



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

**Condiciones laborales y calidad de vida en el personal de salud de
una clínica de Trujillo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Cosavalente Calla, Monica Mariela (orcid.org/0000-0002-6494-1905)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

CO-ASESOR:

Mg. Ruiz Barrera, Lazaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi padre Humberto Cosavalente Pretel mi motor,
mi motivo, mi aliado, mi compañero, el amor más
grande de mi vida.

A mi familia, lo más valioso que tengo, mi esperanza

Agradecimiento

A mi esposo Estuardo Mercado Alvarado, por su invaluable apoyo constante, y a mi hijito Fernando Mercado, por su aliento y comprensión.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de Condiciones Laborales, según sus dimensiones.....	23
Tabla 2: Nivel de la Calidad de Vida, según sus dimensiones	24
Tabla 3: Correlación entre las condiciones laborales y la calidad de vida	25
Tabla 4: Correlación entre las condiciones físicas y la calidad de vida	26
Tabla 5: Correlación entre las condiciones psicológicas y la calidad de vida.....	32
Tabla 6: Correlación entre las condiciones sociales y la calidad de vida.....	32

Índice de figuras

Figura 1: Diseño de investigación	14
---	----

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar si existe relación entre la variable condiciones laborales y calidad de vida en el personal de salud en una Clínica de Trujillo, 2022. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, es de tipo básico, diseño no experimental, correlacional y corte transversal; la población fue de 106 integrantes del personal asistencial, a los que se les aplicó los instrumentos Condiciones laborales de Cisneros y Escala de Calidad Vida Olson y Barnes. En los resultados el 41% de la muestra presenta regular condición laboral y 56% presenta buena condición laboral. Además el 59% del personal de salud considera óptima su calidad de vida y el 0% que es mala calidad de vida. Se concluye que existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida del personal de salud de una Clínica, Trujillo 2022, corroborado por el coeficiente de correlación de Spearman menor de ,000 y con una correlación significativa y alta ($r = 0,961^{**}$).

Palabras clave: Condiciones laborales, calidad de vida, personal de salud

Abstract

The objective of this study is to determine if there is a relationship between the variable working conditions and quality of life in health personnel in a Trujillo Clinic, 2022. The study was developed under a quantitative approach, it is of a basic type, non-experimental design, correlational and cross section; The population was 106 members of the care staff, to whom the Cisneros Working Conditions and Olson and Barnes Life Quality Scale instruments were applied. In the results, 41% of the sample has a regular working condition and 56% has a good working condition. In addition, 59% of health personnel consider their quality of life optimal and 0% that it is poor quality of life. It is concluded that there is a relationship between working conditions and the quality of life of the health personnel of a Clinic, Trujillo 2022, corroborated by the Spearman correlation coefficient less than 0.000 and with a significant and high correlation ($r = 0.961^{**}$).

Keywords: working conditions, quality of life, health personnel

I.-INTRODUCCIÓN

En este tiempo nuestro personal de salud se encuentra enfrentando una constante lucha contra al coronavirus (Covid-19), por esta pandemia, se ha visto presentarse sentimientos de frustración, por el aislamiento, y sobre todo el aislamiento de sus familiares, sumado al extenuante cansancio físico y mental. Se desencadenó entre otras cosas un deficiente sistema de salud, conllevando una crisis desequilibrante sobre todo por el sentimiento atemorizante y grado de desconocimiento (Horton, 2020). Por lo que las condiciones de trabajo están vinculadas directamente con nuestros espacios laborales. Por ende, lo que nos pueda ocurrir dentro de nuestro centro de labores, como accidentes, o enfermedades que provengan de como consecuencia de nuestro desempeño, afecta a sus trabajadores en su productividad. (La Organización Internacional del Trabajo, 2014).

El término de C.V. podríamos decir que es la percepción de cada individuo de acuerdo al escenario que se le presenta, por lo que su definición tendrá dependencia con su bienestar social y personal de cada individuo. es decir, estar feliz, sin acosos o presiones, una persona con bienestar es una persona que tiene una buena C.V. (García, 2018). A nivel internacional podemos encontrar diversos estudios que validan nuestro estudio y le dan mayor relevancia: En Bogotá de acuerdo al estudio publicado determinaron que existe suficiente información para confirmar que el estrés permanente en los contextos de salud, influyen en el bienestar de los trabajadores sanitarios, y que a su vez tiene una relación tanto de forma directa e indirecta en el desempeño del personal y por ende en su calidad de atención. Vega, Gómez, Caballero, Contreras, (2017). En Trujillo, los profesionales de salud han tenido que laborar en pésimas condiciones de trabajo, en la mayoría de lugares del sector público, donde se determinó que la insatisfacción laboral es capaz de reducir el rendimiento, la productividad, y esto ha repercutido de una manera no favorable en su C.V. Además, se encontraron los siguientes aspectos que está generando poca satisfacción: reconocimiento por el desempeño satisfactorio, sueldos recibidos y modo de organización del nosocomio; y en cuanto a condiciones de trabajo poco adecuadas: participación en organización del hospital y servicios, capacitaciones

en prevención de accidentes laborales e incentivos y motivación en sus servicios.
(Arteaga y Ramírez, 2018)

También a nivel nacional se revisó el contexto de nuestras variables, para lograr contextualizarlas a nuestra realidad, y así partir de una base teórica. También observamos en la ciudad de Lima, que, de acuerdo al estudio de investigación realizado, en un hospital lograron evidenciar que la situación laboral es la causa dificultades para la salud para el personal de salud, porque están sujetas a su entorno laboral, y por ende sus efectos se observaran tanto en su salud como en su C.V. (Echevarría, León- 2021)

Este estudio incrementa los conocimientos que permitan determinar las condiciones laborales que, en nuestra realidad de la organización de salud a nivel privado como público, son los que están impidiendo un desempeño óptimo con calidad y calidez del equipo de salud. Por otro lado, nos brindara luces sobre como proveer información, para lograr gestionar y tomar decisiones basadas en evidencias, con lo que se mejore no solo la C.V. del personal, y su bienestar que son de suma importancia, sino que también redundara en el su desempeño y productividad laboral. Por lo antes mencionado es sumamente necesario realizar esta investigación puesto que el personal sanitario en todo nuestro territorio, tanto en el aérea pública como privada, labora en condiciones laborales poco adecuadas a los contextos actuales lo que se afectados en su C.V. y desde esta forma metodológica es un estudio estructurado con instrumentos validados y que nos permitirán obtener una información confiable, sobre nuestra investigación, para ser utilizada con fines académicos y científicos.

En este contexto, se plantea como problema principal: ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales en la calidad de vida del personal de una clínica en Trujillo? Para establecer los problemas específicos se consideran las dimensiones de la variable las condiciones laborales, planteando 3 problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la condición física en la C.V. del personal de una clínica en Trujillo?, ¿Qué relación existe entre la condición psicológica en la C.V. del personal de salud de una clínica en Trujillo?, ¿Qué relación existe

entre la condición social en la C.V. del personal de salud de una clínica en Trujillo?

La justificación práctica presentada, posee datos empíricos presentados, que conforman información real, lo cual dará lugar a los directivos puedan tomar decisiones informadas logrando mejorar las condiciones con las que puedan desempeñarse en su trabajo diario el profesional sanitario. La justificación teórica, estamos seguros que el logro del conocimiento, servirá para implementar nuevas estrategias y de acuerdo con las actuales necesidades de la gestión de las entidades sanitarias. Por otro lado, es importante considerar en el área de la dirección de los servicios de la salud, pues los datos obtenidos contribuirán, ser contextualizados nos permitan a los gestores en las diversas instituciones de salud decidir de forma correcta e informada. Finalmente podemos asegurar el tipo de metodología que se empleara en con instrumentos que hayan sido validado y posean un alto grado de confiabilidad; de esta forma podrán ser utilizados en nuevas investigaciones y diversas Direcciones de los servicios de salud. Estamos seguros que el logro del conocimiento, servirá para implementar nuevas estrategias y de acuerdo con las actuales necesidades de la gestión de las entidades sanitarias. Por otro lado, es importante considerar en el área de la dirección de los servicios de la salud, pues los datos obtenidos contribuirán, ser contextualizados nos permitan a los gestores en las diversas instituciones de salud decidir de forma correcta e informada.

Por lo antes mencionado, el objetivo principal de la investigación es Determinar si existe relación significativa entre la variable condiciones laborales y calidad de vida en el personal de salud en una Clínica de Trujillo, 2022. Los objetivos específicos son: determinar si existe relación significativa entre la condición física, psicológica y social en la C.V. del personal de salud de una clínica de Trujillo, 2022. Se plantea como hipótesis general: Las condiciones laborales si tienen relación significativa en la C.V. del personal de salud de una clínica de Trujillo. Siendo las hipótesis específicas: Las condiciones físicas, psicológicas y sociales si tienen relación significativa en la C.V. del personal de salud de una clínica de Trujillo.

II.

MARCO TEÓRICO

La Organización Internacional del Trabajo determino que las condiciones empleo es una de las mayores dificultades de salud pública, teniendo elevadas cifras de muerte anuales por accidentes laborales; evidenciado en el personal de salud que está expuesto a diversas situaciones dentro de su desempeño laboral. Por tener contacto directo con los pacientes y sus diversas patologías, más aún en estos tiempos de pandemia en los que se vio expuesto a muchas carencias en equipos de protección. (Suarez, 2021)

En cuanto a la calidad de vida en el trabajo deberíamos considerar que sea debería ser excelente, porque es un personal capacitado y entrenado, con conocimientos, para enfrentar y prevenir los diversos riesgos, y poner en práctica el autocuidado. Lo que en realidad les es muy complicado ya que las diversas dificultades a nivel de los servicios de salud. (Quintana, Sáenz y Paravic, 2016) Teniendo en cuenta el tenor de nuestras variables procedemos a hacer una revisión de trabajos previos que nos puedan dar mayores alcances sobre nuestra investigación ya sea en realidades distinta como en países internacionales como dentro de nuestro país, teniendo en cuenta la similitud de características de la población.

Los trabajos que han sido revisados para realizar esta investigación, son de origen tanto internacional como local, donde se indago acerca de las variables antes mencionadas, en el personal de salud, la mayoría de estos estudios analiza estas variables de forma independiente o asociada a otras variables, para evaluar su correlación o efecto causal, como: satisfacción laboral, clima laboral, etc.

En cuanto a trabajos internacionales, que nos permiten tener una base teórica importante, ampliando nuestros horizontes de acuerdo a la realidad de otras poblaciones; podemos revisar las siguientes investigaciones.

Muñoz, Pérez, Rodríguez, Varela y Sanz (2021), En España realizaron un estudio teniendo como objetivo determinar la correlación entre la satisfacción laboral y la C.V. de los médicos residentes en tiempo del COVID-19. No encontrando cambios sustanciales en su bienestar de vida en comparación, a estudios anteriores al tiempo de pandemia.

López, Aragón, Castillo, Palomeque y Tovilla (2021), En México observamos la investigación donde si la C.V. laboral puede ser un determinante significativo del grado de desempeño laboral, para los galenos. Demostrando que era significativa su influencia, por lo que, al elevar su C.V. laboral influirá en el desenvolvimiento de sus labores diarias.

Montoya, Bello y Neyra. (2020), al describir la correlación existente entre las variables C.V. laboral y satisfacción, mediante sus dimensiones, en Chile. Cuyo resultado demostró que las extenuantes labores, no son concordantes, con las condiciones con la que labora el personal, lo cual por ende afecta directa y significativamente su C.V.

Granero, Blanch y Ochoa (2018), la investigación realiza un análisis de la relación que existe entre la puntuación cuantitativa de las condiciones de empleo y la percepción cualitativa de la experiencia laboral en Barcelona. En donde obtuvieron como resultado: una relación significativa, según los standeres de las pruebas utilizadas, tanto para la variable cuantitativa como cualitativa, demostrando la importancia, del desempeño del trabajador en de acuerdo a sus condiciones laborales.

Caballero, Contreras, Vega, (2017), los que, mediante su estudio, se propusieron lograr explicar el Síndrome de Burnout y la C.V. laboral de los trabajadores sanitarios, en Bogotá obteniendo como resultado, en cuanto a la C.V., su factor protector es: una alta motivación intrínseca principalmente, como también de la carga laboral y apoyo directivo.

También se ha buscado antecedentes de nuestro entorno, analizando así trabajos nacionales para poder evaluar y comparar nuestra realidad.

Echevarría y León (2021), realizaron un estudio para lograr describir la correlación entre las condiciones empleo y la C.V. de profesionales de Enfermería en Perú. Encontrando los siguientes resultados: el 79.3% posee regular condición laboral, 5.2% deficiente condición y 1.7% presenta aceptable. A demás el 79.3% del personal regular C.V. laboral, el 12.1% presenta deficiente calidad de vida y el 1,7% presenta aceptable calidad.

Cabrera (2021), al realizar este estudio se propuso discernir la correlación entre las condiciones de trabajo y la salud mental de los trabajadores de salud en un nosocomio, en Perú. Donde lograr obtener los siguientes resultados con lo referente a la variable condiciones de empleo se evidenciaron que el 62.4% regulares y el 37.6% considera aceptables.

Cueva (2019) realizo una investigación con la principal tarea de señalar las condiciones de empleo y calidad de bienestar de los empleados, en Perú. Concluyendo que las condiciones de empleo en el caso de las acciones repetitivas que realizan en sus labores, pueden afectar su C.V., por lo que recomiendan realizar nuevos estudios.

Ore (2019) identificaron la correlación que existente entre los grados de satisfacción personal y las condiciones en que labora su personal de enfermería, en Perú. Habiendo encontrado los siguientes resultados: en cuanto a las condiciones laborales el 68 % posee condiciones laborales regulares, 28% regulares y 3% mala. Concluyeron en deben tomar medidas que puedan mejorar las condiciones del personal, informándose, y mejorando su calidad

Cisneros (2017) nos puede definir como todo el proceso, tanto en su salario como horarios, tiempo de descansos, vacaciones, etc. Y demás incentivos laborales y de recursos que le permitan desarrollarse.

Herrera (2018), determino la correlación entre el bienestar de vida, clima y desempeño en el empleo de cada personal de enfermería, en Perú. El mayor porcentaje es (66%) del profesional de enfermería, tiene moderada C.V., (30,1%) tiene alta calidad, mientras que un menor porcentaje es bajo (3,9%). Se concluyó la relación entre las tres variables, donde predomino, un moderado grado de calidad de vida laboral.

En cuanto a nuestra variable de estudio condiciones laborales y C.V. del personal de sanitario se recolecto diversas conceptualizaciones:

La que nos define dos grandes áreas: uno el entorno donde se desarrolla el trabajador, medio ambiente, relaciones sociales, remuneraciones, etc. Y la segunda componente motivacionales, los que juntos generaran satisfacción y aumento en la producción del trabajador. (Chiavenato, 2009).

Las condiciones laborales del personal de salud, han sufrido múltiples transformaciones, con las grandes modificaciones, que se presentan en el mundo de todo tipo de trabajos. El área científica analiza permanentemente su efecto colateral sobre la salud del personal y la calidad de su servicio brindado. (Granero, Blanch y Ochoa, 2018).

Las condiciones laborales son el conjunto de aspectos que indican la realización de una acción en un ambiente determinado, los que se conforman de muchos tipos, como las condiciones físicas o medio ambiente en que se realiza el trabajo, en relación a la tarea y las condiciones organizativas.

Pinedo (2021, p. 25) cita a Luengo y Montoya (2020) expresa que las condiciones laborales de los empleadores deben existir un ambiente físico, psicológico y social adecuado, de tal manera determine la satisfacción y compromiso de cada uno de los participantes de la organización. Dentro de este marco en la empresa debe de reunir las siguientes condiciones básicas. En primer lugar, la instalación debe cumplir con los estándares de seguridad y protección. En segundo lugar, la preocupación por un ambiente laboral psicológico satisfactorio, donde la relación entre los trabajadores, los jefes

inmediatos, se manifieste de una comunicación asertiva, motivación constante y estrategias para manejar el estrés. En tercer lugar, la importancia de la preocupación de la empresa, en detectar a tiempo los problemas que se puedan originar dentro el ambiente laboral, esto ayudará a mejorar la C.V. de cada uno de los trabajadores y además cumplirá con los objetivos planteados durante el año.

Sobre las condiciones laborales, Reaño (2019, p. 24) cita a Chiavenato (2009) quien manifiesta: La motivación de los trabajadores va depender de dos factores: el primero es las condiciones higiénicas, físicas, el ambiente, el salario, la percepción laboral, el liderazgo, el clima laboral y la oportunidad de trabajo, además el segundo, se manifiesta cuando existe una motivación relacionado a las acciones relaciones a él, en donde se produce un agrado duradero y esto aumentara la producción a un nivel de excelencia en su trabajo.

Gil (2022, p. 13) cita a Cisneros (2011) donde manifiesta la importancia del ambiente de trabajo del empleador, donde encontrara un lugar cómodo, con instalaciones seguras, equipos modernos, y donde ante un accidente, este se sienta seguro y protegido, así mismo contara con el apoyo de los jefes inmediatos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define a las condiciones de trabajo, como entidades que deben proveer un ambiente que brinde seguridad y sea saludable, teniendo en cuenta las medidas de prevención y protección tanto en su seguridad como la salud de todos los empleados, para cual el empleador debe incentivar el bienestar tanto físico como mental y de esta forma segura la estabilidad de salud y C.V. de sus empleados. (García de la Calle, 2021).

Gutiérrez (2022, p. 15) cita a Jiménez (2008) manifiesta que es de gran interés para el trabajador sus condiciones laborales, esto es de un valor que radica en la vida de los empleados, esto va influir en su toma de decisiones, en

relación con su familia, además en su crecimiento profesional, y esto influye con el bienestar que a su vez afectará con la salud física y psicológica.

