



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Condiciones de empleo y calidad de vida laboral de los colaboradores en el  
Policlínico Central de Prevención Larco 2019

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

**AUTOR:**

Br. Hardy Harlen Flores Flores (ORCID: 0000-0002-0740-074X)

**ASESOR:**

Dr. Alejandro Ramírez Ríos (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de la Salud

**Lima – Perú**

**2020**

## **Dedicatoria**

**A mis padres Wilder y Corita**

**A mis segundos padres Juan y Nancy**

**A mi familia**

Wilder y Corita, que han influido a lo largo de toda mi vida. Al ofrecerme su amor, trabajo y sacrificio, siempre ese apoyo condicional enseñándome todos los valores para ser una persona digna en la sociedad, por ello mi deseo de superación y ser el orgullo de ellos. También a mi hermana Cindy por supuesto, su afecto y confianza me ha servido de mucho.

Juan y Nancy, un gran afecto especial para ellos también por su ayuda incondicional desde que ingrese a sus vidas y que me permitieron alcanzar todo aquello que he querido lograr.

Deseo mencionar, a Sara quien me acompaña todos los días de mi vida, ofreciéndome lo necesario para cumplir lo propuesto.

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi agradecimiento primero a Dios, por la vida y su bendición hacia mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Gracias a mis padres: Wilder y Corita, por ser los principales promotores de mis más grandes anhelos, por confiar y creer en mí, por los consejos, principios y valores que me han inculcado.

Mi profundo agradecimiento al Dr. Gonzalo Cohello, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el trabajo de campo dentro del establecimiento de salud.

A mis amistades Sara, Yovana y Nancy por el aliento constante y han permitido que pueda iniciar el presente trabajo de investigación ante la dificultad de su continuación.

Finalmente quiero expresar mi agradecimiento al Dr. Alejandro Ramírez, principal mentor durante todo este proceso de investigación.

# Página del Jurado



## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): FLORES FLORES HARDY HARLEN

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

**CONDICIONES DE EMPLEO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL POLICLÍNICO CENTRAL DE PREVENCIÓN LARCO 2019**

Fecha: 21 de enero de 2020

Hora: 11:00 a.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Jesús Padilla Caballero

Firma: 

**SECRETARIO:** Dra. Iburguen Cueva Francis Esmeralda

Firma: 

**VOCAL:** Dr. Alejandro Ramírez Ríos

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBAR POR MAYORÍA* .....

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

..... *ESTILO APA* .....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

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

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

### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, **Hardy Harlen Flores Flores**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “**Condiciones de empleo y calidad de vida laboral de los colaboradores en el Policlínico Central de Prevención Larco 2019**” presentada, en 78 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 21 de enero de 2020



**Firma**

**Hardy Harlen Flores Flores**

DNI: 45728459

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	9
2.1. Tipo y diseño de investigación	9
2.2. Operacionalización de variables	10
2.3. Población y muestra	11
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	11
2.5. Procedimiento	12
2.6. Método de análisis de datos	12
2.7. Aspectos éticos	12
III. Resultados	13
IV. Discusión	22
V. Conclusiones	24
VI. Recomendaciones	25
Referencias	26
Anexos	31

## Índice de tablas

Tabla 1 Estadísticas de frecuencia: relación entre condiciones de entorno y la calidad de vida laboral	13
Tabla 2 Estadísticas de frecuencia: relación que existe entre las condiciones del entorno y la calidad de vida laboral	14
Tabla 3 Estadísticas de frecuencia: relación que existe entre las condiciones de riesgo y la calidad de vida laboral	15
Tabla 4 Estadísticas de frecuencia: relación que existe entre las condiciones de ingreso y la calidad de vida laboral	17
Tabla 5 Rangos para interpretar el coeficiente Rho de Spearman	18
Tabla 6 Prueba de hipótesis general	19
Tabla 7 Prueba de primera hipótesis específica.	19
Tabla 8 Prueba de segunda hipótesis específica.	20
Tabla 9 Prueba de tercera hipótesis específica.	21
Tabla 10 Operacionalización de la primera variable	34
Tabla 11 Operacionalización de la segunda Variable	34
Tabla 12 Ficha técnica del primer instrumento	35
Tabla 13 Ficha técnica del segundo instrumento	35
Tabla 14 Validez del instrumento de la primera variable con la Prueba Binomial	55
Tabla 15 Validez del instrumento de la segunda variable con la Prueba Binomial	55
Tabla 16 Tabla de resumen de procesamiento de casos del primer instrumento	56
Tabla 17 Confiabilidad del primer instrumento	56
Tabla 18 Tabla de resumen de procesamiento de casos del segundo instrumento	56
Tabla 19 Confiabilidad del segundo instrumento	56

## Índice de figuras

Figura 1 Relación entre las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral	13
Figura 2 Relación entre las condiciones de entorno y la calidad de vida laboral	15
Figura 3 Relación entre las condiciones de riesgo y la calidad de vida laboral	16
Figura 4 Relación entre las condiciones de ingresos y la calidad de vida laboral	17

## Resumen

El presente trabajo de investigación: “Condiciones de empleo y calidad de vida laboral de los colaboradores en el Policlínico Central de Prevención Larco 2019”, se empleó la formulación del problema ¿Qué relación existe entre las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019? tiene como objetivo principal: Determinar la relación que existe entre las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral.

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal con un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es básica con un nivel descriptivo y correlacional, la muestra tiene un total de 86 personas cuya investigación se realizó en el distrito de Miraflores, lugar ubicado del policlínico central de prevención Larco de Essalud. La técnica utilizada fue la encuesta para la recolección de datos a su vez el instrumento utilizado fue el cuestionario, basado en una escala de medición de tipo Likert. La validez del instrumento por juicio de Experto fue 1% mediante la prueba binomial y una confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.737 para la variable condiciones de empleo y 0.677 para la variable calidad de vida laboral, como ambos resultados fue superior a 0.60, el instrumento es aplicable. El contraste de hipótesis general con Rho de Spearman resultó 0.064 y  $p > 0,05$ .

Como el nivel de significancia es mayor a 0,05 ( $0,684 > 0,05$ ) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa; es decir, existe evidencia estadística para afirmar que no existe relación significativa entre las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral de los colaboradores en el Policlínico Central de Prevención Larco 2019.

Palabras claves: Condiciones de empleo, calidad de vida laboral, colaboradores



## Abstract

The following research: “Conditions of employment and quality of work life of employees in the Larco Central Prevention Polyclinic 2019”, the formulation of the problem is. What is the relationship between the conditions of employment and the quality of work life of the collaborators of the Larco Central Prevention Polyclinic 2019? Its main objective is to determine the relationship between the conditions of employment and the quality of work life.

The design of the research is non-experimental cross-sectional with a quantitative approach, the type of research is basic with a descriptive and correlational level, the sample has a total of 85 people whose research was conducted in the district of Miraflores, located in the central polyclinic of prevention Larco de Essalud. The technique used was the survey for data collection and the instrument used was the questionnaire, based on a Likert-type measurement scale. The validity of the instrument by expert judgment was 1% by means of the binomial test and a reliability with the Cronbach's alpha coefficient of 0.737 for the variable conditions of employment and 0.677 for the variable quality of work life, as both results were greater than 0.60, The instrument is applicable. The general hypothesis contrast with Spearman's Rho was 0.064 and  $p > 0.05$ .

As the level of significance is greater than 0.05 ( $0.684 > 0.05$ ) the null hypothesis is accepted and the alternative hypothesis is rejected; that is, there is statistical evidence to affirm that there is no significant relationship between the conditions of employment and the quality of work life of employees in the Larco Central Prevention Polyclinic 2019.

Keywords: Conditions of employment, quality of work life, employees

## **I. Introducción**

A nivel mundial la población es afectado por varios fenómenos en sus puesto de trabajo, por ello, durante la formación de la persona humana surgieron interrogantes sobre su rol en la sociedad o de qué manera puede favorecer su participación en el avance apuntando a el desarrollo y bienestar de la comunidad en una nación de sus diferentes sectores (Merino, 2017), entonces me llevó a entender que ocurren estos fenómenos en el momento que las personas enfrentas ciertas exigencias en sus vidas, puede ser familiar o profesional, es así que en los factores organizacionales son propio de las funciones que realiza un trabajador y hacen que exista una incidencia en su salud laboral y posteriormente convivir con una vida laboral de calidad o no, por ello las organizaciones requieren cambios en la forma como gestionan a su talento humano, especialmente en reconfigurar los valores laborales y profesionales.

(Murillo, Concepción, Maldonado, & García, 2014) (Bobadilla, Garzón, & Charria, 2018) mencionan que debe lograr un ambiente con condiciones laborales buenas con el propósito de mejorar la productividad de las organizaciones y paralelo garantizar una calidad de vida digna en el lugar de trabajo para el empleado, que se base en su confianza y entregar ese espacio individual para llegar a los objetivos grupales. (Molina, Oquendo, Rodríguez, Montoya, & Vesga, 2016) afirma que por eso es necesario empezar en conceptos de salud pública para abarcar mejor la realidad del problema. Para (Montenegro, 2019) (Vornholt, y otros, 2018) es cuestión de salud, es importante ya que ideales como la paz, la equidad, la justicia, entre otras, tienen nexo con la salud de las poblaciones.

Así mismo concluye que la salud pública como campo de conocimiento, es un espacio donde se requiere la participación de diversas comprensiones que se puede tener de la salud, del bienestar y del vivir bien. (Luna, Urrego, Gutiérrez, & Martínez, 2015) resalta que por ello se debe vincular aquellas cuestiones políticas, sociales, económicas, medioambientales y culturales que son parte para la calidad de vida y una vida digna. La seguridad social en salud del Perú se encuentra enmarcado dentro de la ley N° 26842, en la que define el tipo de régimen constituido para el seguro social de salud (ESSALUD), en ese contexto es creado para la contribución de la salud pública. Entonces ¿Qué buscan los trabajadores en la salud pública?

Según (Abad, 2019) en su artículo responde la pregunta con un obviamente a una población sana, pero ¿Es eso posible? La respuesta a esa pregunta no puede ser ni sí ni no. Como única respuesta es que para toda organización de salud que se respete es la siguiente: Tiene que ser posible ya que la misión y la tarea es hacer que sea posible una población sana.

(Chiavenato, 2011) (De Arco, Puenayan, & Vaca, 2019) (Beltrán & Carbajal, 2019) coinciden estos autores que definen la calidad, mencionan que la calidad externa no es superior que calidad interna, de lo contrario la calidad externa solo es una derivación o un efecto de la calidad interna. Por lo tanto, encaja afirmar lo mismo de la calidad de vida de los seres humanos quienes que desempeñan en sus organizaciones hacia la población o en el caso del seguro social hacia sus asegurados. Por ello (Stephen & Timothy, 2015) dicen que el crecimiento real es el comportamiento organizacional positivo, las organizaciones desarrollan mejor sus fortalezas humanas fomentando la vitalidad y la capacidad de recuperación, y así liberar todo el potencial de ellos mismos. Entonces de esta forma se desempeñan mejor a sí mismos cuando están en su mejor momento y saber cómo explotar sus fortalezas. De la misma manera (Silveira, da Silva, Aline, Teixeira, & da Silva, 2019) nos dice que aquel contexto afecta directa o indirectamente hacia la salud de los trabajadores, lo que lleva a diferentes enfermedades y que en consecuencia, aumenta los índices al absentismo y la sobrecarga de los trabajadores que permanecen en el sus puestos de trabajo. Entonces aquel sufrimiento y el estrés del personal y de su salud impactan de manera desfavorable en la calidad y seguridad de la asistencia que se ofrece al usuario.

El policlínico Central de Prevención Larco es un establecimiento perteneciente a la Red Prestacional Rebagliati del Seguro Social del Perú – ESSALUD del primer nivel de atención, único en el país en la prestación exclusiva en “Chequeo Médico” mediante atenciones corporativas, categorizado por la DISA Lima II sur como establecimiento de salud I-3, Policlínico. Brinda servicios preventivos de salud que comprende la evaluación integral del asegurado por diferentes especialidades médicas para lo cual ha tenido que disponer de diferentes recursos para su funcionamiento, tales como económicos, financieros y talento humano. (Cohello, 2019)

Para que el Policlínico Central de Prevención Larco pueda alcanzar sus objetivos orienta su producción entendido como servicios en beneficio de la población, para ello contratan personal de mano de obra calificada para sus distintas unidades orgánicas tales como administrativos y asistenciales, es de suponer que para el buen desempeño de los diferentes colaboradores. Entonces la importancia de buenas condiciones laborales al ser el trabajo una secuencia de esfuerzos, tiempo, habilidades, conocimientos, etc. que emplean los seres humanos en los espacios donde se desempeñan, de acuerdo con la (OIT) y la (OMS) coinciden en definir que el propósito de la salud laboral es alcanzar la garantía en mantener y promocionar el índice más elevado de bienestar completo, en sus principales características de las personas que laboren en alguna organización para lograr un calidad de vida saludable dentro de las organizaciones (Andrade & Gomez, 2008) (Herzberg, Mausner, & Bloch, 2011). Entonces, que las diferentes condiciones de trabajo en cualquier sector pueden repercutir de

positivamente o negativamente en su salud. Por lo tanto, mediante el presente trabajo de investigación que se propone, se busca identificar científicamente la correlación de las variables condiciones de empleo y la calidad de vida laboral determinada en el Policlínico Central de Prevención Larco – ESSALUD, y para ello se está formulando el problema de que, para un establecimiento de salud orientada en salud pública, no puede tener condiciones ofertadas a las personas que repercutan negativamente en la calidad de vida de sus usuarios internos.

Se muestra trabajos relacionados al tema de estudio, en el medio internacional. (Villar, 2015) en su trabajo de investigación, el objetivo planteado fue determinar el papel de algunos factores pudieran ejercer, en las condiciones y la calidad de vida laboral que se presentan en los profesionales que se desempeñan en el sector la salud, su primera variable como input o determinante y el segundo como output o criterio. La población que determinó para el estudio fue constituida por todos los trabajadores de los hospitales universitarios de 374 personas. El investigador llegó a la conclusión que, luego de realizar todos los análisis estadísticos entre sus variables de estudio indica que existe relación entre los mismos. Sin embargo, las condiciones en donde se realiza el trabajo no ejercen efecto significativo sobre la calidad de vida en el trabajo. Por tanto, no hay existencia de un efecto completo entre ambas variables, pero sí un efecto parcial de moderación entre ellas.

(Gómez, 2015) en su trabajo de investigación el objetivo planteado por el autor fue analizar las condiciones de trabajo que tienen los puestos más representativos en ejecutar un proyecto de construcción y para ello utilizó por un estudio de tipo cualitativo basado en entrevistas. La muestra fue con un total de 33 entrevistados de diferentes empresas de construcción. El autor en unas de sus conclusiones muestra que los puestos de control y de gestión tiene la predisposición a riesgos de niveles fácilmente controlables, en cambio, los puestos operativos asumen un mayor número de riesgos y son más susceptibles a los accidentes laborales.

(Reyes, 2016) en su investigación, El autor planteó como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral. La metodología que tuvo este proyecto fue correlacional no experimental. La muestra fue conformada por treinta colaboradores de una población de sesenta y tres. El investigador dedujo que, hay relación positiva y significativa entre sus variables. Además, mostró que aproximadamente el 80% de la satisfacción del colaborador se ve influenciado por las condiciones de trabajo de los empleados que trabajan en la institución, dichos niveles en su variable de condiciones que perciben los empleados fue: 29% de los colaboradores indicaron que aquellas condiciones son “Malas” y “Regulares”, mientras que 36% y donde se encuentra la mayor frecuencia de respuesta manifestaron que son “Moderadas” y el 35% manifestaron que son “Buenas” y “Excelentes”.

(Vilca, 2018) en su investigación, el objetivo planteado por el investigador fue definir el nivel de calidad de vida que existe para los empleados. La metodología aplicada fue descriptivo no experimental. Su muestra para el estudio estuvo constituida por ochenta y cuatro personas. La autora llegó a la conclusión que el nivel de calidad de vida de los empleados encuestados es bajo en más de la mitad, siendo un alto porcentaje que demostró un ambiente laboral negativo para sus trabajadores. De manera porcentual es que el 57,2% tienen una baja calidad y el 33,3% tienen mediana calidad, estos indicadores altos que se traducen e interpretan que es negativo el ambiente trabajo en la organización, ya que solo el 9,5% tienen alta calidad.

Para la presente investigación presentamos como primera variable “Condiciones Laborales”. Por su parte (Chiavenato, 2011) menciona que las condiciones laborales refiere a distintos puntos como la higiene, el ambiente, la seguridad y la calidad de vida laboral que las organizaciones deben garantizar el bienestar completo de las personas.

En lo que se refiere a la higiene como el conjunto de procesos y normas dirigido exclusivamente a proteger en todas las formas la integridad del trabajador, físico y mental, dicho resguardo es a los riesgos inherentes a las labores del día a día para con la salud en el puesto del colaborador. Todo lo mencionado gira alrededor a prevenir y diagnosticar los males ocupacionales, pues su objetivo es de carácter eminentemente preventivo al evitar alguna enfermedad que en consecuencia exista una ausencia temporal o permanente en la organización. (Álvarez & Riaño, 2018) también menciona que un buen plan de higiene laboral contiene la prestación de servicios profesionales en salud a tiempo completo, con dispensario para primeros auxilios y urgencias. Así mismo, la prevención de riesgos o actividades para detectar y suprimir amenazas ambientales tales como químicos, físicos o ambientales y agentes patológicos. De igual forma debe contener servicios adicionales y destinar parte de la inversión en la salud del empleado que incluya programas de hábitos y estilos de vida.

Desde el punto de vista de condiciones ambientales menciona a tres grupos que influyen en gran medida en el trabajo, por ejemplo, como ambientales son considerados la iluminación, la temperatura, el ruido, etc. La jornada laboral, las horas extraordinarias, los tiempos de descanso, etc. son considerados como condiciones de tiempo y por último lo social, aquellos grupos informales que existen dentro de la organización como las relaciones interpersonales, el status, etc.

La higiene laboral es el primer grupo de las condiciones ambientales, pero no se aleja de los demás grupos, entonces se hace referencia a todos los aspectos físicos que giran en el entorno del trabajador como ocupante del puesto de trabajo, es decir el ambiente físico, aquel espacio donde se va a realizar las tareas laborales. Por lo tanto, las partes más relevantes son la iluminación que se comprende como la cantidad de luz que existe en el espacio o ambiente dirigido hacia un punto focal.

Con respecto al ruido (Gómez, Jaramillo, Luna, Martínez, & Velásquez, 2012) coincide que es entendido como un sonido indeseable en sus dos características tales como la frecuencia e intensidad, el ruido influye en la salud de los empleados específicamente en la audición, pero no disminuye el desempeño de los mismos. La temperatura y la humedad son importantes porque existe determinados puestos que por el giro de negocio de la organización requiere temperaturas elevadas o muy bajas y de gran humedad, en el cual es claro que la insalubridad está presente como factor principal en aquellos trabajos

Visto desde la seguridad laboral (Casallas & Palencia, 2016) también refiere a todos los mecanismos disponibles exclusivamente a prevenir todo tipo de accidente relacionado al trabajo, suprimir todas las condiciones identificadas como inseguras y al mismo tiempo entregar al grupo humano sobre las practicas existentes en prevención de accidentes, es muy importante lo mencionado para realizar un trabajo seguro y satisfactorio. La (OMS) nos dice que los accidentes son hechos que no fueron premeditados que conlleva a algún siniestro y se derive como un daño considerado, por ello la seguridad busca minimizar en su totalidad estos hechos, los accidentes pueden derivar de las condiciones que el empleador ofrezca a sus trabajadores y a su vez provocar directa o indirectamente una incapacidad temporal o permanente a las personas que van a realizar su trabajo, o incluso provocar la muerte. Entonces porque son actos imprevistos y evitables, la higiene y la seguridad no deben pasar desapercibido porque tiene un efecto directo en el trabajador.

Por último (Molina, Pérez, Lizárraga, & Larrañaga, 2018) (Cruz, 2018) (Carrión & Hernández, 2018) concuerdan que la calidad de vida en el trabajo son todas aquellas condiciones sociales y psicológicas, para lograr llegar a un alto índice de calidad y productividad en la vida de los empleados que trabajan en la organización, y que necesitan tener colaboradores altamente motivados que se involucren en lo que hacen, con la compañía, con sus objetivos institucionales y reciban recompensas justas a sus logros. Entonces así la ventaja competitiva ganada por la organización es paralelo a una calidad de vida saludable en la organización. También menciona que, y es de vital importancia que, para ofrecer cualquier tipo de servicio al cliente externo, no se debe pasar por olvidado de ninguna manera al cliente interno para lograr una satisfacción total del cliente externo, todas las compañías deben buscar primero la satisfacción de todos sus colaboradores, con alta o baja responsabilidad sobre los bienes y/o servicios que ofrecen a sus consumidores.

La calidad de vida laboral entonces es la satisfacción de las necesidades personales de cada trabajador en coherencia con la tarea que realiza dentro de la organización, esto implica varios factores tales como: satisfacción del trabajo realizado, posibilidad de línea de carrera, reconocimiento por logros, ingresos monetarios y no monetarios, clima laboral, etc.

Según (Satizabal, 2019) afirma cinco dimensiones para las condiciones laborales, la dimensión de estabilidad laboral hace referencia a las garantías que existe en los trabajadores para su permanencia en sus puestos de trabajo. El autor considera tres variables: tipo de contrato, antigüedad en el empleo y pluriempleo. (Pagan, 2017) (Arboleda & Cardona, 2018) también coincide en la dimensión de jornada laboral hace referencia al tiempo para la ejecución del trabajo. (Teixeira, Silveira, Mininel, Moraes, & Ribeiro, 2019) también considera tres variables, el número de horas de trabajo semanal, la presencia o no de trabajo nocturno, y el trabajo por turnos. Dimensión de ingreso laboral (Cuevas, 2016) coincide que se refiere a la suma de unidades monetarias que se asigna al empleado por su labor y la satisfacción que manifiesta ante ello. El autor considera dos variables: el ingreso mensual promedio y el nivel de satisfacción frente a ello. (Torres & Muñoz, 2019) también afirma que la dimensión de seguridad social

hace referencia al acceso a la seguridad social. El autor refiere tres variables: acceso a la salud, pensiones y riesgos laborales. Dimensión de ajuste de empleo el autor menciona dos variables: La relación que existe entre el puesto que ocupa el trabajador y la formación, y la posibilidad de ascenso.

La segunda variable de investigación es “calidad de vida laboral”. (Chiavenato, 2011) (Mondy, 2010) (García & Forero, 2016) (Suescún, Sarmiento, Álvarez, & Lugo, 2016) coinciden que la calidad de vida en una organización está orientada a desarrollar sus actividades en crear, mantener y mejorar todo aquel ambiente donde el trabajador desempeñará su función, tales como las físicas, psicológicas y sociales, con el único fin de proteger a los empleados contra todo tipo de riesgos que esté relacionado con su trabajo y mantenerse libres de enfermedades físicas y emocionales. Todo ello hacia un entorno laboral aceptable para el desarrollo de cualquier función, que en efecto trae una mejora en la calidad de vida de todo ser humano que se desempeña como trabajador dentro de la organización, y por ello se refleja a los de afuera, visto de diferentes criterios es lograr toda plenitud para un desempeño al cien por ciento positivo.

Según (Andrade & Gomez, 2008) (Lee & Cummings, 2008) afirman que el concepto de salud laboral nace en consecuencia a la no coherencia entre las condiciones de trabajo que el empleador ofrece y la salud de cada uno de ellos. Su principal objetivo de la salud laboral es de garantizar el bienestar total físico, social, y mental mediante mecanismos claros, políticas institucionales que den como resultados a través del manejo y control de estos factores la seguridad total del trabajo y la relación estrecha con su ambiente. (Sarmiento & Parra, 2015) entonces indica que las condiciones laborales coadyuvan a una calidad de vida saludable y aceptable de los trabajadores. Cuando se detectan factores relacionados con el trabajo, se debe eliminar aquellas fuerzas negativas que impliquen una amenaza a la salud del empleado, así como también reforzar aquellas fuerzas con un impacto positivo para la salud laboral. Entonces la salud implica promover esos estados de bienestar que ya se describió giran muy

estrechamente sobre el trabajo, (Tomás, De los Santos, & Fernández, 2019) agrega que más allá de una simple interpretación el trabajo también implica ciertas funciones de carácter psicológico que pueden ser oportunidades de autorrealización, desarrollo de sus talentos, entre otros.

(Moreno, Cuevas, & González, 2009) (Häusser, Mojzisch, Niesel, & Schulz-Hardt, 2010) (Medina & León, 2002) (Morilla, Borrego, Orgambidez, & Vásquez, 2019) mencionan que la calidad de vida involucra diversas condiciones, complejas y multidimensionales como objetivas en que los seres humanos residen, sino de igual forma su percepción subjetiva. Las diversas formas de vivir de la persona en su dimensión individual y en conjunto hacen complicado definir un único modelo y ser abarcado en su totalidad, la percepción subjetiva de cada individuo en el que vive está relacionado con el sistema de valores y su contexto cultural. Los autores refieren que la calidad de vida que se muestran en las organizaciones es un grupo de elementos integrado por varias dimensiones tales como:

La satisfacción, la productividad, el estrés, el compromiso y las condiciones del lugar donde trabaja. (Li, Galatsch, Siegrist, Müller, & Hasselhorn, 2011) (Perilla & Gómez, 2017) (Sanín, Soria, & Vera, 2019) ven desde de las emociones es conseguir la paz personal, el hombre sigue ciertos elementos que le ayudan a conseguir total plenitud. Por ello, diversos autores coinciden que es la satisfacción total de los empleados frente a sus necesidades mediante todas las características que ofrece la organización en donde se desempeñan.

A continuación, se presenta la formulación del problema general. ¿Qué relación existe entre las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019?

Mediante el problema general, se obtuvo los específicos: ¿Qué relación existe entre las condiciones del entorno y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019?, ¿Qué relación existe entre las condiciones de riesgo y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019?, ¿Qué relación existe entre las condiciones de ingreso y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019?

La justificación para el presente trabajo es que la investigación realizada es muy útil para la dirección del Policlínico Central de Prevención Larco, porque dispondrá con información relevante y científico sobre la relación de sus condiciones de empleo con el que cuentan hacia la calidad de vida que existe dentro del establecimiento de salud, del tal forma va permitir tomar decisiones importantes enmarcadas en salud pública, por ser un interés de estado y representado por el establecimiento hacia la población como un organismo que garantice la prevención y recuperación de la salud podrá tomar medidas correctivas para el



beneficio de tus colaboradores que garanticen una calidad de vida saludable dentro del policlínico y por consiguiente a los asegurados.

A continuación, se establece el objetivo general. Determinar la relación que existe entre las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.

Mediante el objetivo general, se obtuvo los específicos: Determinar relación que existe entre las condiciones del entorno y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019. Determinar la relación que existe entre las condiciones de riesgo y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019. Determinar la relación que existe entre las condiciones de ingreso y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.

Ahora se muestra la hipótesis general: Las condiciones de empleo se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.

Mediante la hipótesis general, se obtuvo las específicas: Las condiciones de entorno se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019. Las condiciones de riesgo se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019. Las condiciones de ingreso se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.

## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

Para la presente investigación se utilizó el tipo básica, el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal descriptivo correlacional.

Para (Tafur & Izaguirre, 2016) (Behar, 2008) mencionan que son de tipo básica ya que busca incrementar los conocimientos mediante la descripción de los resultados de las variables.

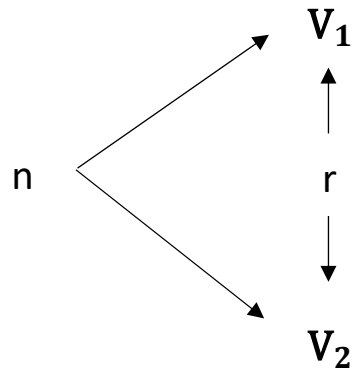
Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) (Tafur & Izaguirre, 2016), coinciden en definir a la investigación no experimental cuantitativa a todos los trabajos donde no existe manipulación alguna o no hay un control hacia las variables de estudio, es decir, son estudios en el cual no se realizan acciones intencionales sobre las variables independientes que ocasionen algún efecto sobre las demás variables y sea visto por el investigador.

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), los diseños de investigación transversal reúnen todos los datos para el estudio exactamente en un solo momento o tiempo. Su objetivo de estudiar las variables para describirlas y posterior a ello analizar la interrelación que exista en ese momento o tiempo que se recogió los datos.

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) (Tafur & Izaguirre, 2016) coinciden en mencionar que los estudios descriptivos es describir o investigar cómo son determinadas características, qué y cómo son, su comportamiento en el contexto, para darnos a conocer sus propiedades y/o características.

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014) coinciden que los estudios correlacionales son aquellos que tienen como objetivo conocer cuál es el nivel de asociación entre variables en contexto estudiado o una parte estratificada de una población que no sean dependientes una de la otra. Solo aquella relación de las definiciones.

Esquema del Diseño:



Desde:

n: Muestra

V<sub>1</sub>: Condiciones de empleo

V<sub>2</sub>: Calidad de Vida Laboral

## 2.2. Operacionalización de variables

Variable: Condiciones de empleo

Definición conceptual: (Sauñe, Bendezú, & Oscco, 2012) (Gallo, Hawkins, Luna, & Torres, 2019) definen que es el conjunto de condiciones que afectan sobre el bienestar total tanto físico y psicológico de todo trabajador, constituido por el ambiente del mismo y todas las características determinadas de la función del trabajo que se realiza, que influyen sobre los trabajadores.

Definición operacional: Para medir la primera variable, “condiciones de empleo” se ha obtenido de 3 dimensiones en respuesta de los 19 ítems del cuestionario medible con la escala de Likert (Anexo N° 02)

Variable: Calidad de Vida Laboral

Definición conceptual: (Moreno, Cuevas, & González, 2009) dice que la calidad en la vida existente dentro de las compañías que cuentan con el talento humano se define en dos grandes características, una perspectiva objetiva que refiere al entorno o ambiente en donde se desempeña el trabajador y que su foco principal de análisis es el interés y el nivel de análisis de su propia vida laboral a nivel organizacional. La perspectiva subjetiva se refiere a lo psicológico, la parte donde los trabajadores experimentan emociones que son influenciados por su entorno de trabajo y su foco principal es individual.

Definición operacional: Para lograr medir la segunda variable, “calidad de vida laboral” se ha obtenido de 2 dimensiones en respuesta de los 21 ítems del cuestionario medible con la escala de Likert (Anexo N° 02)

### **2.3. Población y muestra**

La población de estudio está conformada por 84 colaboradores. Por lo tanto, se consideró una población censal no probabilística para el trabajo de investigación.

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

La técnica que se utilizó fue la encuesta

(Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014) (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) coinciden que la encuesta es una técnica que tiene como instrumento una lista de ítem llamado cuestionario, que a su vez este consta en desarrollar un conjunto sistematizado de interrogantes detalladas en una cédula, relacionado a las variables e indicadores de investigación, también a la hipótesis de trabajo.

Para recoger los datos se utilizó como instrumento el cuestionario con escala de Likert. Que según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) menciona al escalamiento de Likert como un conjunto de juicios o criterios, en el cual se plasma las reacciones de los participantes, es decir elegir una afirmación que ya fue asignado un valor numérico o punto, al final se obtiene un puntaje total sumado el puntaje de todas las afirmaciones.

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) afirma que la validez significa es cuan real un instrumento logra medir a una variable que se quiere estudiar. De igual forma la confiabilidad explica que es el grado en que su aplicación una y otra vez sin cambiar al individuo u objeto, los resultados no cambiarán.

La validez cualitativa del instrumento se hizo mediante la técnica de juicio de expertos, integrado por cuatro expertos en técnica e investigación que se les entregó la matriz donde se observa como se ha operado las variables, el instrumento y la ficha de validación. El resultado de la validez fue 0,00 de

nivel de significancia efectuado con la prueba binomial para ambos cuestionarios, el promedio del nivel de significancia es inferior a 0,05; por lo tanto, el instrumento tiene alta validez. (Anexo N° 02)

Para la confiabilidad del instrumento, se realizó prueba piloto a 10 diferentes trabajadores del Policlínico Central de Prevención Larco. Los datos obtenidos fueron procesados a través del coeficiente Alfa de Cronbach arrojando como resultado 0.787 para la primera variable y 0.857 para la segunda variable, como ambos resultados son superiores a 0.70, el instrumento es aplicable. (Anexo N° 04)

## **2.5. Procedimiento**

Con el instrumento validado por los expertos se procedió a efectuar la encuesta a 84 personas que conforman la muestra, el instrumento elaborado a partir de la operacionalización de las variables fue el cuestionario, seguido a ello validado y sometido a confiabilidad. Los datos recogidos con el cuestionario fueron procesados a través de la estadística en su dos análisis: descriptiva e inferencial con el software de Excel y Spss.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Se consideró dos métodos:

Análisis descriptivos: Para este caso se usó la estadística descriptiva para las tablas de frecuencia, gráficos estadísticos y las interpretaciones en programa Excel y/o Spss.

Análisis inferencial: Para este caso se consideró la prueba de hipótesis con Coeficientes de Rho Spearman por ser variables categóricas.

## **2.7. Aspectos éticos**

Para el presente trabajo de investigación todos los autores citados que se ha considerado en la presente, las principales ideas se respetaron, su autoría, fueron correctamente citados, se ha utilizado las normas de redacción de la universidad con respecto a la elaboración del presente, se ha utilizado correctamente la guía del trabajo de investigación para posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con Resolución Rectoral N° 0089-2019/UCV.

### III. Resultados

Se muestran los resultados en dos niveles de análisis: nivel descriptivo utilizando la estadística descriptiva y nivel inferencial utilizando la estadística inferencial

Análisis descriptivo: se hizo mediante tablas, figura e interpretaciones a partir de los objetivos propuestos.

Análisis descriptivo del objetivo general: Relación entre las condiciones de entorno y la calidad de vida laboral

Tabla 1.

*Estadísticas de frecuencia: relación entre condiciones de entorno y la calidad de vida laboral.*

		Calidad de Vida Laboral				
		Baja	Media	Alta	Total	
Condiciones de Empleo	Malas	Recuento	2	8	6	16
		% del total	2,3%	9,3%	7,0%	18,6%
	Regulares	Recuento	16	26	7	49
		% del total	18,6%	30,2%	8,1%	57,0%
Buenas	Recuento	4	13	4	21	
	% del total	4,7%	15,1%	4,7%	24,4%	
Total	Recuento	22	47	17	86	
	% del total	25,6%	54,7%	19,8%	100,0%	

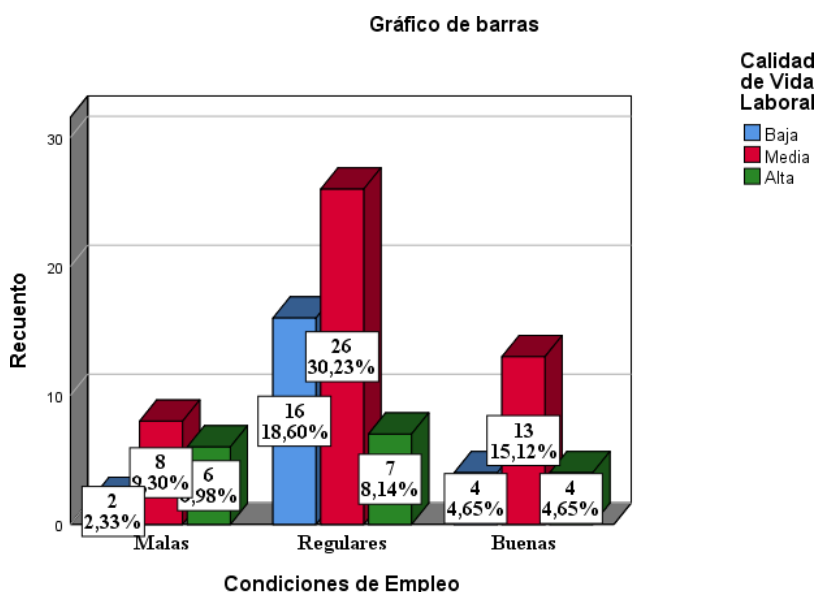


Figura 1. Relación entre las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral.

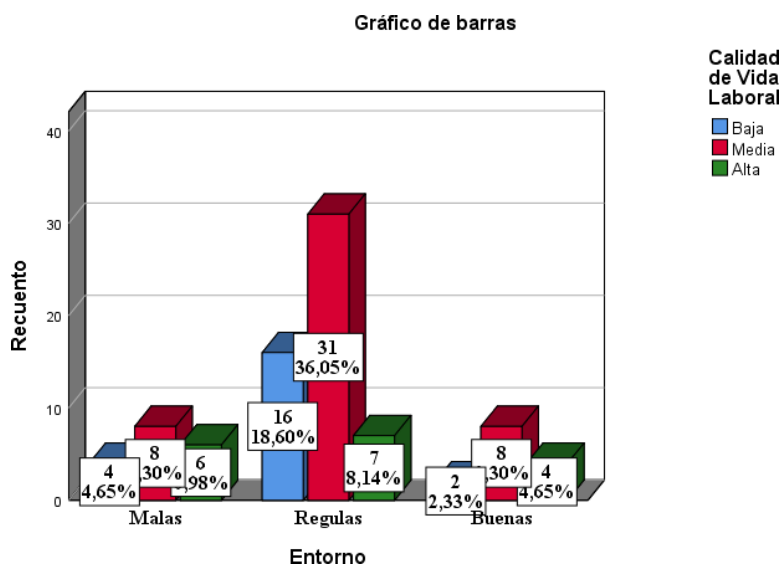
La tabla 1 y figura 1 muestra la relación entre las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral. El 18,6% de los colaboradores presentan malas condiciones de empleo; de ellos, en el 2,3% la calidad de vida laboral es baja, en el 9,3% es media y en el 7% es alta. El 57% de los colaboradores presentan regulares condiciones de empleo; de ellos, en el 18,6% la calidad de vida laboral es baja, en el 30,2% es media y en el 8,1% es alta. El 24,4% de los colaboradores presentan buenas condiciones de empleo; de ellos, en el 4,7% la calidad de vida laboral es baja, en el 15,1% es media y en el 4,7% es alta. Por otra parte, del 100% de los colaboradores, el 75,6% presentan condiciones de empleo malas y regulares, el 24,4% presentan buenas condiciones de empleo. Así mismo, del 100% de trabajadores el 80,3% evidencian calidad de vida laboral baja y media, el 19,8% evidencia una alta calidad de vida.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico: Relación entre las condiciones de entorno y la calidad de vida laboral

Tabla 2.

*Estadísticas de frecuencia: relación que existe entre las condiciones del entorno y la calidad de vida laboral.*

		Calidad de Vida Laboral				
		Baja	Media	Alta	Total	
Entorno	Malas	Recuento	4	8	6	18
		% del total	4,7%	9,3%	7,0%	20,9%
	Regulas	Recuento	16	31	7	54
		% del total	18,6%	36,0%	8,1%	62,8%
	Buenas	Recuento	2	8	4	14
		% del total	2,3%	9,3%	4,7%	16,3%
Total	Recuento	22	47	17	86	
	% del total	25,6%	54,7%	19,8%	100,0%	



*Figura 2.* Relación entre las condiciones de entorno y la calidad de vida laboral.

La tabla 2 y figura 2 muestra la relación entre las condiciones de entorno y la calidad de vida laboral. El 20,9% de los colaboradores presentan malas condiciones de entorno; de ellos, en el 4,7% la calidad de vida laboral es baja, en el 9,3% es media y en el 7% es alta. El 62,8% de los colaboradores presentan regulares condiciones de entorno; de ellos, en el 18,6% la calidad de vida laboral es baja, en el 36% es media y en el 8,1% es alta. El 16,3% de los colaboradores presentan buenas condiciones de entorno; de ellos, en el 2,3% la calidad de vida laboral es baja, en el 9,3% es media y en el 4,7% es alta. Por otra parte, del 100% de los colaboradores, el 83,7% presentan condiciones de entorno malas y regulares, el 16,3% presentan buenas condiciones de entorno.

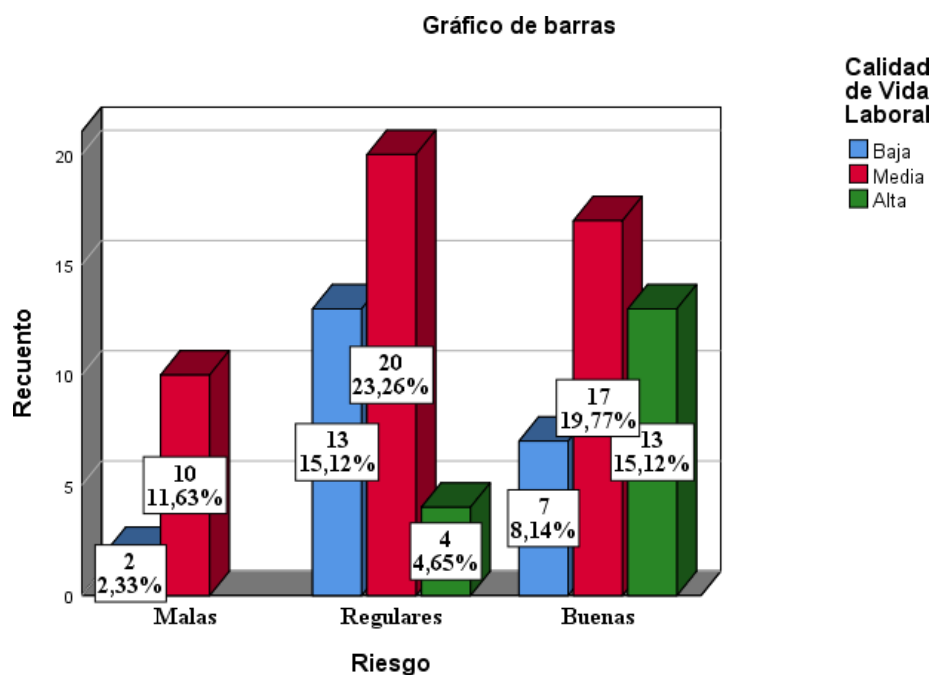
Análisis descriptivo del segundo objetivo específico: Relación entre las condiciones de riesgo y la calidad de vida laboral

Tabla 3.

*Estadísticas de frecuencia: relación que existe entre las condiciones de riesgo y la calidad de vida laboral.*

		Calidad de Vida Laboral			Total	
		Baja	Media	Alta		
Riesgo	Malas	Recuento	2	10	0	12
		% del total	2,3%	11,6%	0,0%	14,0%
	Regulares	Recuento	13	20	4	37
		% del total	15,1%	23,3%	4,7%	43,0%
	Buenas	Recuento	7	17	13	37
		% del total	8,1%	19,8%	15,1%	43,0%
Total	Recuento	22	47	17	86	
	% del total	25,6%	54,7%	19,8%	100,0%	





*Figura 3.* Relación entre las condiciones de riesgo y la calidad de vida laboral.

La tabla 3 y figura 3 muestra la relación entre las condiciones de riesgo y la calidad de vida laboral. El 14% de los colaboradores presentan malas condiciones de riesgo; de ellos, en el 2,3% la calidad de vida laboral es baja, en el 11,6% es media. El 43% de los colaboradores presentan regulares condiciones de riesgo; de ellos, en el 15,1% la calidad de vida laboral es baja, en el 23,3% es media y en el 4,7% es alta. El 43% de los colaboradores presentan buenas condiciones de riesgo; de ellos, en el 8,1% la calidad de vida laboral es baja, en el 19,8% es media y en el 15,1% es alta. Por otra parte, del 100% de los colaboradores, el 57% presentan condiciones de riesgo malas y regulares, el 41,9% presentan buenas condiciones de riesgo.

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico: Relación entre las condiciones de ingreso y la calidad de vida laboral

Tabla 4.

*Estadísticas de frecuencia: relación que existe entre las condiciones de ingreso y la calidad de vida laboral.*

		Calidad de Vida Laboral				
		Baja	Media	Alta	Total	
Ingresos	Malas	Recuento	10	25	6	41
		% del total	11,6%	29,1%	7,0%	47,7%
	Regulares	Recuento	12	20	7	39
		% del total	14,0%	23,3%	8,1%	45,3%
	Buenas	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	2,3%	4,7%	7,0%
Total	Recuento	22	47	17	86	
	% del total	25,6%	54,7%	19,8%	100,0%	

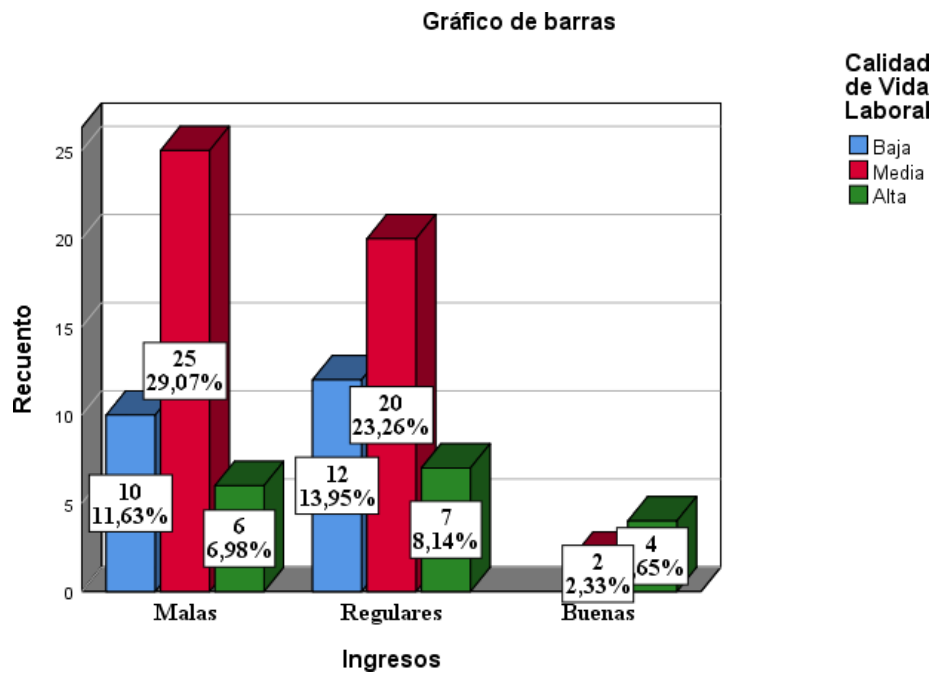


Figura 4. Relación entre las condiciones de ingresos y la calidad de vida laboral.

La tabla 4 y figura 4 muestra la relación entre las condiciones de ingreso y la calidad de vida laboral. El 47,7% de los colaboradores presentan malas condiciones de entorno; de ellos, en el 11,6%

la calidad de vida laboral es baja, en el 29,1% es media y en el 7,0% es alta. El 45,3% de los colaboradores presentan regulares condiciones de ingreso; de ellos, en el 14% la calidad de vida laboral es baja, en el 23,3% es media y en el 8,1% es alta. El 7% de los colaboradores presentan buenas condiciones de entorno; de ellos, en el 2,3% la calidad de vida laboral es media y en el 4,7% es alta. Por otra parte, del 100% de los colaboradores, el 93% presentan condiciones de ingreso malas y regulares, el 7% presentan buenas condiciones de ingreso.

Análisis inferencial: Para lograr contrastar la prueba de las hipótesis formuladas se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman porque las variables son categóricas ordinales, y la interpretación de cada una de ellas se hizo considerando los niveles de rango de valoración de la siguiente tabla:

*Tabla 5.*

*Rangos para interpretar el coeficiente Rho de Spearman.*

<b>Coeficiente</b>	<b>Interpretación</b>
<b>0</b>	Relación nula
<b>0 - 0,2</b>	Relación muy baja
<b>0,2 - 0,4</b>	Relación baja
<b>0,4 - 0,6</b>	Relación moderada
<b>0,6 - 0,8</b>	Relación alta
<b>0,8 - 1</b>	Relación muy alta
<b>1</b>	Relación perfecta

Prueba de la hipótesis general:

H0: Las condiciones de empleo no se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.

H1: Las condiciones de empleo se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.

Tabla 6.  
*Prueba de hipótesis general.*

			Condiciones de Empleo	Calidad de Vida Laboral
Rho de Spearman	Condiciones de Empleo	Coefficiente de correlación	1,000	-,090
		Sig. (bilateral)	.	,412
		N	86	86
Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	-,090	1,000
		Sig. (bilateral)	,412	.
		N	86	86

El contraste de hipótesis con Rho de Spearman arrojó un valor de -0,090 indica una relación negativa muy baja entre las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral. La significación asintótica bilateral es superior a 0,05 ( $0,412 > 0,05$ ), en consecuencia, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna; por lo tanto, no existe relación significativa entre las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco.

Prueba de la primera hipótesis específica:

H0: Las condiciones de riesgo no se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.

H1: Las condiciones de riesgo se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.

Tabla 7.  
*Prueba de primera hipótesis específica.*

			Entorno	Calidad de Vida Laboral
Rho de Spearman	Entorno	Coefficiente de correlación	1,000	-,009
		Sig. (bilateral)	.	,935
		N	86	86
Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	-,009	1,000
		Sig. (bilateral)	,935	.
		N	86	86

El contraste de hipótesis con Rho de Spearman arrojó un valor de -0,009 indica una relación negativa muy baja entre las condiciones de entorno y la calidad de vida laboral. La significación asintótica bilateral es superior a 0,05 ( $0,935 > 0,05$ ), en consecuencia, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna; por lo tanto, no existe relación significativa entre las condiciones de entorno y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco.

Prueba de la segunda hipótesis específica:

H0: Las condiciones de riesgo no se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.

H1: Las condiciones de riesgo se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.

Tabla 8.  
*Prueba de segunda hipótesis específica.*

			Riesgo	Calidad de Vida Laboral
Rho de Spearman	Riesgo	Coefficiente de correlación	1,000	,248*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	86	86
	Calidad de Vida Laboral	Coefficiente de correlación	,248*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	86	86

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

El contraste de hipótesis con Rho de Spearman arrojó un valor de 0,248 indica una relación positiva baja entre las condiciones de riesgo y la calidad de vida laboral. La significación asintótica bilateral es inferior a 0,05 ( $0,021 < 0,05$ ), en consecuencia, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula; por lo tanto, existe relación significativa entre las condiciones de riesgo y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco.

Prueba de la tercera hipótesis específica:

H0: Las condiciones de ingreso no se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.

H1: Las condiciones de ingreso se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.

Tabla 9.  
*Prueba de tercera hipótesis específica.*

			Ingresos	Calidad de Vida Laboral
Rho de Spearman	Ingresos	Coefficiente de correlación	1,000	,123
		Sig. (bilateral)	.	,260
	Calidad de Vida Laboral	N	86	86
		Coefficiente de correlación	,123	1,000
		Sig. (bilateral)	,260	.
		N	86	86

El contraste de hipótesis con Rho de Spearman arrojó un valor de 0,120 indica una relación positiva muy baja entre las condiciones de ingreso y la calidad de vida laboral. La significación asintótica bilateral es superior a 0,05 ( $0,260 > 0,05$ ), en consecuencia, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna; por lo tanto, no existe relación significativa entre las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco.

#### IV. Discusión

Habiendo realizado el trabajo y procesado con el análisis de la estadística descriptiva e inferencial dentro del tercer capítulo de resultados, se estudia las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019, se observa que del 100% de los colaboradores, el 79,1% presentan condiciones de empleo “malas” y “regulares”, por otro lado el 23,3% presentan buenas condiciones de empleo tanto para las dimensiones de entorno, riesgo e ingresos, estos resultados se asemejan a los de (Reyes, 2016). En su investigación de variables condiciones laborales y satisfacción laboral, que el 29% de los trabajadores manifestaron que las condiciones donde se desempeñan son “Malas” y “Regulares”, mientras que 36% y donde se observa claramente mayor frecuencia de respuesta manifestaron que son “Moderadas”, y sumados representan el 65% de total de colaboradores y solo el 35% indicaron que son “Buenas” y “Excelentes”. Una de sus conclusiones fue que existe relación positiva sobre todo significativa entre sus variables de estudio. Además, mostró que aproximadamente el 80% de la satisfacción del colaborador se ve influenciado por las condiciones laborales. Sin embargo, aquellas condiciones de empleo no tienen relación significativa con calidad de vida dentro del trabajo, por lo tanto, la variable en mención no se ve influenciado por aquellas condiciones donde se desempeñan los trabajadores.

Para la variable calidad de vida laboral: en las dimensiones objetivas y subjetivas, se observa que del 100% de trabajadores el 79,1% evidencian calidad de vida laboral baja y media y el 20,9% evidencia una alta calidad de vida, estos resultados se asemejan a los de (Vilca, 2018). En su investigación de variable calidad de vida laboral, el nivel del mismo que indicaron los trabajadores es que el 57,2% tienen calidad de vida bajo y el 33,3% tienen mediana calidad, estos indicadores altos se traducen o entienden como negativos para el ambiente trabajo en una organización. Por lo tanto, solo el 9,5% tienen alta calidad. En consecuencia, concluye que el nivel respecto a la calidad de vida de las encuestados es bajo en más de la mitad, siendo un alto porcentaje que demostró un ambiente laboral negativo para los trabajadores mencionados.

El estudio de la correlación de Rho Spearman determinó una relación positiva muy baja y no existe una relación significativa entre las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019, estos

resultados concuerda con las conclusiones por (Villar, 2015), en su investigación de variables condiciones de trabajo y calidad de vida laboral, el investigador concluye que, luego de realizar todos los análisis estadísticos entre sus variables de estudio indica que existe relación entre los mismos. Sin embargo, las condiciones en donde se realiza el trabajo no ejercen efecto significativo sobre la calidad de vida en el trabajo. Por tanto, no hay existencia de un efecto completo entre ambas variables, pero sí un efecto parcial de moderación entre ellas.



## V. Conclusiones

Las conclusiones que se desarrollan a continuación es el resultado de la información procesada mediante un análisis descriptivo e interpretado, discutido con algunos autores que asemejan sus variables y dando respuesta a las hipótesis que se ha planteado; se concluye que:

Primero: Existe relación negativa muy baja que no es significativa entre las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral de los colaboradores en el Policlínico Central de Prevención Larco 2019, con un coeficiente Rho de Spearman de  $-0,090$  y nivel de significancia resultó mayor a  $0,05$  ( $0,412 > 0,05$ ). Se evidencia que del 100% de los colaboradores, el 75,6% presentan condiciones de empleo malas y regulares, el 24,4% presentan buenas condiciones de empleo. Así mismo, del 100% de trabajadores el 80,3% evidencian calidad de vida laboral baja y media, el 19,8% evidencia una alta calidad de vida.

Segundo: Existe relación negativa muy baja que no es significativa entre las condiciones de entorno y la calidad de vida laboral de los colaboradores en el Policlínico Central de Prevención Larco 2019, con un coeficiente Rho de Spearman de  $-0,009$  y nivel de significancia resultó mayor a  $0,05$  ( $0,935 > 0,05$ ). Se evidencia que del 100% de los colaboradores, el 57% presentan condiciones de riesgo malas y regulares, el 41,9% presentan buenas condiciones de riesgo.

Tercero: Existe relación positiva baja que, si es significativa entre las condiciones de riesgo y la calidad de vida laboral de los colaboradores en el Policlínico Central de Prevención Larco 2019, con un coeficiente Rho de Spearman de  $0,248$  y nivel de significancia resultó menor a  $0,05$  ( $0,021 > 0,05$ ). Se evidencia que del 100% de los colaboradores encuestados, el 58,2% presentan condiciones de riesgo malas y regulares, el 41,9% presentan buenas condiciones de riesgo.

Cuarto: Existe relación positiva muy baja que no es significativa entre las condiciones de entorno y la calidad de vida laboral de los colaboradores en el Policlínico Central de Prevención Larco 2019, con un coeficiente Rho de Spearman de  $0,120$  y nivel de significancia resultó mayor a  $0,05$  ( $0,260 > 0,05$ ). Se evidencia que del 100% de los colaboradores, el 93% presentan condiciones de ingreso malas y regulares, el 7% presentan buenas condiciones de ingreso.

## **VI. Recomendaciones**

En base a lo conseguido en los resultados y lo mostrado en las conclusiones, se consigue a las siguientes recomendaciones:

Primero: Dado el papel de las condiciones de empleo y entre otras variables relacionados a este, tiene sobre la salud laboral y que no exista relación significativa con la calidad de vida que presentan los clientes internos del Policlínico Central de Prevención Larco, se debe implementar proyectos de mejora para elevar los indicadores de los puestos de trabajo hacia las óptimas condiciones, que protejan de cualquier efecto negativo en el espacio donde se desempeñan y garanticen el perfeccionamiento de las competencias y habilidades de cada uno de los colaboradores dentro de su labor, todo lo mencionado con la esperanza apunte hacia un aumento de la calidad de los servicios en los establecimientos.

Segundo: A los encargados del área en gestionar el talento humano del Policlínico Central de Prevención Larco realizar diversos programas dentro de las políticas del establecimiento para revertir estos indicadores negativos de la calidad de vida que existe dentro del establecimiento de salud, en diversos temas tales como el manejo de los niveles de estrés, trabajo bajo presión. Son temas orientados al aspecto objetivo. También es importante trabajar diversos programas orientados al aspecto subjetivo como coaching profesional y/o seguridad en el trabajo para coadyuvar a incrementar y mantener indicadores aceptables, que permitan asegurar una calidad de vida saludable a sus colaboradores.

Tercero: A los investigadores realizar trabajos de investigación con variables de estudio dirigido a problemas sociales del entorno psicológico tales como el acoso laboral, bullying, etc. o agregar este aspecto en dimensionar aquellas variables a ser estudiadas. Ya que los resultados nos indicaron que no existe relación significativa de las condiciones de empleo dimensionada en su entorno físico y los ingresos percibido por el trabajo realizado. Fortalecer todas las políticas en cuanto a la condición de riesgo porque tiene relación significativa muy importante sobre la calidad de vida de sus empleados.

## Referencias

- Abad, H. (2019). ¿Qué es la salud pública? *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 1-6.
- Álvarez, S., & Riaño, M. (2018). Public Policy for Safety and Health at the Worksite: the Colombian Case. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 111-131.
- Andrade, V., & Gomez, I. (2008). *Salud Laboral Investigaciones realizadas en Colombia*. Colombia: Pensamiento Psicológico.
- Arboleda, G., & Cardona, J. (2018). Perception of the Performed Work Satisfaction and Motivational Factors among the Personnel of the Healthcare Service Suppliers in the Aburrá Valley during 2011. *Gerencia y Políticas de Salud*, 222-234.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Beltrán, J., & Carbajal, A. (2019). Professional exhaustion in nursing staff and psychosocial risk factors. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 501-508.
- Bobadilla, C., Garzón, L., & Charria, V. (2018). Identification of psychosocial risk factors at a highly complex clinic. *Psicología desde el Caribe*, 131-145.
- Carrión, M., & Hernández, T. (2018). Psychosocial factors and psychic wear in labor environment. *Salud Uninorte*, 705-715.
- Casallas, M., & Palencia, F. (2016). Dimensión económica de la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión de literatura. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 24-37.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Cohello, G. (2019). *Plan Operativo Anual Policlínico Central de Prevención Larco ESSALUD*. Miraflores.
- Cruz, J. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *Pensamiento & Gestión*, 60-81.

- Cuevas, R. (2016). Children and Young employees' labor conditions in Mexico. *Revista de Ciencias Sociales*, 47-62.
- De Arco, O., Puenayan, Y., & Vaca, L. (2019). Model of health promotion in the workplace: a proposal. *Avances en Enfermería*, 230-239.
- Gallo, O., Hawkins, D., Luna, J., & Torres, M. (2019). Decent and healthy agroindustry work in Latin America. Summarized systematic review. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 7-22.
- García, M., & Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 79-90.
- Gómez, M., Jaramillo, J., Luna, Y., Martínez, A., & Velásquez, M. (2012). Ruido Industrial: Efectos en la salud de los trabajadores expuestos. *Revista CES Salud Pública*, 174-183.
- Gómez, R. (2015). *Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción, ¿cuestión de jerarquías? (Tesis Doctoral)*. Universidad Pública de Navarra, Pamplona.
- Häusser, J., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 1-35.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch, B. (2011). *The Motivation to Work*. New York: Transaction Publishers.
- Lee, H., & Cummings, G. (2008). Factors influencing job satisfaction of front line nurse managers: a systematic review. *Journal of*, 768-783.
- Li, J., Galatsch, M., Siegrist, J., Müller, B., & Hasselhorn, H. (2011). Reward frustration at work and intention to leave the nursing profession-prospective results from the European longitudinal NEXT study. *International Journal of Nursing Studies*, 628-635.

- Luna, J., Urrego, Z., Gutiérrez, M., & Martínez, A. (2015). Violence at work in the public health sector: a view from the working people. Bogotá, Colombia. 2011-2012. *Revista de la Facultad de Medicina*, 407-417.
- Medina, S., & León, J. (2002). *Psicología social de la salud: fundamentos teóricos y metodológicos*. Sevilla: Comunicación Social.
- Merino, J. (2017). The effects of working and employment conditions on the health status among the salaried population. An approaching according to Welfare Regimes in Europe. *Papeles de Europa*, 125147.
- Molina, G., Oquendo, T., Rodríguez, S., Montoya, N., & Vesga, C. (2016). Talent Management in Public Health; an Analysis of Five Colombian Cities. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 108-125.
- Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G., & Larrañaga, A. (2018). Quality of work life and competitiveness in tourist service company. *3C Empresa*, 44-67.
- Mondy, R. W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Montenegro, G. (2019). Los propósitos de la educación en salud pública. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 67-75.
- Moreno, I., Cuevas, M., & González, J. (2009). *Validación y adaptación del cuestionario de calidad de vida en el trabajo (qwlq) y del cuestionario generico del estrés en el trabajo (gjsq)*. Puerto Rico: Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.
- Morilla, A., Borrego, Y., Orgambidez, A., & Vásquez, O. (2019). Psychosocial issues and quality of working life in social intervention professionals. *Prisma Social*, 131-158.
- Murillo, M., Concepción, M., Maldonado, S., & García, B. (2014). *Validación de un instrumento de la calidad de vida laboral en un institución de educación pública a nivel superior en Mexico*. México: International Journal of Arts and Sciences LLC.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A.

- Pagan, R. (2017). Impact of Working Time Mismatch on Job Satisfaction: Evidence for German Workers with Disabilities. *Journal of Happiness Studies*, 125-149.
- Perilla, L., & Gómez, V. (2017). Relationship of transformational leadership style with employee health and well-being: The mediating role of trust in the leader. *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 95-108.
- Reyes, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016 (Tesis de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- Sanín, A., Soria, M., & Vera, P. (2019). Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 54-66.
- Sarmiento, P., & Parra, A. (2015). Quality of life during postgraduate medical training. *Persona y Bioética*, 290-302.
- Satizabal, M. (2019). *Condiciones de empleo de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali*. Colombia: Revista CS Universidad del Valle.
- Sauñe, W., Bendezú, C., & Oscco, O. (2012). *Condiciones laborales y el nivel de estrés de enfermeros de un hospital público peruano*. Ica: Revista Medica Panacea.
- Silveira, G., da Silva, R., Aline, V., Teixeira, J., & da Silva, I. (2019). *Quality of working life and occupational nursing stress in emergency care unit*. Murcia España: Enfermería global.
- Stephen, P., & Timothy, A. (2015). *Organizational Behavior*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Suescún, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., & Lugo, M. (2016). Quality of work life in employees of a State Social Enterprise Tunja. *Revista Médica de Risaralda*, 14-17.
- Tafur, R., & Izaguirre, M. (2016). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Bogotá: Alfaomega Colombiana S.A.
- Teixeira, G., Silveira, R., Mininel, V., Moraes, J., & Ribeiro, I. (2019). Quality of working life and occupational nursing stress in emergency care unit. *Enfermería Global*, 540-553.

- Tomás, J., De los Santos, S., & Fernández, I. (2019). Job Satisfaction of the Dominican Teacher: Labor Background. *Revista Colombiana de Psicología*, 63-76.
- Torres, P., & Muñoz, A. (2019). Health promotion program in an informal workplace in Corabastos, Bogotá: a participatory perspective. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 22-36.
- Vilca, J. (2018). *Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales (Tesis para Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficiencia, sobre el síndrome de burnout y el engagement (Tesis para Doctorado)*. Universidad de Sevilla, España.
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., . . . Corbiere, M. (2018). Disability and employment - overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 40-55.

## **Anexos**



Anexo N.º 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES				
¿Qué relación existe entre las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019?	Determinar la relación que existe entre las condiciones de empleo y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019	Las condiciones de empleo se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.	<b>VARIABLE 1: Condiciones de Empleo</b>				
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>ESCALAS DE MEDICIÓN</b>	<b>NIVELES O RANGOS</b>
			Entorno	Iluminación, ruido, temperatura y humedad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12	Ordinal	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni en acuerdo, ni desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
			Riesgo	Prevención de accidentes, estadísticas de accidentes y prevención de incendios.	13, 14, 15, 16 y 17		
Ingresos	Remuneración percibida y satisfacción frente a la remuneración	18 y 19					
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<b>VARIABLE 2: Calidad de Vida Laboral</b>				
¿Qué relación existe entre las condiciones del entorno y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019?	Determinar relación que existe entre las condiciones del entorno y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.	Las condiciones de entorno se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALAS DE MEDICIÓN</b>	<b>NIVELES O RANGOS</b>
			Objetivo	Trabajo bajo presión, niveles altos de estrés en el entorno, información, reconocimiento y logros	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14	Ordinal	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni en acuerdo, ni desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
			Subjetivo	Agotamiento, autoestima, seguridad en el trabajo, sentimientos de importancia y renuncia	15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21		
¿Qué relación existe entre las condiciones de riesgo y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019?	Determinar la relación que existe entre las condiciones de riesgo y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.	Las condiciones de riesgo se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.					
¿Qué relación existe entre las condiciones de ingreso y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019?	Determinar la relación que existe entre las condiciones de ingreso y la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.	Las condiciones de ingreso se relacionan significativamente con la calidad de vida laboral de los colaboradores del Policlínico Central de Prevención Larco 2019.					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICAS A UTILIZAR
<p><b>Método:</b> Descriptivo - Transversal</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> No experimental</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional</p>	<p><b>Población:</b> 84 colaboradores que laboran en Policlínico Central de Prevención Larco</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> Población censal</p>	<p><b>Variable 1:</b> Condiciones de Empleo</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de 19 preguntas</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Calidad de Vida Laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de 21 preguntas</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Para este caso se usará la estadística descriptiva para las tablas de frecuencia, gráficos estadísticos y las interpretaciones en programa Excel y/o Spss.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para este caso se consideró la prueba de hipótesis con el coeficiente de Rho de Spearman por ser variables categóricas.</p>

Anexo N.º 02: Operacionalización de Variables

Tabla 10.

*Operacionalización de la primera variable.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles</b>
<b>Entorno</b>	Iluminación	1, 2, 3,	Ordinal	Totalmente de acuerdo (5)
	Ruido	4, 5, 6,		De acuerdo (4)
	Temperatura	7, 8, 9,		Ni en acuerdo, ni desacuerdo (3)
	Humedad	10, 11 y 12		En desacuerdo (2)
				Totalmente en desacuerdo (1)
<b>Riesgo</b>	Prevención de Accidentes	13, 14, 15, 16 y 17	Ordinal	Totalmente de acuerdo (5)
	Estadística de accidentes			De acuerdo (4)
	Prevención de incendios			Ni en acuerdo, ni desacuerdo (3)
				En desacuerdo (2)
				Totalmente en desacuerdo (1)
<b>Ingresos</b>	Remuneración percibida	18 y 19	Ordinal	Totalmente de acuerdo (5)
	Satisfacción frente a la remuneración			De acuerdo (4)
				Ni en acuerdo, ni desacuerdo (3)
				En desacuerdo (2)
				Totalmente en desacuerdo (1)

Tabla 11.

*Operacionalización de la segunda Variable.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles</b>
<b>Objetivo</b>	Trabajo bajo presión	1, 2, 3,	Ordinal	Totalmente de acuerdo (5)
	Niveles altos de estrés en el entorno	4, 5, 6, 7, 8, 9,		De acuerdo (4)
	Información	10, 11,		Ni en acuerdo, ni desacuerdo (3)
	Reconocimiento	12, 13 y 14		En desacuerdo (2)
	Logros			Totalmente en desacuerdo (1)
<b>Subjetivo</b>	Agotamiento	15, 16,	Ordinal	Totalmente de acuerdo (5)
	Autoestima	17, 18,		De acuerdo (4)
	Seguridad en el trabajo	19, 20 y 21		Ni en acuerdo, ni desacuerdo (3)
	Sentimientos de importancia,			En desacuerdo (2)
	Renuncia			Totalmente en desacuerdo (1)

Anexo N.º 03: Ficha Técnica de los Instrumentos

Tabla 12.

*Ficha técnica del primer instrumento.*

<b>Nombre del Instrumento:</b>	<b>Condiciones de Empleo</b>
<b>Autor:</b>	Adoptado de, Reyes, A. (2016). Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016
<b>Población de estudio:</b>	Población censal 86 colaboradores
<b>Técnica</b>	Encuesta
<b>Instrumento</b>	Cuestionario
<b>Ámbito de aplicación</b>	Policlínico Central de Prevención Larco
<b>Forma de administración</b>	Individual
<b>Escala de medición</b>	Ordinal
<b>Tiempo utilizado</b>	1 mes

Tabla 13.

*Ficha técnica del segundo instrumento.*

<b>Nombre del Instrumento:</b>	<b>Calidad de Vida Laboral</b>
<b>Autor:</b>	Adoptado de, Villar, J. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficiencia, sobre el síndrome de burnout y el engagement.
<b>Población de estudio:</b>	Población censal 86 colaboradores
<b>Técnica</b>	Encuesta
<b>Instrumento</b>	Cuestionario
<b>Ámbito de aplicación</b>	Policlínico Central de Prevención Larco
<b>Forma de administración</b>	Individual
<b>Escala de medición</b>	Ordinal
<b>Tiempo utilizado</b>	1 mes

Anexo N.º 04: Instrumentos

DATOS DEL EVALUADO:

Género: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Grado académico: Bachiller ( ), Técnico ( ), Titulado ( ), Magister ( ), Doctor ( ), sin estudio superior ( )

Puesto: Administrativo ( ), Asistencial ( )

Antigüedad en el establecimiento: \_\_\_\_\_

Tipo de contrato: Permanente ( ), Temporal ( )

Marca con una “X” el casillero que represente mejor su a su parecer sobre los diferentes aspectos, atendiendo a como usted se siente respecto a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

PREGUNTAS SOBRE LAS CONDICIONES DE SU TRABAJO

Ítem	Descripción	1	2	3	4	5
1	El espacio para desempeñar su trabajo es suficiente.					
2	Los dispositivos médicos y sus herramientas están óptimas condiciones.					
3	Los muebles son adecuados para realizar su trabajo.					
4	La iluminación del espacio de trabajo es suficiente.					
5	Los equipos informáticos contienen los softwares mínimos para su óptimo desempeño.					
6	Los ruidos dentro de su espacio es tolerante para su correcta concentración.					
7	El aire que circula en su espacio está en condiciones aceptables para su inhalación.					
8	La temperatura del ambiente en su espacio es aceptable.					
9	Las condiciones del comedor son óptimas para el consumo de alimentos.					
10	Las condiciones de los servicios higiénicos son aceptables para su uso.					
11	La limpieza en el establecimiento es adecuado					
12	El puesto que ocupa está de acuerdo con su formación profesional.					
13	El sistema de protección contra incendios o riesgo de sismo son seguros en el establecimiento.					
14	El sistema de protección contra productos inflamables son seguros en el establecimiento					

15	El sistema de protección contra los riesgos eléctricos son seguros en el establecimiento.					
16	La guardería y botiquines cuentan con todo lo establecido.					
17	El acceso que tiene a su salud mediante el seguro social es oportuno.					
18	El ingreso mensual promedio es de acuerdo a su puesto de trabajo.					
19	Su ingreso mensual promedio frente a la remuneración promedio que percibe es el adecuado.					

Adoptado de, Reyes, A. (2016). Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016 (Tesis para Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.

### PREGUNTAS SOBRE LA CALIDAD DE VIDA QUE TIENE EN SU TRABAJO

Ítem	Descripción	1	2	3	4	5
1	Se siente bajo presión en su puesto de trabajo.					
2	Considera que existe niveles de estrés excesivos muy a menudo en el trabajo.					
3	Se siente motivado a desarrollar nuevas capacidades para su desarrollo profesional.					
4	Se siente a gusto en su entorno de trabajo.					
5	Durante el mes pasado se ha sentido agotado con frecuencia al final de su jornada laboral.					
6	Ha tenido metas y objetivos claros para que realice su trabajo sin incertidumbre.					
7	Es capaz de expresar sus ideas en su área de trabajo.					
8	Puede utilizar sus habilidades en su puesto de trabajo con confianza.					
9	El establecimiento le ofrece todos los medios necesarios para equilibrar su trabajo con su vida familiar.					
10	Su jornada laboral se acomoda a las circunstancias de carácter personal.					
11	Es reconocido por su superior cuando ha tenido un buen desempeño.					
12	El establecimiento le facilita los recursos necesarios para su buen desempeño.					
13	Su superior le promueve horarios flexibles de forma activa.					
14	Considera que son satisfactorias las condiciones de su puesto de trabajo.					
15	Se siente bien en su vida laboral actualmente.					
16	Se ha sentido infeliz y deprimido últimamente en su trabajo					
17	Se ha sentido feliz razonablemente dentro de mi trabajo al considerar todos las circunstancias de mi vida personal.					

18	Se siente satisfecho con la promoción de oportunidades en mi puesto de trabajo.					
19	Se siente satisfecho con la inducción que recibo para realizar las tareas encomendadas					
20	Considera que la calidad de mi vida en el trabajo en general es aceptable para mi salud.					
21	Tomando todo en consideración, considera que es probable renunciar					

Adoptado de, Villar, J. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficiencia, sobre el síndrome de burnout y el engagement (Tesis para Doctorado). Universidad de Sevilla, España.

Anexo N.º 05: Certificados de Validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1: Entorno El espacio para desempeñar su trabajo es suficiente.	/		/		/		
2	Los dispositivos médicos y sus herramientas están óptimas condiciones.	/		/		/		
3	Los muebles son adecuados para realizar su trabajo.	/		/		/		
4	La iluminación del espacio de trabajo es suficiente.	/		/		/		
5	Los equipos informáticos contienen los softwares mínimos para su optimo desempeño.	/		/		/		
6	Los ruidos dentro de su espacio es tolerante para su correcta concentración.	/		/		/		
7	El aire que circula en su espacio está en condiciones aceptables para su inhalación.	/		/		/		
8	La temperatura del ambiente en su espacio es aceptable.	/		/		/		
9	Las condiciones del comedor son óptimas para el consumo de alimentos.	/		/		/		
10	Las condiciones de los servicios higiénicos son aceptables para su uso.	/		/		/		
11	La limpieza en el establecimiento es adecuado	/		/		/		
12	El puesto que ocupa está de acuerdo con su formación profesional.	/		/		/		
13	DIMENSIÓN 2: Riesgo El sistema de protección contra incendios o riesgo de sismo son seguros en el establecimiento.	SI	No	SI	No	SI	No	
14	El sistema de protección contra productos inflamables son seguros en el establecimiento	/		/		/		
15	El sistema de protección contra los riesgos eléctricos son seguros en el establecimiento.	/		/		/		
16	La guardería y botiquines cuentan con todo lo establecido.	/		/		/		
17	El acceso que tiene a su salud mediante el seguro social es oportuno.	/		/		/		
18	DIMENSIÓN 3: Ingreso El ingreso mensual promedio es de acuerdo a su puesto de trabajo.	SI	No	SI	No	SI	No	





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Objetivas</b> Se siente bajo presión en su puesto de trabajo.	/	/	/	/	/	/	
2	Considera que existe niveles de estrés excesivos muy a menudo en el trabajo.	/	/	/	/	/	/	
3	Se siente motivado a desarrollar nuevas capacidades para su desarrollo profesional.	/	/	/	/	/	/	
4	Se siente a gusto en su entorno de trabajo.	/	/	/	/	/	/	
5	Durante el mes pasado se ha sentido agotado con frecuencia al final de su jornada laboral.	/	/	/	/	/	/	
6	Ha tenido metas y objetivos claros para que realice su trabajo sin incertidumbre.	/	/	/	/	/	/	
7	Es capaz de expresar sus ideas en su área de trabajo.	/	/	/	/	/	/	
8	Puede utilizar sus habilidades en su puesto de trabajo con confianza.	/	/	/	/	/	/	
9	El establecimiento le ofrece todos los medios necesarios para equilibrar su trabajo con su vida familiar.	/	/	/	/	/	/	
10	Su jornada laboral se acomoda a las circunstancias de carácter personal.	/	/	/	/	/	/	
11	Es reconocido por su superior cuando ha tenido un buen desempeño.	/	/	/	/	/	/	
12	El establecimiento le facilita los recursos necesarios para su buen desempeño.	/	/	/	/	/	/	
13	Su superior le promueve horarios flexibles de forma activa.	/	/	/	/	/	/	
14	Considera que son satisfactorias las condiciones de su puesto de trabajo.	/	/	/	/	/	/	
	<b>DIMENSIÓN 2: Subjetivas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se siente bien en su vida laboral actualmente.	/	/	/	/	/	/	
16	Se ha sentido infeliz y deprimido últimamente en su trabajo	/	/	/	/	/	/	
17	Se ha sentido feliz razonablemente dentro de mi trabajo al considerar todos las circunstancias de mi vida personal.	/	/	/	/	/	/	
18	Se siente satisfecho con la promoción de oportunidades en mi puesto de trabajo.	/	/	/	/	/	/	
19	Se siente satisfecho con la inducción que recibo para realizar las tareas encomendadas	/	/	/	/	/	/	

20	Considera que la calidad de mi vida en el trabajo en general es aceptable para mi salud.	/	/	/	/
21	Tomando todo en consideración, considera que es probable renunciar	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **No aplicable** [  ]

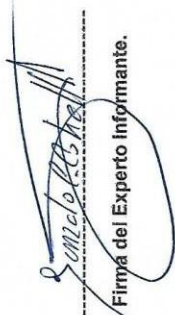
Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Mg. Gonzalo Carlos Cahillo Ayerra**    DNI: **07.563.069**

Especialidad del validador: **Doctor en Gestión Pública Teoría Económica Social Soluciones Teóricas Gestión Salud de la Salud.**

**7** de **11** de **2019**

- <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

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Entorno</b> El espacio para desempeñar su trabajo es suficiente.	✓		✓		✓		
2	Los dispositivos médicos y sus herramientas están óptimas condiciones.	✓		✓		✓		
3	Los muebles son adecuados para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
4	La iluminación del espacio de trabajo es suficiente.	✓		✓		✓		
5	Los equipos informáticos contienen los softwares mínimos para su óptimo desempeño.	✓		✓		✓		
6	Los ruidos dentro de su espacio es tolerante para su correcta concentración.	✓		✓		✓		
7	El aire que circula en su espacio está en condiciones aceptables para su inhalación.	✓		✓		✓		
8	La temperatura del ambiente en su espacio es aceptable.	✓		✓		✓		
9	Las condiciones del comedor son óptimas para el consumo de alimentos.	✓		✓		✓		
10	Las condiciones de los servicios higiénicos son aceptables para su uso.	✓		✓		✓		
11	La limpieza en el establecimiento es adecuado	✓		✓		✓		
12	El puesto que ocupa está de acuerdo con su formación profesional.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Riesgo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El sistema de protección contra incendios o riesgo de sismo son seguros en el establecimiento.	✓		✓		✓		
14	El sistema de protección contra productos inflamables son seguros en el establecimiento	✓		✓		✓		
15	El sistema de protección contra los riesgos eléctricos son seguros en el establecimiento.	✓		✓		✓		
16	La guardería y botiquines cuentan con todo lo establecido.	✓		✓		✓		
17	El acceso que tiene a su salud mediante el seguro social es oportuno.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Ingreso</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	El ingreso mensual promedio es de acuerdo a su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		



19	Su ingreso mensual promedio frente a la remuneración promedio que percibe es el adecuado.	✓	✓	✓	✓
----	---	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable   
 Apellidos y nombres del juez validador: DR/ MGR. LÓPEZ LEOA MARIA JESUS DNI: 16022070  
 Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

07 de febrero del 2019.

*[Firma manuscrita]*

-----  
Firma del Experto Informante.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 3Claridad: 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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Objetivos</b> Se siente bajo presión en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Considera que existe niveles de estrés excesivos muy a menudo en el trabajo.	✓		✓		✓		
3	Se siente motivado a desarrollar nuevas capacidades para su desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
4	Se siente a gusto en su entorno de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Durante el mes pasado se ha sentido agotado con frecuencia al final de su jornada laboral.	✓		✓		✓		
6	Ha tenido metas y objetivos claros para que realice su trabajo sin incertidumbre.	✓		✓		✓		
7	Es capaz de expresar sus ideas en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
8	Puede utilizar sus habilidades en su puesto de trabajo con confianza.	✓		✓		✓		
9	El establecimiento le ofrece todos los medios necesarios para equilibrar su trabajo con su vida familiar.	✓		✓		✓		
10	Su jornada laboral se acomoda a las circunstancias de carácter personal.	✓		✓		✓		
11	Es reconocido por su superior cuando ha tenido un buen desempeño.	✓		✓		✓		
12	El establecimiento le facilita los recursos necesarios para su buen desempeño.	✓		✓		✓		
13	Su superior le promueve horarios flexibles de forma activa.	✓		✓		✓		
14	Considera que son satisfactorias las condiciones de su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Subjetivas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se siente bien en su vida laboral actualmente.	✓		✓		✓		
16	Se ha sentido infeliz y deprimido últimamente en su trabajo	✓		✓		✓		
17	Se ha sentido feliz razonablemente dentro de mi trabajo al considerar todos las circunstancias de mi vida personal.	✓		✓		✓		
18	Se siente satisfecho con la promoción de oportunidades en mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
19	Se siente satisfecho con la inducción que recibo para realizar las tareas encomendadas	✓		✓		✓		



ESCUELA DE POSTGRADO

20	Considera que la calidad de mi vida en el trabajo en general es aceptable para mi salud.	✓	✓	✓	✓
21	Tomando todo en consideración, considera que es probable renunciar	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: DR. Mg: LOPEZ VEGA MARIA JESUS. DNI: .....

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

<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

DT. de 12 del 2019

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1: Entorno El espacio para desempeñar su trabajo es suficiente.	X		X		X		
2	Los dispositivos médicos y sus herramientas están óptimas condiciones.	X		X		X		
3	Los muebles son adecuados para realizar su trabajo.	X		X		X		
4	La iluminación del espacio de trabajo es suficiente.	X		X		X		
5	Los equipos informáticos contienen los softwares mínimos para su óptimo desempeño.	X		X		X		
6	Los ruidos dentro de su espacio es tolerante para su correcta concentración.	X		X		X		
7	El aire que circula en su espacio está en condiciones aceptables para su inhalación.	X		X		X		
8	La temperatura del ambiente en su espacio es aceptable.	X		X		X		
9	Las condiciones del comedor son óptimas para el consumo de alimentos.	X		X		X		
10	Las condiciones de los servicios higiénicos son aceptables para su uso.	X		X		X		
11	La limpieza en el establecimiento es adecuado	X		X		X		
12	El puesto que ocupa está de acuerdo con su formación profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Riesgo	SI	No	SI	No	SI	No	
13	El sistema de protección contra incendios o riesgo de sismo son seguros en el establecimiento.	X		X		X		
14	El sistema de protección contra productos inflamables son seguros en el establecimiento	X		X		X		
15	El sistema de protección contra los riesgos eléctricos son seguros en el establecimiento.	X		X		X		
16	La guardería y botiquines cuentan con todo lo establecido.	X		X		X		
17	El acceso que tiene a su salud mediante el seguro social es oportuno.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Ingreso	SI	No	SI	No	SI	No	
18	El ingreso mensual promedio es de acuerdo a su puesto de trabajo.	X		X		X		



19	Su ingreso mensual promedio frente a la remuneración promedio que percibe es el adecuado.	X	X	X		
----	---	---	---	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/Mg): Christian Richard Mejía Alvaré DNI: 42339113

Especialidad del validador: TEORÍA EXPEDIENTOLOGÍA

- <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

11 de 17 del 2017



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Objetivos</b> Se siente bajo presión en su puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Considera que existe niveles de estrés excesivos muy a menudo en el trabajo.	X		X		X		
3	Se siente motivado a desarrollar nuevas capacidades para su desarrollo profesional.	X		X		X		
4	Se siente a gusto en su entorno de trabajo.	X		X		X		
5	Durante el mes pasado se ha sentido agotado con frecuencia al final de su jornada laboral.	X		X		X		
6	Ha tenido metas y objetivos claros para que realice su trabajo sin incertidumbre.	X		X		X		
7	Es capaz de expresar sus ideas en su área de trabajo.	X		X		X		
8	Puede utilizar sus habilidades en su puesto de trabajo con confianza.	X		X		X		
9	El establecimiento le ofrece todos los medios necesarios para equilibrar su trabajo con su vida familiar.	X		X		X		
10	Su jornada laboral se acomoda a las circunstancias de carácter personal.	X		X		X		
11	Es reconocido por su superior cuando ha tenido un buen desempeño.	X		X		X		
12	El establecimiento le facilita los recursos necesarios para su buen desempeño.	X		X		X		
13	Su superior le promueve horarios flexibles de forma activa.	X		X		X		
14	Considera que son satisfactorias las condiciones de su puesto de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Subjetivas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Se siente bien en su vida laboral actualmente.	X		X		X		
16	Se ha sentido infeliz y deprimido últimamente en su trabajo	X		X		X		
17	Se ha sentido feliz razonablemente dentro de mi trabajo al considerar todos las circunstancias de mi vida personal.	X		X		X		
18	Se siente satisfecho con la promoción de oportunidades en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
19	Se siente satisfecho con la inducción que recibo para realizar las tareas encomendadas	X		X		X		

19	Su ingreso mensual promedio frente a la remuneración promedio que percibe es el adecuado.	X	X	X	X	
----	---	---	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: CHRISTIAN RICHARD MARIÁ ALVAREZ DNI: 42.339.113

Especialidad del validador: DE DERECHO MEDICINA

1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 3) 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

.....  
 11 de ..... del 2017  
 .....  
  
 .....

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: Entorno</b> El espacio para desempeñar su trabajo es suficiente.	✓		✓		✓		
2	Los dispositivos médicos y sus herramientas están óptimas condiciones.	✓		✓		✓		
3	Los muebles son adecuados para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
4	La iluminación del espacio de trabajo es suficiente.	✓		✓		✓		
5	Los equipos informáticos contienen los softwares mínimos para su óptimo desempeño.	✓		✓		✓		
6	Los ruidos dentro de su espacio es tolerante para su correcta concentración.	✓		✓		✓		
7	El aire que circula en su espacio está en condiciones aceptables para su inhalación.	✓		✓		✓		
8	La temperatura del ambiente en su espacio es aceptable.	✓		✓		✓		
9	Las condiciones del comedor son óptimas para el consumo de alimentos.	✓		✓		✓		
10	Las condiciones de los servicios higiénicos son aceptables para su uso.	✓		✓		✓		
11	La limpieza en el establecimiento es adecuado	✓		✓		✓		
12	El puesto que ocupa está de acuerdo con su formación profesional.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Riesgo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El sistema de protección contra incendios o riesgo de sismo son seguros en el establecimiento.	✓		✓		✓		
14	El sistema de protección contra productos inflamables son seguros en el establecimiento	✓		✓		✓		
15	El sistema de protección contra los riesgos eléctricos son seguros en el establecimiento.	✓		✓		✓		
16	La guardería y botiquines cuentan con todo lo establecido.	✓		✓		✓		
17	El acceso que tiene a su salud mediante el seguro social es oportuno.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Ingreso</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	El ingreso mensual promedio es de acuerdo a su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		



19	Su ingreso mensual promedio frente a la remuneración promedio que percibe es el adecuado.	✓	✓	✓	✓
----	---	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    No aplicable   
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: ALEJANDRO RAMIREZ RIOS   DNI: 07191153  
 Especialidad del validador: M. ESTEPOLOGO

30 de ..... del 2019

<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

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
1	DIMENSIÓN 1: Objetivos Se siente bajo presión en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓			
2	Considera que existe niveles de estrés excesivos muy a menudo en el trabajo.	✓		✓		✓			
3	Se siente motivado a desarrollar nuevas capacidades para su desarrollo profesional.	✓		✓		✓			
4	Se siente a gusto en su entorno de trabajo.	✓		✓		✓			
5	Durante el mes pasado se ha sentido agotado con frecuencia al final de su jornada laboral.	✓		✓		✓			
6	Ha tenido metas y objetivos claros para que realice su trabajo sin incertidumbre.	✓		✓		✓			
7	Es capaz de expresar sus ideas en su área de trabajo.	✓		✓		✓			
8	Puede utilizar sus habilidades en su puesto de trabajo con confianza.	✓		✓		✓			
9	El establecimiento le ofrece todos los medios necesarios para equilibrar su trabajo con su vida familiar.	✓		✓		✓			
10	Su jornada laboral se acomoda a las circunstancias de carácter personal.	✓		✓		✓			
11	Es reconocido por su superior cuando ha tenido un buen desempeño.	✓		✓		✓			
12	El establecimiento le facilita los recursos necesarios para su buen desempeño.	✓		✓		✓			
13	Su superior le promueve horarios flexibles de forma activa.	✓		✓		✓			
14	Considera que son satisfactorias las condiciones de su puesto de trabajo.	✓		✓		✓			
	DIMENSIÓN 2: Subjetivas	Si	No	Si	No	Si	No		
15	Se siente bien en su vida laboral actualmente.	✓		✓		✓			
16	Se ha sentido infeliz y deprimido últimamente en su trabajo	✓		✓		✓			
17	Se ha sentido feliz razonablemente dentro de mi trabajo al considerar todos las circunstancias de mi vida personal.	✓		✓		✓			
18	Se siente satisfecho con la promoción de oportunidades en mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓			
19	Se siente satisfecho con la inducción que recibo para realizar las tareas encomendadas	✓		✓		✓			

20	Considera que la calidad de mi vida en el trabajo en general es aceptable para mi salud.	✓	✓	✓	✓
21	Tomando todo en consideración, considera que es probable renunciar	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: ALEJANDRO RAMIREZ (P.49)**    DNI: **07191153**

Especialidad del validador: **M.C. TOLOSA**

- <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

30 de ..... de ..... del 2019



Firma del Experto Informante.

Anexo N.º 06: Validez y Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 14.

*Validez del instrumento de la primera variable con la Prueba Binomial.*

	Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)	
Juez 1	Grupo 1	1	19	1,00	,50	,000
	Total		19	1,00		
Juez 2	Grupo 1	1	19	1,00	,50	,000
	Total		19	1,00		
Juez 3	Grupo 1	1	19	1,00	,50	,000
	Total		19	1,00		
Juez 4	Grupo 1	1	19	1,00	,50	,000
	Total		19	1,00		

Tabla 15.

*Validez del instrumento de la segunda variable con la Prueba Binomial.*

	Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)	
Juez 1	Grupo 1	1	21	1,00	,50	,000
	Total		21	1,00		
Juez 2	Grupo 1	1	21	1,00	,50	,000
	Total		21	1,00		
Juez 3	Grupo 1	1	21	1,00	,50	,000
	Total		21	1,00		
Juez 4	Grupo 1	1	21	1,00	,50	,000
	Total		21	1,00		



Tabla 16.

*Tabla de resumen de procesamiento de casos del primer instrumento.*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>100,0</b>

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 17.

*Confiabilidad del primer instrumento.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>.787</u>	<u>19</u>

Tabla 18.

*Tabla de resumen de procesamiento de casos del segundo instrumento.*

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>100,0</b>

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 19.

*Confiabilidad del segundo instrumento.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>.857</u>	<u>21</u>

Anexo N.º 07: Matriz de datos (Excel y/o spss)

		Primera Variable																		
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19
<b>CONFIABILIDAD</b>	E1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	E2	4	2	4	4	4	2	1	1	3	2	4	4	2	2	2	2	4	3	3
	E3	1	4	1	4	4	4	1	2	1	1	4	2	2	1	2	2	4	2	2
	E4	1	4	4	3	5	2	4	2	2	1	2	5	2	2	2	2	4	4	2
	E5	3	2	2	4	3	4	1	1	1	3	5	4	4	3	2	2	3	2	2
	E6	3	2	2	4	3	4	1	1	1	3	5	4	4	3	2	2	3	2	2
	E7	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	4	2	3	3	2	2	3	3	3
	E8	1	2	2	1	4	3	1	1	1	4	4	5	4	4	4	1	4	3	3
	E9	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3
	E10	1	5	1	4	1	2	1	2	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4
	E11	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4
	E12	3	4	3	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
	E13	3	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
	E14	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	1	5
	E15	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3
	E16	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
	E17	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
	E18	3	3	4	5	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
	E19	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
	E20	3	2	4	4	5	2	3	2	1	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
	E21	5	5	4	4	3	4	2	3	3	4	5	5	4	4	4	2	3	4	4
	E22	4	4	4	4	4	2	3	3	2	5	5	5	4	4	4	2	4	4	3
	E23	4	4	4	3	4	2	2	2	3	5	5	4	3	3	3	2	4	3	2

E24	4	4	4	2	4	2	3	3	2	5	5	3	3	3	3	2	4	4	4
E25	1	5	1	4	1	2	1	2	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4
E26	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
E27	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	5	1	2	3	2
E28	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	1	1	5	2	2	3	3
E29	4	4	4	3	3	2	1	1	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4
E30	3	4	3	3	2	4	5	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	4
E31	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1	2	1	2	4
E32	5	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4
E33	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	5	1	3	3
E34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3
E35	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
E36	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	5	3
E37	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
E38	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	5	2	3	3	2	2	3
E39	4	3	3	2	4	2	3	2	4	3	4	4	5	1	1	1	2	3	3
E40	3	2	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
E41	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3
E42	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	4	2	4
E43	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5
E44	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E45	4	2	4	4	4	2	1	1	3	2	4	4	2	2	2	2	4	3	3
E46	1	4	1	4	4	4	1	2	1	1	4	2	2	1	2	2	4	2	2
E47	1	4	4	3	5	2	4	2	2	1	2	5	2	2	2	2	4	4	2
E48	3	2	2	4	3	4	1	1	1	3	5	4	4	3	2	2	3	2	2
E49	3	2	2	4	3	4	1	1	1	3	5	4	4	3	2	2	3	2	2
E50	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	4	2	3	3	2	2	3	3	3

E51	1	2	2	1	4	3	1	1	1	4	4	5	4	4	4	1	4	3	3
E52	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3
E53	1	5	1	4	1	2	1	2	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4
E54	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4
E55	3	4	3	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
E56	3	3	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
E57	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	1	5
E58	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3
E59	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
E60	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
E61	3	3	4	5	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
E62	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
E63	3	2	4	4	5	2	3	2	1	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
E64	5	5	4	4	3	4	2	3	3	4	5	5	4	4	4	2	3	4	4
E65	4	4	4	4	4	2	3	3	2	5	5	5	4	4	4	2	4	4	3
E66	4	4	4	3	4	2	2	2	3	5	5	4	3	3	3	2	4	3	2
E67	4	4	4	2	4	2	3	3	2	5	5	3	3	3	3	2	4	4	4
E68	1	5	1	4	1	2	1	2	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4
E69	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
E70	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	5	1	2	3	2
E71	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	1	1	5	2	2	3	3
E72	4	4	4	3	3	2	1	1	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4
E73	3	4	3	3	2	4	5	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	4
E74	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	1	2	1	2	4
E75	5	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4
E76	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	5	1	3	3
E77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3

E78	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
E79	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	5	3
E80	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
E81	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	5	2	3	3	2	2	3
E82	4	3	3	2	4	2	3	2	4	3	4	4	5	1	1	1	2	3	3
E83	3	2	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
E84	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3
E85	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	4	2	4
E86	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5

		Segunda Variable																				
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
<b>CONFIABILIDAD</b>	E1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	E2	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	1
	E3	4	4	4	2	4	1	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	1	1	4	2
	E4	3	2	4	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	1	4	4	3	4	3
	E5	3	2	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2
	E6	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	E7	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2
	E8	4	4	5	5	3	5	5	5	2	3	5	3	3	5	4	4	5	4	3	4	1
	E9	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	1
	E10	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	2	5	1
	E11	2	2	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	4	1
	E12	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2
	E13	2	3	2	3	3	4	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2

E14	1	1	2	2	3	4	2	1	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
E15	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3
E16	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
E17	3	2	2	2	3	2	3	4	4	5	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3
E18	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
E19	1	1	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3
E20	2	2	3	3	2	3	4	4	5	5	3	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3
E21	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2
E22	1	1	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3
E23	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4
E24	2	2	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4
E25	2	2	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	4	1
E26	3	2	2	2	3	2	3	4	4	5	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3
E27	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	1	3	1	4	4	3	3
E28	4	4	3	3	2	3	4	4	5	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2
E29	4	4	4	3	3	5	5	3	2	2	1	5	5	2	2	3	3	4	2	4	2
E30	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3
E31	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	4	3
E32	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	2	3	3
E33	2	2	2	4	4	3	1	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2
E34	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
E35	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	5	3	2
E36	3	2	4	3	4	3	3	3	5	3	1	3	3	3	1	3	3	2	2	4	3
E37	2	2	2	4	4	3	1	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2
E38	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	2
E39	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	1	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4
E40	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3

E41	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	3	4	3	4	3	3
E42	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	4	3	4	3
E43	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2
E44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E45	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	1
E46	4	4	4	2	4	1	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	1	1	4	2
E47	3	2	4	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	1	4	4	3	4	3
E48	3	2	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	
E49	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E50	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	
E51	4	4	5	5	3	5	5	5	2	3	5	3	3	5	4	4	5	4	3	4	1
E52	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	1
E53	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	2	5	5	1
E54	2	2	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	4	1
E55	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2
E56	2	3	2	3	3	4	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2
E57	1	1	2	2	3	4	2	1	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
E58	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3
E59	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
E60	3	2	2	2	3	2	3	4	4	5	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3
E61	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
E62	1	1	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3
E63	2	2	3	3	2	3	4	4	5	5	3	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3
E64	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2
E65	1	1	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3
E66	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4
E67	2	2	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4

E68	2	2	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	4	4	1
E69	3	2	2	2	3	2	3	4	4	5	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3
E70	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	1	3	1	4	4	3	3
E71	4	4	3	3	2	3	4	4	5	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2
E72	4	4	4	3	3	5	5	3	2	2	1	5	5	2	2	3	3	4	2	4	2
E73	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3
E74	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	4	3
E75	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	2	3	3
E76	2	2	2	4	4	3	1	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2
E77	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
E78	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	5	3	2
E79	3	2	4	3	4	3	3	3	5	3	1	3	3	3	1	3	3	2	2	4	3
E80	2	2	2	4	4	3	1	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2
E81	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	2
E82	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	1	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4
E83	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3
E84	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	3	4	3	4	3	3
E85	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	4	3	4	3
E86	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2





Visible: 10 de 10 variables

	V1	D1	D2	D3	V2	Suma1	Suma2	Suma3	Suma4	Suma5	var	var	var	var	var
67	64	41	15	8	66	2	2	2	2	2					
68	64	36	19	9	73	2	2	3	3	3					
69	63	38	18	7	55	2	2	3	2	1					
70	55	34	16	5	59	2	1	2	1	1					
71	54	37	11	6	64	2	2	1	1	2					
72	58	36	14	8	68	2	2	2	2	2					
73	63	39	18	6	66	2	2	3	1	2					
74	52	38	8	6	63	1	2	1	1	2					
75	63	41	14	8	68	2	2	2	2	2					
76	61	39	16	6	57	2	2	2	1	1					
77	68	45	17	6	62	3	3	3	1	2					
78	63	40	17	6	65	2	2	3	1	2					
79	56	34	14	8	61	2	1	2	2	2					
80	69	46	16	7	57	3	3	2	2	1					
81	58	38	15	5	69	2	2	2	1	2					
82	54	38	10	6	62	2	2	1	1	2					
83	61	36	18	7	69	2	2	3	2	2					
84	62	40	15	7	67	2	2	2	2	2					
85	58	37	15	6	58	2	2	2	1	1					
86	67	41	18	8	69	3	2	3	2	2					
87															
88															
89															

Vista de datos Vista de variables



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Numérico	8	0	Condiciones de...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	D1	Numérico	8	0	Entorno	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	D2	Numérico	8	0	Riesgo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	D3	Numérico	8	0	Ingresos	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	V2	Numérico	8	0	Calidad de Vida...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	Suma1	Numérico	5	0	Condiciones de...	{1, Malas}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Suma2	Numérico	5	0	Entorno	{1, Malas}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Suma3	Numérico	5	0	Riesgo	{1, Malas}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Suma4	Numérico	5	0	Ingresos	{1, Malas}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Suma5	Numérico	5	0	Calidad de Vida...	{1, Baja}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos **Vista de variables**



## CONSTANCIA

EL DIRECTOR DEL POLICLINICO CENTRAL DE PREVENCIÓN LARCO

HACE CONSTAR:

Que, el señor **HARDY HARLEN FLORES FLORES**, identificado con DNI número 45728459, estudiante de la Universidad César Vallejo de la Escuela de Posgrado de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud con código de alumno 7001258753, ha aplicado el instrumento del proyecto de investigación de título: **“CONDICIONES DE EMPLEO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL POLICLÍNICO CENTRAL DE PREVENCIÓN LARCO 2019”**, llevándose a cabo con toda normalidad y contando con el apoyo de todos los colaboradores de este establecimiento de salud.

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

Miraflores, 15 de diciembre de 2019

  
D. GONZALO CARLOS CABELLO AGUIRRE  
DIRECTOR  
Pol. Central de Prevención Larco  
Red Prestacional Rebagliati  




## Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“CONDICIONES DE EMPLEO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS  
COLABORADORES EN EL POLICLÍNICO CENTRAL DE PREVENCIÓN  
LARCO 2019”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**FLORES FLORES HARDY HARLEN**

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N.º 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 11 de enero del 2020



Dr. Alejandro Ramírez Ríos  
Asesor de la tesis




Dra. Francis Esmeralda Ibarquén Cueva  
Revisora de la tesis

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Alejandro Ramírez Ríos, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada "Condiciones de Empleo y Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores en el Policlínico Central De Prevención Larco 2019" del estudiante **Hardy Harlen Flores Flores**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El suscrito analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 11 de enero del 2020



Alejandro Ramírez Ríos

DNI:07191553



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS  
SERVICIOS DE LA SALUD

Condiciones de empleo y calidad de vida laboral de los colaboradores en el Policlínico  
Central de Prevención Larco 2019

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

AUTOR:  
Bj. Hardy Harlen Flores Flores (ORCID: 0000-0002-0740-074X)

ASESOR:  
Dr. Alejandro Ramírez Ríos (ORCID: 0000-0003-4976-4974)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Dirección De Los Servicios De La Salud

Lima - Perú  
2020

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	10 %
2 repositorio.uv.edu.pe Fuente de internet	2 %
3 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
4 Alejandro E. Loli P., Jua... Publicación	1 %
5 biblioteca.usac.edu.gt Fuente de internet	1 %
6 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
7 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
8 Entregado a CONACYT Trabajo del estudiante	<1 %
9 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10 theibfr.com Fuente de internet	<1 %
11 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

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

FLORES FLORES, HARDY HARLEN

D.N.I. : 45 72 84 59

Domicilio : JR. STA TERESITA DEL NIÑO JESÚS 1048, P302

Teléfono : Fijo : - Móvil: 962935319 - 967743005

E-mail : HARDY\_F666@HOTMAIL.COM

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

FLORES FLORES, HARDY HARLEN

Título de la tesis:

CONDICIONES DE EMPLEO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL  
DE LOS COLABORADORES EN EL POLICLINICO CENTRAL  
DE PREVENCIÓN LARLO 2019

Año de publicación : 2020

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 05-03-2020





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

## ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HARDY HARLEN FLORES FLORES

INFORME TITULADO:

CONDICIONES DE EMPLEO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL  
DE LOS COLABORADORES EN EL POLICLÍNICO CENTRAL  
DE PREVENCIÓN LARCO 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 21 DE ENERO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN