGORIAS	Director	Químico	Químico	Asistente	TOTAL
	Técnico	Farmacéutico 2	Farmacéutico 3	Farmacéutico	
ORO	6	4	2	0	12
PLATA	16	0	4	0	20
BRONCE	8	0	0	2	10
TOTAL	30	4	6	2	42

*Nota: Adaptado del autor*

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

#### 2.4.1. Calidad de Vida laboral y Adicción a Redes Sociales.

##### **Calidad de vida laboral.**

Se empleo el cuestionario de calidad de vida profesional CVP 35, que ha sido validado en varios países a nivel mundial y que tiene 35 preguntas con el modelo tipo Likert, las escalas de evaluación son: Nada: valores 1 y 2; Algo: valores 3, 4 y 5; Bastante: valores 6, 7 y 8; y Mucho: valores 9 y 10.

##### **Adicción a Redes Sociales.**

Se empleo el cuestionario de adicción a redes sociales (ARS), Este instrumento es una escala de tipo Likert constituida por 24 ítems que evalúa tres dimensiones,

donde cada ítem tiene 5 opciones de respuesta: 1) Siempre, 2) Casi siempre, 3) Algunas veces, 4) Rara vez y 5) Nunca. Al ser un instrumento construido y validado en Lima ayudará a obtener los resultados que se necesita en la investigación.

### **Técnica**

Directa, por la recolección de datos por encuestas con los 42 trabajadores del grupo 10 de SJL de farmacias peruanas Inkafarma, indicándoles de manera clara y precisa cómo se debía completar el cuestionario para la obtención adecuada de los resultados.

### **Instrumento**

Los instrumentos que se utilizaron son: es el cuestionario de calidad de vida laboral (CVP 35) y de adicción a redes sociales (ARS), cuyo objetivo es el diagnóstico de adicciones a redes sociales.

Al ser los dos instrumentos construidos y validados en el extranjero y en Lima ayudará a obtener los resultados que se necesita en la investigación.

### **Confiabilidad**

Se estudió la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente  $\alpha$  de Cronbach, calculando además los intervalos de confianza al 95%. Así también, un total de  $\alpha$  de Cronbach de 0.95 considerándose alto todos los puntajes obtenidos con una confiabilidad adecuada para el uso del instrumento (Escorra y Salas, 2014).

### **Material de aplicación**

Cada variable tiene su propio cuestionario, en una hoja doble cara. - Lapicero.

### **Normas de aplicación**

Al realizar la aplicación del instrumento el evaluador debe tener la cantidad necesaria de copias del instrumento y dar las indicaciones de forma clara y fácil de percibir.

En primer lugar, se inicia con una breve presentación para el desarrollo de la investigación revelando el motivo por el cual se realiza la investigación y se desea la colaboración de cada dependiente para completar los cuestionarios (CVP 35) y (ARS).

Luego de haber iniciado con la presentación se procede a explicarles cómo se desarrollan los cuestionarios. En la primera cara tienen que completar la información



sociodemográfica y algunas preguntas abiertas o cerradas sobre el tema; y después en la parte de atrás se encuentran un total de 59 preguntas (35 preguntas de CVP 35 y 24 preguntas de ARS) las cuales tendrán que marcar con un aspa el espacio que corresponda para cada cuestionario. Al terminar se recogen los instrumentos desarrollados verificando que todos los datos estén completos.

### **Normas de corrección y calificación**

Para proceder con la corrección de cada instrumento se realiza la suma simple de los ítems, para cada cuestionario.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

### **2.5.1. Calidad de Vida Profesional**

El total son los 35 ítems con un puntaje de 35 a 350, distribuido en: Excelente de 281 a 350, Bueno de: 176 a 280, Regular de: 71 a 175 y Malo de: 35 a 70.

### **2.5.2. Adicción a Redes Sociales**

El total son los 24 ítems con un puntaje de 0 a 96, distribuido en: obsesión por las redes sociales de: 33 a 40, uso excesivo de las redes sociales de: 25 a 32 y falta de control personal en el uso de las redes sociales de 0 a 24.

## **2.6. Aspectos éticos**

La investigación contendrá valores éticos:

- a. **Autonomía:** Los dependientes tienen el derecho a elegir si desean participar o no. Asimismo, el uso de la ficha de selección de datos por medio del consentimiento informado.
- b. **Justicia:** Con este estudio se busca fomentar la investigación en todos los profesionales Químicos farmacéuticos.
- c. **No maleficencia:** por medio de los instrumentos se obtendrán los resultados, que estarán resguardados bajo confiabilidad y no serán divulgadas para otras fuentes.
- d. **Beneficencia:** El cual se verá reflejado en la iniciativa de los profesionales Químicos farmacéuticos para ejercer investigación desde los diversos ámbitos y áreas.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Análisis de Validez y confiabilidad del instrumento

#### Validación del instrumento

Para validar si el instrumento estructurado llamado cuestionario es viable o no, se utilizó el  $\alpha$  de Cronbach en las encuestas en la prueba piloto en un grupo espejo, este indicador nos permitió saber que tan confiable y robusto, es el instrumento al momento de captar la información de los encuestados.

Tabla 4

*Estadísticas de fiabilidad: Calidad de vida laboral y Adicción a redes sociales*

Estadísticas de fiabilidad		
$\alpha$ de Cronbach	$\alpha$ de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
<b>,903</b>	,917	59

Este indicador es de .903 nos indica que el instrumento tiene una buena consistencia, robustez y confiabilidad.

Tabla 5.

*Estadística de fiabilidad de la VI: Calidad laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
$\alpha$ de Cronbach	N de elementos
,904	35

El valor del  $\alpha$  de cronbach para el instrumento de la variable CVL es de 0.904, dando a conocer una excelente confiabilidad y coherencia interna.

Tabla 6.  
*Estadística de fiabilidad de la V2: Adicción a redes sociales*

Estadísticas de fiabilidad	
$\alpha$ de Cronbach	N de elementos
,876	24

El valor del  $\alpha$  de cronbach para el instrumento de la ARS es de 0.876, indica que el instrumento tiene una excelente confiabilidad y coherencia interna.

Tabla 7.  
*Niveles*

Variable / Dimensión	Deficiente	Regular	Buena	Excelente
V1. Carga de Trabajo	< 36	< 36 a 70 >	< 70 a 100 >	>100
V2. Motivación intrínseca	< 36	< 36 a 53 >	< 53 a 66 >	>66
V3. Apoyo directivo	< 36	< 36 a 70 >	< 70 a 100 >	> 100
V4. Calidad Laboral	< 144	< 144 a 175 >	< 175 a 275 >	> 275

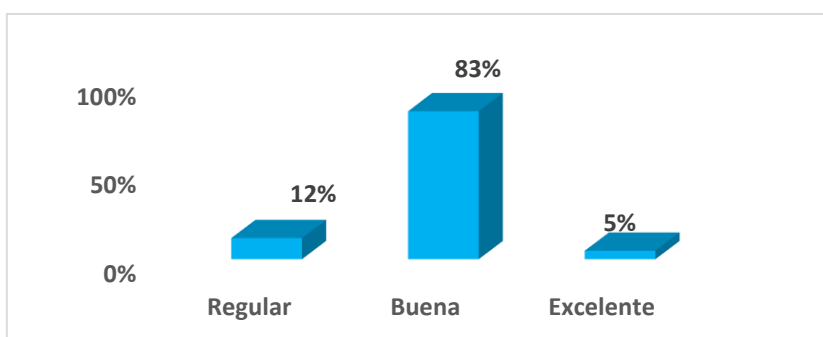
Variable / Dimensión	Uso Excesivo	Obsesión
V5. Adicción a Redes Sociales	< 65 a 79 >	> 79

### 3.2. Análisis descriptivo

Tabla 8.

*Distribución de frecuencia de Calidad de Vida laboral*

Calidad Laboral		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	5	12%
Buena	35	83%
Excelente	2	5%
Total	42	100%



*Figura 1. Distribución de frecuencia de Calidad de Vida laboral*

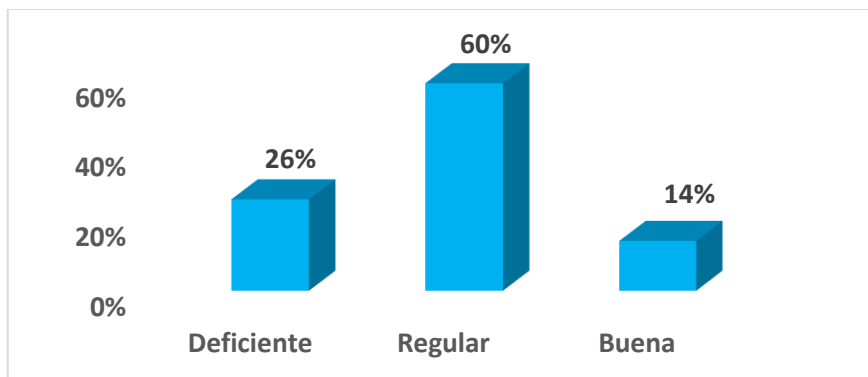
#### **Interpretación:**

Para la dimensión CVL, la categoría buena es la que tiene mayor porcentaje con 83% que corresponde a 35 encuestados, en segundo lugar, está la categoría regular con un 12% que corresponde a 5 encuestados y en tercer lugar está la categoría excelente con un 2% que corresponde a 2 encuestados.

Tabla 9.

*Distribución de frecuencia de Calidad de Vida laboral - Carga de trabajo*

Carga Trabajo		
	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	26%
Regular	25	60%
Buena	6	14%
Total	42	100%



*Figura 2. Distribución de frecuencia de CVL - Carga de trabajo*

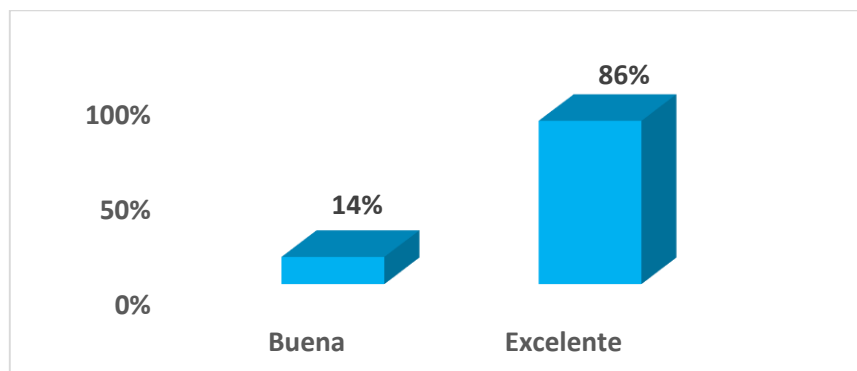
**Interpretación:**

La variable Carga de trabajo, se aprecia que la categoría que tiene mayor respuesta es la alternativa regular con un 60% que corresponde a 25 encuestados, en segundo lugar, está a la opción deficiente con un 26% que corresponde a 11 encuestados y en tercer lugar está la opción buena con un 14% que corresponde a 6 encuestados.

Tabla 10.

*Distribución de frecuencia de Calidad de Vida laboral – Motivaciones intrínsecas*

Motivaciones Intrínsecas		
	Frecuencia	Porcentaje
Buena	6	14%
Excelente	36	86%
Total	42	100%



*Figura 3. Distribución de frecuencia de CVL - Motivaciones intrínsecas*

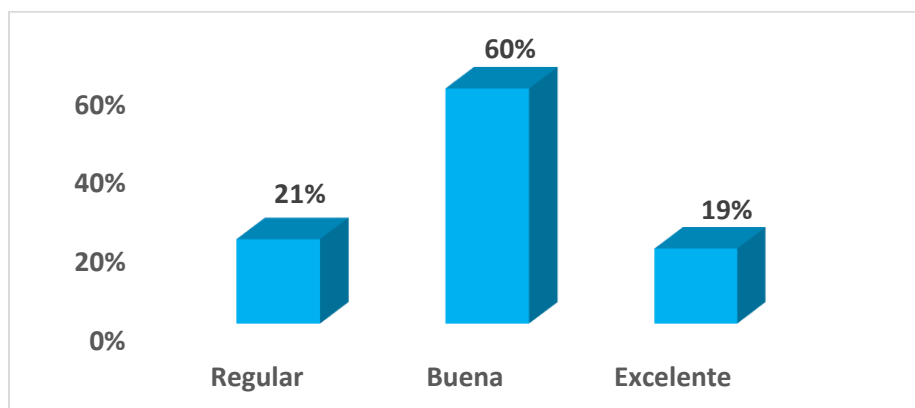
**Interpretación:**

La variable Motivación intrínseca la categoría que tiene mayor respuesta es la excelente con 86% que corresponde a 36 encuestados y en segundo lugar está la alternativa buena con un 14% que corresponde a 6 encuestados.

Tabla 11.

*Distribución de frecuencia de Calidad de Vida laboral – Apoyo directivo*

Apoyo Directivo		
	Frecuencia	Porcentaje
Regular	9	21%
Buena	25	60%
Excelente	8	19%
Total	42	100%



*Figura 4. Distribución de frecuencia de CVL – Apoyo directivo*

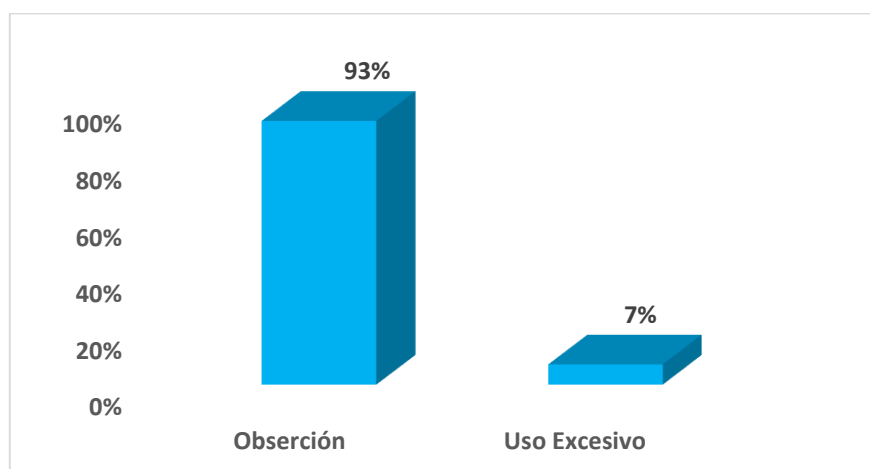
**Interpretación:**

La variable Apoyo directivo, se aprecia que la categoría que tiene mayor respuesta es buena con un 60% que corresponde a 25 encuestados, y en segundo lugar está la regular con un 21% que corresponde a 9 encuestados y en tercer lugar esta excelente con un 19% que corresponde a 8 encuestados.

Tabla 12.

*Distribución de frecuencia Adicción a Redes Sociales*

ARS		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Obsesión	39	93%
Uso Excesivo	3	7%
Total	42	100%

*Figura 5. Distribución de frecuencia de ARS***Interpretación:**

La variable ARS, se aprecia que la categoría que tiene mayor respuesta es la obsesión con un 93% que corresponde a 39 encuestados, y 7% que corresponde a 3 encuestados está en uso excesivo.



### 3.3.Tablas Cruzadas

Tabla 13.  
*Calidad de vida laboral \* Adicción a redes sociales*

Adicción a redes sociales	Calidad Laboral								Total	
	Deficiente		Regular		Buena		Excelente			
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
Obsesión	0	0%	4	10%	33	79%	2	5%	39	93%
Uso excesivo	0	0%	1	2%	2	5%	0	0%	3	7%
Falta de Control	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	0	0%	5	12%	35	83%	2	5%	42	100%

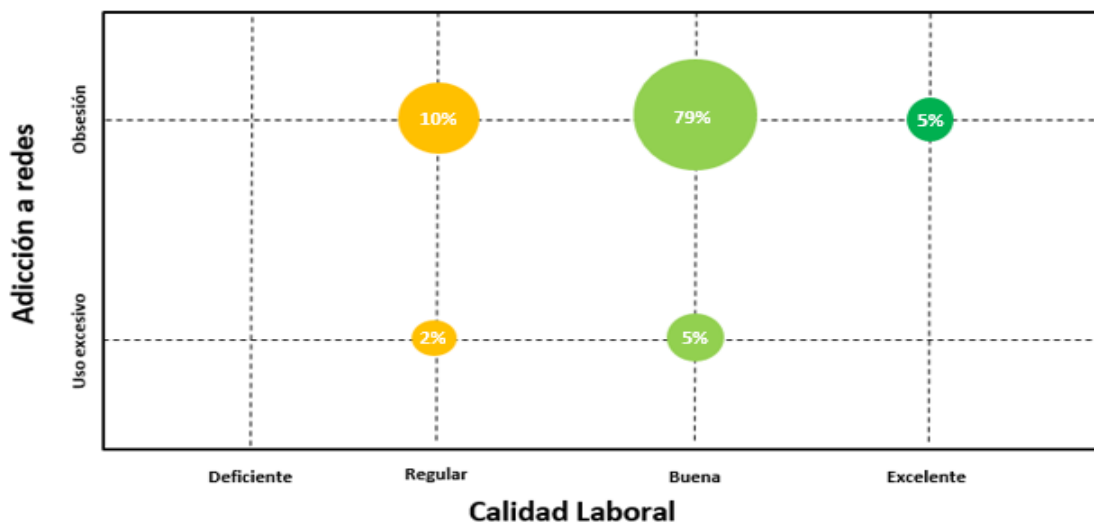


Figura 6. CVL \* ARS

#### Interpretación:

El 2% que corresponde a 1 encuestado manifiesta uso excesivo de las redes sociales y desempeño regular en la calidad laboral. Mientras que el 5% que corresponde a 2 encuestados indica que tienen excelente calidad laboral y obsesión a redes sociales.

Tabla 13.

*Carga de trabajo \* Adicción a redes sociales*

Carga de trabajo	ARS						Total	
	Obsesión		Uso Excesivo		Falta de Control		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Deficiente	10	24%	1	2%	0	0%	11	26%
Regular	23	55%	2	5%	0	0%	25	60%
Buena	6	14%	0	0%	0	0%	6	14%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	39	93%	3	7%	0	0%	42	100%

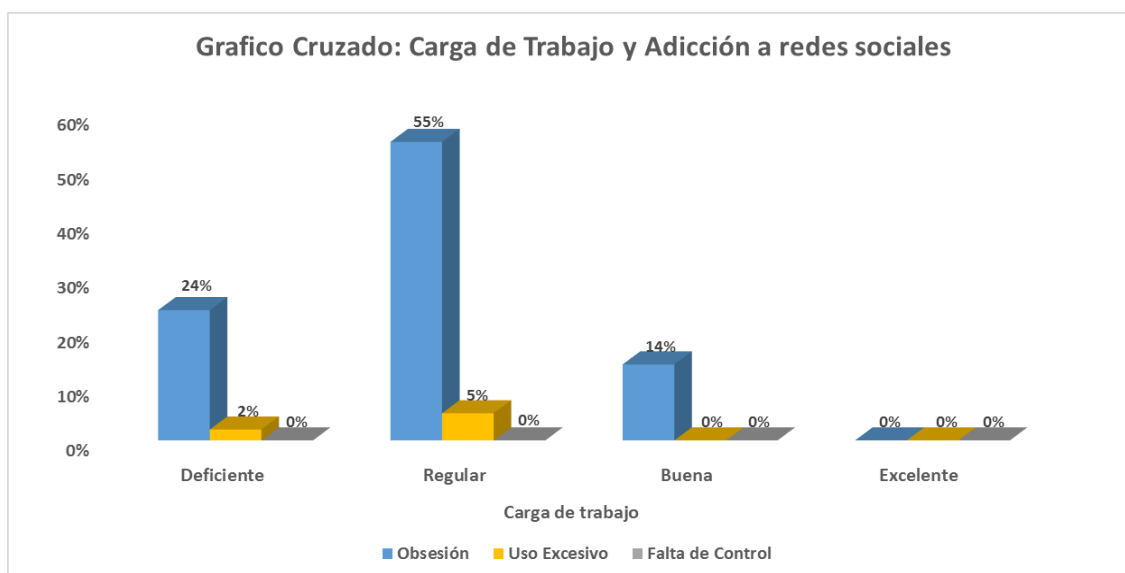


Figura 7. Carga de trabajo \* ARS

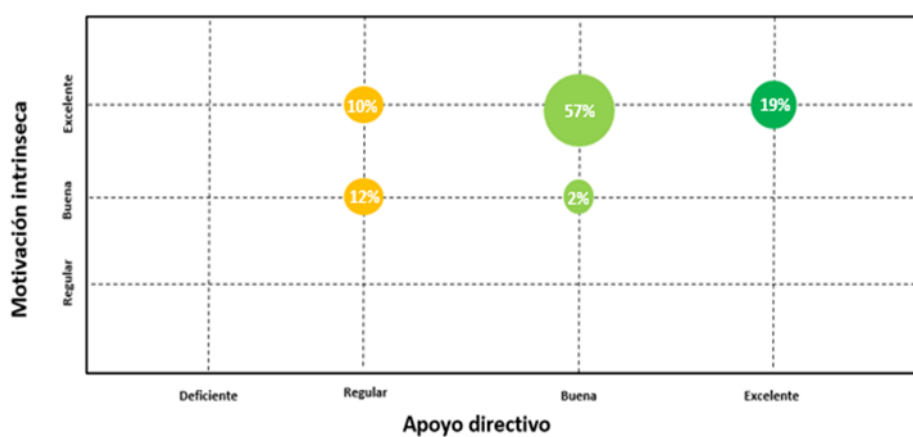
**Interpretación:**

El 5% que corresponde a 2 de los encuestados manifiestan uso excesivo de las redes sociales y desempeño regular con la carga de trabajo. Mientras que el 14% que corresponde a 6 de los encuestados indican que tienen buena carga de trabajo y obsesión a redes sociales.

Tabla 14.