Gil (2022, p. 12) cita a Neffa (2015) quien expresa que las condiciones laborales en una empresa, pueden mejorar o empeorar la percepción del trabajador, donde en lugar de trabajo, se manifiesta una preocupación por brindarles los materiales y recursos necesarios para que los colaboradores se desarrollen de una manera satisfactoria, por otro lado, cuando no se cumple con las expectativas del empleador, comenzarán con los problemas y posibles conflictos en la organización.

Los tipos de Condiciones laborales, Sánchez (2021, p.9) cita a Chiavenato (1999) en donde manifiesta que existe tres tipos de condiciones en el trabajo de las personas:

- Condiciones de tiempo. Es cuando están en la necesidad de cumplir con su horario de trabajo, además con las horas de descanso. En las jornadas de trabajo el número de horas estará en función de cómo es la modalidad de trabajo, así mismo del ingreso y salida del mismo.
- Condiciones ambientales. El empleador en algunas circunstancias su lugar de trabajo no es el más adecuado, y esto hace que afecte a la hora de su trabajo.
- Seguridad en el trabajo. Cada empresa deberá tener un plan de contingencia contra los riesgos, físicos, psicológicos y otros en el cual se presentan en el ámbito laboral.

La Condición Laboral Física, Bautista (2022, p.9) cita a (Zamora et al., 2016) expresa que, en algunas situaciones, las condiciones materiales de los trabajadores, se manifiestan con dificultades casi todos los días, en donde la infraestructura no es la adecuada, horarios de trabajo inadecuados, poca accesibilidad tecnológica, todo esto afectara la salud e integridad física.

Larrea (2020, p. 7) cita a Ernst, Rojo, & Epifanio (2019) donde expresa que dentro las condiciones laborales afectan la labor del empleador sea positiva

negativa, cuando la empresa le brinde condiciones físicas adecuadas y satisfactorias; así mismo el salario sea acorde a la labor y esfuerzo.

La Condición Psicológica, Larico (2020, p.24) cita a (Borges., 2020) Los factores extrínsecos en el trabajo es determinante en las condiciones psicológicas del empleador, como, por ejemplo, las relaciones interpersonales con los compañeros y los jefes inmediatos, además de los premios e incentivos por parte de la empresa, por otro lado, los factores intrínsecos

Rosales y Miguel (2020, p.32) cita a Delgado (2012) donde expresa que dentro de las organizaciones la salud mental es muy importante en los trabajadores, por eso la importancia de una cultura positiva en el ambiente laboral, donde la percepción, las experiencias dentro de estas, sea una influencia de satisfacción laboral y productividad para ellos. Es relevante las condiciones psicosociales dentro de una empresa, donde el empleador se sienta dispuesto de tomar decisiones, además de trabajar con armonía con sus compañeros y jefes inmediatos.

Delgado (2020, p. 12) cita a Mora, Montiel, Díaz y Huilcapi (2017) donde manifiesta que la motivación en los colaboradores en el trabajo, es muy importante en su desarrollo psicológico; la empresa tiene que implementar un ambiente laboral satisfactorio con sus trabajadores, para que los resultados se ande agrado para el interés entre los empleados y lograr resultados óptimos en beneficio de toda la organización.

Las condiciones sociales, Larrea (2020, p. 7) cita a Correiaa, Gomes, & Dussault (2019) Expresa que es de consideración en las condiciones sociales, que las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo deben ser motivadoras y satisfactorias, además los jefes inmediatos deben de demostrar que son líderes que son respetuosos, democráticos, para que los colaboradores manifiesten agrado por lo que realizan en el trabajo.

Alfaro (2022, p.12) cita a Bembibre (2013) quien manifiesta que es cuando el empleador analiza y experimenta de cómo se está dando sus relaciones sociales con sus compañeros de trabajo, así mismo es cuando el trabajador manifiesta su trabajo físico e intelectual y la otra ofrece su capital o producción para que realice una acción en el trabajo.

Cuando experimenta que sus relaciones sociales con sus compañeros de trabajo son óptimas y la empresa ofrece su capital de trabajo de una manera satisfactoria, el empleador experimenta un ambiente agradable y seguro, esto ayudara a mejorar su C.V.

Badrianto y Ekhsan (2020) Expresa que el esfuerzo y satisfacción que realice el trabajador, dependerá del ambiente de trabajo, así mismo de cuál será su percepción con los materiales que les ofrecieron para realizar sus actividades. Cuando el trabajador percibe que su ambiente en su trabajo es satisfactorio, manifestara de una manera positiva, además ayudara en sus relaciones sociales con los trabajadores de la empresa y con la C.V. relacionada con la salud.

Delgado (2020, p. 12) cita a Arteaga (2019) donde expresa, que, en el lugar de trabajo, debe existir un ambiente de confianza, estabilidad, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, por lo tanto, el resultado de esto será satisfactorio para el crecimiento institucional de la empresa.

Asenjo (2021, p.22) cita a Randstad Award (2017). Para tener un adecuado clima de trabajo, es importante una buena relación con sus jefes, además es satisfactorio llevar una buena comunicación, no excediendo la confianza.

Modelo Teórico de Desequilibrio Esfuerzo - Recompensa de Siegrist Bautista (2022, p.6) cita a (Luceño et al., 2005) quien manifiesta, que según estemodelo la labor que manifiesta el trabajador en la empresa, determinará sus condiciones laborales. Así mismo, el trabajador tiene la capacidad de controlar sus aspectos emocionales y psicológicos, el cual permitirá la autorregulación en

su desempeño laboral, que se adquiere cuando la relación de su función como empleador se agrupa directamente con sus recompensas.

Este modelo su enfoque es cuando se da la relación entre los aspectos sociales, psicológicos y de salud con el esfuerzo que realiza el trabajador con la empresa, el cual recompensa sus logros con premios o distinciones.

En cuanto a la C.V. en el centro de trabajo se encuentra correlacionada de forma directa con el grado de satisfacción de cada empleado al desempeñar su labor en el trabajo. Según Cabezas la C.V. laboral tiene 3 dimensiones: apoyo directivo, motivación intrínseca y carga de trabajo (Mendoza, 2019).

Según Flores et al. (2017) la C.V. en el trabajo, esta usada para comunicar la manera de cómo se puede dar la experiencia en el puesto de labores, lo que puede causar satisfacción o insatisfacción del trabajador, donde los empleados al sentirse motivados por situaciones positivas las pueden demostrarlo en su desempeño en sus labores. Dentro de estas situaciones tenemos la interrelación adecuada entre los profesionales y los directivos.

Grados (2018, p.28) cita a (Sanjuán, Arrazola y García., 2015) donde manifiesta que la C.V. en el trabajo es muy importante para los empleados, en donde realizarán una faena agradable por el clima laboral, así mismo esto afectará con una atención de calidad y calidez con los usuarios; es decir, cuando están con motivación, se va originar un desarrollo asistencial positivo, y de esta manera cuando se colabora en conjunto con la ayuda de la alta jefatura las condiciones laborales serán satisfactorias.

Galván nos dice que C.V., nos permite comprender diversos niveles que nos permitirán determinar las demandas biológicas, económicas, sociales y psicológicas tanto individual como comunitario. Sin dejar de lado los aspectos de bienestar social, la cual toma elementos subjetivos y objetivos del ser humano.

Según la OMS (2017), la C.V. es la forma con la que cada individuo identifica su entorno, su cultura y su conjunto de valores en el que desenvuelve, lo que afecta directamente a sus objetivos, metas, e inquietudes, esta definición está conformado por la salud física, su estado psicológico, nivel de independencia, entorno social.

En nuestro país, la Escala de C.V. de Barnes & Olson (1982), es uno de los medios de encuestas de mayor preferencia en el uso en nuestra población. Estos autores señalan sobre C.V. es el grado de satisfacción con las diversas situaciones vitales o dominios a los que se ven afectados cada individuo. Por lo que se asume, que es la forma que cada persona logra saciar estos dominios, en donde cubrirá sus necesidades y logrará satisfacer sus beneficios que le muestra el ambiente (Grimaldo, 2012). Además, menciona que existe siete dimensiones, donde pertenece a la adaptación realizada por Grimaldo (2009), donde son: amigos, vecindario y comunidad, vida familiar y familia extensa, educación y ocio, medios de comunicación, religión y salud.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación

La investigación es básica, ha buscado acrecentar el conocimiento de la condición laboral y la C.V., analizando su contexto y desarrollo, para identificar la naturaleza de su estudiar sobre el desarrollo de estos fenómenos para identificar la naturaleza de los mismos.

Diseño de investigación

Según su naturaleza es cuantitativa, se realizó una recolección de datos para verificar la hipótesis, para el análisis estadístico y la medición numérica, además se comprobó con las teorías y se estableció modelos de comportamientos. (Hernández, et al, 2006, p. 5). Por otro lado, su diseño es transversal descrito por Hernández, et al (2010), se determinó la recolección de datos en un solo tiempo. Se empleó un diseño descriptivo, no experimental, transversal y correlacional.

Es no experimental ya que las variables no han sido modificadas; transversal, porque la información se recogió en un solo momento determinado, y de este modo establecer su correlación (Salgado-Lévano, 2018).

Figura 1: Esquema del diseño de correlación de variables



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1. Condiciones laborales Tipo de variable:

Es atributiva pues no se pueden modificar y solo se observan, representan características humanas, cualitativas y ordinales porque tiene un orden o jerarquía en sus resultados. (Hernández y Fernández, 2014)

Definición conceptual

Cada trabajador cumple funciones diversas en sus lugares de trabajo, como por ejemplo de características físicas, sociales y psicológicas, esto se da según la propuesta de la OIT. (Cisneros, 2011).

Definición operacional

Se utilizará el Cuestionario de Condiciones laborales de Cisneros. Cisneros (2011), para obtener los datos requeridos, para lo cual se aplicará sus encuestas.

Validación:

Ayca (2018) realizó una adaptación para el personal de salud, adecuándola a nuestra realidad, la cual podrá obtener a través de su evaluación, obtenidas en el Cuestionario de Condiciones de Trabajo de Cisneros, versión adaptada.

3.2.2. Variable 2. Calidad de vida Tipo de variable.

Es una variable atributiva pues no se pueden modificar y solo se observan, representan características humanas, cualitativa y ordinal porque tiene un orden o jerarquía en sus resultados. Hernández, Fernández (2014)

Definición conceptual.

Grimaldo (2010) "Vínculos entre eventos objetivos de vida y variables subjetivas y personales. Se define en la percepción de la persona y conjuntos de ellas, los bienes tanto físicos, como psicológicos y sociales, sin dejar de lado la felicidad.

Definición operacional

Se define a través del puntaje obtenido de la Escala Adaptada de Calidad de Vida de Olson & Barnes (1982) compuesta por 25 ítems escalados en formato Likert de cinco puntos. La ECVOB evalúa los niveles de C.V. y tiene 7 áreas:

Hogar y bienestar económico, amigos, vecindario y comunidad, vida familiar y familia extensa, educación y ocio, medios de comunicación, religión y salud.

3.3 Población, muestra, muestreo.

3.3.1. Población.

Este estudio estuvo elaborado para 106 trabajadores de todas las áreas asistenciales, tales como: medicina general, medicina especializada, nutrición, enfermería, psicología, obstetricia, laboratorio, odontología, radiología de una clínica de Trujillo que aceptaron y realizaron lo que les pedía los criterios de inclusión.

- **Criterios de inclusión.**
 - Profesionales de salud del área asistencial
 - Firmar el consentimiento informado para la ejecución de los instrumentos.

- **Criterios de exclusión.**
 - Servidores del área administrativa

3.3.2. Muestra.

Dado el tamaño reducido de la población, no se necesitó diseñar un muestreo. El trabajo fue censal (Hernández et al., 2014) fue constituido por 106 trabajadores de incluyendo diferentes cargos de ambos sexos del área asistencial. Cumplieron con los criterios estimados de inclusión y exclusión. (Murria, 2010)

3.3.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis en la investigación fue el empleado del área de salud y que forman la población de estudiada.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnicas

Se utilizó las encuestas, por lo que a través de ellas se pudo obtener la información requerida para nuestro estudio, de nuestra población del personal asistencial, con el que buscaremos correlacional nuestras variables, la cual permite una recolección sistemática de la información.

3.4.2. Instrumentos

Se empleará para obtener los datos de las variables de estudio un cuestionario y una escala. Ficha técnica del cuestionario de condiciones de trabajo de Cisneros. Se tiene como Autor a Cisneros (2011), la procedencia es de Perú, El objetivo, es evaluar los niveles de las condiciones de trabajo, además sus dimensiones lo conforman, física, psicológica y social. Se utiliza para la aplicación, un manual y protocolo de respuestas. La Administración se realiza de una manera individual y colectiva. Edades: Adultos. Duración: 20 min. Construyó y analizó el nivel confiabilidad del Cuestionario de Condiciones de Trabajo en 30 enfermeras(os).

La Confiabilidad: El instrumento alcanzó un alfa de Cronbach de 0.704 a nivel total. Validez. Se realizó una Validación en Tacna por el autor Ayca, (2018), en donde se ejecutó una investigación sobre las propiedades psicométricas del instrumento, esto se realizó en el personal de salud. Validez: Se estimó la validez, con la revisión de tres expertos, que concluyeron que si era válido este instrumento. Confiabilidad: se analizó con alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.9 a nivel total.

La Ficha técnica del cuestionario de C.V. Olson y Barnes (1982) donde su función es medir las percepciones de individuales de satisfacción dentro de los dominios de la experiencia vital de los individuos, este test fue adaptado a nuestra realidad por. Grimaldo, (2011), Rivas (2017), cuenta con una validez de contenido, con puntajes V de Aiken mayores a .80, y una confiabilidad de acuerdo al Alpha de

Cronbach, de 0 .86. (Grimaldo 2003).

3.5 Métodos y análisis de datos:

Para análisis estadístico descriptivo, se emplearon tablas de distribución y frecuencia para presentar los resultados de las variables condiciones laborales y C.V. con sus respectivas dimensiones, de igual modo, se presentaron las medidas de tendencia central (Media) y de dispersión (desviación estándar), utilizando el procesador de Microsoft Excel.

Para el análisis estadístico inferencial, primero se aplicó la prueba de distribución normal de kolmogorov-smirnov con corrección de lilliefors para determinar el tipo de prueba de hipótesis necesaria, al obtener significancia (p) menor a 0.05 se tomó la decisión de utilizar la prueba estadística no paramétrica rho de spearman, empleando el software estadístico SPSS versión 25.

3.6 Aspectos Éticos:

Anteriormente a la realización de recolección de datos, se procedió a exponer el tema de estudio y objetivos de la investigación, con lo que se logró obtener el consentimiento informado, y así se ejecutó la aplicación instrumentos de la investigación, describiendo de manera clara y concisa la forma de llenado; por otro lado se pondrá hincapié en la confidencialidad de la información que sea recogida, garantizando su total privacidad, teniendo en cuenta que la información será obtenida solo con fines exclusivos de la investigación.

IV.- RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados

En la tabla 1 se observa que el 59% de los participantes consideran que las condiciones laborales en la institución son buenas, seguido del 43% que considera que las condiciones son regulares. En cuanto a la dimensión condiciones físicas el 75% percibe que esta es buena, seguido del 17% que percibe que es regular; en la dimensión condiciones psicológicas el 61% considera que es buena, seguida del 24% que la considerada regular; de forma similar el 42% de los participantes considera que las condiciones sociales son buenas, seguida del 35% que la considera regular.

Tabla 1

Nivel de Condiciones Laborales, según sus dimensiones

Niveles	Condiciones Laborales		D1		D2		D3	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Buena	59	56	80	75	65	61	44	42
Regular	43	41	18	17	25	24	37	35
Mala	4	4	4	4	8	8	4	4

Nota. N = 106. Dimensiones: D1 = Condiciones Físicas, D2 = Condiciones Psicológicas, D3 = Condiciones Sociales.

En la tabla 2 se observa que el 56% percibe que su C.V. es óptimo, seguido del 41% que la considera como tendencia a buena. En cuando a las dimensiones, en la dimensión hogar y bienestar económico el 75% considera que esta es óptima, seguido del 17% que la considera como tendencia a buena; en la dimensión Amigos, vecinos y comunidad el 42% la considera como óptima, mientras que el 35% la considera tendencia a buena; así mismo en la dimensión Educación y ocio predomina el nivel óptimo con 55% seguido del nivel regular con 25%; en la dimensión Medios de comunicación el 95% percibe que estos son óptimos, seguido de un 3% que considera como tendencia a buena; en la dimensión religión el 58% la considera óptima mientras que el 28% la considera como tendencia a buena, y en la dimensión salud el 52% la considera óptima seguida del 28% considera que es con tendencia a buena.

Tabla 2

Nivel de la Calidad de Vida, según sus dimensiones

Niveles	Calidad de Vida		D1		D2		D3		D4		D5		D6		D7	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Óptima	59	56	80	75	65	61	44	42	58	55	101	95	61	58	55	52
Tendencia a buena	43	41	18	17	25	24	37	35	28	26	3	3	30	28	30	28
Tendencia a mala	4	4	4	4	8	8	4	4	13	12	1	1	9	8	10	9
Mala calidad	0	0	4	4	8	8	21	20	7	7	1	1	6	6	11	10

Nota. N = 106. Dimensiones: D1 = Hogar y Bienestar Económico, D2 = Amigos, Vecindario y Comunidad, D3 = Vida familiar y familia extensa, D4 = Educación y ocio, D5 = Medios de comunicación, D6 = Religión, D7 = Salud.

3.2. Contrastación de hipótesis

Teniendo en cuenta que los resultados obtenidos no presentan distribución normal (ver tabla 7), se tomó la decisión de utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman para demostrar la hipótesis general y las específicas del estudio, haciendo uso del software Spss 25.

3.2.1. Prueba de hipótesis general

De la hipótesis general:

En la tabla 3 se presentan los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman para contrastar la hipótesis general, donde se obtuvo que el valor sig = ,000 es menor que $\alpha=,01$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación planteada, es decir que existe relación altamente significativa entre las condiciones laborales y la C. V. del personal de salud de una clínica de Trujillo. Siendo esta relación directa y alta ($r = 0,961^{**}$), por lo que a medida que se consolida las condiciones laborales mejorará también la C.V. del personal de salud de una clínica de Trujillo.

Tabla 3

Correlación entre las condiciones laborales y la calidad de vida

			Condiciones Laborales	Calidad de Vida
Rho de Sperman	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,961**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Clidad de Vida	Coeficiente de correlación	,961**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).				

3.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

En la tabla 4 se observan los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman para contrastar la hipótesis específica 1. En donde se puede apreciar que en la prueba realizada el valor de sig = ,000 es menor que $\alpha = ,01$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe una relación altamente significativa entre las condiciones físicas y la C.V. de los trabajadores del personal de salud de una clínica de Trujillo. Siendo esta relación directa y alta ($r = ,801^{**}$), por lo que a medida que mejoren las condiciones físicas también mejorará la C.V. del personal sanitario de una clínica de Trujillo.

Tabla 4

Correlación entre las condiciones físicas y la calidad de vida

			Condición física	Calidad de Vida
Rho de Spearman	Condiciones físicas	Coefficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Calidad de Vida	Coefficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

3.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 2

En la tabla 5 se observan los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman para contrastar la hipótesis específica 2. En donde se puede apreciar que en la prueba realizada el valor de sig = ,000 es menor que $\alpha = ,01$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe una relación altamente significativa entre las condiciones psicológicas y la calidad de vida de los trabajadores del personal de salud de una clínica de Trujillo. Siendo esta relación directa y alta ($r = ,894^{**}$), por lo que a medida que mejoren las condiciones psicológicas también mejorará la calidad de vida del personal de salud de una clínica de Trujillo.

Tabla 5

Correlación entre las condiciones físicas y la calidad de vida

			Condiciones psicológicas	Calidad de Vida
Rho de Spearman	Condiciones psicológicas	Coeficiente de correlación	1,000	,894**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Calidad de Vida	Coeficiente de correlación	,894**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

**** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).**

3.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 3

En la tabla 6 se observan los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman para contrastar la hipótesis específica 3. En donde se puede apreciar que en la prueba realizada el valor de sig = ,000 es menor que $\alpha = ,01$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe una relación altamente significativa entre las condiciones sociales y la calidad de vida de los trabajadores del personal de salud de una clínica de Trujillo. Siendo esta relación directa y moderada alta ($r = ,625^{**}$), por lo que a medida que mejoren las condiciones sociales también mejorará la calidad de vida del personal de salud de una clínica de Trujillo.

Tabla 6

Correlación entre las condiciones físicas y la calidad de vida

			Condiciones sociales	Calidad de Vida
Rho de Spearman	Condiciones sociales	Coefficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Calidad de Vida	Coefficiente de correlación	,625**	1,000

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se enmarcó en un diseño no experimental de tipo correlacional, buscando como fin principal identificar la relación la relación que existe entre las condiciones laborales y la C.V. en personal de salud en una Clínica de Trujillo, 2022.

En primera instancia, respecto a la hipótesis general se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación planteada, es decir que existe relación altamente significativa entre las condiciones laborales y la C.V. del personal de salud de una clínica de Trujillo. A partir de estos resultados, se puede interpretar, que a medida que se consolida las condiciones laborales mejorará también la calidad de vida, además perciben que las condiciones laborales son buenas en la clínica, esto se da cuando en el entorno, las relaciones sociales, las remuneraciones y la motivación que existe en la clínica, son adecuadas, esto genera agrado y crecimiento en la producción del trabajador y mejora su calidad de vida.

Esto es apoyado por Reaño (2019, p. 24) cita a Chiavenato (2009) quien manifiesta que la motivación de los trabajadores va depender del ambiente, la percepción laboral, el liderazgo, las oportunidades de trabajo sea buena, para que se realice un aumento en la producción personal, así mismo, Montoya, Bello y Neyra. (2020), al describir la correlación existente entre las variables C.V. laboral y satisfacción, mediante sus dimensiones, en Chile. Cuyo resultado demostró que las extenuantes labores, no son concordantes, con las condiciones con la que labora el personal, lo cual por ende afecta directa y significativamente su calidad de vida.

Además, López, Aragón, Castillo, Palomeque y Tovilla (2021), En su investigación, se observó si la calidad de vida laboral puede ser un determinante significativo del grado de desempeño laboral, para los trabajadores.

Demostrando que era significativa su influencia, por lo que, al elevar su C.V. laboral influirá en el desenvolvimiento de sus labores diarias, así mismo, Gil (2022, p. 12) cita a Neffa (2015) quien expresa que las condiciones laborales en una empresa, pueden mejorar o empeorar la percepción del trabajador, donde en lugar de trabajo, se manifiesta una preocupación por brindarles los materiales y recursos necesarios para que los colaboradores se desarrollen de una manera satisfactoria, por otro lado cuando no se cumple con las expectativas del empleador, comenzarán con los problemas y posibles conflictos en la organización. Es por eso la importancia de la empresa de satisfacer con los recursos necesarios a los empleadores, donde manifestaran su percepción positiva y esto mejorara en ellos su C.V. de una manera personal.

Además, Flores et al. (2017) manifiesta, cuando los empleados se encuentran motivados con las condiciones laborales positivas, su desempeño y la calidad de vida en su trabajo, mejora de una manera satisfactoria, esto concuerda con nuestra investigación que a medida se consolida las condiciones laborales mejorará la calidad de vida. Así mismo Pinedo (2021, p. 25) cita a Luengo y Montoya (2020) expresa que las condiciones laborales de los empleadores deben existir un ambiente físico, psicológico y social adecuado, de tal manera determine la satisfacción y compromiso de cada uno de los integrantes de la organización. Dentro de este marco en la empresa debe de reunir las siguientes condiciones básicas. En primer lugar, la instalación debe cumplir con los estándares de seguridad y protección. En segundo lugar, la preocupación por un ambiente laboral psicológico satisfactorio, donde la relación entre los trabajadores, los jefes inmediatos, se manifieste de una comunicación asertiva, motivación constante y estrategias para manejar el estrés. En tercer lugar, la importancia de la preocupación de la empresa, en detectar a tiempo los problemas que se puedan originar dentro el ambiente laboral, esto ayudará a mejorar la C.V. de cada uno de los trabajadores y además cumplirá con los objetivos planteados durante el año. Esto concuerda con nuestra investigación que a medida se consolida las condiciones laborales mejorará la C.V.

De acuerdo a la hipótesis 1 específicas, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe una relación altamente significativa entre las condiciones físicas y la C.V., por lo que a medida que mejoren las condiciones físicas también mejorará la calidad de vida del personal de una clínica de Trujillo. Esto es apoyado por (García de la Calle, 2021) quien expresa que en el trabajo se le debe brindar a los empleadores, un ambiente que le brinden seguridad y condiciones físicas saludables, además, medidas de prevención y protección tanto en seguridad, como la salud, esto ayudará, al bienestar físico y mental, y así asegurar la estabilidad de su salud y calidad de vida de sus empleados.

Así mismo Gil (2022, p. 13) cita a Cisneros (2011) donde manifiesta la importancia del ambiente de trabajo del empleador, donde encontrara un lugar cómodo, con instalaciones seguras, equipos modernos, y donde ante un accidente, este se sienta seguro y protegido, así mismo contara con el apoyo de los jefes inmediatos. Además, Bautista (2022) manifiesta que la empresa debe de cumplir con sus trabajadores, apropiadas instalaciones eléctricas, el lugar de trabajo debe ser un espacio con ventilación e iluminación, zonas de evacuación, contar con el mobiliario suficiente para el personal de trabajo. Además, en función a la organización de la empresa, debe de contar con un avance tecnológico de condiciones óptimas, el cual ayudara al mejoramiento de las condiciones laborales y su C.V. en los trabajadores.

Afirmando Larrea (2020, p. 7) cita a Ernst, Rojo, & Epifanio (2019) donde expresa que dentro las condiciones laborales afectan la labor del empleador sea positiva o negativa, cuando la empresa le brinde condiciones físicas adecuadas y satisfactorias; así mismo el salario sea acorde a la labor y esfuerzo. Esto mejora la labor del empleador, cuando las condiciones físicas son satisfactorias para el trabajador, además motivara el trabajo de todos los días. Así mismo Bautista (2022, p.9) cita a (Zamora et al., 2016) expresa que, en algunas situaciones, las condiciones materiales de los trabajadores, se manifiestan con dificultades casi todos los días, en donde la infraestructura no es la adecuada, horarios de trabajo inadecuados, poca accesibilidad tecnológica, todo esto afectara la salud e

integridad física. Por eso es importante que en una entidad de salud exista adecuadas condiciones materiales, el cual ayudará a los trabajadores en su motivación, rendimiento laboral y calidad de vida. Esto concuerda con nuestra investigación que a medida que mejoren las condiciones físicas también mejorará la calidad de vida. Además, Sánchez (2021, p.9) cita a Chiavenato (1999) en donde manifiesta que el empleador en algunas circunstancias su lugar de trabajo no es el más adecuado, y esto hace que afecte a la hora de su trabajo del empleador, además dificulta con las condiciones laborales que el trabajador requiere para satisfacer su C.V.

De acuerdo a la hipótesis 2 específicas, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe una relación altamente significativa entre las condiciones psicológicas y la calidad de vida de los trabajadores del personal de salud de una clínica, por lo que a medida que mejoren las condiciones psicológicas también mejorará la calidad de vida. Esto es apoyado por Gutiérrez (2022, p. 15) cita a Jiménez (2008) manifiesta que es de gran interés para el trabajador sus condiciones laborales, esto es de un valor que radica en la vida de los empleados, esto va influir en su toma de decisiones, en relación con su familia, además en su crecimiento profesional, y esto influye con el bienestar que a su vez afectará con la salud física y psicológica. Las condiciones laborales son de gran importancia para el empleador, porque esto va influir en su condición psicológica, en donde la satisfacción de sentirse autónomo, le va permitir mejorar en su desarrollo personal y en su C.V.

Así mismo Grados (2018, p.28) cita a (Sanjuán, Arrazola y García., 2015) donde manifiesta que la C.V. en el trabajo es muy importante para los empleados, en donde realizarán una faena agradable por el clima laboral, así mismo esto afectará con una atención de calidad y calidez con los usuarios; es decir, cuando están con motivación, se va originar un desarrollo asistencial positivo, y de esta manera cuando se colabora en conjunto con la ayuda de la alta jefatura las condiciones laborales serán satisfactorias. Esto concuerda con nuestra investigación que a medida que mejoren las condiciones psicológicas en

el trabajo, la atención a los usuarios mejorará, así mismo la CV en el trabajo es muy importante para el clima laboral.

Así mismo Delgado (2020, p. 12) cita a Mora, Montiel, Díaz y Huilcapi (2017) donde manifiesta que la motivación en los colaboradores en el trabajo, es muy importante en su desarrollo psicológico; la empresa tiene que implementar un ambiente laboral satisfactorio con sus trabajadores, para que los resultados sean de agrado para el interés entre los empleados y lograr resultados óptimos en beneficio de toda la organización. Además, Rosales y Miguel (2020, p.32) cita a Delgado (2012) donde expresa que dentro de las organizaciones la salud mental es muy importante en los trabajadores, por eso la importancia de una cultura positiva en el ambiente laboral, donde la percepción, las experiencias dentro de estas, sea una influencia de satisfacción laboral y productividad para ellos. Es relevante las condiciones psicosociales dentro de una empresa, donde el empleador se sienta dispuesto de tomar decisiones, además de trabajar con armonía con sus compañeros y jefes inmediatos. Esto concuerda con nuestra investigación, donde la salud mental es importante en una empresa, donde se muestre que los trabajadores son importantes, y se preocupan por su estabilidad emocional, además ayudara a la C.V. laboral y a la productividad de la empresa.

De acuerdo a la hipótesis 3 específicas, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe una relación altamente significativa entre las condiciones sociales y la C.V. de los trabajadores del personal de salud, por lo que a medida que mejoren las condiciones sociales también mejorará la calidad de vida. Esto es apoyado por Alfaro (2022, p.12) cita Bembibre (2013) quien manifiesta que es cuando el empleador analiza y experimenta de cómo se está dando sus relaciones sociales con sus compañeros de trabajo, así mismo es cuando el trabajador manifiesta su trabajo físico e intelectual y la otra ofrece su capital o producción para que realice una acción en el trabajo. Cuando experimenta que sus relaciones sociales con sus compañeros de trabajo son óptimas y la empresa ofrece su capital de trabajo de una manera satisfactoria, el empleador experimenta un ambiente agradable y seguro, esto ayudara a mejorar su C.V.

Así mismo Larrea (2020, p. 7) cita a Correia, Gomes, & Dussault (2019) donde expresa que es de consideración en las condiciones sociales, que las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo deben ser motivadoras y satisfactorias, además los jefes inmediatos deben de demostrar que son líderes que son respetuosos, democráticos, para que los colaboradores manifiesten agrado por lo que realizan en el trabajo. Además, Badrianto y Ekhsan (2020) expresa que el esfuerzo y satisfacción que realice el trabajador, dependerá del ambiente de trabajo, así mismo de cuál será su percepción con los materiales que les ofrecieron para realizar sus actividades. Cuando el trabajador percibe que su ambiente en su trabajo es satisfactorio, manifestara de una manera positiva, además ayudara en sus relaciones sociales con los trabajadores de la empresa y con la C.V. relacionada con la salud. Esto concuerda con nuestra investigación que a medida que mejoren las condiciones sociales también mejorará la C.V.

Además, Delgado (2020, p. 12) cita a Arteaga (2019) donde expresa, que, en el lugar de trabajo, debe existir un ambiente de confianza, estabilidad, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, por lo tanto, el resultado de esto será satisfactorio para el crecimiento institucional de la empresa. Así mismo Asenjo (2021, p.22) cita a Randstad Award (2017). Manifiesta que, para tener un adecuado clima de trabajo, es importante una buena relación con sus jefes, además es satisfactorio llevar una buena comunicación, no excediendo la confianza. Al igual se concuerda con nuestra investigación, donde es muy importante que la relación empleadora - jefe sea de la satisfacción de ambos, ya que esto mejorara las condiciones sociales en la empresa y la percepción sobre la C.V. será adecuada para el trabajador.

Dentro las limitaciones que se pudo observar para el desarrollo de esta tesis, han sido el no tener una población más amplia, que nos permita observar un mayor comportamiento, y poder probablemente mayores aristas dentro de nuestros resultados. Poder tener dentro de nuestra población no solo I sector

privado sino también al sector público, sector con mayores deficiencias administrativas.

Además, nuestro aporte científico es muy significativo ya que nos ha permitido, demostrar la importancia fundamental de las condiciones en las que laboran nuestro personal sanitario y lo que influye en su calidad de vida. Y porque es tan importante, pues porque estos profesionales trabajan con seres humanos, en estado vulnerable como es el padecimiento de una patología.

VI.

CONCLUSIONES

PRIMERA Como hallazgo primordial tenemos la existencia de la relación entre las condiciones laborales y la CV del personal de sanitario de la clínica de Trujillo en el 2022, puesto que obtuvimos, una relación significativa y alta entre ambas variables, lo que confirma nuestra hipótesis general.

SEGUNDA: Las condiciones físicas y la C.V. de los profesionales de la salud de una clínica - Trujillo, obtuvieron una relación existente, la cual se evidencia: en una relación de 0.01 por lo que, se acepta hipótesis específica 1.

TERCERA: Las condiciones psicológicas y la C.V. del personal de sanitario de una clínica -Trujillo, mostraron una correlación de alta significancia, lo que se ha demostrado a través del resultado obtenido de 0.01 por lo que, se acepta afirmativamente nuestra hipótesis específica 2.

CUARTA: Las condiciones sociales C.V. de los profesionales de la salud de una clínica - Trujillo, lo que se traduce, en una relación de 0.01, con lo que concluimos por afirmar nuestra hipótesis específica 3.

QUINTA: Nuestro objetivo general, afirma que existe una relación significativa de las condiciones laborales y C.V. del personal de salud de una clínica de Trujillo.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Tanto a la clínica que representa el sector privado, como haciendo extensiva la recomendación al sector público, proponemos crear programas que establezcan las condiciones laborales del personal de salud, haciendo énfasis en mejorar las condiciones físicas, psicológicas y sociales; y de esta forma asegurarse de contribuir a minorar el esfuerzo tanto físico como mental por exceso de horas laborales, por otro lado preocuparse de sus medidas de seguridad, con el abastecimiento periódico de los implementos necesarios, que les brinden bioseguridad.

SEGUNDA: En cuanto a las condiciones físicas de nuestro personal, proponemos que el área de recursos humanos, evalúe, la cantidad de horas de trabajo por la cantidad de personal requerido, y sea equitativo, respetando horarios de refrigerio, descanso, vacaciones, horas extra, descansos médicos. Y los profesionales puedan contar con los beneficios que les permitan desarrollarse de forma eficiente y eficaz.

TERCERA: Teniendo en cuenta las condiciones psicológicas, el área de recursos humanos y bienestar social, debe crear programas de interacción entre los equipos de trabajo, paseos, y actividades que permitan desarrollarse actividades grupales, que combatan el estrés laboral y causen mayor bienestar en la población laboral, que repercutirá de forma positiva en su desempeño diario.

CUARTA: las condiciones sociales, el equipo de trabajo de cada área debe tener en cuenta el ambiente amical, donde se desenvuelve cada trabajador y que debe ser un espacio armonioso, donde pueda encontrar espacios no solo de trabajo, sino también de esparcimiento, donde sean valorados no solo como profesionales, sino como seres humanos, y se puedan fortalecer los lazos de amistad.

QUINTA: Reformar las políticas de salud, para tomar en cuenta cada una de las necesidades laborales de personal de salud, ya dependerá de ellas para que su desempeño sea más eficaz y eficiente, gracias a que su calidad de vida será óptima. Con lo que es de suma importancia mejorar la gestión de los servicios de la salud para mejorar, nuestro fin supremo, el cual es nuestros usuarios

REFERENCIAS

- Ayvar, G. (2019). *Condiciones de Trabajo y Nivel de Estrés Laboral de las enfermeras del Servicio de Emergencias del Instituto Peruano de Seguridad Social Guillermo Almenara Irigoyen*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional U. N. M. S. M: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2690>.
- Alfaro, J. (2022). *Condiciones laborales y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos en un campamento minero, 2022*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional U.C.V: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102340>.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación de comportamiento*. Lima: Perú: Editorial Universitaria.
- Amigo, V. (2012). *Manual de Psicología de la Salud*. Madrid: Pirámide
- Ato, M. y Vallejo, G. (2015). *Diseños de investigación en psicología*. Madrid: Pirámide.
- Aspiazu, E. (2017). *Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud*. Revista Scielo. Versión On-line ISSN 1514-6871. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1514-68712017000100002&lng=es&nrm=iso
- Asenjo, K. (2021). *Influencia de las condiciones laborales en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa inversiones muya sac-2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de sipán]. Repositorio Institucional U.S.S: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8995>

- AERA, APA Y NCME (2014). *Standars for Educational and psychological tesnting*
Washington, DC: AERA. *Revista* *ebSCOhost*.
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=17&sid=adc7fb48-61b1-4a93-bc43-3ac6dead255b%40pdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=bth&AN=4351245>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1). <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85/82>.
- Ballesteros, F. (2013). *Evaluación Psicológica*. (2da Ed.). Madrid: Revista Pirámide. : <https://docplayer.es/26308459-Evaluacion-psicologica-conceptos-metodos-y-estudio-de-casos.html>
- Bautista, S. (2022). *Condiciones laborales según los docentes de la Institución Pública y Privada en tiempos de pandemia por COVID-19, Chiclayo*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional U.C.V: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79425>
- Becerra, L., León, E., y Echevarría, M. (2021) *Condiciones laborales y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional U.C.V: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91858>
- Bentler & Dudgeon, Bentler, M. P. & Dudgeon, P. (1996): Covariance structure analysis: Statistical practice, theory and directions. *Annual Review of Psychology*, 47, 563-592.

Bisegger, C., Cloetta, B., Von Rueden, U., Abel, T., Ravens-Sieberer, U. & The European KIDSCREEN group (2005). Health-related quality of life: gender differences in childhood and adolescence. *Soz.- Präventivmed*, 50,281–291.

Brooke, P. P., Jr., Russell, D. W. & Price, J. L. (1988). *Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment*. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.

Delgado, B. (2020). Relación entre el proceso organizacional y las condiciones laborales docentes en la unidad educativa la Victoria Salitre-Ecuador, 2020. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional U.C.V: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62432>

Escalante, R. (2021). *Condiciones laborales y satisfacción del usuario interno en una posta médica pública, Chicama 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional U.C.V: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89885>.

Elosua, P. (2003) Sobre la validez de los tests. *Psicothema*, 15(2), 315-321. Revista Ebscohost. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=15&sid=adc7fb48-61b1-4a93-bc43-3ac6dead255b%40pdv-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=90024510&db=fua>

Escurra, L.M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido. *Revista de Psicología*, 6(1-2), 103-111. Revistas P.U.C.P. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>

- Fernández, A. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias económicas*, 33(2), 39.66. Revista U.C.R. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/download/22216/23751>
- Gálvez, A., Guillamón, A., García, E., Rodríguez, P., Pérez, J., Loreto, M., Y Tarraga, P. (2015) Estado nutricional y calidad de vida relacionada con la salud en escolares del sureste español. *Revista Nutr Hosp.* 2015; 31(2):737-743. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=8&sid=adc7fb48-61b1-4a93-bc43-3ac6dead255b%40pdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=100872976&db=fua>.
- Gerbing, D. W. & Anderson J. C. (1988). An update paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research*, 25 (2), pp. 186-192.
- Gil, J. (2022). *Condiciones Laborales y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de una Empresa Agroindustrial*. Casagrande, 2022. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional U.C.V. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101729>
- Glutting, J. (2002). Some psychometric properties of a system to measure ADHD among college students. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34, 194-209.
- Grados, I. (2018). *Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins*. Lima – 2016. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional U.C.V: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17149>

Gutiérrez, F. (2022). Uso de las herramientas digitales y las condiciones laborales en un distrito judicial, 2022. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional U.C.V. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99706>

Gonzales, M.; (2018). *Calidad de vida relacionada con la salud. Revista Obstetricia y Ginecología de Venezuela*, 78(1):1-4: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=13&sid=adc7fb48-61b1-4a93-bc43-3ac6dead255b%40pdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=88432570&db=aph>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).

Metodología de la investigación (6ta Edición). México: McGraw-Hill.

Hunt, E., McKay, E. A., Dahly, D. L., Fitzgerald, A. P., & Perry, I. J. (2014). *A person-centred analysis of the time-use, daily activities and health-related quality of life of Irish school-going late adolescents*. *Quality of life research: an international journal of quality of life aspects of treatment, care and rehabilitation*. doi: 10.1007/s11136-014-0863-9

Larrea, K. (2020). Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción ciudadana en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Lambayeque. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional U.C.V. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66325>

Larico, M. (2020). *Relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal que labora en el centro de salud Sandrita Pérez el pedregal*. Arequipa,

2020. [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional

U.C.S.M:

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12920/11423>

Martínez, R; Hernández, M y Hernández, M (2006). *Psicometría*. Madrid. Alianza.

Meda, R.M., Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, M.E., y Ortiz, G.R. (2008). Análisis Factorial Confirmatorio del MBI-HSS en una muestra de Psicólogos Mexicanos. *Psicología y Salud*, 18, (1), 107-116.

Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Consculluela, A., Lozano, L., Turbany, J., y Valero, S. (2013). *Psicometría*. Barcelona: Editorial UOC.
https://www.researchgate.net/profile/Julio_Meneses/publication/293121344_Psicometria/links/584a694408ae5038263d9532/Psicometria.pdf

Montero, I. & León, O. (2017). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 7(3).

Muñoz, F. (2016). Cambio de modelo de atención sanitaria. *Revista Med fam Andal*;1: 49-64. <http://www.sanidadpublicaasturias.org/wp-content/uploads/2016/08/MODELO.pdf>

Otto, C., Steffensen, B. F., Hojberg, A.-L., Barkmann, C., Rahbek, J., Ravens- Sieberer, U., Kirschner, J. (2017). Predictors of Health-Related Quality of Life in boys with Duchenne muscular dystrophy from six European countries. *Journal of Neurology*, 264(4), 709-723. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=4&sid=adc7fb48-61b1-4a93-bc43-3ac6dead255b%40pdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=28>

[175989&db=mdc](#)

Padilla, G. (2005). Calidad de vida: *panorámica de investigaciones clínicas. Quality of Life: Overview of Clinical Research Issues. Revista Colombiana de Psicología*, 13, 80-88.

Pinedo, C. (2021). *Trabajo remoto y condiciones laborales en el contexto COVID-19 en la Municipalidad Provincial de Moyobamba - 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional U.C.V. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82228>

Reaño, R. (2019). “*Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la universidad nacional de san Agustín de Arequipa 2018*”. [Tesis de posgrado, **Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa**]. Repositorio Institucional U.N.S.A: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>

Rivera, F., Ceballos, P., Vílchez, V. (2017). Calidad de Vida Relacionada con Salud y Riesgos Psicosociales: Conceptos relevantes para abordar desde la Enfermería. *Index Enferm*, 26(1),2: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962017000100013

Rosales, P., Miguel, M. (2020). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional U.C. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/8759>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1a ed.). Lima: Business Support Aneth S.R.L.

Sánchez, E. (2021). *Condiciones laborales y satisfacción del usuario interno en una posta médica pública, Chicama 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional U.C.V: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89885>

Urzúa, A. (2010). Calidad de vida relacionada con la salud: elementos conceptuales. *Revista Médica de Chile*, 138, 358-365. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=4&sid=dbf79268-fc01-4eb6-b3a0-dfcfa6819bb8%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT11aG9zdC1saXZl#AN=20556342&db=mdc>

Ventura-León, J. L. (2017). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *adiciones*, 30(1), 77-78.

Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F., & Summers, G. (1977). Assessing Reliability and Stability in Panel Models. *Sociological Methodology*, 8, 84-136. <http://dx.doi.org/10.2307/>

ANEXOS

Tabla 1

Prueba de distribución normal de las variables

Variables y dimensiones	KS	p
Condiciones Laborales	0.176	0.00*
Condición Física	0.149	0.00*
Condición Psicológica	0.137	0.00*
Condición Social	0.143	0.00*
Calidad de Vida	0.176	0.00*
Hogar y bienestar	0.149	0.00*
Amigos, vecindario y comunidad	0.137	0.00*
Vida familiar y familia extensa	0.143	0.00*
Educación y ocio	0.164	0.00*
Medios de comunicación	0.171	0.00*
Religión	0.206	0.00*
Salud	0.190	0.00*

Nota. $N = 106$. KS = Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors.

* $p < 0.05$

Tabla 2

Operacionalización de la variable condiciones laborales

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS		ESCALA
1. Condición Física	Recursos físicos Recursos materiales Presión laboral Ambiente de trabajo	1, 5, 10, 13, 16 y 17		Ordinal
2. Condición Psicológica	Autonomía Motivación Toma de decisiones Capacitaciones Expresión de emociones	2, 3, 4, 8, 9, 12, 14 y 18		Ordinal
3. Condición Social	Comunicación Relaciones interpersonales Solidaridad y empatía de los jefes inmediatos	6, 7, 11 y 15, 19 y 20		Ordinal

Tabla 3

Operacionalización de la variable calidad de vida

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
1. Hogar y Bienestar Económico	Condiciones de vivienda. Satisfacción tus necesidades básicas. Capacidad de familia para darte lujos. Cantidad de dinero que tienen para gastar	(1, 2, 3, 4, 5),	ordinal
2. Amigos, Vecindario y Comunidad	Amigos. Facilidades para hacer compras en tu comunidad. Seguridad en tu comunidad. Facilidades para recreación.	(6, 7, 8, 9, 1)	ordinal
3. Vida Familia y Familia Extensa	Familia. Hermanos. Relación con tus parientes	(11, 12, 13, 14)	ordinal
4. Educación y Ocio	Situación escolar. Tiempo libre. Como usas tu tiempo libre.	(15, 16, 17)	ordinal
5. Medios de comunicación	Programas de televisión. Calidad del cine. Periódicos y revistas	(18, 19, 2, 21)	ordinal
6. Religión	Vida religiosa de tu familia. Vida religiosa de tu comunidad.	(22,23)	ordinal
7. Salud	Salud. Salud de otros miembros de la familia.	(24,25)	ordinal

ANEXO: 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estudiante:

Me presento con el debido respeto, mi nombre es Cosavalente Calla, Mónica Mariela, estudiante de la escuela de Post grado del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD. En la actualidad me encuentro ejecutando una investigación " **Condiciones laborales en la calidad de vida del personal de salud en una Clínica de Trujillo, 2022.**"; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la participación de dos pruebas psicológicas. De aceptar participar en la evaluación psicológica, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.

Cosavalente Calla, Mónica Mariela

Yo, ----- con número de DNI ----- acepto participar para fines del estudio.

Día:

Firma

ANEXO: 4

ESCALA DE CALIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Sexo:

Profesión:

Marque con una "X" la casilla que represente mejor su respuesta sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo.

1. Nunca 2. Pocas veces 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

ITEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo cuento con servicios básicos					
2	Tengo oportunidad de elegir mis días de descanso					
3	Tengo motivación en mi área laboral					
4	Tengo autonomía en mis decisiones profesionales					
5	Existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias					
6	Considero que existen relaciones autoritarias en mi trabajo					
7	Tengo participación en las decisiones organizacionales de mi institución					
8	He recibido capacitaciones para prevenir accidentes en mi área de trabajo					
9	Mis actividades diarias me estimulan a realizar mi compromiso laboral					
10	Mi trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo					
11	Me identifico con los cambios propuestos por mis compañeros					
12	Existe monotonía en mis actividades diarias					
13	Mis actividades diarias requieren de trabajar continuamente en una postura forzada					
14	Considero que tengo sobrecarga de trabajo					
15	Existe respeto entre mis compañeros					
16	Levanta, traslada o arrastra cargas, personas u otros objetos pesados.					
17	Trabaja en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos que pueden provocarle una caída.					
18	Su trabajo exige que oculte sus emociones o sentimientos					
19	Recibe ayuda de sus superiores o jefes inmediatos en la realización de su trabajo					
20	Su trabajo exige que tiene que hacer muchas cosas a la vez					

Adaptación de la **Escala de Calidad de Vida de Olson & Barnes (1982)** A continuación le presentamos oraciones referidas a diferentes aspectos de su vida. Lea cada una de ellas y marque la alternativa que considere conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas, ni incorrectas. No olvide respondera todas las preguntas:

Que tan satisfecho está con:	ESCALA DE RESPUESTAS				
DIMENSIONES	Insatisfecho	Un poco satisfecho	Mas o menos satisfecho	Bastante satisfecho	Completamente satisfecho
HOGAR Y BIENESTAR ECONOMICO					
1. Tus actuales condiciones de vivienda					
2. Tus responsabilidades en la casa					
3. La capacidad de tu familia para satisfacer tus necesidades básicas					
4. La capacidad de tu familia para darte lujos					
5. La cantidad de dinero que tienes para gastar					
AMIGOS, VECINDARIO Y COMUNIDAD					

6. Tus amigos					
7. Las facilidades para hacer compras en tu comunidad					
8. La seguridad en tu comunidad					
9. La zona o lugar donde vives					
10. Las facilidades para recreación (parque, campos de juegos, etc.)					

VIDA FAMILIAR Y FAMILIA EXTENSA					
11. Tu familia.					
12. Tus hermanos. Sino tuvieras ¿Qué tan satisfecho te sientes al no tenerlos?					
13. El número de hijos en tu familia					
14. Tu relación con tus parientes (Abuelos, tíos, primos...)					
EDUCACION Y OCIO					
15. Tu actual situación en educación					
16. El tiempo libre que tienes					
17. La forma como usas tu tiempo libre					
MEDIOS DE COMUNICACIÓN					

18. La cantidad de tiempo que los miembros de tu familia pasan viendo televisión					
19. Calidad de los programas de televisión					
20. Calidad del cine					
21. La calidad de periódicos y revistas					
RELIGION					
22. La vida religiosa de tu familia					
23. La vida religiosa de tu comunidad					
SALUD					
24. Tu propia salud					
25. La salud de otros miembros de la familia					

**ANEXO 5: MATRIZ DE
OPERACIONALIZACION**

	Condiciones laborales y calidad de vida del personal de salud de una clínica en Trujillo, 2022	
Enfoque de la investigación	Cuantitativa correlacional	
Variable 1	Condiciones de laborales	
Definición conceptual	Conjunto de circunstancias y/o características físicas, psicológicas y sociales en las cuales se realizan las funciones y relaciones laborales, según los criterios propuestos por la Organización Internacional del Trabajo OIT (Cisneros, 2011).	
Definición operacional	Cuestionario de Condiciones laborales de Cisneros. Cisneros (2011) Perú. Validación: Ayca (2018) Se obtendrá mediante la aplicación y revisión de las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de Condiciones de Trabajo de Cisneros. Esta adaptación consta de 20 ítems, tres dimensiones	
Dimensiones Cisneros (2011)	Indicadores	Ítems
1. Condición Física	Recursos físicos Recursos materiales Presión laboral Ambiente de trabajo	1, 5, 10, 13, 16 y 17
2. Condición Psicológica	Autonomía Motivación Toma de decisiones Capacitaciones Expresión de emociones	2, 3, 4, 8, 9, 12, 14 y 18
3. Condición Social	Comunicación Relaciones interpersonales Solidaridad y empatía de los jefes inmediatos	6, 7, 11 y 15, 19 y 20
Variable 2	Calidad de vida	
Definición conceptual	Grimaldo (2010) "Vínculos entre eventos objetivos de vida y variables subjetivas y personales. Se define en la percepción de la persona y conjuntos de ellas, los bienes tanto físicos, como psicológicos y sociales, sin dejar de lado la felicidad.	

Definición operacional	Se define a través del puntaje obtenido de la Escala Adaptada de Calidad de Vida de Olson & Barnes (1982) compuesta por 25 ítems escalados en formato Likert de cinco puntos (1 = Insatisfecho, 2 = Un poco satisfecho, 3= Más o menos satisfecho, 4= Bastante satisfecho, 5 = Completamente satisfecho). La ECVOB evalúa los niveles de calidad de vida y tiene siete áreas: Hogar y bienestar económico, amigos, vecindario y comunidad, vida familiar y familia extensa, educación y ocio, medios de comunicación, religión y salud	
Dimensiones	Indicadores	Ítems
1. Hogar y Bienestar Económico	Condiciones de vivienda. Satisfacción tus necesidades básicas. Capacidad de familia para darte lujos. Cantidad de dinero que tienen para gastar	(1, 2, 3, 4, 5),
2. Amigos, Vecindario y Comunidad	Amigos. Facilidades para hacer compras en tu comunidad. Seguridad en tu comunidad. Facilidades para recreación.	(6, 7, 8, 9, 1)
3. Vida Familia y Familia Extensa	Familia. Hermanos. Relación con tus parientes	(11, 12, 13, 14)
4. Educación y Ocio	Situación escolar. Tiempo libre. Como usas tu tiempo libre.	(15, 16, 17)
5. Medios de comunicación	Programas de televisión. Calidad del cine. Periódicos y revistas	(18, 19, 2, 21)
6. Religión	Vida religiosa de tu familia. Vida religiosa de tu comunidad.	(22,23)
7. Salud	Salud. Salud de otros miembros de la familia.	(24,25)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones laborales y calidad de vida en el personal de salud de una clínica de Trujillo, 2022", cuyo autor es COSAVALENTE CALLA MONICA MARIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 23- 02-2023 13:24:44

Código documento Trilce: TRI - 0534921