



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Condiciones de trabajo y calidad de vida profesional en el  
personal asistencial de una institución de rehabilitación en  
Lima, 2022**

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

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

**AUTOR:**

Trigos Tapia, Pool Gianpiere (orcid.org/0000-0002-2896-7315)

**ASESOR:**

Dr. Vértiz Osores, Jacinto Joaquín (orcid.org/0000-0003-2774-1207)

**CO-ASESOR:**

Mg. Núñez Untiveros, Jesús Enrique (orcid.org/0000-0001-9069-4496)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A Rosalía Tapia Canicoba, por el impulso que me brinda a conseguir mis objetivos.

A Silverio Trigos Córdor, por su apoyo continuo.

A Jesús Trigos Tapia, por su acompañamiento permanente en todo el desarrollo de la investigación

A Jesse Espinoza Alvarado por acompañarme en cada etapa de mi desarrollo profesional.

### **Agradecimientos**

A Dios, por brindarme salud y la oportunidad de seguir alcanzando mis metas.

A la Universidad César Vallejo por la calidad de enseñanza que me brindó y a mis colegas con quienes compartí mi formación de posgrado.

Al Dr. Joaquín Osoreo Vértiz, por sus enseñanzas, consejos y motivación continua.

Al Mg. Jesús Núñez Untiveros por su guía y consejos.

A cada uno de mis docentes a lo largo de mi formación profesional.

A la institución de rehabilitación y a los profesionales partícipes de la investigación.

# Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	I
Dedicatoria .....	II
Agradecimientos .....	III
Índice de contenidos .....	IV
Índice de tablas.....	V
Índice de figuras .....	VI
Resumen .....	VII
Abstract .....	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	- 1 -
II. MARCO TEÓRICO .....	- 5 -
III. METODOLOGÍA .....	- 11 -
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	- 11 -
3.2 Variables y operacionalización .....	- 11 -
3.3 Población (criterios de selección) y unidad de análisis .....	- 12 -
3.4 Técnicas e instrumentos de toma de datos .....	- 12 -
3.5 Procedimientos.....	- 14 -
3.6 Método de análisis de datos .....	- 15 -
3.7 Aspectos éticos .....	- 16 -
IV. RESULTADOS .....	- 17 -
V. DISCUSIÓN .....	- 25 -
VI. CONCLUSIONES.....	- 31 -
VII. RECOMENDACIONES.....	- 32 -
ANEXOS.....	- 41 -

## Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencias obtenidas de la medición de las condiciones de trabajo en el personal asistencial .....	- 17 -
Tabla 2 Frecuencias obtenidas de la medición de las dimensiones de la variable condiciones de trabajo en el personal asistencial .....	- 18 -
Tabla 3 Frecuencias obtenidas de la medición de la calidad de vida profesional en el personal asistencial .....	- 19 -
Tabla 4 Frecuencias obtenidas de la medición de las dimensiones de la variable calidad de vida profesional en el personal asistencial .....	- 20 -
Tabla 5 Contraste de la hipótesis general mediante la prueba Rho de Spearman entre las variables condiciones de trabajo y calidad de vida profesional en el personal asistencial.....	- 21 -
Tabla 6 Contraste de las hipótesis específicas mediante la prueba Rho de Spearman entre las dimensiones de la variable condiciones de trabajo y la variable calidad de vida profesional en el personal asistencia.....	- 23 -

## Índice de figuras

Figura 1 Esquema metodológico referencial de la investigación .....	- 11 -
Figura 2 Clasificación de las correlaciones internas.....	- 15 -
Figura 3 Distribución obtenida de la medición de las condiciones de trabajo en el personal asistencial .....	- 17 -
Figura 4 Distribución obtenida de la medición de las dimensiones de la variable condiciones de trabajo en el personal asistencial .....	- 18 -
Figura 5 Distribución obtenida de la medición de la calidad de vida profesional en el personal asistencial .....	- 19 -
Figura 6 Distribución obtenida de la medición de las dimensiones de la variable calidad de vida profesional en el personal asistencial .....	- 20 -

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo (CT) y la calidad de vida profesional (CVP) en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 130 profesionales de salud del Servicio de Rehabilitación. La técnica usada fue la encuesta. La validez se estableció a través de un juicio de expertos y la confiabilidad según el Alfa de Cronbach resultó en 0.785 en las CT y 0.839 en la CVP. Los datos recopilados fueron analizados mediante los programas Microsoft Excel® e IBM SPSS® versión 26. Los resultados indicaron que, de modo mayoritario, los profesionales se encontraron en un nivel medio en cuanto a las CT (65.4%) y en un nivel regular en la CVP (57%) y en base a la prueba estadística Rho de Spearman un  $p$  valor = 0.000 < 0.05 y  $r = 0.624$  entre ambas variables. Se concluyó que hubo una relación estadística significativa entre las variables, así también, en cada una de las dimensiones de condiciones de trabajo al relacionarse con la calidad de vida profesional.

**Palabras clave:** Condiciones de trabajo, calidad de vida profesional, institución de rehabilitación, personal asistencial.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between working conditions (WC) and the quality of professional life (QPL) in the care personnel of a rehabilitation institution in Lima, 2022. The methodology was of a quantitative approach, basic type, correlational descriptive level and non-experimental, and cross-sectional design. The sample consisted of 130 health professionals from the Rehabilitation Service. The technique used was the survey. The validity was established through expert judgment and the reliability according to Cronbach's Alpha resulted in 0.785 in the WC and 0.839 in the QPL. The data collected were analyzed using Microsoft Excel® and IBM SPSS® version 26 programs. The results indicated that the majority of the professionals found themselves at a medium level in terms of WC (65.4%) and at a regular level in the QPL (57%) and based on Spearman's Rho statistical test a p-value = 0.000 < 0.05 and  $r = 0.624$  between both variables. It was concluded that there was a significant statistical relationship between the variables, as well, in each of the dimensions of working conditions when related with the quality of professional life.

**Keywords:** Working conditions, quality of professional life, rehabilitation institution, healthcare personnel.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El desborde de casos positivos de la enfermedad SARS-CoV-2 en China hizo que se propagara el virus COVID-19 por todo el mundo, ante esta situación global, el tiempo de acción de cada país fue variable, reflejado en el manejo de políticas sanitarias y, si bien, algunos países pudieron actuar de forma oportuna, se evidenció que las medidas no fueron las más eficaces e incluso la realidad social, económica y cultural los hicieron más vulnerables a la propagación rápida de la enfermedad a nivel de sus territorios (Paudel et al., 2022). Otros de los factores que intervinieron en la frágil defensiva contra el virus en cuestión fueron la capacidad de gestión de recursos, el equipamiento respectivo en insumos e infraestructura sanitaria y, sobre todo, la cultura educativa preventiva de la misma ciudadanía (Halpern & Ranzani, 2022).

A raíz de los mencionados acontecimientos existen investigaciones que evidenciaron cifras altas de nivel de ansiedad, inseguridad laboral, desmotivación, preocupación y miedo en el personal profesional de la salud (Ahmead et al., 2022; Sexton et al., 2022; Shah et al., 2022). No obstante, también se resaltó la resiliencia que demostró el equipo profesional sanitario para asumir sus funciones en bien del cuidado de la salubridad de sus compatriotas, a pesar de los déficits en los centros de salud (Stengel et al., 2022). En consecuencia, es comprensible el interés y la preocupación por parte de diferentes organizaciones de la salud, pese a las situaciones que afrontaron por la pandemia, de velar por el cuidado del bienestar de su personal de salud, así como la iniciativa creciente alrededor del talento humano en buscar mejoras desde una gestión eficaz que se pueda emplear en los diferentes puestos laborales, considerando aspectos tales como la participación del personal en las directrices institucionales, la capacitación permanente, la responsabilidad a nivel social, el apoyo de equipo y el compromiso por parte del trabajador en sus funciones laborales (Organización de los Estados Americanos, 2021).

Sumado a ello, la coyuntura sanitaria que atravesó el país en estos dos últimos años, producto de la expansión del COVID-19, ha traído una serie de directrices en las políticas de salud pública nacional que instó a todos los

ciudadanos a mantenerse alejados de espacios y eventos públicos, así como la reducción del aforo en diferentes lugares de atención al público, incluyendo a los establecimientos de salud (Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, 2020). Los impactos negativos que se observaron dentro de los equipos de trabajo se debieron a diferentes causas, entre las principales, la sobrecarga en los profesionales y el déficit de trabajadores del sector salud por contagio o descansos forzosos de parte del equipo profesional al tener comorbilidades (Peña, 2021).

Así pues, en un momento más álgido de la crisis sanitaria se registraron situaciones estresantes dentro de los equipos conformados por profesionales de la salud debido a que estuvieron expuestos a ambientes propensos al contagio por la enfermedad SARS-CoV-2 y a la falta de recursos de sus instituciones, en algunos casos, para contrarrestar dicha problemática (Marquina & Adiazola, 2020; Pedraz et al., 2021). Quizás por dichas razones se haya dado una repercusión a nivel psicológico, social y físico que esté impactando en el rol como trabajador de cada miembro del personal de salud o haya una necesidad de impulsar ciertas políticas de gestión de las organizaciones de salud a través de estrategias específicas.

En un instituto de rehabilitación en Lima que ofrece un servicio especializado e integral en las áreas preventivas-promocionales, diagnósticas y de tratamiento en patologías de la infancia se observó que, si bien cuenta con un sistema integrado de gestión, resulta necesario identificar en el personal asistencial acerca de las demandas psicológicas, el apoyo tanto desde el ente directivo como dentro del equipo y la carga física que presentan, siendo las condiciones de trabajo las que se requieren sean medidas (Villarreal-Zegarra et al., 2021). Estas deberían encontrarse en un equilibrio tomando en consideración el compromiso de mejora continua que la institución mantiene como parte de su política de gestión, las cuales probablemente no se han podido evaluar con anterioridad por la priorización de medidas dirigidas a mejorar la atención al público, así como el cumplimiento de las condiciones según la Ley N°30222 (2014) en todas las áreas de atención, las cuales se encuentran vigiladas por la institución, entre otros controles también de relevancia.

Por otro lado, aunque sí existen ciertos tipos de compensaciones monetarias y no monetarias hacia el personal laboral, sobre todo, visibilizadas en las fechas festivas propias de la institución, no se han cuantificado de forma precisa los aspectos emocionales y volitivos que presentaron los trabajadores durante sus jornadas laborales.

Por lo mencionado se plantea la siguiente problemática general: ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022? Y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la decisión y la calidad de vida profesional en la institución señalada? ¿Cuál es la relación entre las demandas psicológicas y la calidad de vida profesional en la institución señalada? ¿Cuál es la relación entre el apoyo social y la calidad de vida profesional en la institución señalada? ¿Cuál es la relación entre la carga física total y la calidad de vida profesional en la institución señalada? y ¿Cuál es la relación entre la inseguridad en el trabajo y la calidad de vida profesional en la institución señalada?

Como justificación teórica, radica la importancia de reconocer, por un lado, el modelo teórico de Karasek (1979) en torno las demandas laborales las cuales deberían encontrarse en equilibrio con el manejo de tales condiciones por parte de los trabajadores y, por otro lado, el constructo desarrollado según Cabezas (1998) que engloba el soporte desde la parte directiva, el volumen de trabajo y aspectos volitivos siendo factores propios de los profesionales en torno a su calidad de vida y al tener un balance entre estos componentes, los profesionales podrían obtener un mejor bienestar en sus puestos de trabajo; ambos se convierten en sustentos base para toda organización laboral. En esa línea de ideas, la investigación se alinea a las teorías matrices y se ratifica la vigencia de los constructos estudiados. Como justificación práctica, la investigación se desarrolla como un medio para hallar aspectos relacionados entre dichas variables, asimismo, distinguir el apoyo que perciben los propios profesionales sobre el ente directivo y el equipo organizacional dentro de los servicios de rehabilitación, a la vez del estado en que se encuentran sus aspectos volitivos con la institución, que en conjunto permitiría tomar medidas y propuestas de mejora más enfocadas en la realidad de los

resultados, para que puedan fortalecerse y potenciarse en la medida de lo posible. Al respecto de la justificación a nivel metodológico, se resalta el uso de los instrumentos seleccionados para medir las variables en cuestión, los cuales podrían ser aplicados luego de ser evaluados a través de un juicio de expertos, a fin de que cada componente de los instrumentos se encuentre relacionado con lo que se requiera analizar en la población. Asimismo, se destaca que la temática a investigarse sería evaluada por primera vez en la institución, por lo que sienta las bases para futuras investigaciones afines.

En ese sentido, mediante el objetivo general se pretende determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022. Por otro lado los objetivos específicos son: Establecer la relación entre la decisión y la calidad de vida profesional en la institución mencionada, establecer la relación entre las demandas psicológicas y la calidad de vida profesional en la misma institución, establecer la relación entre el apoyo social y la calidad de vida profesional en la institución mencionada, establecer la relación entre la carga física total y la calidad de vida profesional en la institución mencionada y establecer la relación entre la inseguridad en el trabajo y la calidad de vida profesional en la institución señalada.

Finalmente, como hipótesis general se plantea que sí existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022. Y como hipótesis específica se presume que sí existe relación significativa entre la decisión y la calidad de vida profesional en el personal evaluado, existe relación significativa entre las demandas psicológicas y la calidad de vida profesional en los profesionales encuestados, existe relación significativa entre el apoyo social y la calidad de vida profesional en los profesionales evaluados, existe relación significativa entre la carga física total y la calidad de vida profesional en la institución indicada y existe relación significativa entre la inseguridad en el trabajo y la calidad de vida profesional en los profesionales encuestados.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales, se consideró a Cruzado (2022), quien realizó una investigación para evaluar las condiciones físicas y socioambientales y la calidad de vida en 134 miembros de un nosocomio estatal limeño en calidad de internos a través de cuestionarios validados. Mayoritariamente, los resultados se inclinaron hacia un nivel medio en ambas variables estudiadas. Así mismo, Cueva (2019) investigó la calidad de vida y las condiciones referidas al trabajo que percibieron 373 profesionales asistenciales de un hospital público de la capital, mediante la utilización de cuestionarios específicos para cada variable. Los resultados evidenciaron la presencia de riesgos psicosociales como actividades repetitivas, posturas inadecuadas y exposición en algunos servicios a sustancias químicas; en cuanto a la calidad de vida presentaron buenos niveles, siendo la dimensión salud mental donde se obtuvieron puntajes más bajos. Según Grados (2018) quien evaluó a 96 miembros del personal de Enfermería de un nosocomio limeño para identificar si la calidad de vida que mantienen en sus servicios se relacionan con las condiciones de trabajo. La investigación de nivel correlacional dio como resultados que la mayoría del personal presentó un nivel favorable en ambas variables.

Al respecto de los antecedentes internacionales, Pozos et al. (2021) analizaron el nivel de satisfacción y cómo está vinculado con la calidad de vida en el trabajo y sus diferentes componentes en 151 enfermeros pertenecientes a un establecimiento sanitario estatal de Guadalajara, México. Los resultados reflejaron niveles adecuados entre ambas variables. Para Håkansson & Lexén (2021) quienes investigaron a 3658 terapeutas ocupacionales de diferentes establecimientos de salud de Suecia sobre sus condiciones psicosociales del trabajo y la asociación con el equilibrio ocupacional, determinantes sociodemográficos y el agotamiento laboral. Concluyeron que sí existe una alta relación entre las condiciones psicosociales y el equilibrio ocupacional por lo que al encontrar en la gran mayoría una buena situación económica se podría reflejar a este factor como influyente de una satisfacción laboral óptima y bajos niveles de agotamiento laboral.

En Turquía, Akyurt (2021) realizó un estudio basado en 115 trabajadores del

sector salud para evaluar el equilibrio en el desempeño durante las prácticas laborales y diversos condicionantes como el uso de los equipos en el Servicio de Radiología de un nosocomio en Estambul. El investigador concluyó que los profesionales evaluados percibieron niveles altos de desconfianza con las medidas de seguridad y de protección propias del hospital, factores influyentes en su calidad de vida. Similar a la investigación de Abaoğlu (2021) quien buscó cuánto se relaciona el autoliderazgo reflejado en el equilibrio de vida del personal perteneciente a Terapia Ocupacional de instituciones del sector salud tanto estatal como privado en Turquía. Concluyó que ambas variables mantuvieron una relación directa.

En Italia, Barello et al. (2021) investigaron los aspectos vinculados a la demanda laboral y el agotamiento emocional en 532 trabajadores del sector salud durante el COVID-19 revelando la existencia de índices elevados de cansancio emocional en trabajadores del sector salud que estuvieron atendiendo la emergencia sanitaria, también, se evidenció una reducción del compromiso laboral y se reconoció la importancia del capital humano y el apoyo del equipo como medida de equilibrio ante el estrés. Por otro lado, Ortega et al. (2020) en España estudiaron la calidad de vida y ciertos factores estresantes que percibieron 537 miembros del personal asistencial de un Hospital de Andalucía, encontrando que los niveles de fatiga por compasión y agotamiento estuvieron entre nivel medio a alto. Para Roczniowska et al. (2020) en Suecia analizaron los factores de empleabilidad y el nivel de producción laboral en 269 trabajadores del sector sanitario concluyendo que el trabajo en equipo, la confianza con los superiores y el clima organizacional resultan factores importantes para la empleabilidad sostenible, la cual se convierte cada vez en un mayor desafío en las instituciones sanitarias.

Asimismo, Cordioli et al. (2020) analizaron los síntomas osteomusculares como factor asociado al bienestar en los trabajadores que brindan atención primaria en São Paulo, Brasil. El estudio fue realizado a 85 profesionales de los Servicios de Enfermería, Salud comunitaria, Medicina y Odontología. Los resultados obtenidos al respecto de la calidad de vida, si bien fueron percibidos como buenos a nivel general, siendo las relaciones sociales las más influyentes dentro de los

servicios, se hizo notorio la presencia de puntajes bajos en los factores ligados al dolor muscular y a las actividades repetitivas.

En Singapur, Kowitlawkul et al. (2019) indagaron sobre los factores que podrían estar interfiriendo en la calidad de vida tanto en el aspecto personal como en el laboral en 1040 profesionales del Área de Enfermería de un hospital estatal. A partir de los datos recolectados pudieron concluir que el personal encuestado mantuvo una mayor parte de su tiempo ligado a horas laborales y se consideró el apoyo social como un modulador positivo frente al estrés. En México, Rivera et al. (2017) buscaron validar cuestionarios acerca de la calidad de vida y el agotamiento por factores estresantes en un conjunto de 338 médicos residentes pertenecientes a una entidad estatal sanitaria demostrando la validez de los cuestionarios evaluados y la estrecha relación entre ambas variables.

En otro estudio, Cozzo & Reich (2016) investigaron acerca del estrés percibido y calidad de vida relacionado a trabajadores asistenciales de una institución de salud privado en Paysandú, Uruguay. La muestra estuvo conformada por 56 participantes pertenecientes a las áreas de Medicina, Fisioterapia, Enfermería y Auxiliares de Enfermería. Concluyeron que los profesionales evaluados presentaron niveles moderados de estrés y una relación inversa entre las variables, sobre todo, en la dimensión salud mental.

Las bases teóricas que se tomaron en torno a las condiciones de trabajo se sustentan en lo descrito por Karasek et al. (1998), quienes plantearon un modelo teórico del trabajo que explica el equilibrio necesario entre las demandas psicológicas y el manejo y control sobre ellas que ponen en acción los trabajadores en sus respectivos puestos laborales. El modelo desde sus inicios intenta develar las consecuencias de la tensión durante el trabajo en interacción con las demandas y decisiones laborales (Karasek, 1979), posteriormente, se consideró acoplar la dimensión social al constructo teórico, pues el equipo de trabajo se convierte en un medio positivo o negativo según sea el soporte social que se perciba en el entorno laboral (Johnson & Hall, 1988).

El Modelo Demanda Control engloba al concepto del estrés en diferentes

niveles ubicados en cuadrantes donde establece relaciones entre el estrés bajo, moderado y alto comparándolos con los niveles de demandas y control que se representan a nivel motivacional y el dinamismo en las funciones laborales que ejercen las personas y que, de manera simultánea, se visualiza en el rendimiento y productividad en sus organizaciones laborales (Karasek & Theorell, 1990).

La influencia del modelo en mención sigue en aumento en el ámbito de la salud porque permite reconocer desde diferentes perspectivas las situaciones de riesgo más probables de los trabajadores del sector salud tanto a nivel estatal como privado. Dichas condiciones podrían impactar en la salud de ellos al realizar sus funciones laborales siendo una de las más frecuentes, por ejemplo, las posturas inadecuadas y la frecuencia repetida de movimientos en la evaluación de cargas y ambientes físicos en el país, entre otros factores (Sabastizagal-Vela et al., 2020). Por esta razón, como medida de prevención de enfermedades causadas por factores ocupacionales es que se deberían poner en práctica en las organizaciones las llamadas pausas activas, que estimulan la actividad física y reducen el estrés del trabajo (Alvarez & Daza, 2019; Taylor, 2005).

Otro factor a tomar en cuenta que se ha evidenciado en la pandemia reciente es el aumento progresivo de la carga mental a la que han sido expuestos los profesionales de la salud pudiendo desencadenarse en factores de estrés negativo (Martínez, 2020), la importancia de reconocer la presencia de dicho factor se convierte en una necesidad de las organizaciones para requerir y fomentar una serie de capacidades y habilidades que reduzcan su impacto a nivel del desempeño, más aun tratándose de profesionales que orientan sus esfuerzos al cuidado de la población (Bairero, 2017; García & Gil, 2016; Mendoza, 2019).

Siguiendo el enfoque mencionado, se podría entender la conexión existente entre las demandas y los recursos presentes en el entorno de trabajo; el primer componente referido a los requerimientos físicos, mentales y psicosociales que se exigen según el lugar de trabajo y el segundo componente abarcaría a lo que se ofrece de la organización al trabajador como el clima, el apoyo, la seguridad y demás características similares (Demerouti et al., 2001). Dichos componentes se

vinculan entre sí pudiendo ocasionar, en caso se ubiquen en niveles negativos, agotamiento, sentimientos de fracaso, así como, desmotivación en el conjunto laboral (Lee & Ashforth, 1996), sucesos que se han continuado analizando en otras investigaciones de relevancia (Bakker et al., 2003; Rubino et al., 2012).

Las dimensiones consideradas en torno a esta variable fueron las siguientes: La dimensión decisión referida a la capacidad de decidir que posee el trabajador cuando imparte sus técnicas y conocimientos durante sus funciones laborales (Karasek & Theorell, 1990). La dimensión demandas psicológicas relacionada a las implicancias en torno a los plazos que se posee para culminar con las tareas y funciones laborales, también se incluyen los imprevistos o interrupciones que se circunscriban a las tareas demandadas (Karasek & Theorell, 1990). La dimensión apoyo social prevista como un recurso necesario que deriva tanto de los compañeros de equipo como de los superiores (Karasek & Theorell, 1990). La dimensión de carga física total que suma las situaciones acerca de esfuerzos corporales y posturas repetitivas (Karasek & Theorell, 1990). Y por último, la dimensión inseguridad del trabajo considerada como medida de evaluación para corroborar la seguridad de la persona en su puesto laboral tanto a nivel de prevención de riesgos como en términos contractuales (Karasek & Theorell, 1990).

En cuanto a las bases teóricas sobre la calidad de vida diversas investigaciones sostienen que tuvo sus comienzos en el siglo pasado a inicios de los años setenta (Granados, 2011; Segurado & Agulló, 2002), a raíz de un surgimiento de declaraciones abordando a la calidad desde una nueva perspectiva que buscaba comprender las situaciones laborales y qué tanto estas podían impactar de manera favorable en las necesidades propias del trabajador, es así que se da paso a un comienzo de una visión más humanista (Walton, 1973), se prosigue con la inclusión de la organización, del trabajo y apoyo en equipo bajo un mismo objetivo (Hackman & Suttle, 1977; Nadler & Lawler, 1983), así como en el estudio del impacto del trabajo en el bienestar biopsicosocial del individuo (Turcotte, 1985), el cómo repercute la satisfacción laboral evidenciada en un incremento en la productividad laboral (Sun, 1988) y, sobre todo, como medio para desarrollar el autodesarrollo (Fernández, 1999).

Alrededor de las diferentes definiciones al respecto de la calidad de vida, se podría aludir como producto de un conjunto de dimensiones variadas relacionadas con aspectos objetivos (medioambientales físicos, tecnológicos, contractuales, productivos y profesionales) y subjetivos (relaciones entre la vida personal y el laboral, el gusto por ejercer las labores encomendadas, colaboración organizacional y gestión directiva) que contribuyen en el crecimiento y desarrollo personal (Casas et al., 2002). Cabezas (1998) en base a los trabajadores que se encuentran en funciones laborales refiere que la calidad de vida se construye a partir de un balance de la visión netamente física y organizacional que se obtiene del trabajo y la visión psicológica producto de la interacción con tales factores.

Las dimensiones asignadas de esta variable fueron las siguientes: La dimensión de apoyo directivo, donde se visualiza el grado de apoyo percibido por el profesional de parte de sus superiores, hecho vinculado con el reconocimiento al superar objetivos (Cabezas, 1998). La dimensión carga de trabajo, referido a los requerimientos físicos, cognitivos, mentales y afectivos, asimismo, al manejo de la presión del tiempo como al control ante situaciones estresantes (Cabezas, 1998). Y la dimensión motivación intrínseca, sobre todo, vinculada a las ganas por ejercer la profesión en la organización, el interés por mejorar y la satisfacción durante el trabajo (Cabezas, 1998).

Las preocupaciones en cuanto a las condiciones propias del ámbito profesional y la calidad de vida obtenida, están relacionadas por la búsqueda final que ocurre entre ambos que es el alcance del bienestar entre sus diversas formas y en la medida de lo posible, lo cual se podría explicar de una mejor manera apoyado sobre la Teoría del Bienestar Humano, la cual se basa en la construcción de emociones positivas, el desarrollo del compromiso con lo que decidimos hacer, la influencia a nivel de las relaciones personales y laborales, el planteamiento pertinente de metas que trasciendan y la consecución en el éxito al lograr lo propuesto en objetivos y metas (Seligman, 2016). Pues cabe resaltar que salud no solo abarca temáticas del estado físico, sino también vela por los aspectos psicológicos, por ello implica forjar y promover situaciones que le permitan al ser humano promover su potencial (Domínguez-Bolaños & Ibarra-Cruz, 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

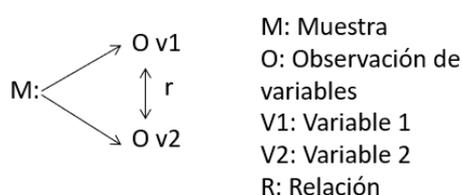
El enfoque de estudio es cuantitativo pues la evaluación de la realidad observable se realizó de manera objetiva (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El tipo de investigación es básico pues la investigación estuvo basada en teorías ya definidas (Tamayo, 2009).

El nivel es descriptivo correlacional pues se buscó contrastar la relación entre dos variables y el diseño es no experimental y transversal, por ende, no se intentó alterar ni experimentar sobre las variables objeto de investigación y la recolección de la información fue realizada en una sola oportunidad a los encuestados (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

#### Figura 1

*Esquema metodológico referencial.*



#### 3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Condiciones de trabajo (CT) (Anexos)

Definición conceptual:

Agrupación sobre características sociales, psicológicas y físicas que miden el contenido de las tareas y el entorno laboral en el cual desempeñan los trabajadores de una organización y el conjunto de recursos con el que cuenta la persona para desempeñar su rol como trabajador (Tovalín et al., 2008).