*Motivaciones intrínsecas \* Adicción a redes sociales*

Motivación	ARS						Total	
	Obsesión		Uso Excesivo		Falta de Control		n	%
Intrínseca	n	%	N	%	n	%		
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Buena	4	10%	2	5%	0	0%	6	14%
Excelente	35	83%	1	2%	0	0%	36	86%
Total	39	93%	3	7%	0	0%	42	100%

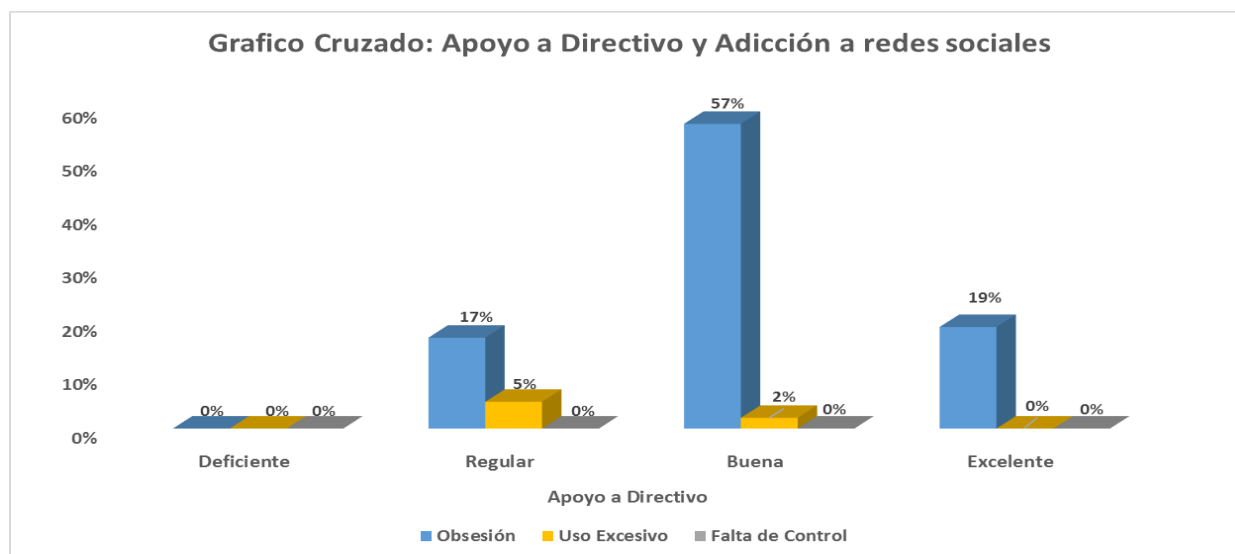
Figura 8. *Motivaciones intrínsecas \* Adicción a redes sociales***Interpretación:**

El 2% que corresponde a uno de los encuestados manifiestan un uso excesivo de las redes sociales y un desempeño excelente motivación intrínseca. Mientras que el 83% que corresponde a 35 encuestados indica que tienen una excelente motivación intrínseca y obsesión a redes sociales.

Tabla 15.

*Apoyo directivo \* Adicción a redes sociales*

Apoyo a Directivo	ARS						Total	
	Obsesión		Uso Excesivo		Falta de Control		n	%
	n	%	N	%	n	%	n	%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	7	17%	2	5%	0	0%	9	21%
Buena	24	57%	1	2%	0	0%	25	60%
Excelente	8	19%	0	0%	0	0%	8	19%
Total	39	93%	3	7%	0	0%	42	100%

**Interpretación:**

El 2% que corresponde a 1 de los encuestados manifiestan un uso excesivo de las redes sociales y un buen apoyo directivo. Mientras que el 5% que corresponde a 2 indica que tienen regular apoyo directivo y obsesión a redes sociales.

### 3.4.Prueba de Normalidad

Tabla 16.

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

Prueba de K-S				
Variable /	Estadístico	Gl	Sig.	Resultado
Dimensión	de prueba		asintótica (bilateral)	
Carga	.313	42	,000 <sup>c</sup>	No es
Trabajo				Normal
Motivación	.514	42	,000 <sup>c</sup>	No es
intrínseca				Normal
Apoyo	.300	42	,000 <sup>c</sup>	No es
Directivo				Normal

Cada una de las dimensiones no tiene una distribución normal, por ello la prueba de hipótesis utilizada para probar si existe asociación o no entre las dimensiones se realizó con Spearman.

		Carga_ Trabajo	Motivaciones_I ntrinsecas	Apoyo_ Directivo	Adiccion_ Redes	Calidad_ Laboral	
R ho de Spea rman	Carga _Trabajo	Coefici ente de correlación Sig. (bilateral) N	1,00 0 . 42	,019 . 42	-,080 ,613 42	-,091 ,565 42	,242 ,122 42
	Motiv aciones_I ntrinsecas	Coefici ente de correlación Sig. (bilateral) N	,019 ,904 42	1,000 . 42	,524** ,000 42	-,415** ,006 42	,615** ,000 42
	Apoyo _Directivo	Coefici ente de correlación Sig. (bilateral) N	- ,080 ,613 42	,524** ,000 42	1,000 . 42	-,282 ,070 42	,552** ,000 42
	Adicci on_Red es	Coefici ente de correlación Sig. (bilateral) N	- ,091 ,565 42	-,415** ,006 42	-,282 ,070 42	1,000 . 42	-,182 ,247 42
	Calida d_Laboral	Coefici ente de correlación Sig. (bilateral) N	,242 ,122 42	,615** ,000 42	,552** ,000 42	-,182 ,247 42	1,000 . 42

### 3.5. Análisis Inferencial

#### Prueba de Hipótesis:

$H_0$  : No existe una relación significativa entre CVL y ARS

$H_1$  : Existe relación significativa entre CVL y ARS

Nivel de significación: es  $\alpha=0.05$ .



Tabla 20.

*Correlaciones de la prueba de Hipótesis específica 1*

Correlaciones			Carga Trabajo	Adicción Redes
Rho de Spearman	Carga Trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	-,091
		Sig. (bilateral)	.	,565
		N	42	42
	Adicción n Redes	Coefficiente de correlación	-,091	1,000
		Sig. (bilateral)	,565	.
		N	42	42

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman es de = 0,565 no se rechaza H0, por lo tanto, se puede decir que “No existe relación significativa entre la dimensión carga de trabajo y ARS”.

**Prueba de Hipótesis Específica 2:**

H0 : No existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y ARS

H1 : Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y ARS

Nivel de significación: es  $\alpha=0.05$ .

Estadístico de Prueba

Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, aceptar H1

Tabla 21.

*Correlaciones de la prueba de Hipótesis específica 2*

Correlaciones			Motivaciones Intrínsecas	Adicción Redes
Rho de Spearman	Motivaciones Intrínsecas	Coefficiente de correlación	1,000	-,415**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	42	42
	Adicción Redes	Coefficiente de correlación	-,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	42	42



Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman es de =0,006 se rechaza H0, por lo tanto, se puede decir que “Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y ARS”.

**Prueba de Hipótesis Específica 3:**

H0 : No existe relación significativa entre la dimensión apoyo a directivos y ARS

H1 : Existe relación significativa entre la dimensión apoyo a directivos y ARS

Nivel de significación: es  $\alpha=0.05$ .

Estadístico de Prueba

Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, aceptar H1

Tabla 22.

*Correlaciones de la prueba de Hipótesis específica 3*

<b>Correlaciones</b>			Apoyo Directivo	Adicció n Redes
Rho de Spearman	Apoyo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	-,282
		Sig. (bilateral)	.	,070
	N		42	42
	Adicció n Redes	Coeficiente de correlación	-,282	1,000
		Sig. (bilateral)	,070	.
	N		42	42

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman es de =0,070 Se rechaza H0, por lo tanto, se puede decir que “No existe relación entre la dimensión apoyo directivo y la ARS”.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El diseño seleccionado fue el adecuado y se contó con instrumentos válidos y fiables, siendo el valor del  $\alpha$  de Cronbach igual a 0.903.

Para el instrumento de la variable Calidad de vida laboral es 0.904, Sánchez obtuvo 0.94, Hurtado obtuvo un  $\alpha$  de Cronbach de 0.92, Zavala tiene 0.70 en  $\alpha$  de Cronbach por último Rodríguez obtuvo un  $\alpha$  de Cronbach de 0.70.

Y para el instrumento de la variable Adicción a redes sociales es de 0,76 lo que indica que los instrumentos tienen una buena fiabilidad y coherencia interna.  $\alpha$  de Cronbach para Rueda es de 0.933, Cerdán obtuvo  $\alpha$  de Cronbach de 0.70.

Podemos señalar, que el objetivo general busco determinar la relación que existe entre el Calidad de vida laboral y Adicción a redes sociales, teniendo en cuenta que las dos variables son importantes para el éxito y trabajo efectivo de los 30 locales del grupo 10 San Juan de Lurigancho. Los cuales conforman una gran familia en el que tienen el firme compromiso de actuar permanentemente de manera coherente con los pilares, valores y principios éticos de la organización, teniendo en cuenta la integridad, espíritu de superación, trabajo en equipo, incrementar los resultados y pasión por los clientes.

Para la dimensión Carga de trabajo, se aprecia que la categoría que tiene mayor respuesta es la alternativa regular con un 60% con 25 encuestados , en segundo lugar, esta al opción deficiente con un 26% con 36 encuestados y al opción buena con un 14% con 6 encuestados de un total de 42 encuestados, En la dimensión Motivación intrínseca, tiene mayor respuesta es la excelente con 86% con 36 encuestados y en segundo lugar está la alternativa buena con un 14% con 6 encuestados de un total de 42 encuestados, Para la dimensión Apoyo directivo, se aprecia que la categoría que tiene mayor respuesta es buena con un 60% con 25 encuestados, y en segundo lugar está la regular con un 21% con 9 encuestados y Excelente con un 19% de un total de 42 encuestados.

En base al objetivo específico 1, Determinar la relación entre la carga de trabajo y la adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018, se tienen los siguientes resultados: El 30% de los encuestados manifiestan que existe poco compromiso

organizacional y regular planificación. Mientras que el 10% de los encuestados indican que tiene un mayor compromiso y buena planificación, Sánchez obtuvo como resultado que por servicio se percibió como regular con más del 70% y el apoyo directivo resultó malo, la carga de trabajo regular y la motivación intrínseca buena.

En base al objetivo específico 2, Determinar la relación entre las motivaciones intrínsecas y la adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018, El 8% de los encuestados indican que existe poco compromiso organizacional y regular capacitación. Mientras que el 9% de los encuestados indican que tiene un mayor compromiso y buena capacitación, Hurtado refiere que el 83.3 % de los encuestados tienen un nivel de calidad de vida Malo, mientras que el 16.7% refirió un nivel de vida Regular,

En base al objetivo específico 3, Existe relación entre el apoyo directivo y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018, El 30% de los encuestados menciona que existe poco compromiso organizacional y regular control. Mientras que el 8% de los encuestados indican que tiene un mayor compromiso y buen control de recursos humanos.

Como mencionan los autores de referencia y haciendo las comparaciones con Rodríguez y Chávez, que mencionan que poco más de la mitad de los participantes mostraron una calidad de vida profesional regular, en las dimensiones apoyo directivo y evaluación de la calidad de vida; más de la mitad tuvieron una buena calidad de vida profesional en la dimensión carga de trabajo y motivación intrínseca.

Nuestras variables tienen poca relación mientras para Hurtado, obtuvo en la prueba de correlación de Rho Spearman de 0.05. donde existió una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional (valor=0.00 >0.05), existió una relación fuertemente significativa en cuanto a la dimensión individual, condiciones y medio ambiente, organización y bien estar logrado a través del trabajo y la variable de desempeño profesional.

Y Zavala demostró que no existe relación significativa entre la calidad de vida laboral percibida y el compromiso organizacional del personal nombrado y recomienda para futuras investigaciones, correlacionar otras variables que tengan mayor incidencia entre ellas.

Se tuvieron las limitaciones que Rueda, quien presento limitaciones en cuanto al muestreo realizado, el cual se dio por conveniencia, porque se ajustó a la disposición de la población.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primera:** Se pudo determinar que existe una correlación significativa entre las variables: Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman es de  $=0,247$ , por lo tanto, No se rechaza  $H_0$ , por lo tanto, se puede decir que “No existe relación significativa entre calidad de vida laboral y adicción a redes sociales”. Además, El 2% que corresponde a 1 encuestado manifiesta uso excesivo de las redes sociales y desempeño regular en la calidad laboral. Mientras que el 5% que corresponde a 2 encuestados indica que tienen excelente calidad laboral y obsesión a redes sociales.

**Segunda:** Se pudo determinar que existe una relación significativa entre la dimensión carga de trabajo y adicción a redes sociales. Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman es de  $= 0,565$  no se rechaza  $H_0$ , por lo tanto, se puede decir que “No existe relación significativa entre la dimensión carga de trabajo y adicción a redes sociales”. Además, El 5% que corresponde a 2 de los encuestados manifiestan desempeño regular con la carga de trabajo y uso excesivo de las redes sociales. Mientras que el 14% que corresponde a 6 de los encuestados indican que tienen buena carga de trabajo y obsesión a redes sociales.

**Tercera:** Se pudo evidenciar que existe una relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y adicción a redes. Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman es de  $=0,006$  se rechaza  $H_0$ , por lo tanto, se puede decir que “Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la adicción a redes sociales”. Además, El 2% que corresponde a uno de los encuestados manifiestan un uso excesivo de las redes sociales y un desempeño excelente motivación intrínseca. Mientras que el 83% que corresponde a 35 encuestados indica que tienen una excelente motivación intrínseca y obsesión a redes sociales.

**Cuarta:** Se pudo evidenciar que existe una relación significativa entre la dimensión apoyo a directivos y adicción a redes sociales. Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman es de  $=0,070$  Se rechaza  $H_0$ , por lo tanto, se puede decir que “No existe relación entre la dimensión apoyo directivo y adicción a redes

sociales”. Además, El 2% que corresponde a 1 de los encuestados manifiestan un uso excesivo de las redes sociales y un buen apoyo directivo. Mientras que el 5% que corresponde a 2 indica que tienen regular apoyo directivo y obsesión a redes sociales



## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Todo colaborador tiene que basar su trabajo en la integridad, consistencia con sus actos, conocer y hacer cumplir las normas, políticas, pilares/valores culturales de la organización; asumiendo con su responsabilidad frente a cualquier circunstancia. Enfocando nuestra labor en ofrecer un valor al cliente, buscando cumplir sus expectativas y fidelizarlo; escuchando a los clientes y ofreciendo soluciones acordes a sus necesidades.

**Segunda:** teniendo en cuenta que nuestra labor esta orientada a los resultados, enfocar los esfuerzos en lograr los resultados trazados por la organización, aprovechando de la mejor manera posible los recursos disponibles; anticipándonos a las necesidades de los locales y buscando soluciones eficientes; buscando la excelencia como mínimo estándar.

**Tercera:** la organización apoyo el espíritu de superación, buscando la mejora continua de sus dependientes de tal manera que contribuye a mejorar la organización, los trabajadores son conscientes del crecimiento profesional y orientando sus esfuerzos a seguir desarrollándose. Se dan las promociones y ascensos justos, con evaluaciones basados en sus competencias.

**Cuarta:** Mejorar cada día el trabajo en equipo, pensando lo mejor para la organización, colaborando, ayudando al equipo proactivamente, valorando a los miembros del equipo y sus aportes. Los colaboradores están comprometidos a mantener un excelente clima laboral, en un ambiente de trabajo de respeto mutuo, libre de discriminación y seguro, cumpliendo irrestrictamente las leyes. Apoyando la creatividad, logros, buscando la satisfacción con su trabajo y su sueldo.

Quinta: esta investigación se debería realizar el seguimiento en el tiempo de 3, 6 o 12 meses y medir la relación significativa de las variables en estudio.

## **VII. REFERENCIAS**

- Acuña, G. (2009). Comprendiendo las adicciones: *La teoría del aprendizaje y su aplicación en prevención de recaídas*. Recuperado de [adici%c3%93n%20a%20las%20redes%20sociales%20virtuales%20rsv.pdf, http://www.schilesaludmental.cl/2009\\_enero\\_congreso/talleres/dr.%20acuna/r\\_acuna2.pdf](http://www.schilesaludmental.cl/2009_enero_congreso/talleres/dr.%20acuna/r_acuna2.pdf).
- Barrón, M. (2010). *Adicciones Nuevos paraísos artificiales*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- Becoña, E. (2009). *Bases teóricas que sustentan los programas de prevención de drogas*. Recuperado de <http://www.cedro.sld.cu/bibli/i/i4.pdf> - 15-08-18
- Caballero I., Contreras F., Vega E., y Gómez J. (2018) “*Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá*”. Colombia [revista en Internet] 2017 enero. [acceso 1 de marzo del 2018]; 17(1): 4-9 Recuperado de <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a05>
- Cañón B., Martínez G. (2014) “*Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de Assbasalud E.S.E Manizales*” [Tesis para maestría en enfermería]. Colombia: Universidad de Manizales; 2014.
- Collado, C. (2017). *Las 10 redes sociales más usadas en el mundo*. Recuperado de <https://andro4all.com/2018/09/redes-sociales-mas-utilizadas-mundo>.
- Da Silva (2006) en su tesis doctoral realizada para la Universidad de Barcelona titulada.: “*Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*”.
- Delgado, A., Ecurra, L., Atalaya, M., Constantino, J., Cuzcano, A., Rodríguez, R. y Álvarez, D. (2016). Las habilidades sociales y el uso de redes sociales virtuales en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Persona* (19), 55-75, Recuperado de [www.redalyc.org/pdf/1471/147149810004.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810004.pdf).
- Echeburúa, E., Labrador, F. y Becoña, E. (2008). *Adicción a las nuevas tecnologías en adolescentes y jóvenes*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Echeburúa, E., y Requesens, A. (2012). *Adicción a las redes sociales y nuevas tecnologías en niños y adolescentes, guía para educadores*. Recuperado de <http://omextad.salud.gob.mx/contenidos/investigaciones/Guiaparaeducadores.pdf>
- Ecurra, M. y Salas, E. (2014). *Construcción y validación del cuestionario de adicción a redes sociales*. *Liberabit* 20(1). Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272014000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272014000100007&script=sci_arttext)

- Espinoza (2012) Tesis de: “*La calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de trabajadores de los institutos viales provinciales de la Región Ancash*”, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Estrada F., Gutiérrez A. y Lagos A. (2016) *Calidad de vida profesional y conflicto trabajo/familia en enfermeros/as del Hospital Base Valdivia* (Tesis para licenciatura de enfermería). Universidad Austral de Chile, Valdivia, Region de los Rios, Chile.
- Fandiño, J. (2015) Adicción a internet: Fundamentos teóricos y conceptuales. *Revista Psicológica Científica*. Recuperado de <http://www.psicologiacientifica.com/adiccion-internet-fundamentos-teoricos-conceptuales/>
- Fernández, F. (2003) *Las nuevas adicciones*. Madrid, España: TEA Ediciones S.A.
- Fernández, N. (2013) Trastornos de conducta y redes sociales en Internet. *Salud Mental*. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018533252013000600010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018533252013000600010&script=sci_arttext)
- Flores (2012) estudio titulado: “*Calidad de vida laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*”. Madrid, España.
- Granados (2011) Tesis de: “*Calidad de Vida Laboral, historia, dimensiones y beneficios*”. Investigación realizada para la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Guerreschi, C. (2007). *Las nuevas adicciones*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Lumen.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://metodologiaecs.wordpress.com/2018/10/31/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-sampieri-pdf/>
- INEI, (2017) <https://www.inei.gob.pe/.../el-282-de-la-poblacion-que-usa-internet-lo-hace-exclusivame...> 27 jun. 2017 - En el primer trimestre de 2017, el 28,2% de la población de seis y más años de edad accedió a Internet exclusivamente por teléfono móvil, ..
- La República. Recuperado de <http://larepublica.pe/27-08-2018/adiccion-las-redes-sociales-crece-entre-los-adolescentes>
- Martín J, Cortés M, Caboblanco M y Garijo J. (2004) Características métricas del cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) España (*revista en Internet*) 2004 abril [acceso 25 de enero del 2018]; 18(2): 129-136. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112004000200008](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000200008)

- Mederos A. (2016) *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2016* (Tesis para licenciada en enfermería). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2016) “*Las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de Lima metropolitana*, Lima, Perú.
- Organización Mundial de la Salud. Organización Panamericana de Salud. (2018) *Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, costa Rica y Perú*. OMS. OPS (Sede web). Estados Unidos: Escritorio regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud (actualizado el 16 de octubre del 2018). Recuperado de <http://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/condicionestrabajo/es/>.
- Organización Mundial de la Salud. (2018) *Temas de salud mental*: OMS. [Sede web]. Perú: Portal de OMS [actualizado el 20 de enero del 2018]. Recuperado de [www.who.int/topics/mental\\_health/es/](http://www.who.int/topics/mental_health/es/).
- Orley J. Comprendió que Organización Mundial de la Salud. *Calidad de vida*. Guía terapéutica. 4°ed. Suiza: Foro Mundial de la Salud.2014 Vol.17. Recuperado de <http://www.who.int/iris/handle/10665/55264>.
- Ortiz, A., Alonso, I., Ubis, A. (2011). *Adicciones*. Barcelona, España: Editorial Masson.
- Pardo, E. (2016). *Adicción a las redes sociales virtuales: un problema de costo conductual* (Tesis de pregrado). Corporación universitaria Iberoamericana Facultad de educación, ciencias humanas y sociales. Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://repositorio.iberoamericana.edu.co/bitstream/001/251/1/bdigital-ibero%e2%80%94cah-2016-spa->
- Peraita, L. (2013). *Sí, yo fui adicto a las redes sociales*. Diario español ABC. Recuperado de <http://www.abc.es/familia-padres-hijos/20130611/abci-adicto-201306061629.html>
- Prieto (2012) Titulada: “*La calidad de vida laboral de negociadores y mediadores de conflictos de España y Paraguay*”, tesis de la Universidad de Salamanca, Salamanca, España.
- Pérez del Río, F. y Martín, I. (2007). *Nuevas adicciones: ¿Adicciones nuevas?* Recuperado de <https://proyectohombre.es/wp-content/uploads/2018/10/07-nuevo-adicciones-final.pdf>

- Quinata K. (2016) *Calidad de vida laboral en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud España* (revista en Internet). Recuperado de [www.scielo.br/pdf,rlae,es\\_0104-1169](http://www.scielo.br/pdf,rlae,es_0104-1169).
- Quinatalla K. (2016) tesis: “Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones de enfermeras de un hospital privado – México 2016” (tesis para licenciada de enfermería), Sonora, México.
- RAE, Diccionario de la Real academia española. Recuperado de <http://www.rae.es/>
- Reysa, A. (2017). *Aprovecha al máximo tú tiempo* [YouTube]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=gliiqcsiewy>
- Rodríguez, C. (2017). *Propiedades psicométricas del Cuestionario de Adicción a Redes sociales en adolescentes de Trujillo* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Rodríguez y Chavez. (2018). *Calidad de vida profesional, el síndrome de calidad de profesional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en la clínica privada Jesús del norte - Lima* (Tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Rojas S. y Dávila P. (2014) *Calidad de Vida Profesional y Síndrome de Burnout del personal de salud del Servicio de Cuidado Crítico Neonatal del Hospital San Bartolomé, Lima – 2014* (Tesis para Maestría en enfermería). Universidad de Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- RPP, Radio Programas del Perú, (02 de mayo del 2016) *¿Cuáles son las aplicaciones que más usan los jóvenes?* Portal virtual RPP noticias. Recuperado el 16 de agosto del 2017 de <http://rpp.pe/economia/negocios/cuales-son-las-aplicaciones-que-mas-usan-los-jovenes-noticia-958837>.
- Rueda, J. (2016). Adicción a las redes sociales en estudiantes universitarios. *Tlamati Sabiduría* 7(1). Recuperado de <http://www.guillermofloresuagro.net/uploads/5/8/4/5/58453193/48.pdf> 78
- Saiz, J. (2009). Estudio empírico de las variables de la teoría de la conducta planificada como factores de riesgo. *Adicciones* 21(3), 187-194. Recuperado de <http://www.adicciones.es/index.php/adicciones/article/viewFile/228/219>
- Solis, B. (2014). *Reflexión sobre las redes sociales* [YouTube]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=l80scitta6e>