Definición operacional:

Constructo de evaluación para medir condiciones referidas al puesto laboral en una organización en torno a la capacidad de decisión, las demandas psicológicas, el apoyo social, la inseguridad en el trabajo y la carga física a través de 28 ítems con un puntaje general global de 112 puntos como máximo indicando que a mayor puntaje las condiciones de trabajo son mejores (Karasek et al., 1998).

Variable 2: Calidad de vida profesional (CVP) (Anexos)

Definición conceptual:

Relación del equilibrio en torno a las demandas durante las horas laborales y la suficiencia de los profesionales para superarlas sin el menoscabo de la salud, de tal forma que se permita un resultado eficiente en los diferentes ámbitos de su vida (Cabezas, 1998).

Definición operacional:

Niveles percibidos por parte del personal asistencial de una institución de salud limeña, medido a través del cuestionario de calidad de vida profesional (CVP 35) teniendo como dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, con 35 ítems y un puntaje global de 175 puntos como máximo indicando que a mayor puntaje es mayor la calidad de vida percibida (Cabezas, 1998).

### **3.3 Población (criterios de selección) y unidad de análisis**

La población fueron todos los profesionales del Servicio de Rehabilitación y la muestra de estudio fue conformada por 130 trabajadores de una institución de rehabilitación en Lima durante el año 2022. El muestreo seleccionado fue de tipo censal, pues se intentó abarcar a la población en su totalidad.

Como criterios de inclusión se determinó al personal asistencial conformado por terapeutas físicos y de rehabilitación, terapeutas ocupacionales, terapeutas del lenguaje, comunicación y habla y terapeutas de aprendizaje, al personal asistencial en periodo laboral activo y los que estén en descanso por vacaciones o por prescripción médica. Y como criterios de exclusión, se consideró al personal con únicas funciones administrativas en la institución y al personal que no complete de forma total o parcial el formulario.

La unidad de análisis la representó el personal asistencial del Servicio de Rehabilitación que labore en el instituto de rehabilitación durante el periodo 2022-2.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de toma de datos**

La técnica empleada fue la encuesta para compilar la información en cuanto al grupo de preguntas seleccionadas para cada variable y cada pregunta contó con respuestas cerradas delimitadas con alternativas de respuestas específicas

(Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Para la medición, en cuanto a la primera variable, fue utilizado el instrumento llamado cuestionario de condiciones de trabajo (Karasek et al., 1998) el cual cuenta con 28 ítems distribuidos en cinco dimensiones: decisión, demandas psicológicas, apoyo social, inseguridad en el trabajo y carga física; se evaluaron las respuestas sobre una escala politómica de un puntaje de uno a cuatro. Por otro lado, se midió la segunda variable mediante el cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35 (Cabezas, 1998), conformado por 35 indicadores repartidos en las siguientes dimensiones apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca y las respuestas fueron medidas en escala Likert de un puntaje de uno a cinco.

Ficha del instrumento	: Medición de la variable condiciones de trabajo
Denominación (Nombre)	: Cuestionario de Condiciones de Trabajo
Autor(es) original(es)	: Karasek et al. (1998)
Modificación	: Juárez (2017)
Dimensiones	: Cinco dimensiones (Decisión = D1; Demandas psicológicas = D2; Apoyo social = D3; Carga física total = D4; Inseguridad en el trabajo = D5)
Escala de medición	: Ordinal (Totalmente en desacuerdo = 1; En desacuerdo = 2; Estoy de acuerdo = 3; Completamente de acuerdo = 4)
Tiempo de toma datos	: Diez minutos
Validación	: Validación de contenido
Técnica	: Juicio de expertos

Ficha del instrumento	: Medición de la variable calidad de vida laboral.
Denominación (Nombre)	: Cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35
Autor(es) original(es)	: Cabezas (1998)
Modificaciones	
Modificación 1	: López (2018)

Modificación 2	: Vasquez (2021)
Propuesta modificación	: Lopez (2022)
Ítems modificados	: 3, 12, 23, 29 y 35
Dimensiones	: Tres dimensiones (Apoyo directivo = D1; Carga de trabajo = D2; Motivación intrínseca = D3)
Escala de medición	: Ordinal (Nada = 1; Casi nada = 2; Algo = 3; Bastante = 4; Mucho = 5)
Tiempo de toma datos	: Diez minutos
Validación	: Validación de contenido
Técnica	: Juicio de expertos

#### Validez

Conforme a Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), la validez da a conocer el nivel de concordancia de los instrumentos con lo que están destinadas a medir, avaladas por profesionales investigadores con experticia en las temáticas en contexto. Debido a ello, se estableció una evaluación mediante cuatro especialistas y luego que analizaron los cuestionarios en base a la claridad, pertinencia y relevancia en las preguntas presentadas de cada instrumento dieron como veredicto final que los instrumentos de medición son aplicables.

#### Confiabilidad

Acorde a Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), se entiende por confiabilidad como la medida que refleja un instrumento caracterizado por la consistencia interna y la coherencia en sus ítems. A fin de conocer dicha información, se ejecutó una prueba piloto en 23 profesionales de la salud con similares condiciones a la población de estudio en la institución de rehabilitación, los datos fueron analizados mediante la prueba de Alfa de Cronbach del programa estadístico SPSS® v.26 y siguiendo lo estipulado por George & Mallery (2003) se encontraron en un nivel de consistencia interna aceptable.

### **3.5 Procedimientos**

La primera fase fue el planteamiento de la investigación, para lo cual se optó por recopilar y analizar las referencias bibliográficas, se identificó la problemática, se

fundamentó teóricamente las variables de estudio, se seleccionó los instrumentos para la recolección de datos y la forma de toma de datos. Para la segunda fase, de ejecución, ya elaborado el proyecto de investigación como previo paso, se solicitó aprobación del proyecto para ejecución. Se gestionó la carta de solicitud de presentación de la Universidad César Vallejo (UCV), se solicitó permiso de recopilación de datos en la institución de rehabilitación. Una vez obtenido el permiso, se realizó la toma de datos mediante un formulario virtual Y se realizó el análisis estadístico. Como última fase, se encontraron los pasos de la redacción de los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones, concluyendo el proceso de investigación con la sustentación y la aprobación final de la última revisión.

### 3.6 Método de análisis de datos

La información de los datos registrados se analizó mediante el programa estadístico IBM SPSS® v.26, acto seguido las tablas descriptivas e inferenciales fueron enviadas a las hojas de cálculo de Microsoft Excel®. Se realizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman como método estadístico que contraste las hipótesis pertenecientes a cada variable y se tomó en cuenta la clasificación de correlaciones internas según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) descritas a continuación.

#### Figura 2

##### *Clasificación de las correlaciones internas.*

Los coeficientes pueden variar de  $-1.00$  a  $1.00$ , donde:

- $-1.00$  = correlación negativa perfecta. ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".
- $-0.90$  = Correlación negativa muy fuerte.
- $-0.75$  = Correlación negativa considerable.
- $-0.50$  = Correlación negativa media.
- $-0.25$  = Correlación negativa débil.
- $-0.10$  = Correlación negativa muy débil.
- $0.00$  = No existe correlación alguna entre las variables.
- $0.10$  = Correlación positiva muy débil.
- $0.25$  = Correlación positiva débil.
- $0.50$  = Correlación positiva media.
- $0.75$  = Correlación positiva considerable.
- $0.90$  = Correlación positiva muy fuerte.
- $1.00$  = Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

Fuente: Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018; p.346

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación cumplió con el respeto de los principios éticos (Beauchamp & Childress, 2009). El estudio protegió la integridad de los participantes, se les permitió a los trabajadores de la institución seleccionados libertad acerca de su participación en la investigación a través de un llenado previo de un consentimiento informado. El formulario de recolección de datos fue anónimo para los participantes y los datos fueron utilizados con fines de investigación científica y manejados solo por el investigador.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

Después aplicar los instrumentos, se presentan los resultados conseguidos en la variable condiciones de trabajo:

**Tabla 1**

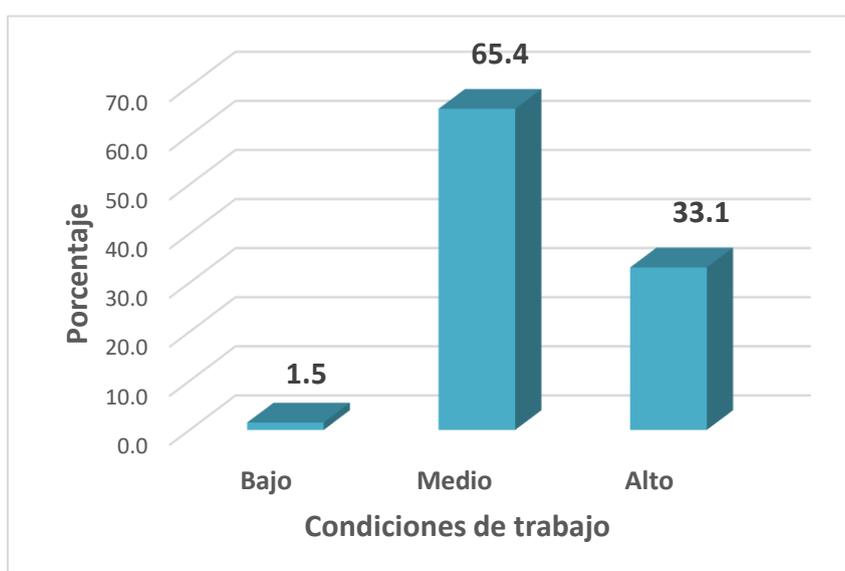
*Frecuencias obtenidas de la medición de las condiciones de trabajo en el personal asistencial*

Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	1.5	1.5
Medio	85	65.4	66.9
Alto	43	33.1	100.0
Total	130	100.0	

Con relación a la tabla 1, un porcentaje superior fue representado por el nivel medio con un 65.4% de los 130 profesionales evaluados. También se detalla que el 33.1% percibió altas condiciones de trabajo. Finalmente, se visualizó que un mínimo porcentaje con un 1.5% se ubicó en el nivel bajo.

**Figura 3**

*Distribución obtenida de la medición de las condiciones de trabajo en el personal asistencial.*



**Tabla 2**

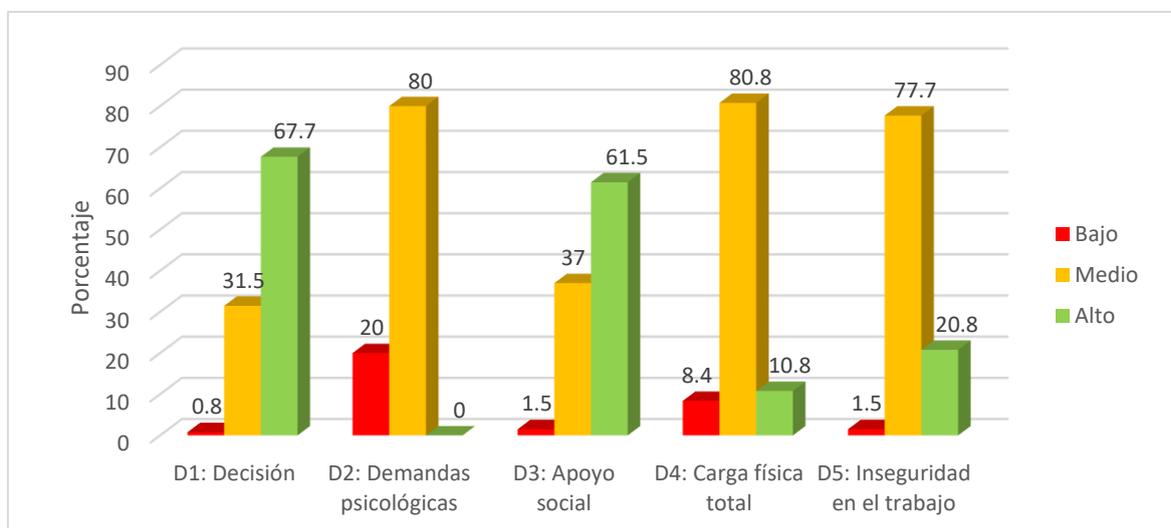
*Frecuencias obtenidas de la medición de las dimensiones de la variable condiciones de trabajo en el personal asistencial*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
D1: Decisión	1	0.8	41	31.5	88	67.7
D2: Demandas psicológicas	26	20	104	80	0	0
D3: Apoyo social	2	1.5	48	37	80	61.5
D4: Carga física total	11	8.4	105	80.8	14	10.8
D5: Inseguridad en el trabajo	2	1.5	101	77.7	27	20.8

Respecto a la tabla superior, donde las dimensiones de las condiciones de trabajo están representadas, los profesionales evaluados alcanzaron, en un mayor porcentaje, en la dimensión decisión un nivel alto (67.7%), en demandas psicológicas un nivel medio (80%), en apoyo social un nivel alto (61.5%), en carga física total un nivel medio (80.8%) y en inseguridad en el trabajo un nivel medio (77.7%).

**Figura 4**

*Distribución obtenida de la medición de las dimensiones de la variable condiciones de trabajo en el personal asistencial.*



Por otro lado, se presentan los resultados alcanzados en la variable calidad de vida profesional:

**Tabla 3**

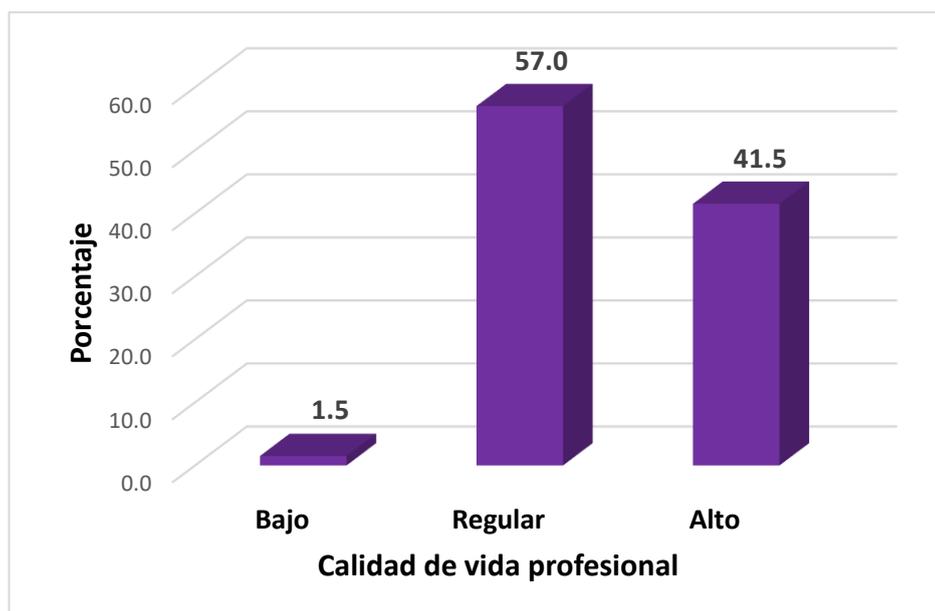
*Frecuencias obtenidas de la medición de la calidad de vida profesional en el personal asistencial*

Calidad de vida profesional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	1.5	1.5
Regular	74	57	58.5
Alto	54	41.5	100.0
Total	130	100.0	

En la tabla 3, el nivel regular fue el más superior que se obtuvo con un 57% de los 130 profesionales evaluados. En segundo lugar, se ubicó el nivel alto con un 41.5%. Por último, se menciona al nivel bajo con un 1.5%.

**Figura 5**

*Distribución obtenida de la medición de la calidad de vida profesional en el personal asistencial.*



**Tabla 4**

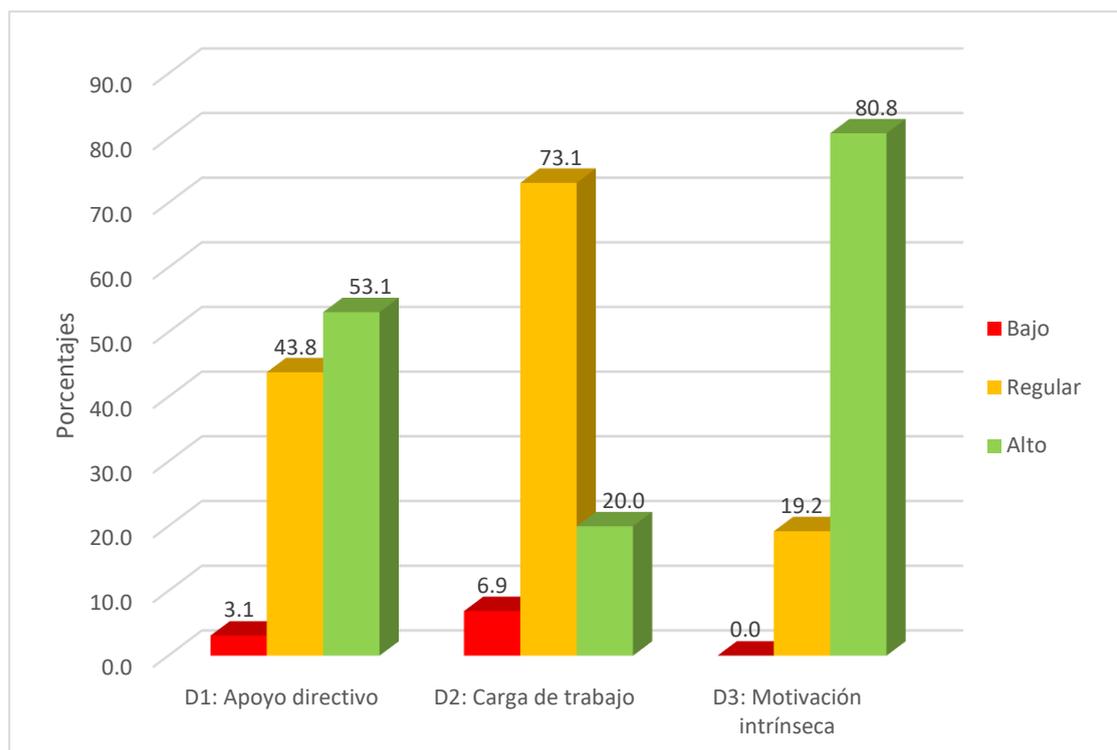
*Frecuencias obtenidas de la medición de las dimensiones de la variable calidad de vida profesional en el personal asistencial*

Dimensiones	Bajo		Regular		Alto	
	n	%	n	%	n	%
D1: Apoyo directivo	4	3.1	57	43.8	69	53.1
D2: Carga de trabajo	9	6.9	95	73.1	26	20
D3: Motivación intrínseca	0	0	25	19.2	105	80.8

En la presente tabla aparece, con un porcentaje mayor, un nivel alto en la dimensión apoyo directivo (53.1%), un nivel regular en la dimensión carga de trabajo (73.1%) y en la dimensión motivación intrínseca, un nivel alto (80.8%).

**Figura 6**

*Distribución obtenida de la medición de las dimensiones de la variable calidad de vida profesional en el personal asistencial.*



## 4.2 Contraste de hipótesis

### Hipótesis general

- H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.
- H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.

*Regla de decisión: Si p valor (significancia) es menor que 0.05 se rechazará la H<sub>0</sub>.*

**Tabla 5**

*Contraste de la hipótesis general mediante la prueba Rho de Spearman entre las variables condiciones de trabajo y calidad de vida profesional en el personal asistencial*

		Condiciones de trabajo	Calidad de vida profesional
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,624*
		N	130
	Calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,624**
		N	130

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

Según los resultados de la tabla 5, el nivel de significancia fue menor al establecido ( $p=0.000<0.05$ ), por consiguiente, se decidió rechazar la hipótesis nula (H<sub>0</sub>), indicando la existencia de una relación de estadística significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida profesional en el personal asistencial. Asimismo, presentó una correlación positiva considerable ( $r=0.624$ ), en consecuencia, a mejores condiciones de trabajo sería mejor la calidad de vida.

## **Hipótesis específicas**

- H1.1 Existe relación significativa entre la decisión y la calidad de vida profesional.
- H1.0 No existe relación significativa entre la decisión y la calidad de vida profesional.
- H2.1 Existe relación significativa entre las demandas psicológicas y la calidad de vida profesional.
- H2.0 No existe relación significativa entre las demandas psicológicas y la calidad de vida profesional.
- H3.1 Existe relación significativa entre el apoyo social y la calidad de vida profesional.
- H3.0 No existe relación significativa entre el apoyo social y la calidad de vida profesional.
- H4.1 Existe relación significativa entre la carga física total y la calidad de vida profesional.
- H4.0 No existe relación significativa entre la carga física total y la calidad de vida profesional.
- H5.1 Existe relación significativa entre la inseguridad en el trabajo y la calidad de vida profesional.
- H5.0 No existe relación significativa entre la inseguridad en el trabajo y la calidad de vida profesional.

**Tabla 6**

*Contraste de las hipótesis específicas mediante la prueba Rho de Spearman entre las dimensiones de la variable condiciones de trabajo y la variable calidad de vida profesional en el personal asistencial*

		D1: Decisión	D2: Demandas psicológicas	D3: Apoyo social	D4: Carga física total	D5: Inseguridad en el trabajo	Var2: Calidad de vida profesional	
Rho de Spearman	D1: Decisión	Coefficiente de correlación	1,000	,144	,446**	,296**	,380**	,431**
		Sig. (bilateral)	.	,102	,000	,001	,000	,000
		N	130	130	130	130	130	130
	D2: Demandas psicológicas	Coefficiente de correlación	,144	1,000	,102	,331**	,085	,295**
		Sig. (bilateral)	,102	.	,250	,000	,334	,001
		N	130	130	130	130	130	130
	D3: Apoyo social	Coefficiente de correlación	,446**	,102	1,000	,184*	,294**	,430**
		Sig. (bilateral)	,000	,250	.	,036	,001	,000
		N	130	130	130	130	130	130
	D4: Carga física total	Coefficiente de correlación	,296**	,331**	,184*	1,000	,100	,360**
		Sig. (bilateral)	,001	,000	,036	.	,258	,000
		N	130	130	130	130	130	130
	D5: Inseguridad en el trabajo	Coefficiente de correlación	,380**	,085	,294**	,100	1,000	,348**
		Sig. (bilateral)	,000	,334	,001	,258	.	,000
		N	130	130	130	130	130	130
	Var2: Calidad de vida profesional	Coefficiente de correlación	,431**	,295**	,430**	,360**	,348**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,001	,000	,000	,000	.
		N	130	130	130	130	130	130

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Sobre la primera hipótesis específica, acerca de la decisión y la calidad de vida profesional, la correlación resultó significativa ( $p=0.000<0.05$ ), por ende, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), acotándose que sí existe una relación significativa respecto a la decisión y la calidad de vida profesional. Con relación al coeficiente de correlación obtenido ( $r= 0.431$ ) se indicó una correlación positiva media acorde a

los establecido por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) explicándose que a mayor apoyo social se obtendría mejor calidad de vida profesional.

Sobre la segunda hipótesis específica, respecto a las demandas psicológicas y la calidad de vida profesional, la correlación resultó significativa ( $p=0.001<0.05$ ), por tal razón, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), acotándose que sí existe una relación significativa respecto a las demandas psicológicas y la calidad de vida profesional. Así también, se distingue una correlación positiva media entre ellas ( $r=0.295$ ).

Sobre la tercera hipótesis específica, en torno al apoyo social y la calidad de vida profesional, el contraste fue significativo ( $p=0.000<0.05$ ), por este motivo, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), acotándose que sí existe una relación significativa respecto al apoyo social y la calidad de vida profesional. Asimismo, se distingue una correlación positiva media entre ellas ( $r=0.430$ ).

Sobre la cuarta hipótesis específica, en torno a la carga física total y la calidad de vida profesional, el contraste fue significativo ( $p=0.000<0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), acotándose que sí existe una relación significativa respecto a la carga física total y la calidad de vida profesional. Así también, se distingue una correlación positiva media entre ellas ( $r=0.360$ ).

Sobre la quinta hipótesis específica, en torno a la inseguridad en el trabajo y la calidad de vida profesional, el contraste fue significativo ( $p=0.000<0.05$ ), por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), acotándose que sí existe una relación significativa respecto a la inseguridad en el trabajo y la calidad de vida profesional. Así también, se distingue una correlación positiva media entre ellas ( $r=0.348$ ).

## V. DISCUSIÓN

La investigación acrecentó el conocimiento acerca de las percepciones que posee el personal de salud perteneciente a una institución de rehabilitación en Lima en torno a las condiciones de trabajo y la calidad de vida profesional, buscando entre dichas variables un vínculo.

Sobre los resultados descriptivos hallados en las variables en cuestión y en cada una de sus dimensiones, indicaron que, en torno a las condiciones de trabajo, a nivel mayoritario, los profesionales evaluados percibieron que alcanzaron el nivel medio (65.4%), seguido por el nivel alto (33.1%), resaltándose el hecho que solo en el nivel bajo se encontró un porcentaje mínimo (1.5%). Analizando dichos resultados se podría colegir que las condiciones de trabajo, a nivel general, se establece como un buen indicador en la institución, debido a que, al presentar un nivel medio seguido de un nivel alto, la situación de las condiciones de trabajo es adecuada, sin embargo, está predispuesta a mejorarse aplicando medidas que fomenten el mejor desempeño del profesional teniendo en cuenta su bienestar.

El mayor porcentaje obtenido, correspondiente al nivel medio, coincide con lo encontrado por Cruzado (2022), en dicha investigación se halló que en los encuestados predominó el nivel medio con más del 80%, sin embargo, el 13.4% alcanzó el nivel bajo y ninguno obtuvo un nivel alto de condiciones de trabajo, contrario a los presentes resultados, donde el nivel medio fue continuado por el nivel alto, lo que sería una situación de mejor manejo para maximizar las condiciones de los profesionales.

En alusión a la calidad de vida, los profesionales se ubicaron en un porcentaje superior en un nivel regular (57%), en segundo lugar, en un nivel alto (41.5%) y con un menor porcentaje, en un nivel bajo (1.5%). Estos resultados demuestran que la realidad de la calidad de vida dentro de la institución que perciben los profesionales es, a nivel mayoritario, de manera positiva, resaltando las dimensiones de apoyo directivo y motivación intrínseca como las de mayor nivel de calidad de vida para ellos.

Estos resultados fueron similares a lo descrito por Grados (2018) quien a través de su estudio pudo identificar un nivel favorable en calidad de vida en los profesionales de enfermería. Asimismo, Cueva (2019) identificó un promedio bueno en calidad de vida en su investigación en torno a los profesionales de salud de un nosocomio limeño, aunque las dimensiones de mejores puntajes fueron los correspondientes al aspecto social y el de carga física. En cambio, el estudio de Ortega et al. (2020) mostró un nivel bajo de calidad de vida en el personal asistencial hospitalario en torno a factores de agotamiento y estrés por compasión.

En cuanto a la hipótesis general, se planteó relacionar las condiciones de trabajo y la calidad de vida profesional en el personal asistencial, se determinó que sí existe relación significativa con una correlación positiva considerable ( $p=0.000<0.05$ ;  $r=0.624$ ) entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida profesional, cabe acotar que al contrastar los resultados se resaltó que en ambos casos los profesionales encuestados alcanzaron, en mayor proporción, un nivel medio y un nivel regular respectivamente. Otro hecho a notar es que en ambas variables se encontró que el nivel alto se ubicó en el segundo mayor porcentaje y que el tercer lugar lo conformó tan solo un reducido porcentaje de los trabajadores, en ese sentido, es factible que se establezca la relación descrita.

Similar a lo contrastado, los resultados de Grados (2018) mostraron una relación significativa directa y una correlación positiva considerable entre las dos variables ( $p=0.002<0.05$ ;  $r=0.615$ ). Así también, Cruzado (2022) en su estudio demostró un resultado parecido, pero con una correlación menor aunque positiva media ( $p=0.001<0.05$ ;  $r=0.405$ ), tras dichos resultados, se podría colegir que al aumentar las condiciones de trabajo se incrementaría los niveles de calidad de vida en los trabajadores, resultando un impacto positivo. De acuerdo con Pozos et al. (2021), mencionaron que mientras los trabajadores se encuentren más satisfechos con sus puestos laborales mayor serían sus niveles de calidad de vida.

Acerca de la primera hipótesis específica, se planteó relacionar la decisión y la calidad de vida de los trabajadores evaluados, confirmando la existencia de una relación significativa y una correlación positiva media ( $p=0.000<0.05$ ;  $r=0.431$ ).

Coincidiendo con la investigación de Cruzado (2022), donde descubrió en su muestra una correlación directa positiva ( $p=0.001<0.05$ ;  $r=0.322$ ).

Se hace hincapié que el resultado hallado de más de un 65% en el nivel alto podría deberse a que los trabajadores encuestados manifestaron tener la oportunidad en sus funciones laborales de ser creativos, junto con la libertad que les brinda la institución en torno a la metodología del trabajo que elijan realizar en sus respectivas áreas. Asimismo, la mayoría de los profesionales percibieron que pueden expresar libremente sus opiniones en sus equipos de trabajo para la búsqueda de propuestas que faciliten un buen desempeño. Para Karasek & Theorell (1990), la relevancia de la autonomía en el trabajo permite el fomento de la creatividad personal y la mejora de las capacidades profesionales, por ello sería necesario que se mantenga fortalecida esta capacidad de decisión en el tiempo.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se buscó relacionar las demandas psicológicas y la calidad de vida de los trabajadores encuestados, hallando la existencia de una relación significativa y una correlación positiva media ( $p=0.001<0.05$ ;  $r=0.295$ ). Semejante a lo encontrado por Grados (2018) donde también se establece una correlación positiva. Por otro lado, según Cruzado (2022) sus resultados indicaron que no existió una relación significativa entre las demandas psicológicas y la calidad de vida en los trabajadores de la salud de su estudio ( $p=0.059>0.05$ ).

En torno a los factores que podrían estar vinculados a la presencia de demandas psicológicas en la institución, en base a las percepciones de los profesionales, se consideró a la gestión del tiempo desde una perspectiva del desempeño de cada trabajador, donde deben de realizar sus actividades de modo continuo y rápido y la confirmación de una necesidad de pausas activas dentro de los horarios laborales. Parecido a lo hallado por Cueva (2019) donde cerca del 50% afirmaron tener que laborar de manera rápida y sin pausas. Así pues del estudio de Rivera et al. (2017) se desprende la importancia de una valoración periódica de las condiciones de estrés que podrían estar afrontando los trabajadores de una organización, hallando en su estudio un nexo directo entre los determinantes

demandantes y la calidad de vida. Según Håkansson & Lexén (2021), que los trabajadores perciban un adecuado equilibrio entre las demandas psicosociales que les ofrece su entorno de trabajo les permitiría ejercer sus funciones con mayor satisfacción, lo cual alineado con lo demostrado por Sun (1988) y recientemente por Roczniowska et al. (2020) se convertiría en un fuerte aliciente para la productividad laboral.

Teniendo en cuenta a García & Gil (2016) refirieron que los profesionales de rehabilitación a pesar de presentar un nivel de estrés moderado tienden a equilibrarlo con los altos niveles de motivación que poseen, lo cual tuvo relación con la actual investigación, donde casi la totalidad de los profesionales refirieron sentirse orgullosos de sus labores y son conscientes de la importancia de su trabajo en el beneficio de los usuarios a quienes les brindan sus servicios.

Acerca de la tercera hipótesis específica, la dimensión apoyo social se encontró que sí se relaciona significativamente y tuvo una correlación positiva media ( $p=0.000<0.05$ ;  $r= 0.430$ ) con la calidad de vida profesional determinándose que, a mejores signos de apoyo social, los trabajadores conseguirían una alta calidad de vida profesional. Resultado semejante a lo demostrado por Cruzado (2022) quien informó que obtuvo en su estudio, en la mayoría, un nivel medio en apoyo social y un nivel regular en calidad de vida profesional ( $p=0.001<0.05$ ;  $r= 0.542$ ). Y similar con lo referido por Cueva (2019) quien obtuvo en sus resultados la afirmación de más de un 70% de sus encuestados sobre la presencia de apoyo percibido desde el ente directivo y sus colegas.

Estudios como el de Cordioli et al. (2020) permiten observar que, aunque hubo situaciones estresantes en el equipo laboral evaluado, sí tuvieron un buen indicador de apoyo de equipo. Así también el de Kowitlawkul et al. (2019) confirman que, a pesar que los profesionales encuestados refirieron cumplir activamente con sus tiempos de horario laboral y que estos comprendían más horas de convivencia con compañeros de trabajo que con los personales y familiares, el apoyo social que recibieron en su entorno laboral fue favorable y actuó como medida de soporte frente al estrés cotidiano. Hecho concordante con la actual investigación, en la cual

más de la mitad afirmó contar con un nivel alto de apoyo social en la institución, donde el apoyo social se convierte en un pilar frente a las diversas dificultades que surjan en el trabajo, tanto en cuestiones netamente laborales y así también, como en los percances personales, familiares o de otra índole.

Acerca de la cuarta hipótesis específica, se estableció que la dimensión carga física total sí se relaciona significativamente ( $p=0.000<0.05$ ;  $r=0.360$ ) con la calidad de vida profesional, de modo similar a lo identificado por Grados (2018) donde establece una correlación directa ( $p=0.000<0.05$ ;  $r=0.514$ ). La explicación sobre esta dimensión podría sostenerse en base a lo encontrado en referencia a las condiciones de trabajo que alrededor de un 80% se encontró en el nivel medio, seguido de un 10.8% en el nivel alto, confirmándose un predominio de niveles moderados de esfuerzo físico y la presencia de posturas incómodas y continuas durante las horas de trabajo; por otro lado, acerca de la dimensión carga de trabajo perteneciente a la calidad de vida, se identificó, mayoritariamente, una premura ante el tiempo para cumplir las funciones laborales y una presión por alcanzar la calidad establecida por la organización, entre las más destacadas.

Al relacionar por un lado la carga física total y la calidad de vida, se estableció que los profesionales no perciben que su salud esté afectada, a diferencia de lo investigado por Ortega et al. (2020) donde los trabajadores de un hospital asistencial percibieron niveles medio a alto de agotamiento físico y mental y en la investigación de Cozzo & Reich (2016) donde sí definieron una relación indirecta entre el estrés con la calidad de vida. No obstante, dichos niveles encontrados en la actual investigación podrían resultar contraproducentes a lo largo del tiempo, puesto que a partir de lo planteado por Karasek et al. (1998), la interacción entre los factores relacionados con el ambiente, la parte social y lo que se espera cumplir en los puestos de trabajo, ofrece una visión y un reconocimiento de situaciones vulnerables, así como de las que se encuentren con potencial de mejora para buscar el óptimo desenvolvimiento en el entorno laboral permitiendo un cuidado preventivo de la salud de los profesionales.

A consideración de la quinta hipótesis específica, se pudo establecer que la

dimensión inseguridad en el trabajo sí se relaciona significativamente ( $p=0.000<0.05$ ;  $r=0.348$ ) con la calidad de vida profesional. Contrario a lo demostrado por Cruzado (2022) quien a través de sus hallazgos refirió no encontrar una significancia entre ellas ( $p=0.057>0.05$ ). En perspectiva a la inseguridad laboral, la mayoría de los trabajadores señalaron ubicarse en el nivel medio con un 77.7% seguido de un 20.8% en el nivel alto, estos datos se explicarían por la percepción mayoritaria en torno a la estabilidad laboral que la institución garantiza, sin embargo, una tercera parte del personal asistencial percibió que aún hay ciertos aspectos que podrían representarles algún riesgo, sobre todo, desde un análisis de los resultados, estos serían los de índole ergonómico.

A raíz de dicho componente, Akyurt (2021) en su investigación identificó altos rangos de desconfianza en el personal evaluado, sobre todo, en cuanto al uso del equipo de prevención sanitario y a las medidas de seguridad. Para Demerouti et al. (2001) existe una conexión entre los niveles de satisfacción con los recursos y las medidas institucionales que podría ofrecer una organización. Asimismo, en base a Karasek & Theorell (1990) es recomendable que se evalúe periódicamente las percepciones de los trabajadores acerca del conjunto de condiciones a las que está expuesto tanto desde una mirada objetiva como subjetiva, pues tienen un grado de impacto en la calidad que mantiene en su día laboral cotidiano.

La investigación, en líneas generales, permitió conocer la perspectiva de cada profesional del Servicio de Rehabilitación en torno a las condiciones de trabajo y la calidad de vida profesional con la que cuentan en la institución evaluada. En cuanto a las condiciones de trabajo se destacó en una mejor situación las dimensiones decisión y apoyo social y se identificó que en las dimensiones demandas psicológicas, carga física total e inseguridad en el trabajo son las que necesitarían de un mayor abordaje para así lograr un mayor nivel en el futuro y acerca de la calidad vida profesional, se resume como la variable con mejores puntajes a nivel mayoritario, siendo las dimensiones apoyo directivo y motivación intrínseca las que se encuentran más fortalecidas en las institución y que podrían, en cierto modo, equilibrar la percepción de los trabajadores respecto a sus condiciones de trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Respecto a la hipótesis general se pudo comprobar que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente y de manera directa ( $p=0.000<0.05$ ;  $r=0.624$ ) con la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022, determinándose que a mejores condiciones de trabajo sería más alta la calidad de vida de los profesionales evaluados.
- Segunda:** Respecto a la hipótesis específica N° 1 se estableció que la decisión sí se relaciona significativamente ( $p=0.000<0.05$ ;  $r= 0.431$ ) con la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.
- Tercera:** Respecto a la hipótesis específica N° 2 se mostró que las demandas psicológicas se relacionan significativamente ( $p=0.001<0.05$ ;  $r= 0.295$ ) con la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.
- Cuarta:** Respecto a la hipótesis específica N° 3 se pudo comprobar que el apoyo social se relaciona significativamente y de manera directa ( $p=0.000<0.05$ ;  $r= 0.430$ ) con la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.
- Quinta:** Respecto a la hipótesis específica N° 4 se ha podido apreciar que la carga física total se relaciona significativamente ( $p=0.000<0.05$ ;  $r= 0.360$ ) con la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.
- Sexta:** Respecto a la hipótesis específica N° 5 que la inseguridad en el trabajo se relaciona significativamente ( $p=0.000<0.05$ ;  $r= 0.348$ ) con la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** A la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo se le recomienda que sigan promoviendo directrices que velen por el bienestar laboral a través de un reconocimiento basado en evidencia de los factores más propensos a afectar las condiciones de trabajo y calidad de vida de los profesionales del sector salud en las organizaciones tanto a nivel público como privado.
- Segunda:** A los directivos del instituto se les sugiere proseguir en su política de mejora continua, tomando en consideración las necesidades actuales, así también con el apoyo a futuras investigaciones afines a identificar las perspectivas y situaciones de sus trabajadores.
- Tercera:** Al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional institucional, se les sugiere promover la incorporación de pausas activas en los horarios laborales que permitan reducir factores de riesgos ocupacionales.
- Cuarta:** A los profesionales del Servicio de Rehabilitación, se les recomienda que planifiquen de una manera organizada sus horarios personales y laborales y continúen afianzando sus lazos de comunicación con su equipo de trabajo, favoreciendo así su apoyo en equipo y cumplimiento efectivo de sus roles y funciones respectivas en la institución.
- Quinta:** Se sugiere continuar en investigaciones posteriores con la evaluación de las variables estudiadas en el actual servicio, incluyendo a los demás servicios de la institución y así brindar alternativas de solución enfocadas en cada una de ellas.
- Sexta:** Por último, se recomienda evaluar a otras variables en torno al nivel de desempeño, la ergonomía ambiental, la fidelización y el fomento de los servicios que ofrece la institución.

## REFERENCIAS

- Abaoğlu, H. (2021). The Relationship Between Self-leadership Skills and Work-Related Quality of Life Among Occupational Therapists. *Archives of Health Science and Research*, 8(3), 169-174. <https://doi.org/10.5152/ARCHEALTHSCIRES.2021.21027>
- Ahmead, M., El Sharif, N., & Asad, S. (2022). Healthcare Workers' Emotions, Perceived Stressors, and Coping Strategies at Workplace during the COVID-19 Pandemic in Palestine. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 11966. <https://doi.org/10.3390/IJERPH191911966>
- Akyurt, N. (2021). Health-related quality of life among radiology technicians in Turkish hospitals: a cross sectional study. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2021 94:6, 94(6), 1415-1425. <https://doi.org/10.1007/S00420-021-01723-W>
- Alvarez, Y., & Daza, D. (2019). *Programa de pausas activas en la clínica de oftalmología San Diego Cúcuta* [Tesis de grado. Universidad Libre]. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/15500>
- Bairero, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *MULTIMED*, 21(6), 971-982. <https://revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054>
- Bakker, A., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Barello, S., Caruso, R., Palamenghi, L., Nania, T., Dellafiore, F., Bonetti, L., Silenzi, A., Marotta, C., & Graffigna, G. (2021). Factors associated with emotional exhaustion in healthcare professionals involved in the COVID-19 pandemic: an application of the job demands-resources model. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(8), 1751. <https://doi.org/10.1007/S00420-021-01669-Z>
- Beauchamp, T., & Childress, J. (2009). *Principles of Biomedical Ethics* (6.<sup>a</sup> ed.). Oxford University Press.
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *FMC. Formación Médica Continuada en Atención Primaria*,

- 5(8), 491-492. <https://www.fmc.es/es-sindrome-desgaste-profesionalestreslaboral-articulo-4766>
- Casas, J., Ramón, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160. [https://www.researchgate.net/publication/237316492\\_Dimensiones\\_y\\_medicion\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_profesionales\\_sanitarios](https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios)
- Cordioli, J., Cardin, D., Gazetta, C., Gomes, A., & Garcia, L. (2020). Quality of life and osteomuscular symptoms in workers of primary health care. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(5), 1-7. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0054>
- Cozzo, G., & Reich, M. (2016). Estrés percibido y calidad de vida relacionada con la salud en personal sanitario asistencial. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 8(1), 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333145838001>
- Cruzado, M. (2022). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en usuarios internos de un hospital de Lima, 2021 [Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83438>
- Cueva, P. (2019). *Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada a la salud en trabajadores de un hospital público de Lima* [Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/7347>
- Decreto Supremo N°044-2020-PCM. (2020). *Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. Ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-estado-de-emergencia-nacional-po-decreto-supremo-n-044-2020-pcm-1864948-2/>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Domínguez-Bolaños, R., & Ibarra-Cruz, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo

- enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(1\_96), 660-679.  
<https://revistarazonypalabra.org/index.php/ryp/article/view/865>
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: Organización y dirección*. Díaz de Santos.
- García, M., & Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 19, 11-30. <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows Step by Step: A simple guide and reference. En *A Simple Guide and Reference* (4.ª ed.). Allyn & Bacon.
- 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 [Universidad César Vallejo]. En *Universidad César Vallejo*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17149>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 209-221.  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Hackman, R., & Suttle, L. (1977). *Improving life at work: behavioral science approaches to organizational change*. Goodyear Publishing Company.  
<https://archive.org/details/improvinglifeatw0000unse>
- Håkansson, C., & Lexén, A. (2021). The combination of psychosocial working conditions, occupational balance and sociodemographic characteristics and their associations with no or negligible stress symptoms among Swedish occupational therapists - a cross-sectional study. *BMC health services research*, 21(1), 471. <https://doi.org/10.1186/S12913-021-06465-6>
- Halpern, B., & Ranzani, O. (2022). Enseñanzas de la pandemia de COVID-19 en América Latina: la vulnerabilidad genera más vulnerabilidad. *Rev Panam Salud Publica*, 46. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.59>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Johnson, J., & Hall, E. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336.

- <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Juárez, L. (2017). *Propiedades psicométricas del cuestionario del contenido del trabajo en una muestra de trabajadores de la ciudad de Lima Metropolitana* [Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3748>
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322-355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Kowitlawkul, Y., Yap, S., Makabe, S., Chan, S., Takagai, J., Tam, W. ., & Nurumal, M. (2019). Investigating nurses' quality of life and work-life balance statuses in Singapore. *International Nursing Review*, 66(1), 61-69. <https://doi.org/10.1111/INR.12457>
- Lee, R., & Ashforth, B. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Ley N°30222. (2014). Ley que Modifica la ley 29783. *El Peruano*, 2. <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30222.pdf>  
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30222.pdf>
- Lopez, F. (2022). Actividad física y calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de salud en Lima, 2022 [Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94769>
- López, I. (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018 [Universidad César Vallejo]. En *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27450>

- Marquina, R., & Adriazola, R. (2020). Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *ACC CIETNA: Revista de la Escuela de Enfermería*, 7(2), 35-42. <https://doi.org/10.35383/CIETNA.V7I2.391>
- Martínez, L. (2020). Psychosocial risks and work stress in times of COVID-19: instruments for its evaluation. *Revista de Comunicacion y Salud*, 10(2), 301-321. [https://doi.org/10.35669/RCYS.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/RCYS.2020.10(2).301-321)
- Mendoza, N. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo* [Tesis de Maestría. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14027>
- Nadler, D., & Lawler, E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational dynamics*, 11(3), 20-30. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (2021). *Global Talent 2021. How the new geography of talent will transform human resource strategies*. Oxford Economics. <https://www.oxfordeconomics.com/Media/Default/Thought Leadership/global-talent-2021.pdf>
- Ortega, Á., Ruiz, M., Lirola, M., Ramos, J., Ibáñez, O., Cabrera, J., Salinas, V., Gómez, P., & Fernández, E. (2020). Professional Quality of Life and Perceived Stress in Health Professionals before COVID-19 in Spain: Primary and Hospital Care. *Healthcare*, 8(4), 484. <https://doi.org/10.3390/HEALTHCARE8040484>
- Paudel, P., Bastola, R., Eigenbrode, S., Borzée, A., Thapa, S., Rad, D., Kumaran, J., Appalasamy, S., Hossain, M., Ash, A., Adhikari, R., Ojha, R., Manandhar, S., Kunwar, B., Aprilinayati, F., Pokhrel, A., Poudel, B., Dhakal, S., Uchejeso, O., ... Adhikari, S. (2022). Perspectives of scholars on the origin, spread and consequences of COVID-19 are diverse but not polarized. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1). <https://doi.org/10.1057/S41599-022-01216-2>
- Pedraz, B., Krüger, H., Arevalo, M., Salmavides, F., Anculle, V., & Dancuart, M. (2021). Emotional Impact on Health Personnel, Medical Students, and General Population Samples During the COVID-19 Pandemic in Lima, Peru. *Revista Colombiana de Psiquiatría (English ed.)*, 50(3), 189-198.

<https://doi.org/10.1016/J.RCPENG.2021.04.002>

- Peña, J. (2021). Factores psicosociales asociados al estrés laboral en profesionales de la salud en un Hospital de Piura en tiempos COVID-19, 2021 [Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67469>
- Pozos, B., Plascencia, A., Preciado, M., Rayas, K., & Acosta, M. (2021). Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *Nure Investigación*, 18(115), 1-11. <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/2159>
- Rivera, D., Rivera, J., & González, C. (2017). Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. *Investigación en Educación Médica*, 6(1), 25-34. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349749654005>
- Roczniewska, M., Richter, A., Hasson, H., & von Thiele, U. (2020). Predicting Sustainable Employability in Swedish Healthcare: The Complexity of Social Job Resources. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1200. <https://doi.org/10.3390/IJERPH17041200>
- Rubino, C., Perry, S., Milam, A., Spitzmueller, C., & Zapf, D. (2012). Demand-control-person: Integrating the demand-control and conservation of resources models to test an expanded stressor-strain model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 456-472. <https://doi.org/10.1037/A0029718>
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., Benavides, F., Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Peru. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32-41. <https://doi.org/10.17843/RPMESP.2020.371.4592>
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>
- Seligman, M. (2016). *Florece La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Océano.
- Sexton, B., Adair, K., Proulx, J., Profit, J., Cui, X., Bae, J., & Frankel, A. (2022). Emotional Exhaustion Among US Health Care Workers Before and During the

- COVID-19 Pandemic, 2019-2021. *JAMA network open*, 5(9), e2232748.  
<https://doi.org/10.1001/JAMANETWORKOPEN.2022.32748>
- Shah, A., Becene, I., Nguyen, K., Stuart, J., West, M., Berrill, J., Hankins, J., Borba, C., & Rich, J. (2022). A qualitative analysis of psychosocial stressors and health impacts of the COVID-19 pandemic on frontline healthcare personnel in the United States. *SSM - Qualitative Research in Health*, 2, 100130.  
<https://doi.org/10.1016/J.SSMQR.2022.100130>
- Stengel, S., Roth, C., Breckner, A., Cordes, L., Weber, S., Ullrich, C., Peters, F., & Wensing, M. (2022). Resilience of the primary health care system – German primary care practitioners’ perspectives during the early COVID-19 pandemic. *BMC Primary Care*, 23, 203. <https://doi.org/10.1186/S12875-022-01786-9>
- Sun, B. (1988). *Quality of working life programs: an empirical assessment of designs and outcomes*. UMI Dissertation Services. University of Georgia.
- Tamayo, M. (2009). El Proceso de la Investigación Científica. En *El Proceso de la Investigación Científica*. Limusa. <https://doi.org/978-968-24-3912-4>
- Taylor, W. (2005). Transforming Work Breaks to Promote Health. *American Journal of Preventive Medicine*, 29(5), 461-465.  
<https://doi.org/10.1016/J.AMEPRE.2005.08.040>
- Tovalín, H., Rodríguez, M., Cruz, J., & Soto, J. (2008). Comportamiento psicométrico del cuestionario de contenido del trabajo (JCQ) en trabajadores mexicanos por sexo y actividad productiva. *2do Foro de las Américas en Investigación sobre factores psicosociales, estrés y salud mental en el trabajo*, 10. <https://1library.co/document/yr0ee48y-comportamiento-psicometrico-del-cuestionario-de-contenido-del-trabajo-jcq-en-trabajadores-mexicanos-por-sexo-y-actividad-productiva.html>
- Turcotte, P. (1985). *Calidad de vida en el trabajo*. Trillas.
- Vasquez, W. (2021). Calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque [Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72151>
- Villarreal-Zegarra, D., Torres-Puente, R., Castillo-Blanco, R., Cabieses, B., Bellido-Boza, L., & Mezones-Holguin, E. (2021). Development of the set of scales to assess the job satisfaction among physicians in Peru: validity and reliability

assessment. *BMC Public Health*, 21(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/S12889-021-11964-6/TABLES/4>

Walton, R. (1973). *Conciliación de conflictos interpersonales: confrontaciones y consultoría de medidores*. Fondo Educativo Interamericano.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Condiciones de trabajo y calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima - 2022																																																											
Autor: Trigos Tapia, Pool Gianpiere																																																											
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores																																																								
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo según la decisión y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo según las demandas psicológicas y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo según el apoyo social y la calidad de vida en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Establecer la relación entre las condiciones de trabajo según la decisión y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre las condiciones de trabajo según las demandas psicológicas y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre las condiciones de trabajo según el apoyo social y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b> Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo según la decisión y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo según las demandas psicológicas y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo según el apoyo social y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación</p>	<p><b>Variable 1: Condiciones de trabajo</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escalas de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Decisión</td> <td>Utilización de habilidades</td> <td>1, 2, 3</td> <td rowspan="10">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Posibilidad de decisión</td> <td>4, 5, 6, 7, 8, 9</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Demandas psicológicas</td> <td>Proactividad</td> <td>10, 11, 12, 13</td> </tr> <tr> <td>Órdenes contradictorias</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Apoyo social</td> <td>Apoyo de compañeros</td> <td>15, 16, 17, 18</td> </tr> <tr> <td>Apoyo de supervisor</td> <td>19, 20</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Carga física total</td> <td>Carga física</td> <td>21, 22, 23</td> </tr> <tr> <td>Carga isométrica</td> <td>24, 25</td> </tr> <tr> <td>Seguridad en el trabajo</td> <td>Estabilidad laboral</td> <td>26, 27, 28</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Variable 2: Calidad de vida profesional</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escalas de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">Apoyo directivo</td> <td>Satisfacción en el trabajo y sueldo</td> <td>1, 2</td> <td rowspan="10">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Logros por mi esfuerzo</td> <td>3, 4</td> </tr> <tr> <td>Apoyo en mi trabajo</td> <td>5, 6</td> </tr> <tr> <td>Creatividad y expresión en el trabajo</td> <td>7, 8, 9</td> </tr> <tr> <td>Toma de decisiones y mejora de mi calidad de vida</td> <td>10, 11, 12, 13, 14</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Carga de trabajo</td> <td>Carga de trabajo</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Presión en el trabajo</td> <td>16, 17</td> </tr> <tr> <td>Agobios y conflictos en el trabajo</td> <td>18, 19, 20</td> </tr> <tr> <td>Tiempo insuficiente para mi vida personal</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Malestar físico</td> <td>22, 23</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Decisión	Utilización de habilidades	1, 2, 3	Ordinal	Posibilidad de decisión	4, 5, 6, 7, 8, 9	Demandas psicológicas	Proactividad	10, 11, 12, 13	Órdenes contradictorias	14	Apoyo social	Apoyo de compañeros	15, 16, 17, 18	Apoyo de supervisor	19, 20	Carga física total	Carga física	21, 22, 23	Carga isométrica	24, 25	Seguridad en el trabajo	Estabilidad laboral	26, 27, 28	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Apoyo directivo	Satisfacción en el trabajo y sueldo	1, 2	Ordinal	Logros por mi esfuerzo	3, 4	Apoyo en mi trabajo	5, 6	Creatividad y expresión en el trabajo	7, 8, 9	Toma de decisiones y mejora de mi calidad de vida	10, 11, 12, 13, 14	Carga de trabajo	Carga de trabajo	15	Presión en el trabajo	16, 17	Agobios y conflictos en el trabajo	18, 19, 20	Tiempo insuficiente para mi vida personal	21		Malestar físico	22, 23
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición																																																					
			Decisión	Utilización de habilidades	1, 2, 3	Ordinal																																																					
				Posibilidad de decisión	4, 5, 6, 7, 8, 9																																																						
			Demandas psicológicas	Proactividad	10, 11, 12, 13																																																						
				Órdenes contradictorias	14																																																						
			Apoyo social	Apoyo de compañeros	15, 16, 17, 18																																																						
				Apoyo de supervisor	19, 20																																																						
			Carga física total	Carga física	21, 22, 23																																																						
				Carga isométrica	24, 25																																																						
			Seguridad en el trabajo	Estabilidad laboral	26, 27, 28																																																						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escalas de medición																																																				
			Apoyo directivo	Satisfacción en el trabajo y sueldo	1, 2	Ordinal																																																					
				Logros por mi esfuerzo	3, 4																																																						
Apoyo en mi trabajo	5, 6																																																										
Creatividad y expresión en el trabajo	7, 8, 9																																																										
Toma de decisiones y mejora de mi calidad de vida	10, 11, 12, 13, 14																																																										
Carga de trabajo	Carga de trabajo	15																																																									
	Presión en el trabajo	16, 17																																																									
	Agobios y conflictos en el trabajo	18, 19, 20																																																									
	Tiempo insuficiente para mi vida personal	21																																																									
	Malestar físico	22, 23																																																									

<p>las condiciones de trabajo según la carga física total y la calidad de vida en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo según la seguridad en el trabajo y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022?</p>	<p>en Lima, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre las condiciones de trabajo según la carga física total y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.</p>	<p>en Lima, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo según la carga física total y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.</p>		<p>Carga de responsabilidades en el trabajo</p> <p>Estrés en el trabajo</p>	<p>24</p> <p>25</p>	
	<p>Establecer la relación entre las condiciones de trabajo según la seguridad en el trabajo y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo según la seguridad en el trabajo y la calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022.</p>	<p>Motivación intrínseca</p>	<p>Ganas de esforzarme</p> <p>Apoyo familiar</p> <p>Creatividad</p> <p>Importancia del trabajo</p> <p>Capacitación para el trabajo</p> <p>Satisfacción del trabajo</p> <p>Calidad de vida de mi trabajo</p>	<p>26</p> <p>27</p> <p>28</p> <p>29, 30</p> <p>31, 32, 33</p> <p>34</p> <p>35</p>	
<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y unidad de análisis</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>			<p><b>Estadística a utilizar</b></p>	
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, transversal</p>	<p>La población de estudio fue conformada por todos los profesionales de salud del Servicio de Rehabilitación y la muestra abarcó a 130 trabajadores de una institución de rehabilitación en Lima durante el año 2022.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Condiciones de trabajo</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario de Condiciones de Trabajo</p> <p><b>Autor:</b> Karasek-Theorell</p> <p><b>Año:</b> 1991</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> General</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual o colectivo</p>			<p><b>Descriptiva:</b></p> <p>Se medirá las frecuencias y los porcentajes. Se aplicará el software SPSS 26 para la elaboración de tablas estadísticas, tablas de frecuencia, respuesta múltiple, gráficos de barras y barras agrupadas.</p> <p><b>Inferencial:</b></p> <p>Para la contrastación de las hipótesis se utilizará la estadística inferencial no paramétrica Rho de Spearman.</p>	
		<p><b>Variable 2:</b> Calidad de vida profesional</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de calidad de vida profesional – CVP 35</p> <p><b>Autor:</b> Carmen Cabezas</p> <p><b>Año:</b> 1998</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> General</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual o colectivo</p>				

## ANEXO 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### *Matriz de operacionalización de la variable condiciones de trabajo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Decisión	Utilización de habilidades	1, 2, 3	Ordinal Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Estoy de acuerdo = 3 Completamente de acuerdo = 4	Bajo (28 – 55) Medio (56 – 84) Alto (85 – 112)
	Posibilidad de decisión	4, 5, 6, 7, 8, 9		
Demandas psicológicas	Proactividad	10, 11, 12, 13		
	Órdenes contradictorias	14		
Apoyo social	Apoyo de compañeros	15, 16, 17, 18		
	Apoyo de supervisor	19, 20		
Carga física total	Carga física	21, 22, 23		
	Carga isométrica	24, 25		
Inseguridad en el trabajo	Estabilidad laboral	26, 27, 28		

*Matriz de operacionalización de la variable calidad de vida profesional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles y Rangos</b>
Apoyo directivo	Satisfacción en el trabajo y sueldo	1, 2, 3	Ordinal Nada = 1 Casi nada = 2 Algo = 3 Bastante = 4 Mucho = 5	Bajo (35 – 81) Regular (82 – 128) Alto (129 – 175)
	Logros por mi esfuerzo	4, 5		
	Apoyo en mi trabajo	6, 7		
	Creatividad y expresión en el trabajo	8, 9, 10		
	Toma de decisiones y mejora de mi calidad de vida	11, 12, 13, 14		
Carga de trabajo	Presentó carga de trabajo	15		
	Presión en el trabajo	16		
	Agobios y conflictos en el trabajo	17, 18, 19		
	Tiempo insuficiente para mi vida personal	20		
	Malestar físico	21, 22		
	Carga de responsabilidades en el trabajo	23, 24		
	Estrés en el trabajo	25		
Motivación intrínseca	Ganas de esforzarme	26		
	Apoyo familiar	27		
	Creatividad	28		
	Capacitación para el trabajo	29, 30, 35		
	Importancia del trabajo	31		
	Satisfacción del trabajo	32		
	Apoyo de mis compañeros	33		
	Calidad de vida de mi trabajo	34		

## ANEXO 3 INSTRUMENTOS

### a) Cuestionario de Condiciones de Trabajo

Instrucciones: En este apartado se presentan múltiples aseveraciones sobre su trabajo y usted deberá seleccionar la alternativa que se acomode a su realidad, para posteriormente marcarla en el espacio correspondiente.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Estoy de acuerdo	Completamente de acuerdo
Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN 1: Decisión</b>					
1	En mi trabajo necesito aprender cosas nuevas				
2	Para mi trabajo necesito ser creativo				
3	Para realizar mi trabajo requiero de habilidades				
4	Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo				
5	Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas				
6	En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis habilidades propias				
7	En mi trabajo puedo tomar decisiones por mí mismo				
8	Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo				
9	Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo				
<b>DIMENSIÓN 2: Demandas psicológicas</b>					
10	Debo de trabajar muy rápido				
11	Las horas laborales incluyen pausas activas				
12	Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo				
13	En mi trabajo se requiere de una actividad física rápida y continua				
14	En mi trabajo no tengo que responder órdenes contradictorias				
<b>DIMENSION 3: Apoyo social</b>					

15	Las personas con quienes trabajo son competentes para hacer su labor				
16	Las personas con quienes trabajo se interesan por mí a nivel personal				
17	Mis compañeros de trabajo son amigables				
18	Hay presencia de trabajo en equipo				
19	Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico del personal a su cargo				
20	Mi jefe o supervisor se comunica conmigo con atención y empatía				
<b>DIMENSIÓN 4: Carga física total</b>					
21	Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico				
22	Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo				
23	Durante mi labor levanto un aproximado de más de 25 kg				
24	Al realizar mi trabajo tomo posturas corporales incómodas				
25	Las posturas tomadas durante mi labor son continuas y por largos periodos de tiempo				
<b>DIMENSION 5: Inseguridad en el trabajo</b>					
26	Tengo buena estabilidad laboral				
27	Estoy expuesto a factores de riesgo que atentan contra mi salud durante el desarrollo de mi trabajo				
28	Es escasa la probabilidad que pierda mi empleo en los próximos dos años				

## b) Cuestionario de Calidad de Vida Profesional CVP-35

A continuación, por favor lea el siguiente cuestionario y marque con un aspa (x) dentro del recuadro la respuesta que usted considere apropiada. Recuerde que no hay respuestas malas, ni buenas. Esta encuesta es confidencial y anónima. Conteste en función de la escala siguiente:

		Nada	Casi nada	Algo	Bastante	Mucho
N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Apoyo directivo</b>						
1	Satisfacción con el tipo de trabajo					
2	Satisfacción con el sueldo					
3	Posibilidad de ascenso en el trabajo					
4	Reconocimiento de mi esfuerzo					
5	Apoyo de los compañeros					
6	Apoyo de mis jefes					
7	Posibilidad de ser creativo					
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo					
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito					
10	Recibo información precisa sobre mis funciones laborales					
11	Tengo autonomía o libertad de decisión					
12	Diversidad en las actividades que realizo en mi trabajo					
13	Es posible que mis opiniones sean escuchadas y aplicadas					
14	Mi institución se preocupa por mi calidad de vida					
<b>DIMENSIÓN 2: Carga de trabajo</b>						
15	Cantidad de trabajo que realizo					
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo					
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo					
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo					
19	Existen conflictos con otras personas de mi trabajo					
20	Existen interrupciones incómodas					
21	Falta de tiempo para mi vida personal					
22	Incomodidad física en el trabajo					

<b>23</b>	Siento que mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud					
<b>24</b>	Tengo una carga de responsabilidad en mi trabajo					
<b>25</b>	Estrés que tengo al trabajar (esfuerzo emocional)					
<b>DIMENSION 3: Motivación intrínseca</b>						
<b>26</b>	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)					
<b>27</b>	Apoyo de mi familia					
<b>28</b>	Ganas de ser creativo					
<b>29</b>	Desconexión con el trabajo al terminar mi horario laboral (cualquier forma de comunicación)					
<b>30</b>	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas					
<b>31</b>	Recibo capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
<b>32</b>	Me siento capacitado para hacer mi trabajo actual					
<b>33</b>	Lo que tengo que hacer me queda claro					
<b>34</b>	Me siento orgulloso de mi trabajo					
<b>35</b>	Calidad de vida profesional en mi trabajo					

## ANEXO 4 BAREMOS DE LAS VARIABLES

### *Baremos de variable condiciones de trabajo*

<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
Decisión	9 – 17	18 – 27	28 – 36
Demandas psicológicas	5 – 9	10 – 15	16 – 20
Apoyo social	6 – 11	12 – 18	19 – 24
Carga física total	5 – 9	10 – 15	16 – 20
Inseguridad en el trabajo	3 – 5	6 – 9	10 – 12
General	28 – 55	56 – 84	85 – 112

### *Baremos de variable calidad de vida profesional*

<b>Calidad de vida profesional</b>	<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Alto</b>
Apoyo directivo	14 – 32	33 – 51	52 – 70
Carga de trabajo	11 – 25	26 – 40	41 – 55
Motivación intrínseca	10 – 23	24 – 36	37 – 50
General	35 – 81	82 – 128	128 – 175

## ANEXO 5 CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES

### *Confiabilidad del cuestionario de Condiciones de trabajo*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	28

---

### *Confiabilidad del cuestionario de Calidad de vida profesional*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	35

---

# ANEXO 6 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Condiciones de trabajo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSION 1: Decisión</b>								
1	En mi trabajo necesito aprender cosas nuevas	X		X		X		
2	Para mi trabajo necesito ser creativo	X		X		X		
3	Para realizar mi trabajo requiero de habilidades	X		X		X		
4	Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo	X		X		X		
5	Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas	X		X		X		
6	En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis habilidades propias	X		X		X		
7	En mi trabajo puedo tomar decisiones por mí mismo	X		X		X		
8	Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo	X		X		X		
9	Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Demandas psicológicas</b>								
10	Debo de trabajar muy rápido	X		X		X		
11	Las horas laborales incluyen pausas activas	X		X		X		
12	Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo	X		X		X		
13	En mi trabajo se requiere de una actividad física rápida y continua	X		X		X		
14	En mi trabajo no tengo que responder órdenes contradictorias	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Apoyo social</b>								
15	Las personas con quienes trabajo son competentes para hacer su labor	X		X		X		
16	Las personas con quienes trabajo se interesan por mí a nivel personal	X		X		X		
17	Mis compañeros de trabajo son amigables	X		X		X		
18	Hay presencia de trabajo en equipo	X		X		X		
19	Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico del personal a su cargo	X		X		X		
20	Mi jefe o supervisor se comunica conmigo con atención y empatía	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Carga física total</b>								
21	Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico	X		X		X		
22	Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	X		X		X		
23	Durante mi labor levanto un aproximado de más de 25 kg	X		X		X		
24	Al realizar mi trabajo tomo posturas corporales incómodas	X		X		X		
25	Las posturas tomadas durante mi labor son continuas y por largos periodos de tiempo	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: Inseguridad en el trabajo</b>								
26	Tengo buena estabilidad laboral	X		X		X		
27	Estoy expuesto a factores de riesgo que atentan contra mi salud durante el desarrollo de mi trabajo	X		X		X		
28	Es escasa la probabilidad que pierda mi empleo en los próximos dos años	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento muestra suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [x]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Portocarrero Valdiglesias César Augusto   DNI: 40951295

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

21 de noviembre del 2022

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Calidad de vida profesional**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSION 1: Apoyo directivo</b>								
1	Satisfacción con el tipo de trabajo	x		x		x		
2	Satisfacción con el sueldo	x		x		x		
3	Posibilidad de ascenso en el trabajo	x		x		x		
4	Reconocimiento de mi esfuerzo	x		x		x		
5	Apoyo de los compañeros	x		x		x		
6	Apoyo de mis jefes	x		x		x		
7	Posibilidad de ser creativo	x		x		x		
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo	x		x		x		
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	x		x		x		
10	Recibo información precisa sobre mis funciones laborales	x		x		x		
11	Tengo autonomía o libertad de decisión	x		x		x		
12	Diversidad en las actividades que realizo en mi trabajo	x		x		x		
13	Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	x		x		x		
14	Mi institución se preocupa por mi calidad de vida	x		x		x		
<b>DIMENSION 2: Carga de trabajo</b>								
15	Cantidad de trabajo que realizo	x		x		x		
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	x		x		x		
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	x		x		x		
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	x		x		x		
19	Existen conflictos con otras personas de mi trabajo	x		x		x		
20	Existen interrupciones incómodas	x		x		x		
21	Falta de tiempo para mi vida personal	x		x		x		
22	Incomodidad física en el trabajo	x		x		x		
23	Siento que mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	x		x		x		
24	Tengo una carga de responsabilidad en mi trabajo	x		x		x		
25	Estrés que tengo al trabajar (esfuerzo emocional)	x		x		x		
<b>DIMENSION 3: Motivación intrínseca</b>								
26	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)	x		x		x		
27	Apoyo de mi familia	x		x		x		
28	Ganas de ser creativo	x		x		x		
29	Me desconecto de la institución al acabar mi jornada laboral (cualquier forma de comunicación)	x		x		x		
30	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	x		x		x		
31	Recibo capacitación necesaria para hacer mi trabajo	x		x		x		
32	Me siento capacitado para hacer mi trabajo actual	x		x		x		
33	Lo que tengo que hacer me queda claro	x		x		x		
34	Me siento orgulloso de mi trabajo	x		x		x		
35	Calidad de vida profesional en mi trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento muestra suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [x]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Portocarrero Valdiguieslas César Augusto    DNI: 40951295

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

21 de noviembre del 2022



-----  
 Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Calidad de vida profesional**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Apoyo directivo</b>								
1	Satisfacción con el tipo de trabajo	x		x		x		
2	Satisfacción con el sueldo	x		x		x		
3	Posibilidad de ascenso en el trabajo	x		x		x		
4	Reconocimiento de mi esfuerzo	x		x		x		
5	Apoyo de los compañeros	x		x		x		
6	Apoyo de mis jefes	x		x		x		
7	Posibilidad de ser creativo	x		x		x		
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo	x		x		x		
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	x		x		x		
10	Recibo información precisa sobre mis funciones laborales	x		x		x		
11	Tengo autonomía o libertad de decisión	x		x		x		
12	Diversidad en las actividades que realizo en mi trabajo	x		x		x		
13	Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	x		x		x		
14	Mi institución se preocupa por mi calidad de vida	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Carga de trabajo</b>								
15	Cantidad de trabajo que realizo	x		x		x		
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	x		x		x		
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	x		x		x		
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	x		x		x		
19	Existen conflictos con otras personas de mi trabajo	x		x		x		
20	Existen interrupciones incómodas	x		x		x		
21	Falta de tiempo para mi vida personal	x		x		x		
22	Incomodidad física en el trabajo	x		x		x		
23	Siento que mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	x		x		x		
24	Tengo una carga de responsabilidad en mi trabajo	x		x		x		
25	Estrés que tengo al trabajar (esfuerzo emocional)	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Motivación intrínseca</b>								
26	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)	x		x		x		
27	Apoyo de mi familia	x		x		x		
28	Ganas de ser creativo	x		x		x		
29	Me desconecto de la institución al acabar mi jornada laboral (cualquier forma de comunicación)	x		x		x		
30	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	x		x		x		
31	Recibo capacitación necesaria para hacer mi trabajo	x		x		x		
32	Me siento capacitado para hacer mi trabajo actual	x		x		x		
33	Lo que tengo que hacer me queda claro	x		x		x		
34	Me siento orgulloso de mi trabajo	x		x		x		
35	Calidad de vida profesional en mi trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento muestra suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Layza Gallegos Patricia Rosario

DNI: 09941777

Especialidad del validador (a): Maestra en Gestión y Docencia Educativa y Especialista en Salud Ocupacional

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

21 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Condiciones de trabajo**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSION 1: Decisión</b>								
1	En mi trabajo necesito aprender cosas nuevas	X		X		X		
2	Para mi trabajo necesito ser creativo	X		X		X		
3	Para realizar mi trabajo requiero de habilidades	X		X		X		
4	Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo	X		X		X		
5	Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas	X		X		X		
6	En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis habilidades propias	X		X		X		
7	En mi trabajo puedo tomar decisiones por mí mismo	X		X		X		
8	Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo	X		X		X		
9	Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Demandas psicológicas</b>								
10	Debo de trabajar muy rápido	X		X		X		
11	Las horas laborales incluyen pausas activas	X		X		X		
12	Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo	X		X		X		
13	En mi trabajo se requiere de una actividad física rápida y continua	X		X		X		
14	En mi trabajo no tengo que responder órdenes contradictorias	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Apoyo social</b>								
15	Las personas con quienes trabajo son competentes para hacer su labor	X		X		X		
16	Las personas con quienes trabajo se interesan por mí a nivel personal	X		X		X		
17	Mis compañeros de trabajo son amigables	X		X		X		
18	Hay presencia de trabajo en equipo	X		X		X		
19	Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico del personal a su cargo	X		X		X		
20	Mi jefe o supervisor se comunica conmigo con atención y empatía	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Carga física total</b>								
21	Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico	X		X		X		
22	Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	X		X		X		
23	Durante mi labor levanto un aproximado de más de 25 kg	X		X		X		
24	Al realizar mi trabajo tomo posturas corporales incómodas	X		X		X		
25	Las posturas tomadas durante mi labor son continuas y por largos periodos de tiempo	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: Inseguridad en el trabajo</b>								
26	Tengo buena estabilidad laboral	X		X		X		
27	Estoy expuesto a factores de riesgo que atentan contra mi salud durante el desarrollo de mi trabajo	X		X		X		
28	Es escasa la probabilidad que pierda mi empleo en los próximos dos años	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento muestra suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [x]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Rosa Celedonia Mucha Morales

DNI: 45557715

Especialidad del validador (a): Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

21 de noviembre del 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Calidad de vida profesional**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Apoyo directivo</b>								
1	Satisfacción con el tipo de trabajo	x		x		x		
2	Satisfacción con el sueldo	x		x		x		
3	Posibilidad de ascenso en el trabajo	x		x		x		
4	Reconocimiento de mi esfuerzo	x		x		x		
5	Apoyo de los compañeros	x		x		x		
6	Apoyo de mis jefes	x		x		x		
7	Posibilidad de ser creativo	x		x		x		
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo	x		x		x		
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	x		x		x		
10	Recibo información precisa sobre mis funciones laborales	x		x		x		
11	Tengo autonomía o libertad de decisión	x		x		x		
12	Diversidad en las actividades que realizo en mi trabajo	x		x		x		
13	Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	x		x		x		
14	Mi institución se preocupa por mi calidad de vida	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Carga de trabajo</b>								
15	Cantidad de trabajo que realizo	x		x		x		
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	x		x		x		
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	x		x		x		
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	x		x		x		
19	Existen conflictos con otras personas de mi trabajo	x		x		x		
20	Existen interrupciones incómodas	x		x		x		
21	Falta de tiempo para mi vida personal	x		x		x		
22	Incomodidad física en el trabajo	x		x		x		
23	Siento que mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	x		x		x		
24	Tengo una carga de responsabilidad en mi trabajo	x		x		x		
25	Estrés que tengo al trabajar (esfuerzo emocional)	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Motivación intrínseca</b>								
26	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)	x		x		x		
27	Apoyo de mi familia	x		x		x		
28	Ganas de ser creativo	x		x		x		
29	Me desconecto de la institución al acabar mi jornada laboral (cualquier forma de comunicación)	x		x		x		
30	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	x		x		x		
31	Recibo capacitación necesaria para hacer mi trabajo	x		x		x		
32	Me siento capacitado para hacer mi trabajo actual	x		x		x		
33	Lo que tengo que hacer me queda claro	x		x		x		
34	Me siento orgulloso de mi trabajo	x		x		x		
35	Calidad de vida profesional en mi trabajo	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento muestra suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [x]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:** Mg. Rosa Celedonia Mucha Morales

**DNI:** 45557715

**Especialidad del validador (a):** Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

21 de noviembre del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Condiciones de trabajo**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSION 1: Decisión</b>							
1	En mi trabajo necesito aprender cosas nuevas	X		X		X		
2	Para mi trabajo necesito ser creativo	X		X		X		
3	Para realizar mi trabajo requiero de habilidades	X		X		X		
4	Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo	X		X		X		
5	Mi trabajo implica muchas acciones repetitivas	X		X		X		
6	En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis habilidades propias	X		X		X		
7	En mi trabajo puedo tomar decisiones por mí mismo	X		X		X		
8	Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo	X		X		X		
9	Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: Demandas psicológicas</b>							
10	Debo de trabajar muy rápido	X		X		X		
11	Las horas laborales incluyen pausas activas	X		X		X		
12	Tengo tiempo suficiente para terminar mi trabajo	X		X		X		
13	En mi trabajo se requiere de una actividad física rápida y continua	X		X		X		
14	En mi trabajo no tengo que responder órdenes contradictorias	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: Apoyo social</b>							
15	Las personas con quienes trabajo son competentes para hacer su labor	X		X		X		
16	Las personas con quienes trabajo se interesan por mí a nivel personal	X		X		X		
17	Mis compañeros de trabajo son amigables	X		X		X		
18	Hay presencia de trabajo en equipo	X		X		X		
19	Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar económico del personal a su cargo	X		X		X		
20	Mi jefe o supervisor se comunica conmigo con atención y empatía	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Carga física total</b>							
21	Mi trabajo requiere de mucho esfuerzo físico	X		X		X		
22	Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	X		X		X		
23	Durante mi labor levanto un aproximado de más de 25 kg	X		X		X		
24	Al realizar mi trabajo tomo posturas corporales incómodas	X		X		X		
25	Las posturas tomadas durante mi labor son continuas y por largos periodos de tiempo	X		X		X		
	<b>DIMENSION 5: Inseguridad en el trabajo</b>							
26	Tengo buena estabilidad laboral	X		X		X		
27	Estoy expuesto a factores de riesgo que atentan contra mi salud durante el desarrollo de mi trabajo	X		X		X		
28	Es escasa la probabilidad que pierda mi empleo en los próximos dos años	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento muestra suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [x]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. David Martín Muñoz Ybañez

DNI: 41664193

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

21 de noviembre del 2022



DAVID MARTÍN MUÑOZ YBAÑEZ  
Mag. en Gestión de los Servicios de la Salud  
Departamento de Trabajo  
RESISTENCIA DE SUCARÁ

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Calidad de vida profesional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Apoyo directivo</b>								
1	Satisfacción con el tipo de trabajo	x		x		x		
2	Satisfacción con el sueldo	x		x		x		
3	Posibilidad de ascenso en el trabajo	x		x		x		
4	Reconocimiento de mi esfuerzo	x		x		x		
5	Apoyo de los compañeros	x		x		x		
6	Apoyo de mis jefes	x		x		x		
7	Posibilidad de ser creativo	x		x		x		
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo	x		x		x		
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	x		x		x		
10	Recibo información precisa sobre mis funciones laborales	x		x		x		
11	Tengo autonomía o libertad de decisión	x		x		x		
12	Diversidad en las actividades que realizo en mi trabajo	x		x		x		
13	Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	x		x		x		
14	Mi institución se preocupa por mi calidad de vida	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Carga de trabajo</b>								
15	Cantidad de trabajo que realizo	x		x		x		
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	x		x		x		
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	x		x		x		
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	x		x		x		
19	Existen conflictos con otras personas de mi trabajo	x		x		x		
20	Existen interrupciones incómodas	x		x		x		
21	Falta de tiempo para mi vida personal	x		x		x		
22	Incomodidad física en el trabajo	x		x		x		
23	Siento que mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	x		x		x		
24	Tengo una carga de responsabilidad en mi trabajo	x		x		x		
25	Estrés que tengo al trabajar (esfuerzo emocional)	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Motivación intrínseca</b>								
26	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)	x		x		x		
27	Apoyo de mi familia	x		x		x		
28	Ganas de ser creativo	x		x		x		
29	Me desconecto de la institución al acabar mi jornada laboral (cualquier forma de comunicación)	x		x		x		
30	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	x		x		x		
31	Recibo capacitación necesaria para hacer mi trabajo	x		x		x		
32	Me siento capacitado para hacer mi trabajo actual	x		x		x		
33	Lo que tengo que hacer me queda claro	x		x		x		
34	Me siento orgulloso de mi trabajo	x		x		x		
35	Calidad de vida profesional en mi trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento muestra suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. David Martín Muñoz Ybañez

DNI: 41664193

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

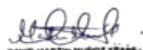
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

21 de noviembre del 2022



DAVID MARTÍN MUÑOZ YBAÑEZ  
Magister en Gestión de los Servicios de la Salud  
Departamento de Trabajo Social  
MED. ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

Firma del Experto Informante.

## ANEXO 7 VALIDACIÓN DE JUICIOS DE EXPERTOS

### *Validación de juicios de expertos*

<b>Juez</b>	<b>Instrumento 1 (Veredicto)</b>	<b>Instrumento 2 (Veredicto)</b>
Mg. Portocarrero Valdiglesias, César Augusto	Aplicable	Aplicable
Mg. Layza Gallegos, Patricia Rosario	Aplicable	Aplicable
Mg. Mucha Rosales, Rosa Celedonia	Aplicable	Aplicable
Mg. Muñoz Ibáñez, David Martín	Aplicable	Aplicable



## ANEXO 9

### RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 6101-2022-UCV-VA-EPG-F05L01/J

Lima, 13 de diciembre de 2022

#### VISTO:

El proyecto de investigación denominado: **Condiciones de trabajo y calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022**; presentado por el (la) Br. **Pool Gianpiere Trigos Tapia** con código de estudiante N° **7002744631** del programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** – grupo **B2**, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación” Vértiz Osores Jacinto Joaquín**.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

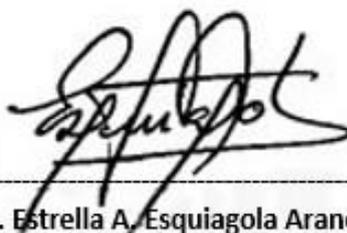
#### RESUELVE:

**Art. 1°.- APROBAR**, el Proyecto de Investigación denominado: **Condiciones de trabajo y calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022**, presentado por el (la) **Br. Pool Gianpiere Trigos Tapia** con código de estudiante **N° 7002744631**.

**Art. 2°.- DESIGNAR**, al docente de la experiencia curricular de **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación” Vértiz Osores Jacinto Joaquín** como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.

**Art. 3°.- PRECISAR**, que el (la) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Norte



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VERTIZ OSORES JACINTO JOAQUIN, 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 de trabajo y calidad de vida profesional en el personal asistencial de una institución de rehabilitación en Lima, 2022", cuyo autor es TRIGOS TAPIA POOL GIANPIERE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 12 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VERTIZ OSORES JACINTO JOAQUIN <b>DNI:</b> 16735482 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2774-1207	Firmado electrónicamente por: JVERTIZO el 12-01- 2023 09:50:49

Código documento Trilce: TRI - 0517522