- Sosa C. (2009) *Calidad de vida profesional del personal de enfermería de las unidades de segundo nivel del instituto mexicano del seguro social* [Tesis para maestría]. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2009.
- Suasnabar C. (2017) *Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional en Enfermería en un Instituto de Enfermedades Neurológicas. Lima, 2017* [Tesis para optar grado académico de maestría en salud]. Universidad mayor de San Marcos, lima, Perú.
- TEC, programa televisivo-plataforma virtual. *El poder de las redes sociales*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=riczx8sQQT4>
- Ulloa, E. (2016) *Uso del tiempo libre y adicción a las redes sociales en adolescentes de 13 a 19 años* (Tesis de pregrado). Universidad del Azuay. Cuenca, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/5442/1/11784.pdf>
- Urbina A. (2009) *Satisfacción Laboral y Calidad de Vida Profesional de las enfermeras del Hospital Regional docente de Trujillo* [Revista en Internet]. 2009 mayo. [acceso 18 de marzo del 2018]; 1 (4):121-13. Recuperado desde: <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/download/28/28>
- Vega R. (2014) *Calidad de vida laboral del personal del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales con la medición del cuestionario CVP-35-Lima 2014* [Tesis para especialidad en enfermería]. Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Velásquez C. (2016) *Calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que laboran en el Hospital San José de Chincha diciembre 2016* [Tesis para licenciada en enfermería]. Universidad San Juan Bautista, Lima, Perú,
- Zavala E. (2015) “*Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román*”. Tesis de la Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Vizcarra, E. (28 de agosto de 2012). Adicción a las redes sociales crece en adolescentes. Recuperado de <https://larepublica.pe-archivo-655562>.



## **ANEXOS**

- Artículo científico

## 1. TÍTULO

Calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018

## 2. AUTOR (A, ES, AS)

Cuya Salvatierra, Nicolas Herbert

Herbert78cs@gmail.com

Farmacias peruanas

## 3. RESUMEN

El presente estudio va en búsqueda de los factores presentes en la calidad de vida laboral y adicción a redes sociales nuestro objetivo es determinar si existe la relación entre calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018. Fue conocer las evidencias que existe una relación significativa entre la calidad de vida de los dependientes con la labor diaria y los efectos del abuso y uso inadecuado de redes sociales. Estudio cualitativo basado en teorías fundamentales de Rojas y Solis,

## 4. PALABRAS CLAVE

Calidad de vida laboral - adicción a redes sociales.

## 5. ABSTRACT

This study is looking for the factors present in the quality of work life and addiction to social networks Our objective is to determine if there is a relationship between quality of work life and addiction to social networks in the San Juan de Lurigancho 2018 pharmacy chain. know the evidence that there is a significant relationship between the quality of life of dependents with daily work and the effects of abuse and inappropriate use of social networks. Qualitative study based on fundamental theories of Rojas and Solis

## 6. KEYWORDS

Quality of working life - addiction to social networks.

## 7. INTRODUCCIÓN

El presente estudio considera una orientación sobre el uso de redes sociales que influyen en la calidad de vida laboral que va en búsqueda de factores presentes de la calidad de vida de trabajo en el ámbito de las redes sociales, lo que se ajusta a mejorar la labor del empleador. Nuestro objetivo es: Determinar si existe la relación entre calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018.

El modelo teórico para entender la calidad de vida laboral es el modelo demanda-control-apoyo social de Baguer, Y Mederos, mencionó que la calidad de vida en el laboral debe ser un pensamiento claro, no exagerando lo extremo. Se deben dar las condiciones adecuadas de trabajo que guíen a un grado de satisfacción del trabajador, Se considera acciones para la obtención de

riquezas, las empresas son organizaciones encargados de generar bienes y/o servicios, y para estas actividades necesita insumos, materia prima, mano de obra calificada y no calificada. Para las empresas el mejorar la productividad equivale a un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles y en contra partida mejoran las condiciones para los trabajadores y empresarios, sin descuidar el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Las organizaciones son las encargadas de producir todo lo que necesitamos y consumimos, es allí donde hay puestos de trabajo, las organizaciones pueden ser formales o informales, donde dependemos de un jefe, puesto que el auto empleo es una particularidad que pocos gozan y emprenden. Si las organizaciones mejoran la calidad de vida de sus trabajadores, este impacto será para sus familias y por ende tienen resultados favorables en su sociedad y también en un entorno más amplio. Por tal motivo hay una relación mutua entre los trabajadores, organizaciones y comunidad.

Vizcarra y Fandiño, menciona La adicción a internet o alguna red social puede ser catalogada como adicción o dependencia sin sustancia, es un estado de preocupación que se produce por una relación con algo o alguien manteniendo un equilibrio y control interno proporcionando emociones de bienestar. Tomando en cuenta estas definiciones, podemos decir, que estamos ante lo que se conoce como adicciones comportamentales, adicciones psicológicas, sociales o sin sustancia, estas adicciones, según lo mencionado anteriormente, se vuelven un problema cuando se realiza constante, continua o compulsivamente produciendo malestar en la persona. La adicción social patológica, cumple cinco características esenciales:

Existencia fijada en un incontrolable deseo del objeto.

Obsesión hacia el objeto por medio de un acto impulsional, es decir, ejecución de una pulsión con un antes (existencia adictiva) y después (logro de cierta recompensa).

Recompensa positiva en forma de autorrealización y negativa de relajación acompañado de una descarga cerebral de dopamina, Incurrir en la conducta impulsiones con intervalos no tan largos, Consecuencia negativos sobre el sujeto y su entorno socio familiar.

La dependencia psicológica no depende de sustancias sino de una carga de contenido emocional que muchas veces da paso a una adicción relacionado a personas con personalidad dependiente que necesita siempre de algo para poder vivir perdiendo autonomía, esto posiblemente a la falta de madurez, temor de tomar responsabilidades, decisiones o falta de confianza en sí mismo. Entre las adicciones comportamentales más frecuentes se encuentran las adicciones deseantes u oxéricas, suponen alguna actividad al yo físico o psíquico, y las electrónicas o tecnolúdicas, se desarrollan abuso y dependencia de aparatos electrónicos, podemos mencionar algunas: Adicciones electrónicas. adicción, teléfono, teleadicción, Adicción a internet. objetivo principal es el de pronosticar la conducta desde la actitud de la persona y subjetividad para poder realizar una conducta mediante la intención, la actitud, y normas subjetivas. ¿a qué recursos tienen acceso las personas en su ambiente laboral para conservar su salud frente a situaciones de estrés laboral? Si bien es cierto que un ambiente físico cómodo, acogedor y ergonómico favorece nuestro estado de salud, no debe tomarse como un factor protector único e in-discutido ya que no está clara su relación con el estado de percepción del bienestar general. El problema general es si ¿Existe relación entre la Calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018? El resultado del estudio pretende que los colaboradores participantes obtengan una mayor comprensión de los aspectos que conforman su realidad en el trabajo en salud, desde sus propias percepciones, como los factores protectores para su salud, además pretende ser un primer paso a enfrentar el estrés en instituciones de salud de mediana y alta complejidad, mostrando aspectos positivos del trabajo

para orientar de manera objetiva las futuras estrategias regionales de promoción de la salud de los trabajadores, lo que impactará directamente a los usuarios.

## **MATERIAL Y MÉTODO**

**Metodología:** Estudio cualitativo que sienta sus bases en el interaccionismo simbólico que pone énfasis en las significaciones que las personas estudiadas ponen en práctica para construir su mundo social. El análisis está dado por la Teoría Fundamentada (Bager, Y Mederos) descrita por Bager (2009), que utiliza el método inductivo para descubrir y comprender procesos sociales, conceptos, proposiciones a partir de los datos, basados en la realidad laboral y no de supuestos de otras investigaciones o marcos teóricos, para obtener una descripción o explicación (23).

**Participantes:** Se utilizó el muestreo no probabilístico, la población es de 42 trabajadores (Directores Técnicos, Químicos farmacéuticos 2, Químicos farmacéuticos 3, Asistentes farmacéuticos) del grupo 10 del distrito de San Juan de Lurigancho, y muestra es de 42 dependientes, de ambos sexos. **Técnicas** La técnica que se utilizó en esta investigación fue de recolección de datos indirecta y directa. **Instrumento** El instrumento que se utilizó: Calidad de Vida Laboral, en este caso se usó el cuestionario CVP 35 y Cuestionario de Adicción a redes sociales (ARS), cuyo objetivo es ser usada para el diagnóstico de adicciones a redes sociales o para la investigación.

**Confiabilidad** Se estudió la confiabilidad del instrumento por consistencia interna de cada uno de los factores o dimensiones a través del coeficiente alfa de Cronbach, calculando además los intervalos de confianza al 95%. La primera dimensión obsesión por las redes sociales obtuvo un alfa de Cronbach de 0.91 e intervalo de confianza de 0.90-0.92; la segunda dimensión falta de control personal en el uso de las redes sociales tuvo un alfa de Cronbach de 0.88 e intervalo de confianza de 86-0.90; y la tercera dimensión uso excesivo de las redes sociales alfa de Cronbach de 92 e intervalo de confianza de 0.91-0,93. (41,42)

**Análisis de datos:** Las entrevistas son transcritas y llevadas al spss 25, que nos permite analizarlos resultados, esta. Se procedió a la codificación con el objetivo de acceder al universo de significados. Esta trama de códigos fue construida a partir de los ejes de la entrevista y de las dimensiones que fueron apareciendo en el proceso de lectura y redacción de comentarios de cada una de las entrevistas. Podrían señalarse dos formas de crear códigos: los códigos derivados del marco conceptual y los códigos emergentes que surgen de la lectura de las entrevistas. Se realiza triangulación del investigador en donde dos investigadores analizaron e interpretaron los datos (50,51,52,53).

## **RESULTADOS**

Los relatos de los participantes revelan 5 temas centrales en el constructor de los protectores de estrés que se relacionan con:

- 1) Carga en el trabajo
- 2) Falta de control personal en el uso de las redes social,
- 3) Uso excesivo de las redes sociales;
- 4) Carga en el trabajo,
- 5) Motivaciones intrínsecas,
- 6) Apoyo directiva

## 8. RESULTADOS

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación de datos y la prueba de hipótesis.

Para la dimensión calidad laboral, la categoría buena es la que tiene mayor porcentaje con 83% que corresponde a 35 encuestados, en segundo lugar, está la categoría regular con un 12% que corresponde a 5 encuestados y en tercer lugar está la categoría excelente con un 2% que corresponde a 2 encuestados.

En la variable Carga de trabajo, se aprecia que la categoría que tiene mayor respuesta es la alternativa regular con un 60% que corresponde a 25 encuestados, en segundo lugar, está a la opción deficiente con un 26% que corresponde a 11 encuestados y en tercer lugar está la opción buena con un 14% que corresponde a 6 encuestados.

En la variable Motivación intrínseca la categoría que tiene mayor respuesta es la excelente con 86% que corresponde a 36 encuestados y en segundo lugar está la alternativa buena con un 14% que corresponde a 6 encuestados.

En la variable Apoyo directivo, se aprecia que la categoría que tiene mayor respuesta es buena con un 60% que corresponde a 25 encuestados, y en segundo lugar está la regular con un 21% que corresponde a 9 encuestados y en tercer lugar esta excelente con un 19% que corresponde a 8 encuestados.

En la variable Adicción a las redes sociales, se aprecia que la categoría que tiene mayor respuesta es la obsesión con un 93% que corresponde a 39 encuestados, y 7% que corresponde a 3 encuestados está en uso excesivo.

El 2% que corresponde a 1 encuestado manifiesta uso excesivo de las redes sociales y desempeño regular en la calidad laboral. Mientras que el 5% que corresponde a 2 encuestados indica que tienen excelente calidad laboral y obsesión a redes sociales.

El 5% que corresponde a 2 de los encuestados manifiestan uso excesivo de las redes sociales y desempeño regular con la carga de trabajo. Mientras que el 14% que corresponde a 6 de los encuestados indican que tienen buena carga de trabajo y obsesión a redes sociales.

El 2% que corresponde a uno de los encuestados manifiestan un uso excesivo de las redes sociales y un desempeño excelente motivación intrínseca. Mientras que el 83% que corresponde a 35 encuestados indica que tienen una excelente motivación intrínseca y obsesión a redes sociales.

El 2% que corresponde a 1 de los encuestados manifiestan un uso excesivo de las redes sociales y un buen apoyo directivo. Mientras que el 5% que corresponde a 2 indica que tienen regular apoyo directivo y obsesión a redes sociales.

Cada una de las dimensiones no tiene una distribución normal, por ello la prueba de hipótesis utilizada para probar si existe asociación o no entre las dimensiones se realizó con Spearman.

Se realizó por medio del coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables no presentan normalidad en los datos

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman es de  $=0,247$ , por lo tanto, No se rechaza  $H_0$ , por lo tanto, se puede decir que “No existe relación significativa entre Calidad de vida Laboral y Adicción a Redes Sociales

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman es de  $=0,565$  no se rechaza  $H_0$ , por lo tanto, se puede decir que “No existe relación significativa entre la dimensión carga de trabajo y adicción a redes sociales”.

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman es de  $=0,006$  se rechaza  $H_0$ , por lo tanto, se puede decir que “Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y adicción a redes sociales”.

Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman es de  $=0,070$  Se rechaza  $H_0$ , por lo tanto, se puede decir que “No existe relación entre la dimensión apoyo directivo y la adicción a redes sociales”.

## 9. DISCUSIÓN

En base a la validez interna es necesario señalar que en el presente trabajo el diseño seleccionado fue el adecuado y se contó con instrumentos válidos y fiables, siendo el valor del Alfa de Cronbach igual a 0.903 para el instrumento de la variable Calidad de vida laboral es 0.904 y para el instrumento de la variable Adicción a redes sociales es de 0,76 lo que indica que los instrumentos tienen una buena fiabilidad y coherencia interna.

Podemos señalar, que el objetivo general busco determinar la relación que existe entre el Calidad de vida laboral y Adicción a redes sociales, teniendo en cuenta que las dos variables son importantes para el éxito y trabajo efectivo de los 30 locales del grupo 10 San Juan de Lurigancho. Los cuales conforman una gran familia en el que tienen el firme compromiso de actuar permanentemente de manera coherente con los pilares, valores y principios éticos de la organización, teniendo en cuenta la integridad, espíritu de superación, trabajo en equipo, incrementar los resultados y pasión por los clientes.

Para la dimensión Carga de trabajo, se aprecia que la categoría que tiene mayor respuesta es la alternativa regular con un 60% con 25 encuestados, en segundo lugar, esta al opción deficiente con un 26% con 36 encuestados y al opción buena con un 14% con 6 encuestados de un total de 42 encuestados, En la dimensión Motivación intrínseca, tiene mayor respuesta es la excelente con 86% con 36 encuestados y en segundo lugar está la alternativa buena con un 14% con 6 encuestados de un total de 42 encuestados, Para la dimensión Apoyo directivo, se aprecia que la categoría que tiene mayor respuesta es buena con un 60% con 25 encuestados, y en segundo lugar está la regular con un 21% con 9 encuestados y Excelente con un 19% de un total de 42 encuestados.

En base al objetivo específico 1, Determinar si existe la relación entre la organización de los recursos humanos y el compromiso de afectivos centros de salud, SJL, 2018, se tienen los siguientes resultados: El 30% de los encuestados manifiestan que existe poco compromiso organizacional y regular planificación. Mientas que el 10% de los encuestados indican que tiene un mayor compromiso y buena planificación,

En base al objetivo específico 2, Determinar si existe la relación entre la organización de los recursos humanos y el compromiso de la continuidad en los centros de salud de SJL 2018, El 8% de los encuestados indican que existe poco compromiso organizacional y regular capacitación. Mientas que el 9% de los encuestados indican que tiene un mayor compromiso y buena capacitación,

En base al objetivo específico 3, Determinar si existe la relación entre la organización de los recursos humanos y el compromiso normativo de los centros de salud de SJL 2018, El 30% de los encuestados menciona que existe poco compromiso organizacional y regular control. Mientas

que el 8% de los encuestados indican que tiene un mayor compromiso y buen control de recursos humanos.

## 10. CONCLUSIONES

**Primera:** Se pudo determinar que existe una correlación significativa entre las variables: (tabla 1) Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman es de  $=0,247$ , por lo tanto, No se rechaza  $H_0$ , por lo tanto, se puede decir que “No existe relación significativa entre calidad de vida laboral y adicción a redes sociales”. Además, El 2% que corresponde a 1 encuestado manifiesta uso excesivo de las redes sociales y desempeño regular en la calidad laboral. Mientras que el 5% que corresponde a 2 encuestados indica que tienen excelente calidad laboral y obsesión a redes sociales.

**Segunda:** Se pudo determinar que existe una relación significativa entre la dimensión carga de trabajo y adicción a redes sociales.: (Tabla 2) Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman es de  $=0,565$  no se rechaza  $H_0$ , por lo tanto, se puede decir que “No existe relación significativa entre la dimensión carga de trabajo y adicción a redes sociales”. Además, El 5% que corresponde a 2 de los encuestados manifiestan desempeño regular con la carga de trabajo y uso excesivo de las redes sociales. Mientras que el 14% que corresponde a 6 de los encuestados indican que tienen buena carga de trabajo y obsesión a redes sociales.

**Tercera:** Se pudo evidenciar que existe una relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y adicción a redes. (Tabla 3) Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman es de  $=0,006$  se rechaza  $H_0$ , por lo tanto, se puede decir que “Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la adicción a redes sociales”. Además, El 2% que corresponde a uno de los encuestados manifiestan un uso excesivo de las redes sociales y un desempeño excelente motivación intrínseca. Mientras que el 83% que corresponde a 35 encuestados indica que tienen una excelente motivación intrínseca y obsesión a redes sociales.

**Cuarta:** Se pudo evidenciar que existe una relación significativa entre la dimensión apoyo a directivos y adicción a redes sociales. (Tabla 4) Como el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Spearman es de  $=0,070$  Se rechaza  $H_0$ , por lo tanto, se puede decir que “No existe relación entre la dimensión apoyo directivo y adicción a redes sociales”. Además, El 2% que corresponde a 1 de los encuestados manifiestan un uso excesivo de las redes sociales y un buen apoyo directivo. Mientras que el 5% que corresponde a 2 indica que tienen regular apoyo directivo y obsesión a redes sociales

- Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
General:	General:	General:	Variable 1: Calidad de Vida Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	NIVEL
¿Cuál es la relación entre la Calidad de vida laboral y la adicción a redes sociales en cadena de boticas de San Juan de Lurigancho 2018?	Determinar si existe relación entre calidad de vida laboral y adicción a redes Sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018	La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la adicción a Redes Sociales en Cadenas de Boticas san Juan de Lurigancho 2018	Carga en el trabajo	Presentó carga de trabajo	1	Nada: 1 y 2	De 35 a 70 puntos. "Deficiente".
				Presión en el trabajo	2, 3, 4		
				Agobios y conflictos en el trabajo	5		
				Tiempo insuficiente para mi vida personal	6		
				Malestar físico	7		
				Carga de responsabilidades en el trabajo	8, 9	Algo: 3, 4, 5	De 71 a 175 puntos. "Regular".
				Estrés en el trabajo	10, 11,12		
¿Determinar la relación entre la carga de trabajo y la adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018?	Determinar la relación entre carga en la trabajo y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018.	A mayor Calidad de vida laboral menor Adicción a Redes sociales en cadena de Boticas san Juan de Lurigancho 2018	Motivaciones intrínsecas	Ganas de esforzarme	13, 14, 15	Algo: 3, 4, 5	De 71 a 175 puntos. "Regular".
				Apoyo familiar	16		
				Creatividad	17		
				Capacitación para el trabajo	18	Bastante : 6, 7, 8	De 176 a 280 puntos. "Buena".
				Importancia del trabajo	19		
				Satisfacción del trabajo	20, 21		
				Apoyo de compañeros	22, 23		
¿Determinar la relación entre las motivaciones intrínsecas y la	Determinar la relación entre las motivaciones intrínsecas y la						





<p>¿Determinar la relación entre calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en la cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018, según categoría de loca?</p>	<p>Determinar la relación entre calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en la cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018, según categoría de loca</p>		<table border="1"> <tr> <td rowspan="3">Falta de control personal en el uso de las redes sociales</td> <td>Control de tiempo conectado</td> <td>4, 11, 12</td> <td rowspan="3">Algunas veces "av": 3</td> <td rowspan="3">De 51 a 80. "Uso excesivo de las redes sociales".</td> </tr> <tr> <td>Intensidad</td> <td>14, 24</td> </tr> <tr> <td>Frecuencia</td> <td>20</td> </tr> </table>	Falta de control personal en el uso de las redes sociales	Control de tiempo conectado	4, 11, 12	Algunas veces "av": 3	De 51 a 80. "Uso excesivo de las redes sociales".	Intensidad	14, 24	Frecuencia	20	<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">Uso excesivo de las redes sociales</td> <td>Necesidad de permanecer conectados</td> <td>1, 8, 9, 18, 21</td> <td>Rara vez "rv" :4</td> <td rowspan="2">De 81 a 120."Obsesión por las redes sociales".</td> </tr> <tr> <td>Cantidad de veces conectados</td> <td>10, 16, 17,</td> <td>Nunca "n": 5</td> </tr> </table>	Uso excesivo de las redes sociales	Necesidad de permanecer conectados	1, 8, 9, 18, 21	Rara vez "rv" :4	De 81 a 120."Obsesión por las redes sociales".	Cantidad de veces conectados	10, 16, 17,	Nunca "n": 5
Falta de control personal en el uso de las redes sociales	Control de tiempo conectado	4, 11, 12	Algunas veces "av": 3		De 51 a 80. "Uso excesivo de las redes sociales".																
	Intensidad	14, 24																			
	Frecuencia	20																			
Uso excesivo de las redes sociales	Necesidad de permanecer conectados	1, 8, 9, 18, 21	Rara vez "rv" :4	De 81 a 120."Obsesión por las redes sociales".																	
	Cantidad de veces conectados	10, 16, 17,	Nunca "n": 5																		
<p>¿Determinar la relación entre calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018, según Puesto laboral?</p>	<p>Determinar la relación entre calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018, según Puesto laboral</p>																				
METODOLOGIA	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTO	PROCEDIMIENTOS Y RESULTADOS																		
<p><b>Enfoque</b> cualitativo tipo sustantivo</p> <p><b>Tipo:</b> Sustantivo</p>	<p>La población obtenida fue de 42 trabajadores (Directores Técnicos, Químicos farmacéuticos 2, Químicos farmacéuticos 3 y Asistentes farmacéuticos de la cadena de boticas Farmacias</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Calidad de Vida Profesional, cuestionario CVP 35</p> <p><b>Escala</b></p> <p>tipo Likert</p> <p><b>Año:</b> 2018</p> <p><b>Monitoreo</b></p> <p>San Juan de Lurigancho</p>	<p><b>Descriptiva</b></p> <p>Los datos se analizarán con procedimientos establecidos consistiendo primero en codificar los datos, tabular y vaciarlos en el SPSS 25, luego serán analizados con la estadística respectiva. Finalmente, los resultados se presentarán través de gráficos, que serán explicados y analizados</p>																		

<p><b>Diseño:</b> No experimental correcional causal</p> <p><b>Método.</b> Hipotético deductivo</p>	<p>peruanas – Inkafarma grupo 10 del distrito de San Juan de Lurigancho, conformada por 30 locales, están conformados en tres categorías (Oro, Plata y Bronce) las edades oscilan entre los 20 y 50 años de ambos sexos</p>	<p><b>Ámbito de aplicación:</b> Colaboradores del Grupo 10 SJL</p> <p><b>Formas de Administración</b> En un momento</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p><b>Instrumentos</b> Adicción a redes sociales el Cuestionario de Adicción a redes sociales (ARS)</p> <p><b>Escala</b> tipo Likert</p> <p><b>Año:</b> 2018</p> <p><b>Monitoreo</b> San Juan de Lurigancho</p> <p><b>Ámbito de aplicación:</b> Colaboradores del Grupo 10 SJL</p> <p><b>Formas de Administración</b> En un momento</p>	<p><b>Interferencial</b></p> <p>. Los resultados obtenidos a través de la prueba estadística <math>\alpha</math> de Crombach es 0.82, por tanto, se considera el instrumento válido, porque el valor es mayor a 0.8 significa una muy alta fiabilidad del instrumento.</p>
---	---	--	--



- Instrumentos

El instrumento CVP 35, mantiene sus propiedades métricas en entornos diferentes y puede ser propuesto como elemento de medida y comparación de la calidad de vida profesional:

INSTRUMENTO	CUESTIONARIO PARA MEDIR CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL	
AUTORES	MARTIN J	
AÑO DE EDICIÓN	2003	
PAIS DE ORIGEN	ESPAÑA	
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Hospital Público. bÁrea 1 de Atención Primaria. Insalud. Madrid. España	
ADMINISTRACIÓN	Individual	
OBJETIVO	Evaluar la consistencia interna, la capacidad discriminativa y la composición factorial del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) en una población de profesionales de atención primaria.	
DURACIÓN	2 años	
DIMENSIONES	Carga en el trabajo	
	Motivaciones intrínsecas	
	Apoyo directivo	
CAMPO DE APLICACIÓN	Profesionales de Salud	
VALIDEZ ESTADISTICA	el test de Kolmogorov-Smirnov. Los factores «apoyo directivo» y «cargas de trabajo» presentaban unas puntuaciones globales de distribución similar a una normal. La puntuación del factor «motivación intrínseca» presentaba una asimetría izquierda (test Kolmogorov-Smirnov, $p = 0,016$ ).	
INDICE DE CONFIABILIDAD	En definitiva, nos encontramos con un instrumento fácil de aplicar, con el que se consiguen índices de respuesta aceptables, que se basa en un marco conceptual establecido y con un comportamiento estable en diferentes medios, lo que nos permite proponerlo como una de las herramientas de referencia en atención primaria para la medición de la calidad de vida en el trabajo que, a su vez, nos capacita para establecer comparaciones entre diferentes organizaciones y lugares.	
CALIFICACIÓN	NADA	valores 1 y 2
	ALGO	valores 3, 4 y 5
	BASTANTE	valores 6, 7 y 8
	MUCHO	valores 9 y 10
RECATEGORIZACIÓN	“DEFICIENTE”	De 35 a 70 puntos
	"REGULAR"	De 71 a 175 puntos
	“BUENO”	De 76 a 280 puntos
	"EXCELENTE"	De 238 a 350 puntos

El instrumento ARS, en general y por factores aporta evidencias de confiabilidad por consistencia interna, aporta evidencias de validez de constructo, bajo el modelo de la teoría clásica de los test a través del análisis factorial:

INSTRUMENTO	CUESTIONARIO PARA MEDIR ADICCION A REDES SOCIALES	
AUTORES	MIGUEL ESCURRA Y EDWIN SALAS	
AÑO DE EDICIÓN	2014	
PAIS DE ORIGEN	PERU	
ÁMBITO DE APLICACIÓN	UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRAS	
	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	
ADMINISTRACIÓN	Individual	
OBJETIVO	Diseñar, construir y validar el cuestionario ARS, mediante la aplicación del modelo de las teorías al ítem (TRI),	
DURACIÓN	1 años	
DIMENSIONES	Obsesión por las redes sociales	
	Falta de control personal en el uso de las redes sociales	
	Uso excesivo de las redes sociales	
CAMPO DE APLICACIÓN	Estudiantes universitarios	
VALIDEZ ESTADISTICA	el test de Kolmogorov-Smirnov. Los factores «Obsesión por las redes sociales» y «Falta de control personal en el uso de las redes sociales» presentaban unas puntuaciones altas globales de distribución similar a una normal. La puntuación del factor «motivación intrínseca» presentaba una asimetría izquierda (test Kolmogorov-Smirnov, $p = 0,016$ ).	
INDICE DE CONFIABILIDAD	En definitiva, nos encontramos con un instrumento fácil de aplicar, con el que se consiguen índices de respuesta aceptables, que se basa en un marco conceptual establecido y con un comportamiento estable en diferentes medios, lo que nos permite proponerlo como una de las herramientas de referencia en atención primaria para la medición de la calidad de vida en el trabajo que, a su vez, nos capacita para establecer comparaciones entre diferentes organizaciones y lugares.	
CALIFICACIÓN	Siempre	valores 1
	Casi siempre	valores 2
	Algunas veces	valores 3
	Rara vez	valores 4
	Nunca	valores 5
REATEGORIZACIÓN	“Falta de control personal en el uso de las redes sociales”	De 0 a 24 puntos
	"Uso excesivo de las redes sociale"	De 25 a 32 puntos
	“Obsesión por las redes sociales”	De 33 a 40 puntos

- Validez de los instrumentos

### CUESTIONARIO DEL USO DE REDES SOCIALES

Esta es una encuesta en la que Ud. participa voluntariamente, por lo que le agradecemos encarecidamente que sea absolutamente sincero(a) en sus respuestas. Antes de responder al cuestionario le pedimos que nos proporcione los siguientes datos:

Local:.....

Edad:..... Sexo:..... Categoría de local .....

Puesto laboral..... Utiliza Redes Sociales:.....

Si respondió SI, indique cuál o cuáles:

Facebook ( ) WhatsApp ( ) YouTube ( )

Instagram ( ) Twitter ( )

¿Desde dónde se conecta a las redes sociales? (Puede marcar más de una respuesta)

En mi casa ( ) En las cabinas de internet ( )

En mi trabajo ( ) A través de celular ( )

¿Con qué frecuencia se conecta a las redes sociales?

Todo el tiempo me encuentro conectado ( ) Una o dos veces al día ( )

Entre siete a 12 veces al día ( ) Dos o tres veces por semana ( )

Entre tres a seis veces al día ( ) Una vez por semana ( )

¿De todas las personas que conoces a través de la red, ¿cuántos conoces personalmente?

10% o menos ( ) Entre 11 y 30% ( ) Entre 31 y 50% ( )

Entre 51 y 70% ( ) Más del 70% ( )

Sus cuentas en la red contienen tus datos verdaderos (nombre, edad, género, dirección, etc.)

Si ( ) No ( )

¿Qué es lo que más le gusta de las redes sociales?

.....

A continuación se presentan 24 ítems referidos al uso de las redes sociales, por favor conteste a todos ellos con sinceridad, no existen respuestas adecuadas, buenas, inadecuadas o malas, marque con un aspa ( X ) en el espacio que corresponde a lo que Ud. Siente, piensa o hace:

Siempre S                      Rara vez RV                      Casi siempre CS  
 Nunca N                      Algunas veces AV

N° ITEM	DESCRIPCIÓN	RESPUESTAS				
		S	CS	AV	RV	N
1	Siento gran necesidad de permanecer conectado (a) a las redes sociales.					
2	Necesito cada vez más tiempo para atender mis asuntos relacionados con las redes sociales.					
3	El tiempo que antes destinaba para estar conectado (a) a las redes sociales ya no me satisface, necesito más.					
4	Apenas despierto ya estoy conectándome a las redes sociales.					
5	No sé qué hacer cuando quedo desconectado (a) de las redes sociales.					
6	Me pongo de mal humor si no puedo conectarme a las redes sociales.					
7	Me siento ansioso (a) cuando no puedo conectarme a las redes sociales.					
8	Entrar y usar las redes sociales me produce alivio, me relaja.					
9	Cuando entro a las redes sociales pierdo el sentido del tiempo.					
10	Generalmente permanezco más tiempo en las redes sociales, del que inicialmente había destinado.					
11	Pienso en lo que puede estar pasando en las redes sociales.					
12	Pienso en que debo controlar mi actividad de conectarme a las redes sociales.					
13	Puedo desconectarme de las redes sociales por varios días.					
14	Me propongo sin éxito, controlar mis hábitos de uso prolongado e intenso de las redes sociales.					
15	Aun cuando desarrollo otras actividades, no dejo de pensar en lo que sucede en las redes sociales.					
16	Invierto mucho tiempo del día conectándome y desconectándome de las redes sociales.					
17	Permanezco mucho tiempo conectado (a) a las redes sociales.					
18	Estoy atento (a) a las alertas que me envían desde las redes sociales a mi teléfono o a la computadora.					
19	Descuido a mis amigos o familiares por estar conectado (a) a las redes sociales.					
20	Descuido las tareas y labores por estar conectado (a) a las redes sociales.					
21	Aun cuando estoy en el trabajo, me conecto con disimulo a las redes sociales.					



22	Mi pareja, o amigos, o familiares; me han llamado la atención por mi dedicación y el tiempo que destinado a las cosas de las redes sociales.					
23	Cuando estoy en mi trabajo sin conectarme con las redes sociales, me siento aburrido (a).					
24	Creo que es un problema la intensidad y la frecuencia con la que entro y uso la red social.					

**Gracias por su colaboración.**



19	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas												
20	Me siento orgulloso de mi trabajo												
21	Lo que tengo que hacer queda claro												
22	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)												
23	Calidad de vida de mi trabajo												
<b>APOYO DIRECTIVO</b>													
24	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito												
25	Satisfacción con el sueldo												
26	Reconocimiento de mi esfuerzo												
27	Posibilidad de promoción												
28	Apoyo de mis jefes												
29	Apoyo de mis compañeros												
30	Recibo información de los resultados de mi trabajo												
31	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto												
32	Tengo autonomía o libertad de decisión												
33	Variedad en mi trabajo												
34	Posibilidad de ser creativo												
35	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas												

**Gracias por su colaboración.**

- Matriz de datos (Excel y/o spss)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
E1		3	4	5	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	
E2		3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	
E3		4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	4
E4		2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
E5		3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
E6		4	4	3	3	4	5	5	3	3	1	5	4	3	4	4	4	3	3	5	5	3	5	5	5
E7		3	5	5	3	4	5	4	2	3	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5
E8		2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E9		4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5
E10		2	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5
E11		4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4
E12		3	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E13		2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5
E14		2	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5
E15		3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5
E16		3	3	4	4	3	3	5	5	3	5	5	1	2	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
E17		5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
E18		1	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	2	2	4	3	3
E19		3	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
E20		4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
E21		4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5
E22		3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E23		2	4	3	4	4	3	3	5	5	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	2	5	5	4
E24		3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4
E25		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E26		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E27		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E28		2	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3
E29		3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5
E30		2	1	1	3	4	5	5	5	5	5	4	1	1	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5
E31		4	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5
E32		5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4
E33		2	3	5	3	5	5	5	2	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5
E34		4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E35		5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E36		3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E37		2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4
E38		5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E39		3	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	2	1	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	1
E40		1	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5
E41		1	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	4	5	2	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5
E42		3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	2	2	5	5	2	2	5	5

	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	
E1	4	4	4	4	4	6	2	3	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	
E2	8	7	8	9	3	4	5	8	5	9	5	8	3	8	7	9	7	9	9	9	9	10	9	6	4	8	6	9	9	9	7	8	6	8	9	
E3	7	7	7	8	1	3	2	6	3	4	2	4	9	8	8	8	6	8	9	9	8	8	7	8	6	7	6	7	8	8	3	8	7	7	9	
E4	5	6	6	6	5	6	4	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
E5	10	10	10	10	1	5	1	10	1	4	1	10	10	10	8	1	10	10	10	10	10	10	10	3	3	3	10	10	10	10	10	10	8	10	10	
E6	7	7	7	7	3	3	7	7	3	5	2	5	8	8	8	10	9	9	10	10	10	10	10	10	5	5	1	9	9	9	5	7	7	7	7	
E7	8	8	8	5	1	5	1	8	1	6	2	10	7	8	5	10	8	9	9	8	9	9	6	9	1	8	4	10	10	10	1	9	9	9	10	
E8	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	
E9	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
E10	5	1	2	1	2	1	2	1	2	2	6	7	6	7	6	7	6	7	6	7	6	7	7	6	7	6	7	6	7	7	7	7	6	7	6	
E11	6	2	7	7	1	10	2	8	2	9	5	1	9	7	5	9	8	9	10	7	8	9	8	8	3	2	1	9	8	9	2	5	7	8	6	
E12	6	4	6	6	4	4	2	6	6	4	4	4	6	6	6	6	6	6	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	7	2	2	2	7	7	7	
E13	7	4	3	4	3	1	4	6	4	3	2	4	4	4	5	6	4	7	7	7	6	6	6	4	2	2	2	7	7	3	4	4	5	4	2	
E14	7	5	8	8	2	5	1	8	2	5	1	3	7	9	8	9	9	9	9	9	9	9	7	8	8	5	7	5	8	8	8	5	8	8	8	5
E15	6	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	4	10	10	8	9	10	10	10	10	8	8	7	8	8	8	8	7	9	9	9	9	
E16	5	3	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	3	2	5	9	8	9	9	4	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	
E17	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	10	9	9	9	10	9	9	9	3	3	5	5	4	5	7	5	5	4	6	4	
E18	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	7	6	7	8	6	7	8	6	8	7	9	8	4	3	5	7	9	9	9	6	7	5	6	
E19	5	5	5	5	1	5	1	5	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	
E20	8	8	5	5	1	5	1	10	1	6	3	1	8	8	3	8	5	8	10	8	10	8	8	10	3	5	1	8	6	8	5	10	8	8	8	
E21	6	5	5	5	2	7	3	4	4	3	3	9	9	9	9	9	9	9	10	10	9	10	10	9	4	4	7	5	10	10	8	6	6	6	6	
E22	8	5	5	5	1	3	2	8	2	4	2	1	5	8	5	8	8	10	10	7	8	8	5	5	5	5	5	5	5	5	8	8	5	5	8	6
E23	8	7	4	5	5	2	6	8	10	4	5	3	10	6	4	10	10	10	10	10	10	9	10	9	2	2	8	9	8	9	9	9	7	2	9	
E24	8	6	4	4	2	5	1	9	3	4	3	4	4	9	7	9	9	9	9	10	9	7	9	8	3	3	3	2	4	9	8	7	8	8	6	
E25	5	1	3	1	1	1	1	10	1	3	1	1	8	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	10	9	9	9	9	9	
E26	9	7	7	9	3	7	1	10	3	8	4	2	9	9	7	10	9	10	10	7	9	7	9	9	6	6	6	8	7	9	8	9	7	9	10	
E27	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
E28	10	9	8	9	3	3	2	8	2	8	8	3	9	10	9	9	9	9	9	9	9	9	9	7	6	8	8	7	8	9	8	8	7	8	8	
E29	9	4	5	5	1	3	2	10	4	5	2	4	4	6	2	8	8	9	9	10	10	9	8	9	6	8	8	9	8	9	9	8	8	9	9	
E30	9	8	7	9	7	6	5	9	8	6	6	6	6	6	9	9	8	9	10	9	8	10	6	9	7	5	5	9	9	9	5	9	5	9	9	
E31	8	7	7	6	2	8	1	8	3	5	3	9	7	8	8	9	9	9	9	9	10	10	10	8	3	4	4	6	8	8	5	5	5	8	8	
E32	9	9	9	9	8	8	8	9	2	2	2	2	9	9	9	10	10	10	10	9	9	9	9	9	9	9	9	10	9	9	9	9	9	9	9	9
E33	7	5	5	5	2	3	2	6	3	4	2	6	6	6	6	7	7	7	7	8	8	8	8	7	7	7	7	8	8	8	7	7	7	7	7	
E34	8	6	5	5	1	1	1	1	1	2	2	4	8	8	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
E35	10	7	4	9	1	4	1	10	2	1	1	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
E36	7	3	5	5	1	1	1	7	1	1	1	1	10	10	9	10	10	10	10	10	10	10	10	7	7	7	5	6	7	9	6	8	7	8	9	
E37	9	8	8	8	3	6	8	6	4	8	5	7	7	6	6	7	7	5	6	8	8	6	8	8	5	4	4	7	9	9	4	4	8	8	7	
E38	5	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	9	2	5	5	3	9	10	10	9	8	9	1	8	10	9	7	7	9	9	8	7	6		
E39	7	2	6	7	2	3	2	8	2	4	3	9	9	9	7	7	9	6	10	9	8	7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	
E40	9	5	6	5	1	5	1	5	5	5	5	2	6	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
E41	7	1	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	9	9	10	7	9	9	7	9	7	7	9	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
E42	9	6	6	6	1	5	1	6	4	4	1	1	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	6	9	9	9	9	6	6	9	9	9	9	9	

- Autorización

**Señor:**  
**D.T Local INKA FARMA**

Yo, **NICOLAS CUYA SALVATIERRA**, identificado con **DNI N° 40106636** con domicilio en Mz. O Lte. 6 Campoy San Juan de Lurigancho, ante Ud. me presento y expongo: que estoy culminando la carrera de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud en la Universidad Cesar Vallejo. Solicito a Ud. permiso para realizar la prueba piloto de Adicción a las redes sociales y Manejos de Conflictos en el Grupo 10 San Juan de Lurigancho de Farmacias Peruanas - Inkafarma – 2018, donde se llevará a cabo dicha investigación para optar el grado de Maestría.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a Usted a acceder a mi solicitud.

Lima, 23 de Octubre del 2018



**NICOLAS CUYA SALVATIERRA**  
**DNI N° 40106636**



**Rosa M. Colonia Albino**  
QUIMICO FARMACEUTICO  
C.Q.F.P. 11787

**InkaFarma**  
Farmacia Botica - Perfumeria  
23 OCT 2018  
**CANCELADO**  
Jr Guzco # 413 Tda 4 - LIMA

- Acta de aprobación de originalidad de tesis.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 12-01-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Mgtr. Cristina Lizbet Ruiz Quilcat docente de la Escuela de postgrado Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo sede San Juan de Lurigancho, revisora de la tesis titulada:

"Calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho, 2018", del estudiante Br. Cuya Salvatierra Nicolas Herbert constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha San Juan de Lurigancho 16 de Enero 2019

  
 .....  
 Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: .....70127971.....

 Elabora <u>[Firma]</u> Dirección de Investigación	Revisó	 <u>[Firma]</u> Responsable del SGC	 <u>[Firma]</u> Vicerectorado de Investigación
---	--------	--	--

- Fotos de las actividades realizadas

A) Realización de encuesta en el grupo 10 de San Juan de Lurigancho



B) Realización de encuesta Piloto en el grupo 13 centro de Lima





- Acta de aprobación de Originalidad de tesis.

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE          TESIS</b>	Código : FD6-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Mgtr. Cristina Lizbet Ruiz Guícat, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisar (a) de la tesis titulada "Calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018", del (de la) estudiante Br. Nicolás Herbert Cuya Salvatierra, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 16 de enero de 2019



*[Handwritten signature]*

Firma

Mgtr. Cristina Lizbet Ruiz Guícat

DNI: 70127971



*[Handwritten signature]*  
 Dirección de Investigación

Revisó



*[Handwritten signature]*  
 VICEDIRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



*[Handwritten signature]*  
 VICEDIRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

- Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome

https://turnitin.com/applications/...?s=18u=10776666938o=110647939c&lang=es

cupa: ritodesultmo:05-04

feedback studio

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	6 %
2	repositorio lazar.edu.pe	4 %
3	www.sdsia.cu.br	3 %
4	tiaraculuzgo.mx	2 %
5	www.repositorioacade...	2 %
6	discovery.es	1 %

Ver a Configuración para activar Windows...

ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en  
cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión De Los Servicios De La Salud**

**AUTOR:**  
Br. Cuya Salvatierra, Nicolás Herbert

**ASESOR:**  
Mg. Ruiz Quiroz, Cristina

**SECCIÓN:**  
Ciencias médicas

Figura 1 de 04 | Universidad de Posgrado B17 | Test only, Debug | High Resolution | Antivirus |

- Autorización de publicación

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Br. Nicolás Herbert Cuya Salvatierra, identificado con DNI N° 40106636, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en cadena de boticas San Juan de Lurigancho 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 40106636

FECHA: 18 de enero de 2019

					
Director	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del IGC	Rector	Investigador

- Autorización de la versión final del trabajo de investigación.



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  
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Nicolas Herbert Cuya Salvatierra

INFORME TITULADO:

Calidad de vida laboral y adicción a redes sociales en cadena de  
boticas San Juan de Lurigancho 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión De Los Servicios De La Salud

SUSTENTADO EN FECHA: 18 de enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: 15



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN