UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Política de Personal y calidad de vida en el Trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Alva Garcia, Denisse Fiorella (ORICD: 0000-0003-1761-2321)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestion de Organizaciones

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Mi investigación la dedico a Dios, a mi Madre y mi familia por su apoyo incondicional, y a todas aquellas personas que han contribuido con mi éxito profesional.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo que me permite el desarrollo académico esperado, a los profesores y a mi asesora Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra por sus enseñanzas y apoyo

Índice de Contenidos

Dedicatoria ii
Agradecimiento iii
Índice de Contenidos iv
Índice de tablas v
Índice de gráficos y figuras vi
Resumen vii
Abstract viii
I. INTRODUCCIÓN 1
II. MARCO TEÓRICO 4
III. METODOLOGÍA 12
3.1. Tipo y diseño de investigación 12
3.2. Variables y operacionalización 12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis 15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 16
3.5. Procedimientos 18
3.6. Método de análisis de datos 18
3.7. Aspectos éticos 18
IV. RESULTADOS 20
V. DISCUSIÓN 41
VI. CONCLUSIONES 45
VII. RECOMENDACIONES 47
REFERENCIAS 48
ANEXOS 54

Índice de Tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencias de política de personal 20

Tabla 2. Distribución de frecuencias de flujo de recursos humanos 21

Tabla 3. Distribución de frecuencias de educación y desarrollo 22

Tabla 4. Distribución de frecuencias de sistemas de trabajo 23

Tabla 5. Distribución de frecuencias de compensación laboral 24

Tabla 6. Distribución de frecuencias de calidad de vida en el trabajo.....25

Tabla 7. Distribución de frecuencias de soporte institucional.....26

Tabla 8. Distribución de frecuencias de seguridad en el trabajo.....27

Tabla 9. Distribución de frecuencias de integración del puesto de trabajo 28

Tabla 10. Distribución de frecuencias de satisfacción por el trabajo 29

Tabla 11. Distribución de frecuencias de reconocimiento por el trabajo 30

Tabla 12. Distribución de frecuencias de bienestar logrado a través del trabajo 31

Tabla 13. Distribución de frecuencias de desarrollo personal.....32

Tabla 14. Distribución de frecuencias de administración del tiempo libre.....33

Tabla 15. Coeficiente de correlación.....35

Tabla 16. Correlación variable política de personal y calidad de vida en el trabajo...36

Tabla 17. Correlación dimensión flujo de recursos humanos y calidad de vida.....37

Tabla 18. Correlación dimensión educación y desarrollo y calidad de vida 38

Tabla 19. Correlación dimensión sistemas de trabajo y calidad de vida.....39

Tabla 20. Correlación dimensión compensación laboral y calidad de vida.....40

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diagrama de barras variable política de personal 21

Figura 2. Diagrama de barras dimensión flujo de recursos humanos.....22

Figura 3. Diagrama de barras dimensión educación y desarrollo.....23

Figura 4. Diagrama de barras dimensión sistema de trabajo 24

Figura 5. Diagrama de barras dimensión compensación laboral.....25

Figura 6. Diagrama de barras variable calidad de vida en el trabajo.....26

Figura 7. Diagrama de barras dimensión soporte institucional.....27

Figura 8. Diagrama de barras dimensión seguridad en el trabajo 28

Figura 9. Diagrama de barras dimensión integración del puesto de trabajo.....29

Figura 10. Diagrama de barras dimensión satisfacción por el trabajo 30

Figura 11. Diagrama de barras dimensión reconocimiento por el trabajo 31

Figura 12. Diagrama de barras dimensión bienestar logrado a través del trabajo 32

Figura 13. Diagrama de barras dimensión desarrollo personal 33

Figura 14. Diagrama de barras dimensión administración del tiempo libre 34

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo general determinar la relación entre la política de personal y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021. La investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, se empleó un diseño no experimental, de tipo transversal, y de nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores, aplicando un muestreo censal y se aplicó un cuestionario como instrumento de recolección a través de la técnica de la encuesta. Según los resultados encontrados se concluyó que existe relación directa entre la política de personal y la calidad de vida en el trabajo en el Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021, en un grado de correlación positiva moderada ya que el coeficiente obtenido fue de 0,414, por lo que, al implementar mejores políticas de personal, mejorara la calidad de vida en el trabajo en el Centro Médico Coishco.

Palabras clave: política de personal, calidad de vida en el trabajo, motivación, flujo de recursos humanos, compensación laboral

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between the employee politic and the quality of life at work in Coishco Medical Center, Essalud, Chimbote, 2021.The research was basic, quantitative focus, a non-experimental was used, cross-sectional, descriptive and correlational design. We worked with a sample of 50 collaborators, applying a census sampling and a questionnaire as a collection instrument through the survey technique was applied. According to the results found, it was concluded that there is a direct relationship between employee politic and quality of life at work in in Coishco Medical Center, Essalud, Chimbote, 2021, in a moderate positive degree of correlation because the coefficient obtained was 0.414, therefore, by developing better employee politics, quality of life at work will improve in Coishco Medical Center.

Keywords: employee politic, quality of life at work, motivation, human resource flow, work compensation

I. INTRODUCCIÓN

El Centro Médico Coishco, Essalud, a raíz del confinamiento por la COVID-19 ha tenido que modificar las políticas del personal y producto de ello se han venido atravesando una serie de problemáticas organizacionales que estaría afectando a los empleados en su calidad de vivir y a través de entrevistas con los mismos se ha logrado percibir que estos no reciben evaluación acerca de su desempeño, en los últimos seis meses ninguno ha sido promovido o ascendido, así mismo, muchos manifiestan que los planes de carrera no son brindados con meritocracia y, además manifiestan que no se les da un reconocimiento verbal aun y cuando se sobre esfuerzan laboralmente y abarcan actividades que no necesariamente les competen, en este sentido, algunos comentan que no tienen motivación para seguir brindando mayor esfuerzo y prefieren dedicarse únicamente a su labor sin importar que otro compañero les solicite ayuda.

Esta situación ha ocasionado que los colaboradores no consideren que su ambiente laboral cubra sus expectativas e interesen, puesto que, como algunos refirieron el interés de sus superiores por su bienestar y labores solo va destinada para ciertos colaboradores que ellos consideran son los favoritos y aun y cuando ellos dan el mismo esfuerzo y hasta más su labor no es reconocida, lo cual, ha desencadenado estrés en los mismo por el escaso apoyo que perciben de sus superiores. En este sentido, de no abordarse esta problemática es posible que los colaboradores a corto plazo empiecen a desarrollar desgaste ocupacional y con ello su productividad y desempeño vaya disminuyendo hasta que decidan renuncian o mantenerse dentro de la empresa, pero aportando lo mínimo para poder continuar laborando aun y cuando ello pueda desencadenar estrés y depresión.

Según Diario Gestión (2015) muestra que la situación de los trabajadores peruanos ha cambiado, si bien aspectos económicos como los salarios y las prestaciones siguen dominando la búsqueda y selección de nuevos puestos de trabajo, hay otro factor que avanza y es el de que se haga una mejora de vida en el ámbito de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (2020), manifestó que el trabajo es rentable y digno, siempre y cuando cumpla con ciertas características, como la equidad, la seguridad y el respeto por la integridad del colaborador, ya que estas permitirán el equilibrio emocional, psicológico y social, todo ello hace mención a la forma de vivir es decir a la calidad laboral. Lo cual, se refiere a cuando se tiene la oportunidad de trabajar en una organización, esta nos permita generar ingresos, estabilidad, desarrollo personal y socialización.

Luego del análisis de la problemática actual, el problema general planteado para la investigación es ¿Qué relación existe entre la política de personal y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021? y como problemas específicos ¿Qué relación existe entre el flujo de recursos humanos y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote,2021?; ¿Qué relación existe entre la educación y desarrollo y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021?; ¿Qué relación existe entre los sistemas de trabajo y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021?; ¿Qué relación existe entre la compensación laboral y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021?.

La presente investigación tiene una justificación por conveniencia ya que permite conocer los niveles de las variables política de personal y calidad de vida en el trabajo y de esta forma la institución en estudio pueda tomar decisiones para mejorarlos y permitirle bloquear alguna problemática; justificación de relevancia social debido a que puede ser un aporte beneficioso a los trabajadores del Centro Médico Coishco, Essalud, pues se puede reducir el principal problema que aquejan los trabajadores y ayudar a crear un mejor ambiente laboral. Es práctica ya que el trabajo de investigación se pone a disposición de directores y gerentes de la empresa para su gestión, para

que mejore el tema investigado; también desde una perspectiva teórica, esta investigación ayudará a fortalecer la base teórica de las variables anteriores y también se puede utilizar como base para futuras investigaciones; y por último se justifica por su utilidad metodológica ya que el aporte de esta investigación es que se han construido instrumentos del autor que son validados por juicio de expertos y confiables debido a que se aplicó prueba piloto y estadígrafo alfa de Cronbach.

Así mismo, la finalidad de la investigación planteó determinar la relación entre la política de personal y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021. Mientras que a nivel especifico los objetivos a cumplir son: Determinar la relación entre el flujo de recursos humanos y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021.; Determinar la relación entre la educación y desarrollo y la calidad de vida en el trabajo de los trabajadores del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021.;Determinar la relación entre los sistemas de trabajo y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021 y Determinar la relación entre la compensación laboral y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021.

Finalmente se propuso la hipótesis general: Existe relación directa entre la política de personal y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021. Y como hipótesis especificas Existe relación directa entre el flujo de recursos humanos y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021; Existe relación directa entre la educación y desarrollo y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021; Existe relación directa entre los sistemas de trabajo y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021; Existe relación directa entre la compensación laboral y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Considerando lo anterior, entre los aportes internaciones se ha revisado el de Sánchez, Sánchez, Barbosa, Guimarães & Porto (2019) quienes llevaron a cabo una investigación que titularon *"Impacto de la salud en la calidad de vida y el trabajo de profesores universitarios de diferentes áreas del conocimiento"* (artículo científico). Ésta tuvo como propósito de la investigación examinar el impacto que posee la calidad de vida laboral (QWL) como un determinante para la eficacia de la gerencia en las organizaciones empresariales. Para ello eligieron un caso de Nigeria y utilizaron un cuestionario y la escala de Likert para la calificación de los datos encuestados e hicieron uso de la prueba de análisis de varianza ANOVA. Los resultados arrojaron que existen factores que afectan el logro de la calidad de vida laboral (QWL) en Nigeria Breweries Plc Lagos, los cuales, según los encuestados son: actitud de los empleados individuales, el entorno organizacional interno y externo, falta de oportunidades profesionales para los empleados para el avance y el enriquecimiento de sus cualidades de habilidades. Otros factores incluyen, la naturaleza del trabajo si es muy arriesgado o no. El estrés asociado con las tareas o trabajos, entre otros. De hecho 220 de 342 (o 64,32%) opinó firmemente que estos factores están afectando la calidad de vida del trabajo. Por tanto, esta tesis es importante porque demuestra la importancia de la calidad de vida laboral y cómo ésta afecta a los trabajadores y a su desempeño.

Según Lumbreras et al. (2020) en su artículo "Influencia de la calidad de vida laboral sobre la productividad de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva". Donde la puntuación de gestión directiva, calidad de vida laboral y dirección operativa en los colaboradores de Tlaxcala tuvieron mínima significancia. Los colaboradores que enfatizaron observar una gestión directiva aceptable y con enfoque en el mejoramiento del centro de trabajo en el aspecto ambiental aumentaron la probabilidad de distinguir una excelente calidad de vida laboral en 2.7 veces, y declararon que el 69% de los participantes clasificaron a la dirección operativa como adecuada.

Según Orgambídez et al. (2019), en su artículo "Antecedentes de la calidad de vida laboral en una muestra de profesionales de la salud en el sur de España", mostraron la dirección de la calidad de vida de los trabajadores de la salud en el lugar de trabajo. Para ello, muestran que la seguridad y la higiene están relacionadas con la calidad de vida laboral en el lugar de trabajo y la productividad de la organización. Medir la participación conduce a la autoeficacia que afecta el compromiso de médicos y enfermeras y, en cierta medida, afecta la satisfacción.

De acuerdo a Molina et al. (2018), en su artículo “Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos”, donde su estudio tiene como objetivo comparar la percepción entre gerentes y trabajadores operativos respecto a la relación e influencia de la calidad de vida laboral en la competitividad en las entidades de servicios turísticos, específicamente las del sector hotelería. De acuerdo a los resultados obtenidos se encontró diversas semejanzas en la percepción de la calidad de vida laboral y la competitividad. Sin embargo, se demuestra una relación medianamente significativa entre ambas variables desde la perspectiva de los trabajadores y una relación casi nula bajo la percepción de los gerentes.

De igual forma, Oliveira, Sinesio & Poli (2020) llevaron a cabo un estudio denominado *“Antecedentes para el bienestar en el trabajo: confianza y políticas de gestión de personas”* (artículo científico). Este tuvo como propósito investigar en cuanto al impacto que poseen las políticas de gestión de personas y la confianza organizacional en cuanto al bienestar dentro del área de trabajo. Este estudio fue realizado a través del cuestionamiento de 212 trabajadores en las distintas organizaciones que respondieron con confiabilidad y validez a los instrumentos: cuestionarios. Los resultados del estudio fueron expuestos según sus términos de contribuciones para la ampliación del conocimiento en el área de la conducta y sus implicaciones en el área de la gestión y políticas de personal. Al final, se concluyó que la importancia de instaurar políticas de personal adecuadas se haya en que, en la medida de que el empleado experimenta emociones positivas en su trabajo, va a expresar sus potencialidades, tomará más confianza y su desempeño laboral aumentará.

Partiendo de lo anterior, el aporte de esta investigación se da en su escala de percepción de Políticas de gestión personal, la cual podrá ser usada de guía para la elaboración de los instrumentos de este estudio, ya que los factores que se evalúan en ella corresponden en múltiples ocasiones con los indicadores seleccionados para las dimensiones de la variable política de personal.

López (2018) mostró en su estudio "Calidad de vida y productividad de los profesionales de enfermería atendidos por el Centro de Cirugía del Hospital Cayetano Heredia de Lima-2018". Estas variables están estrechamente relacionadas con los profesionales de enfermería del Centro de Cirugía del Hospital Cayetano; pues entre ellas, cuando mejoren la calidad de vida, su desempeño laboral aumentará significativamente; por lo tanto, se concluye que esta relación es por la situación anterior en gran parte positiva.

Reyes (2017) en su trabajo de tesis "Satisfacción de vida y calidad de vida laboral" de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de San Marcos, Perú. El estudio concluyó que los profesores de las instituciones educativas nacionales no están satisfechos con el nivel de vida general. La insatisfacción con la relación con los padres mejorará la relación con los compañeros y la organización para la que trabajan. Los profesores que laboran en los colegios no tienen una evaluación alta o baja de la calidad del trabajo y la vida.

Ahora, en el Aporte Nacional, se revisa el trabajo de investigación de Ortiz, Pineda & Vargas (2020), titulado "Calidad de vida laboral y síndrome de desgaste laboral de los empleados del sector retail metropolitano de Lima" (Artículo Científico). Tiene como objetivo vincular el síndrome de burnout de los empleados del sector retail del Metropolitano de Lima con la calidad de vida. La investigación es descriptiva y relacionada con el diseño experimental y transversal, el cuestionario se aplicó a 129 colaboradores. Todo esto les permitió obtener los siguientes resultados: "La dimensión calidad de vida laboral se encuentra en un nivel bajo; de esta manera, en la dimensión integración con la dimensión laboral, el 55,8% de los colaboradores dijo que el grado de integración es bajo, y El 79,1% de la satisfacción laboral es baja. El 73,6% tiene

baja felicidad laboral y el 77,5% de su nivel de gestión del tiempo libre es bajo. En cuanto al apoyo al sistema de trabajo, el 41,9% de los empleados se encuentran en un nivel intermedio. En materia de seguridad laboral, el 62,8% se encuentra en un nivel alto. En términos de desarrollo personal de los empleados, los niveles bajo y medio representaron cada uno el 38,8% “. Esto permitió concluir que se requiere una revisión de la calidad de vida laboral, ya que sus bajos niveles están afectado personal y profesionalmente a los trabajadores.

Esta tesis es relevante porque muestra cómo afecta la calidad de vida laboral a los trabajadores, la cual es una de las variables que son objeto de interés para la investigación en curso.

Según Layza (2018) en su trabajo de tesis titulado "Política de personal y movilidad del personal en el Área de Cobranza del Banco de Crédito del Perú Distrito Telefónica de Trujillo 2017", su propósito es determinar la relación entre la política de personal y la movilidad de los empleados. Tuvo un diseño descriptivo transversal no experimental. La conclusión es que la política de personal ayuda a reducir la rotación de personal al establecer las condiciones organizacionales, permitiendo la aplicación, desarrollo y completa satisfacción de los empleados, y la realización de los objetivos personales de la entidad.

De igual manera, se realizó la revisión del estudio de Huidobro (2020) titulada *“Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020*”, Universidad César Vallejo, Lima–Perú (tesis). Presentó como propósito principal “la determinación de la calidad y motivación laboral y su influencia sobre satisfacción laboral”. Esto les permitió construir un estudio con enfoque cuantitativo, con método aplicado hipotético deductivo y un diseño causal y probabilístico. Tuvo una muestra de 107 trabajadores sanitarios a los que se aplicaron tres instrumentos. Como resultados se obtuvo que con un alfa menor a .005, por tanto, el entusiasmo y la calidad de vida laboral inciden importantemente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud. Por tanto, según personal de salud, durante Covid-19 y Lima-2020, la motivación y la calidad de trabajo y de vida inciden directa y

significativamente en el estrés laboral, en la relación con compañeros y jefes, esta proporción oscila entre 26% y 48,5%. Esto demuestra la importancia que es mantener una calidad de vida en el trabajo óptima y motivar constantemente al trabajador.

Esta investigación es relevante ya que no sólo emplea una de las variables que son objeto de interés, sino que muestra su relación con la motivación, que forma parte de los indicadores de la investigación que se está desarrollando.

Con el propósito de conocer un poco más las variables de estudio, tenemos a Cuesta (2012) a que define la política de personal como como un conjunto de estrategias desarrolladas por el área de recursos humanos para la captación de colaboradores que puedan cubrir las necesidades organizacionales, así mismo, estas estrategias se orientan a mantener los colaboradores satisfechos dentro de la organización a fin de evitar la rotación laboral.

Según Ribeiro (2017) es una información básica que debe mantener actualizada y que siempre debe estar a disposición de cualquier trabajador por parte del departamento de recursos humanos, ya que en ella se expresa de forma explícita todo lo referente al trabajo que realizará la emplea y las condiciones bajo el cual lo hará. Esto también debe incluir los beneficios de forma detallada para que el trabajador entienda qué recibirá a cambio de seguir las reglas y normas expresadas en las políticas de personal de la empresa a la que se incorpora.

A su vez, las políticas del personal según lo expresado por Oliveira, Sinesio & Poli (2020) han experimentado diversas transformaciones en los últimos años, puesto que siempre ha existido la globalización empresarial, el desarrollo tecnológico y los intensos movimientos de calidad y productividad. Sin embargo, los individuos difieren en cómo se comportan, deciden, laboran, ejecutan y mejoran las actividades que poseen; variación que depende, en parte, tanto de las políticas como lineamientos de la organización que guardan relación con la gestión de personas. De tal modo, que las políticas del personal presentan su aporte, conceptual y práctico, cuando poseen como objetivo ayudar al individuo a tener una vida humana más saludable y con resultados mucho más veraces de productividad, desarrollo, calidad y competitividad sostenible

dentro de la empresa. De hecho, las políticas de personal son tan importantes que los estudios llevados a cabo por Demo en el 2008 afirman que las dimensiones de esta variable tienen que ver con la formación, desarrollo y educación, condiciones de trabajo y un sistema de compensación y recompensas. Esto derivó en que más tarde, Demo desarrollará una Escala de opiniones sobre políticas de gestión de personal (EPPGP) para medir el conocimiento de los empleados sobre las políticas de gestión de personal que son implementadas por implementado en las organizaciones. Luego, el propio Demo et al. (2011) anexaría a esos aspectos políticos del reclutamiento y la selección, y evaluación de desempeño y habilidades.

De la misma forma Wayne y M (2010) señalan que “Es la esencia de la productividad organizacional. Consiste en un conjunto de tareas que deben ser desarrolladas para que la organización pueda lograr sus metas y objetivos.”.

Cuervo (2015), considera que “las políticas son todas las pautas internas formuladas por una institución o entidad para llevar a cabo actividades de manera efectiva y mejorar la competitividad”.

Así mismo, “de la política y el diseño del cargo de trabajo es la descripción detallada y especifica de la metodología de trabajo, de las relaciones interna y del contenido, lo cual tiene el fin de cumplir requerimientos sociales, tecnológicos, personales del ocupante del cargo y empresariales”. De igual forma, el autor indica que “Este es un proceso que toda organización debe seguir para poder desempeñar un puesto específico a través de las tareas necesarias, que involucra el contenido del puesto, las calificaciones ocupadas y las recompensas de cada puesto satisfacción organizacional y de las necesidades de los trabajadores.” (Chiavenato, 1999).

Por otro parte, (Werther & Davis, 2008), “El trabajo no es solo una determinada cantidad de tareas registradas en la tabla de análisis de responsabilidades y acciones, porque, en el siglo XXI, la forma en que se diseñe el trabajo de una empresa determinará su éxito e incluso la posibilidad de supervivencia en su mercado. Para los autores, los puestos bien diseñados tienen un valor e importancia porque a menudo

proporcionan la tarea básica de atraer y retener una fuerza laboral activa capaz de generar productos que tienen una buena calidad.”.

De acuerdo a las dimensiones de política de personal se ha considerado la teoría presentada por Cuesta (2012) donde cuatro dimensiones son planteadas: Compensación laboral, Educación y desarrollo, Flujo de recursos humanos y Sistemas de trabajo.

Con respecto a las teorías de política de personal, se ha considerado la Teoría de Herzberg o teoría de la higiene motivacional o teoría de dos factores. Señaló que “el desempeño de las personas en el trabajo está muy relacionado con la satisfacción que se tiene en el entorno laboral ". Herzberg utiliza su teoría para explicar que los individuos en el ambiente laboral pueden sentirse insatisfechos y satisfechos al mismo tiempo, y que ambos factores tienen secuencias separadas (Alrawahi et ál., 2020).

En cuanto a la segunda variable de estudio, se encuentra calidad de vida en el trabajo o QWL (por sus siglas en inglés Quality Work of live), la cual de acuerdo con Hipólito, Masson, Monteiro & Gutiérrez (2017) implica la comprensión integral y comprometida de las condiciones de vida en el entorno de trabajo, en esto son incluidos aspectos de bienestar, como lo son: la garantía de salud, seguridad social, física, mental, para llevar a cabo las tareas con seguridad y buen uso de energía personal (p.190). Lo que quiere decir que, la calidad de vida en el trabajo implica una alta tasa de compromiso, tanto de la empresa como del trabajador para que sea óptima.

Asimismo, según lo planteado por Kara, Kim, Lee, & Uysal (2018) la calidad de vida laboral representa el nivel de libertad que tienen los empleados para asegurar que sus funciones laborales coincidan con sus necesidades e intereses personales (p.2).

Es así como el QWL es un programa que ha sido diseñado para elevar la satisfacción de los empleados con su entorno de trabajo junto a su productividad.

Del mismo modo, la calidad de vida en el trabajo según lo que han planteado Kwahar & Iyortsuun (2018) implica lugares, cosas, actividades, personas, roles

sociales o elementos que influyan en el autoconcepto (p.54). Es decir, se define la vida de un empleado con alto nivel de dinamismo, implicando a los empleados y el trabajo en el mismo medio ambiente, que sería el de una organización formal.

Así mismo, “Actualmente, incluye los aspectos físicos, ambientales y psicológicos de la organización, comprometiéndose así con el respeto y la realización de las personas para obtener su satisfacción y motivación.” (Chiavenato, 2004).

Así mismo, Hernández, I., Lumberas, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M., & Juárez, C. (2017) define la calidad de vida laboral como “la contribución del desarrollo humano en el trabajo mediante un proceso continuo y dinámico”. En este sentido abarca incrementar el bienestar de los trabajadores y abarcar fuerzas para acrecentar su productividad.

Los autores Azocar y Díaz (2008) definen una distinta forma de ver el trabajo dentro de la organización, estos buscan que el colaborador se desarrolle libremente, esto benefician al colaborador y a la empresa de manera en que estos canalicen sus energías y los medios para utilizar ante problemas que se encuentren dentro del trabajo, hace que esta labor sea de mucha importancia para el cumplimiento de sus necesidades.

“La calidad de vida laboral es parte de la calidad de vida general afectada por el trabajo. No se trata solo de la satisfacción o el bienestar laboral, sino del contexto más amplio en el que los empleados evalúan su entorno laboral.” (Varghese y Jayan, 2013b, p.91).

Por último, Peiró (2013) refiere que “la CVL es beneficiosa tanto para la organización como para los empleados, ya que está directamente relacionado con el desempeño de funciones, mejora la motivación y satisfacción de los empleados, reduce la rotación de empleados y el ausentismo, mejora la eficiencia organizacional y una mayor participación eventualmente mejorará la relación interpersonal.”.

Por tanto, en cuanto a la teoría de la calidad de trabajo y de vida, algunas personas también han planteado la teoría de los recursos y las capacidades (TRC). Para ello,

"la rentabilidad de una empresa está estrechamente relacionada con el tipo, la cantidad y la naturaleza de sus recursos y capacidades".".

Con respecto a las dimensiones de calidad de vida laboral se tomó en cuenta las dimensiones del artículo de Hernández, I., Lumberas, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M., & Juárez, C. (2017) que son: Seguridad en el trabajo, Soporte institucional, Satisfacción por el trabajo, Integración del puesto de trabajo, Administración del tiempo libre, Bienestar logrado a través del trabajo y Desarrollo personal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación:

Tipo de investigación

La realización del trabajo presenta un tipo básico, como lo dispuesto en Concytec (2018), pues recopila información y relaciona ambas variables que se están estudiando.

De enfoque cuantitativo ya que los fenómenos son medidos, analizados e interpretar sus resultados usando herramientas estadísticas. (Hernández & Fernández, 2010)

Diseño de investigación

Dada la no manipulación de las variables investigadas, esta tuvo un diseño no experimental. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Ya que la meta es la determinación de relación existente entre las variables en un punto dado, se utilizó el corte transversal y el nivel de correlación (Hernández et al. 2014)

3.2. Variables y Operacionalización:

Se puede decir que la variable es una característica visible de un objeto o fenómeno, por eso toda investigación relaciona el nivel conceptual y el nivel operacional. El nivel conceptual enumera las propiedades de interés para la investigación y el nivel operacional permite establecer las relaciones entre las variables mediante los datos observados y así comprobar que estas relaciones concuerden con la definición conceptual. (Cahuas, 2015)

Variable 1: Políticas de Personal

Definición Conceptual

Se define como un grupo de estrategias que han sido desarrolladas en el campo de los recursos humanos para atraer colaboradores que puedan cubrir las necesidades organizacionales, así mismo, estas estrategias se orientan a mantener los colaboradores satisfechos dentro de la organización a fin de evitar la rotación laboral (Cuesta, 2012).

Definición Operacional

La variable política de personal se mide por la técnica de encuestas y la herramienta implementada es un cuestionario medido con escala Likert.

Indicadores

Los indicadores de flujo de recursos que son humanos son: contratación y selección, evaluación de la manera de cómo se desempeña y promoción. Los indicadores para Educación y desarrollo son: Formación y planes de carrera, planes de comunicación, participación y desempeño de cargos. Los indicadores para sistemas de trabajo son: organización del trabajo, ergonomía y planificación de recursos humanos. Y los indicadores para compensación laboral son: estimulación material y moral, sistema de pago a tiempo y por rendimiento, reconocimiento social y motivación.

Escala de Medición

Se usó una escala ordinal como escala de medir, se consideró que los datos son establecidos en orden, ya que no existe diferencias entre ellos (Pino, 2018).

Variable 2: Calidad de Vida en el Trabajo

Definición Conceptual

Se entiende como un continuo y dinámico proceso profesional en la organización con contribuciones al desarrollo humano. Por tal razón la mejora en la comodidad de los empleados y el acrecentamiento de productividad son abarcados en los esfuerzos a realizar (Hernández, 2017)

Definición Operacional

La técnica de la encuesta se utilizó para medir las variables de la calidad de trabajo y de vida, y la herramienta de implementación es un cuestionario medido por la escala Likert.

Indicadores

Los indicadores respaldados por el sistema son: trato superior, instrucciones claras, evaluación del programa, retroalimentación de resultados, superiores directos para satisfacer necesidades, interés de los superiores en comprender y resolver problemas, reconocimiento de los superiores y trabajo arduo. Trabajo, soporte del patrón para facilitar las tareas, apoyo del jefe para lidiar con dificultades laborales adicionales, comentarios de colegas y superiores sobre la evaluación del trabajo, oportunidades de ascenso y libre expresión de puntos de vista sin temor a represalias. Los indicadores de seguridad laboral son: percepción salarial, plan de retiro de la institución, condiciones físicas del área de trabajo, capacitación de la institución, calidad del insumo del desempeño laboral, chequeo periódico de salud y desempeño del movimiento de escaleras. Los indicadores de integración laboral son: el trato con los compañeros, la contribución del trabajo al logro de metas en común, la motivación para participar activamente en el trabajo, la resolución de problemas a través de la comunicación, la realización de los objetivos institucionales, la unidad de algunos compañeros y el apoyo de los compañeros para realizar labores y actividades de acuerdo al trabajo. Resolución de problemas y preparación académica. Los indicadores de satisfacción laboral son: reclutamiento actual, función clara, uso de

habilidades y potencial, aplicación de creatividad e iniciativa, reconocimiento del puesto y desempeño profesional. Los indicadores de felicidad a través del trabajo son: el reconocimiento de los objetivos de la organización, la utilidad del trabajo para los demás, el disfrute de capacidades y habilidades en el trabajo y el aporte de la buena imagen de la organización al trabajo. Los indicadores de desarrollo personal son: el reconocimiento por parte del cliente de las actividades realizadas, la posibilidad de mejorarla calidad de vida, satisfacción personal y compromiso con el logro de los objetivos organizacionales. Los indicadores de la gestión del tiempo libre son: la necesidad de realizar el trabajo en casa, las acciones de trabajo, y la vida en familia, además de la interposición del trabajo con el cuidado del bienestar de la familia.

Escala de Medición

La escala de medida utilizada es una escala ordinal, considerando que los datos se establecen de manera ordenada, no existirá un cierto grado de diferencia entre ellos. (Pino, 2018)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La presente investigación ha utilizado como población de estudio a los 50 trabajadores del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021. Estos trabajadores son de tipo administrativos y asistenciales de las diferentes áreas. Por lo que se puede decir que la población es una agrupación de todas las unidades de análisis que concuerden en un orden de especificaciones que la conviertan en un objeto de interés de estudio (Hernández et.al, 2014)

Criterios de Inclusión: Participaran todos los trabajadores con contrato vigente Essalud, que tengan una edad de 18 a 70 años

Muestra

La muestra estuvo conformada por los 50 trabajadores del Centro Médico Coishco, Essalud. Debido a que la población es pequeña no se consideró realizar cálculo de muestra, porque lo que se llamaría muestra censal, siendo su característica principal que los resultados representan la totalidad de la población. Según Hayes (citado por Galán et al. 2020) es considerada como muestra censal cuando la cantidad de la muestra es igual a la población, por consiguiente, esta clasificación es utilizada cuando la población es relativamente pequeña y cuando es necesario trabajar con la totalidad de la población (p. 56).

Muestreo

Muestreo no aplicado, porque se trabajó con la población en su totalidad que lo conformaron los 50 trabajadores.

Unidad de análisis

Los trabajadores administrativos y asistenciales del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Recopilar datos a través de sistema de encuestas de indagación porque el propósito es recopilar información para ayudar a resolver preguntas de investigación. (López y Fachelli, 2015).

Acorde a los indicadores de las dimensiones de las Variables Políticas de Personal y Calidad de vida en el Trabajo la encuesta es la técnica a usar.

Instrumento

El cuestionario es uno de los instrumentos que sirven de base para otros instrumentos, por lo que es importante que se elabore acorde al conflicto de estudio y los objetivos de investigación. (Rojas Crotte, 2011).

El instrumento usado fue el cuestionario para 50 empleados del Centro Médico Essalud Coishco.

Validez

La validez de los instrumentos utilizados mide el nivel en que su ejecución es repetida por un mismo objetivo y éstos producen resultados similares, por lo se obtiene con cuanta exactitud se medirá el experto teórico (Iglesias, 2016).

Se considero la validación de expertos para los instrumentos, se le consulto a tres profesionales en administración, quienes revisaron e hicieron las correcciones y posteriormente aprobaron la elaboración del cuestionario.
(Ver anexo)

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que la aplicación repetida al mismo sujeto u objeto conduce al mismo resultado, que está determinado por diferentes técnicas. El coeficiente Alfa de Cronbach requiere un control del instrumento de medición y produce valores de cero a uno (Silva & Calderón, 2006, pp.138-139).

Para conocer la confiabilidad de los ítems de los instrumentos que recolectan datos de las variables en estudio, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach. El cual estableció que la confiabilidad de los instrumentos de las variables es buena, se obtuvo para la variable política de personal el coeficiente alfa 0.84 y para la variable calidad de vida

en el trabajo un coeficiente alfa 0.875. Por lo tanto, existe precisión en los ítems contenidos en el instrumento.
(Ver anexo)

3.5. Procedimientos

Se solicito el permiso correspondiente al Director del Centro Médico Coishco para la recopilación de datos mediante la aplicación del instrumento de manera virtual a través de un formulario Google; ambos cuestionarios fueron aplicados a los trabajadores utilizando medios tecnológicos como Whatsapp, Correo electrónico personal e institucional, así como llamadas telefónicas, debido a que muchos se encuentran realizando trabajo remoto por la Pandemia Covid-19; para así completar la información referente a política de personal y calidad de vida en el trabajo.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis estadístico inferencial y descriptivo fue el empleado en esta investigación. Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiere que el método inferencial tiene como objetivo corroborar la hipótesis y generalizar resultados hallados. Así mismo, Gonzales (2017) refiere sobre la estadística descriptiva faculta resumir y presentar características de un grupo de datos para su comparación. Para analizar datos obtenidos el software SPSS fue usado, además del programa Excel con ayuda de sus hojas de cálculo, cuyos trabajos comparativos ayudan a analizar mejor la relación entre variables, y presentan los resultados obtenidos haciendo uso de tablas y gráficos e interpretaciones adecuadas.

3.7. Aspectos éticos

El estudio considera los aspectos propuestos por la Universidad del Cesar Vallejo y respeta las normas y reglamentos de investigación, así mismo la recopilación y contenido de los capítulos provienen de información fehaciente tanto de libros como de artículos y tesis, así mismo se respetó el derecho de los autores a través de la citación de sus aportes teóricos bajo la normativa APA 7ma edición y lo estipulado en el Código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, aprobado a través de la resolución de consejo universitario N°292-2020/UCV. También se garantizó al Centro Médico Coishco la confidencialidad de la información brindada por lo que el cuestionario fue de manera anónima.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Luego de emplear el instrumento y pasar por un por ceso para recolectar los datos, se pasó a la realización del análisis, y a continuación mostramos los resultados obtenidos en esta encuesta:

Variable Política de Personal

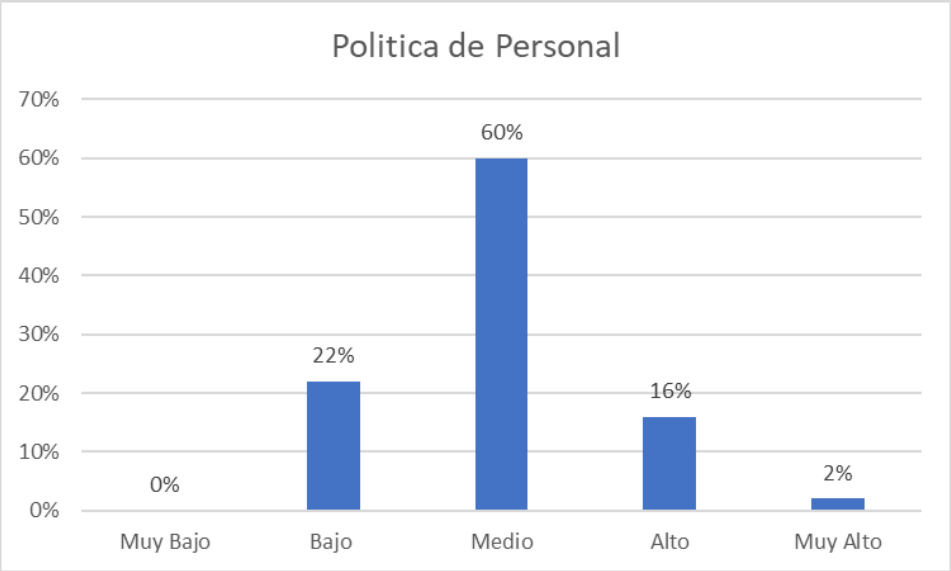
Tabla 1:

Distribución de frecuencias de Política de personal

Politica de Personal		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0%
Bajo	11	22%
Medio	30	60%
Alto	8	16%
Muy Alto	1	2%
Total	50	100%

Figura 1:

Diagrama de barras de la variable Política de personal



De acuerdo a la tabla 1 y figura 1 correspondiente a la variable Política de Personal, se demuestra que el 60% de los encuestados la califican en un nivel medio, seguido del 22% calificándola con un nivel bajo, también un 16% la califico como alto y solo el 2% como muy alto.

Dimensión: Flujo de recursos humanos

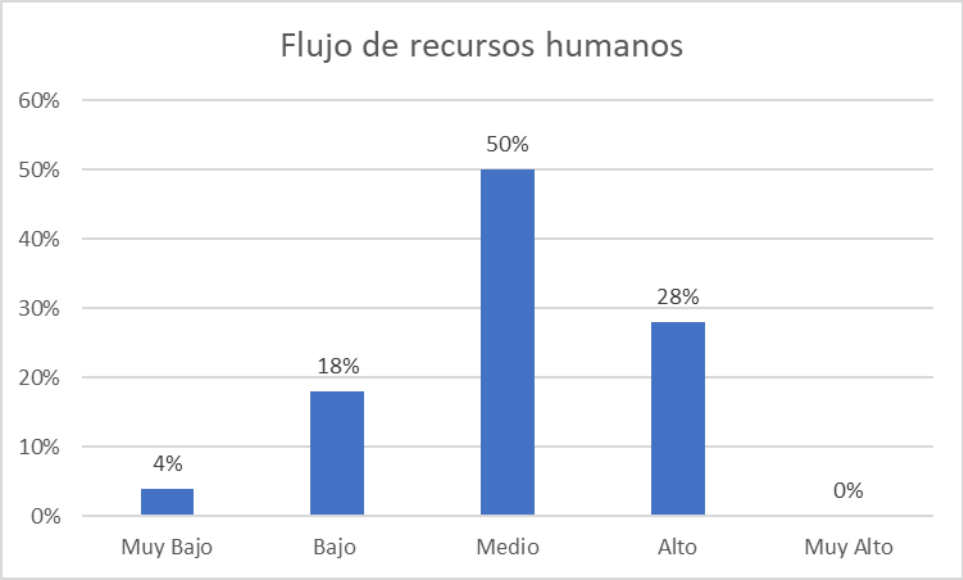
Tabla 2:

Distribución de frecuencias de flujo de recursos humanos

Flujo de recursos humanos		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	2	4%
Bajo	9	18%
Medio	25	50%
Alto	14	28%
Muy Alto	0	0%
Total	50	100%

Figura 2:

Diagrama de barras de la dimensión flujo de recursos humanos



Según la tabla 2 y figura 2, para la dimensión Flujo de recursos humanos, la mitad de los encuestados la ubica en un nivel medio, el 28% con un nivel alto, además el nivel bajo alcanzo el 18% y un 4% señalo un nivel muy bajo.

Dimensión: Educación y desarrollo

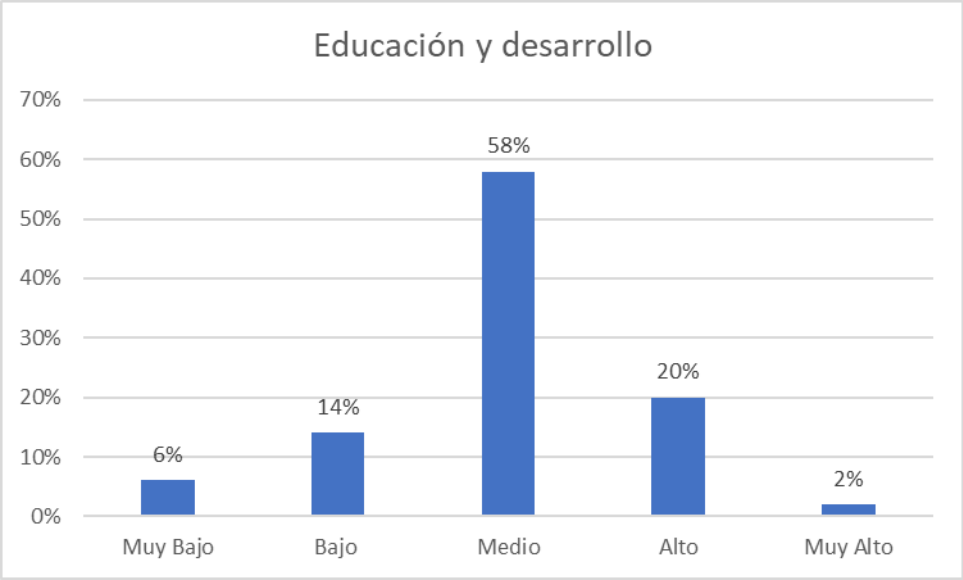
Tabla 3:

Distribución de frecuencias de educación y desarrollo

Educación y desarrollo		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	3	6%
Bajo	7	14%
Medio	29	58%
Alto	10	20%
Muy Alto	1	2%
Total	50	100%

Figura 3:

Diagrama de barras de la dimensión educación y desarrollo



En la tabla 3 y figura 3, la dimensión de Educación y Desarrollo sobresale el nivel medio con un 58%, sucesivamente el 20% refiere un nivel alto, para el nivel bajo 14%, seguido de un 6% en el nivel muy bajo y solo el 2% señala un nivel muy alto.

Dimensión: Sistemas de trabajo

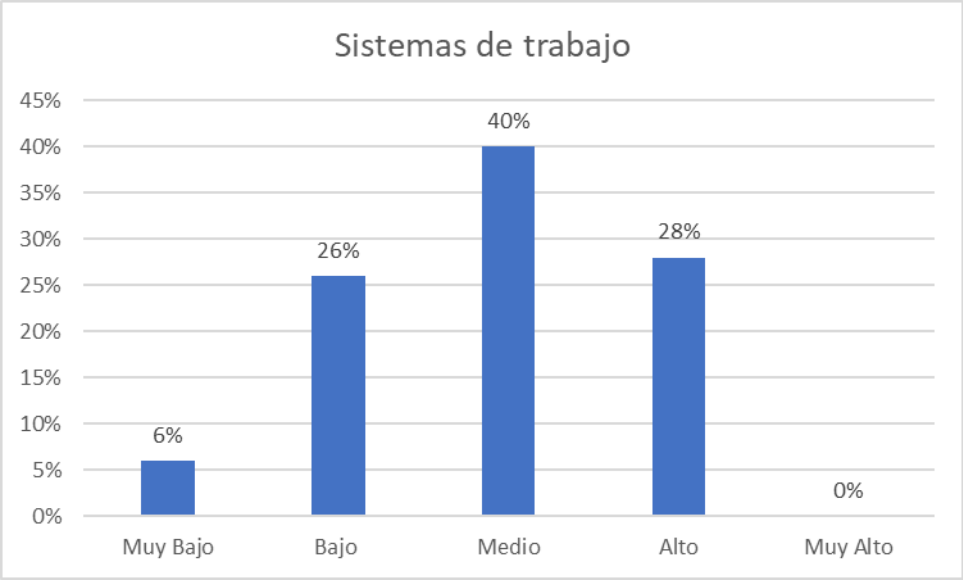
Tabla 4:

Distribución de frecuencias de sistemas de trabajo

Sistemas de trabajo		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	3	6%
Bajo	13	26%
Medio	20	40%
Alto	14	28%
Muy Alto	0	0%
Total	50	100%

Figura 4:

Diagrama de barras de la dimensión sistema de trabajo



Según tabla 4 y figura 4, en la dimensión Sistemas de Trabajo nadie califico esto como muy alto (0%), sobresale el nivel medio con un 40%, a continuación, un 28% en nivel alto contrarrestado por el 26% señalando un nivel bajo y por último un 6% que los califica como muy bajo.

Dimensión: Compensación laboral

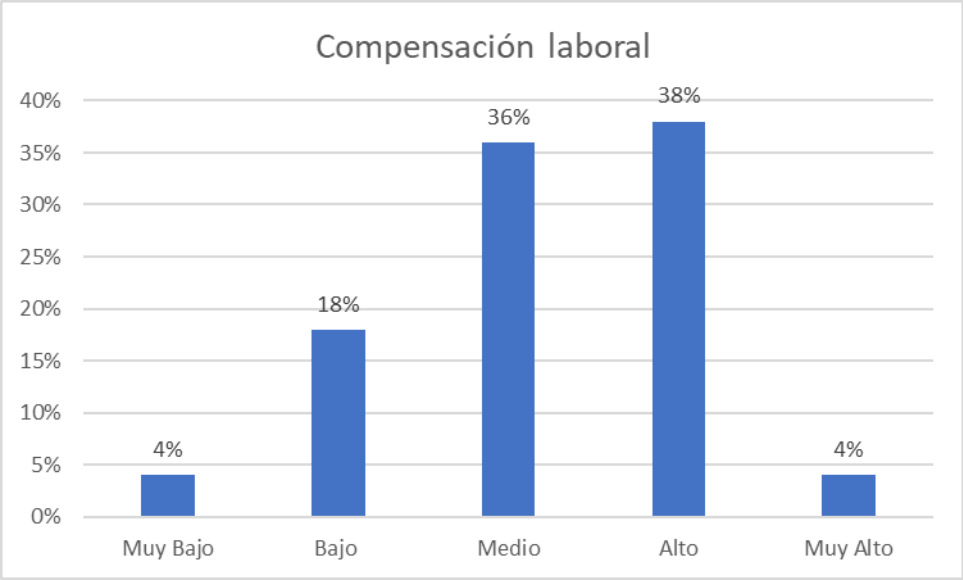
Tabla 5:

Distribución de frecuencias de compensación laboral

Compensación laboral		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	2	4%
Bajo	9	18%
Medio	18	36%
Alto	19	38%
Muy Alto	2	4%
Total	50	100%

Figura 5:

Diagrama de barras de la dimensión compensación laboral



Según tabla 5 y figura 5, referido a la dimensión compensación laboral, el 38% la califica como alto, seguido de un 36% señalando el nivel medio, el 18% refiere que es bajo y por último en los niveles muy bajo y muy alto, alcanzan un 4% ambos aspectos.

Variable Calidad de Vida en el trabajo

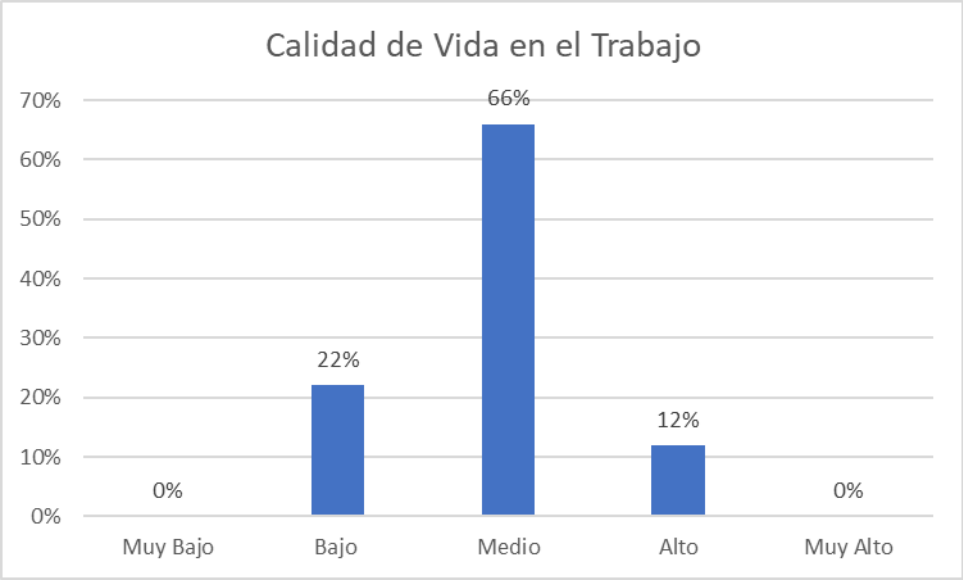
Tabla 6:

Distribución de frecuencias de Calidad de vida en el trabajo

Calidad de Vida en el Trabajo		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0%
Bajo	11	22%
Medio	33	66%
Alto	6	12%
Muy Alto	0	0%
Total	50	100%

Figura 6:

Diagrama de barras de la variable calidad de vida en el trabajo



En la tabla 6 y figura 6, para la variable Calidad de Vida en el Trabajo sobresale con un 66% el nivel medio, también un 22% señala un nivel bajo en este aspecto, seguido de un 12% señalando un nivel alto, por último, ninguno de los encuestados refirió ya sea un nivel muy bajo o muy alto (0%)

Dimensión: Soporte institucional

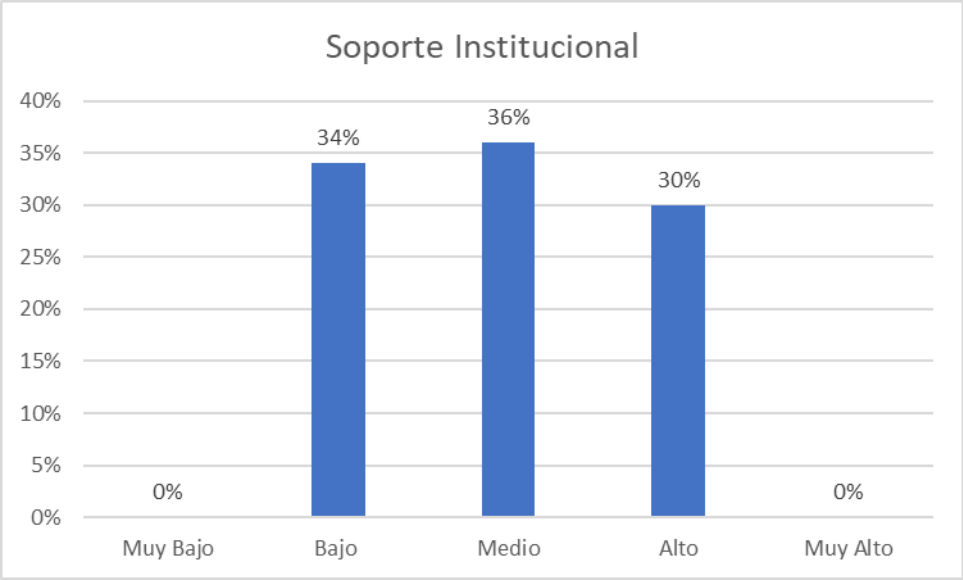
Tabla 7:

Distribución de frecuencias de Soporte institucional

Soporte Institucional		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0%
Bajo	17	34%
Medio	18	36%
Alto	15	30%
Muy Alto	0	0%
Total	50	100%

Figura 7:

Diagrama de barras de la dimensión Soporte institucional



Según tabla 7 y figura 7, para la dimensión soporte institucional, los niveles medio, bajo y alto se encuentran relativamente cercanos, alcanzando un 36%, 34% y un 30% respectivamente

Dimensión: Seguridad en el trabajo

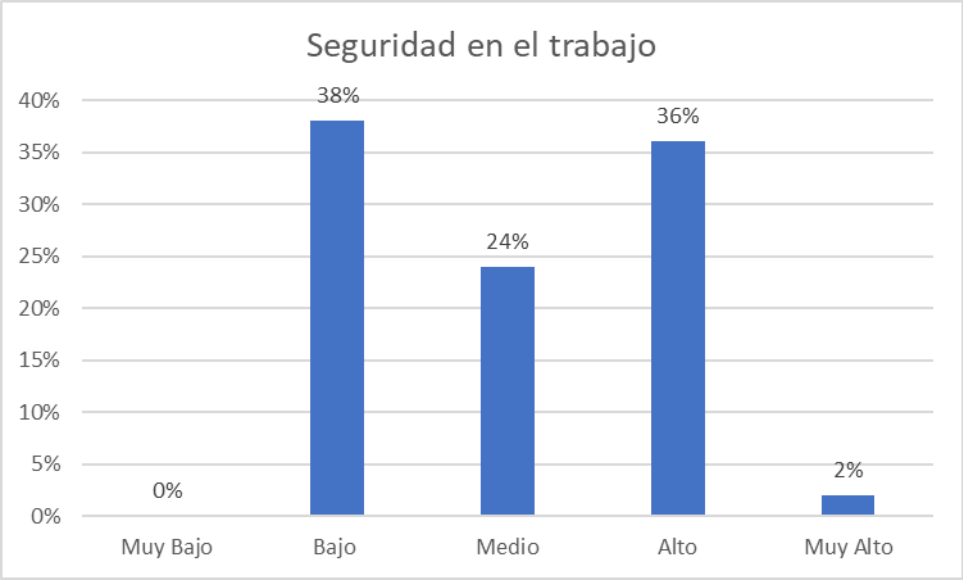
Tabla 8 :

Distribución de frecuencias de Seguridad en el trabajo

Seguridad en el trabajo		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0%
Bajo	19	38%
Medio	12	24%
Alto	18	36%
Muy Alto	1	2%
Total	50	100%

Figura 8:

Diagrama de barras de la dimensión Seguridad en el trabajo



Según tabla 8 y figura 8, para la dimensión de seguridad en el trabajo, el nivel bajo alcanza un 38%, contrastando, el nivel alto alcanza un 36% y el nivel medio se logra un 24%, así mismo solo un 2% señala el nivel muy alto y ningún encuestado refleja el nivel muy bajo (0%)

Dimensión: Integración del puesto de trabajo

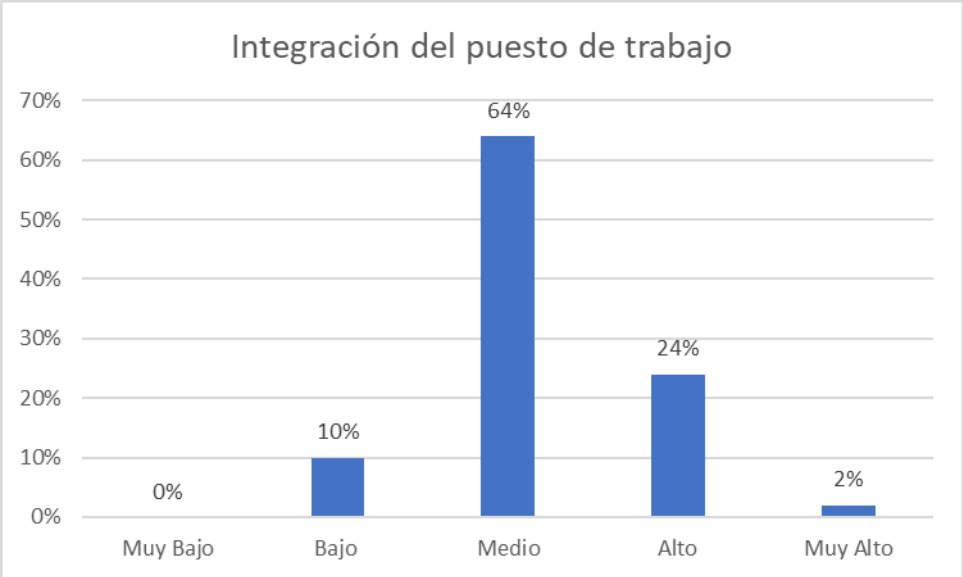
Tabla 9:

Distribución de frecuencias de Integración del puesto de trabajo

Integración del puesto de trabajo		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0%
Bajo	5	10%
Medio	32	64%
Alto	12	24%
Muy Alto	1	2%
Total	50	100%

Figura 9:

Diagrama de barras de la dimensión Integración del puesto de trabajo



Según tabla 9 y figura 9, para la dimensión de integración del puesto de trabajo, sobresale un nivel medio con el 64%, le sigue el nivel alto alcanzando el 24%, el nivel bajo tiene un 10% y tan solo un 2% señala un nivel muy alto. Además, nadie (0%) señala esta dimensión como muy bajo.

Dimensión: Satisfacción por el trabajo

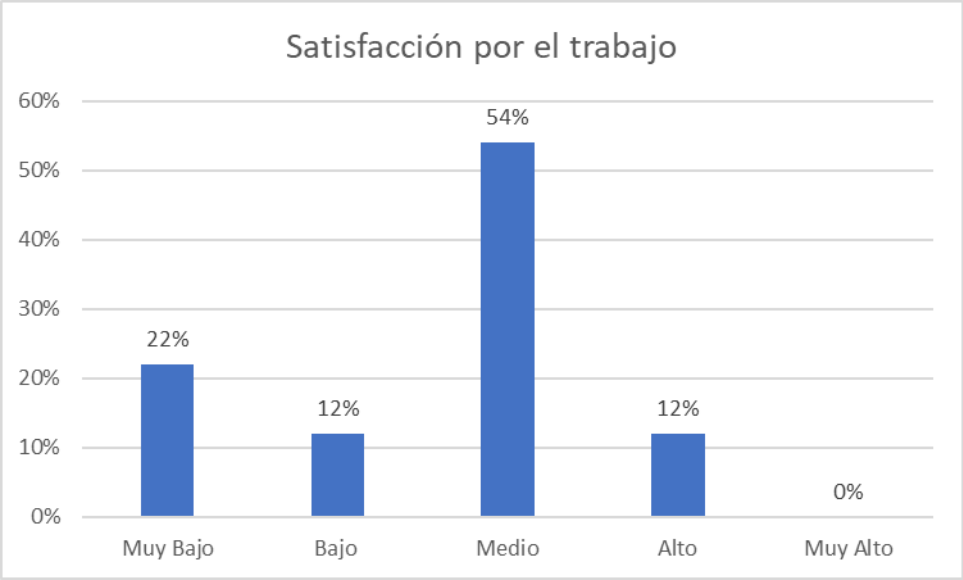
Tabla 10:

Distribución de frecuencias de Satisfacción por el trabajo

Satisfacción por el trabajo		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	11	22%
Bajo	6	12%
Medio	27	54%
Alto	6	12%
Muy Alto	0	0%
Total	50	100%

Figura 10:

Diagrama de barras de la dimensión Satisfacción por el trabajo



Según tabla 10 y figura 10, para la dimensión satisfacción por el trabajo, más de la mitad (54%) señala un nivel medio, le sigue el nivel muy bajo con un 22%, además tanto el nivel bajo como el nivel alto alcanzan un 12%. Finalmente, ningún encuestado (0%) señala un nivel muy alto.

Dimensión: Reconocimiento por el trabajo

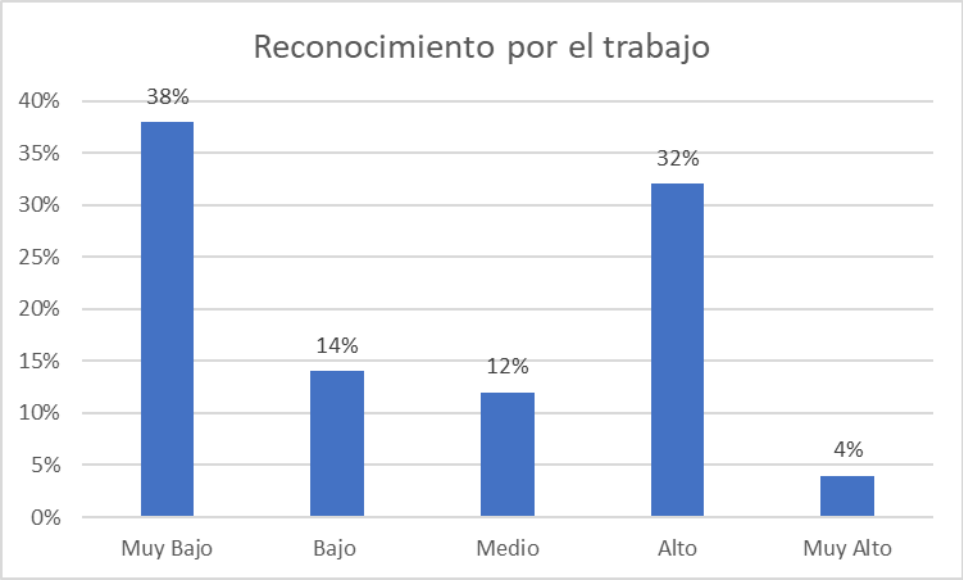
Tabla 11:

Distribución de frecuencias de Reconocimiento por el trabajo

Reconocimiento por el trabajo		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	19	38%
Bajo	7	14%
Medio	6	12%
Alto	16	32%
Muy Alto	2	4%
Total	50	100%

Figura 11:

Diagrama de barras de la dimensión Reconocimiento por el trabajo



Según tabla 11 y figura 11, para la dimensión reconocimiento por el trabajo, el nivel muy bajo alcanza el 38%, seguido de un nivel alto con 32%, también el nivel bajo alcanzo un 14% y un 12% para el nivel medio. Por último, solo un 4% señala un nivel muy alto

Dimensión: Bienestar logrado a través del trabajo

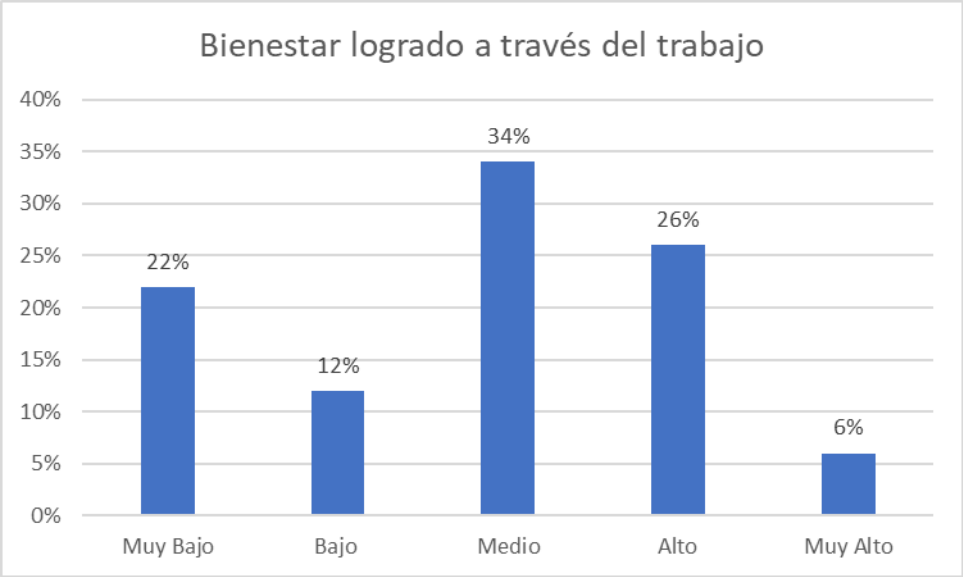
Tabla 12:

Distribución de frecuencias de Bienestar logrado a través del trabajo

Bienestar logrado a través del trabajo		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	11	22%
Bajo	6	12%
Medio	17	34%
Alto	13	26%
Muy Alto	3	6%
Total	50	100%

Figura 12:

Diagrama de barras de la dimensión Bienestar logrado a través del trabajo



Según tabla 12 y figura 12, respecto a la dimensión de la felicidad a través del trabajo, en el nivel medio se obtuvo un 34%, para el nivel alto se alcanzó un 26%, seguido del nivel muy bajo con un 22%, continuando con un 12% en un nivel bajo y por último solo el 6% señala un nivel muy alto

Dimensión: Desarrollo Personal

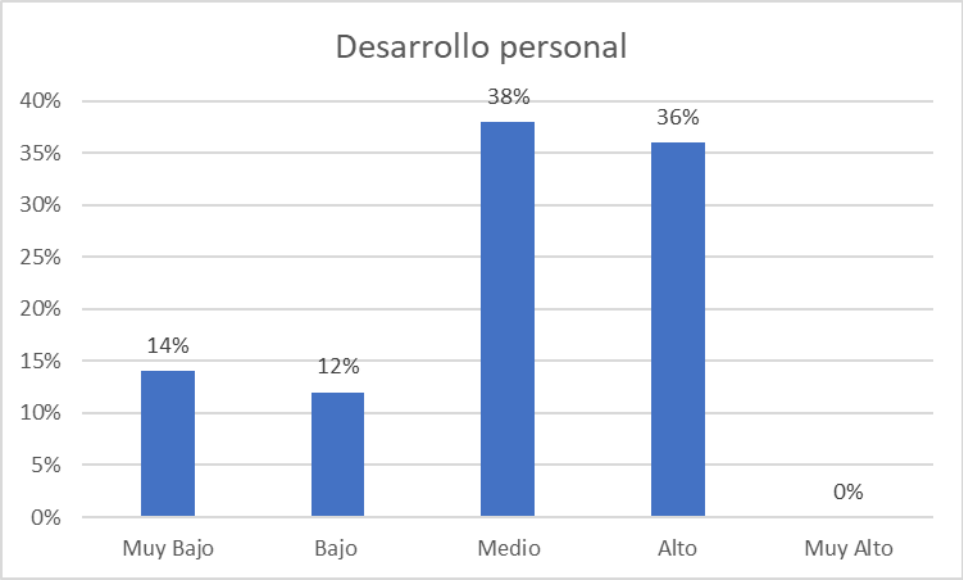
Tabla 13:

Distribución de frecuencias de Desarrollo Personal

Desarrollo personal		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	7	14%
Bajo	6	12%
Medio	19	38%
Alto	18	36%
Muy Alto	0	0%
Total	50	100%

Figura 13:

Diagrama de barras de la dimensión Desarrollo Personal



Según tabla 13 y figura 13, para la dimensión desarrollo personal, sobresalen el nivel medio y alto, con un 38% y 36% respectivamente, también el nivel muy bajo obtuvo un 14% seguido de un 12% del nivel bajo. Por último, nadie (0%) señalo un nivel muy alto.

Dimensión: Administración del tiempo libre

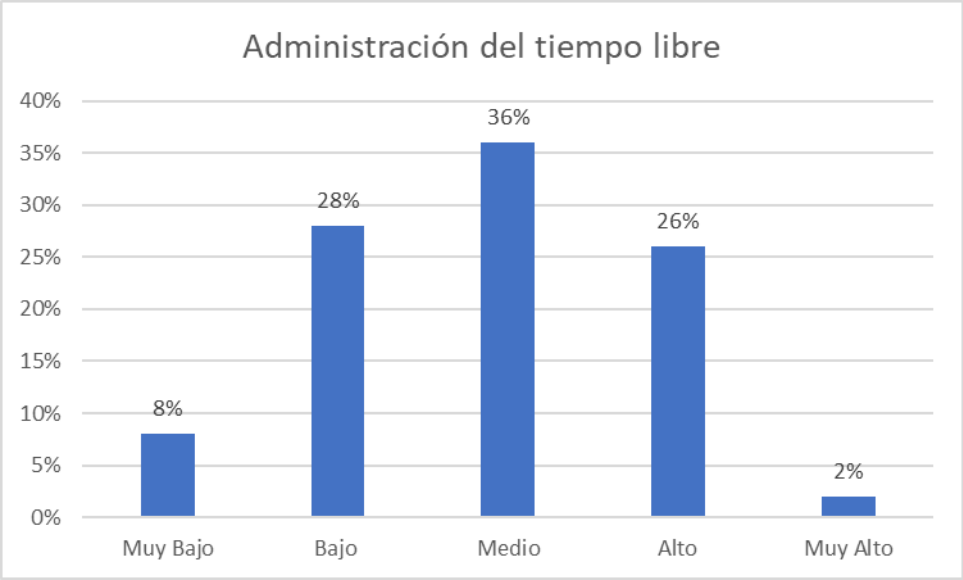
Tabla 14:

Distribución de frecuencias de Administración del tiempo libre

Administración del tiempo libre		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	4	8%
Bajo	14	28%
Medio	18	36%
Alto	13	26%
Muy Alto	1	2%
Total	50	100%

Figura 14:

Diagrama de barras de la dimensión Administración del tiempo libre



Según tabla 14 y figura 14, para la dimensión administración del tiempo libre, el nivel medio alcanza el mayor porcentaje con un 36%, seguido por el 28% del nivel bajo y el 26% del nivel alto. Finalmente, el 8% representa un nivel muy bajo y solo el 2% representa un nivel muy alto.

4.2. Análisis Inferencial

López y Fachelli (2016), la estadística inferencial tiene como propósito contrastar las hipótesis para obtener las conclusiones que ayuden a la toma una decisión, basado en los resultados sacados de la muestra. Asimismo, intenta verificar la efectividad de las posibles respuestas de la investigación.

Tabla 15

Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman

VALORES	SIGNIFICADO
-1.00	Correlación negativa grande y perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nivel de significancia

Si, Sig.(bilateral) <= 0.05, entonces se rechaza H_0 y se acepta la H_1

Si, Sig.(bilateral) > 0.05, entonces se rechaza H_1 y se acepta la H_0

Prueba de Hipótesis General

H_0 : No existe relación directa entre la política de personal y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021

H_1 : Existe relación directa entre la política de personal y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021

Tabla 16

Correlación variable política de personal y calidad de vida en el trabajo:

Correlación Política de Personal-Calidad de Vida en el Trabajo				
			Rho de Spearman	
			V1_Politica de Personal	V2_Calidad de Vida en el Trabajo
Rho de Spearman	V1_Politica de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,414
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
	V2_Calidad de Vida en el Trabajo	Coeficiente de correlación	,414	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

En la Tabla 16 se puede observar que el nivel de significancia es 0.003 menor que 0.05 En este caso, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa, existe una relación directa entre la política de personal y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021. El coeficiente de correlación es ahora de 0,414, lo que indica que existe una correlación moderadamente positiva entre las dos variables.

Prueba de Hipótesis especifica 1

H_0 : No existe relación directa entre el flujo de recursos humanos y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021

H_1 : Existe relación directa entre el flujo de recursos humanos y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021

Tabla 17

Correlación dimensión flujo de recursos humanos y calidad de vida en el trabajo:

Correlación Flujo de recursos humanos-Calidad de Vida en el Trabajo				
			Rho de Spearman	
			D1_V1_Flujo de recursos humanos	V2_Calidad de Vida en el Trabajo
Rho de Spearman	D1_V1_Flujo de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	**,493**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	V2_Calidad de Vida en el Trabajo	Coeficiente de correlación	**,493**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

La Tabla 17 muestra que el nivel de significancia es 0.000, que es menor que 0.05. En este momento se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que el flujo de recursos humanos está directamente relacionado con la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021. El coeficiente de correlación ahora es 0.493, lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre las dos variables.

Prueba de Hipótesis especifica 2

H_0 : No existe relación directa entre la educación y desarrollo y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021

H_1 : Existe relación directa entre la educación y desarrollo y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021

Tabla 18

Correlación dimensión educación y desarrollo y calidad de vida en el trabajo:

Correlación Educación y desarrollo-Calidad de Vida en el Trabajo				
			Rho de Spearman	
			D2_V1_Educación y desarrollo	V2_Calidad de Vida en el Trabajo
Rho de Spearman	**D2_V1_ Educación y desarrollo**	Coeficiente de correlación	1,000	,172
		Sig. (bilateral)	.	,231
		N	50	50
	V2_Calidad de Vida en el Trabajo	Coeficiente de correlación	,172	1,000
		Sig. (bilateral)	,231	.
		N	50	50

Se puede ver en la Tabla 18 que el nivel de significancia en la tabla es 0.231, el cual es mayor que 0.05. Rechazar la hipótesis alternativa y aceptar la hipótesis nula indica que la educación y el desarrollo no están directamente relacionados con la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021.

Prueba de Hipótesis especifica 3

H_0 : No Existe relación directa entre los sistemas de trabajo y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021

H_1 : Existe relación directa entre los sistemas de trabajo y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021

Tabla 19:

Correlación dimensión sistemas de trabajo y calidad de vida en el trabajo:

Correlación Sistemas de trabajo-Calidad de Vida en el Trabajo				
			Rho de Spearman	
			D3_V1_Sistemas de trabajo	V2_Calidad de Vida en el Trabajo
Rho de Spearman	D3_V1_ Sistemas de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	**,386**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	50	50
	V2_Calidad de Vida en el Trabajo	Coeficiente de correlación	**,386**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	50	50

La Tabla 19 muestra que el nivel de significancia es 0.006, que es menor que 0.05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa, indicando que el sistema de trabajo está directamente relacionado con la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021. El coeficiente de correlación ahora es 0.386, lo que indica que el grado de correlación positiva entre las dos variables es bajo.

Prueba de Hipótesis especifica 4

H_0 : No Existe relación directa entre la compensación laboral y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021.

H_1 : Existe relación directa entre la compensación laboral y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021.

Tabla 20:

Correlación dimensión compensación laboral y calidad de vida en el trabajo:

Correlación Compensación laboral-Calidad de Vida en el Trabajo				
			Rho de Spearman	
			D4_V1_Compensación laboral	V2_Calidad de Vida en el Trabajo
Rho de Spearman	D4_V1_ Compensación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,212
		Sig. (bilateral)	.	,140
		N	50	50
	V2_Calidad de Vida en el Trabajo	Coeficiente de correlación	,212	1,000
		Sig. (bilateral)	,140	.
		N	50	50

En la Tabla 20 se puede observar que el nivel de significancia es 0.140, el cual es mayor que 0.05, es decir, acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alternativa, lo que indica que la compensación laboral no está directamente relacionada con la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021.

V. DISCUSIÓN

La investigación se llevó a cabo en el Centro Médico Coishco de Essalud. Su objetivo general es utilizar la prueba de Spearman para determinar la relación entre las políticas de personal y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021. Se encontró como resultado un nivel de significancia de 0.003 menos que 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula, aceptándose la alternativa, lo que confirma que hay una relación directa entre la política de personal y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021. Además, el coeficiente de correlación es de 0,414, lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre las dos variables. Estos resultados son consistentes con los de Orgambídez et al. (2019), porque en su artículo "Antecedentes de la calidad de vida laboral en una muestra de profesionales sanitarios del sur de España", concluyó que la seguridad y la higiene están relacionadas con la calidad de vida laboral y la productividad organizacional; estos resultados se apoyan en lo que señala Chiavenato (1999), el autor indica que la política de personal es un proceso que toda organización debe seguir para poder desempeñar un puesto específico a través de las tareas necesarias, que involucra el contenido del puesto, las calificaciones ocupadas y las recompensas de cada puesto satisfacción organizacional y de las necesidades de los trabajadores."

De igual manera, estos resultados concuerdan con Sinesio y Poli (2020) en su estudio denominado *"Antecedentes para el bienestar en el trabajo: confianza y políticas de gestión de personas"*. Este tuvo como propósito investigar en cuanto al impacto que poseen las políticas de gestión de personas y la confianza organizacional en cuanto al bienestar dentro del área de trabajo. Este estudio fue realizado a través del cuestionario de 212 trabajadores en las distintas organizaciones que respondieron con confiabilidad y validez a los instrumentos: cuestionarios. Al final, se concluyó que la importancia de instaurar políticas de personal adecuadas se haya en que, en la medida de que el empleado experimenta emociones positivas en su trabajo, va a expresar sus

potencialidades, tomará más confianza y su desempeño laboral aumentará y por lo tanto su calidad de vida en el trabajo mejorara. Esta investigación concuerda con el concepto indicado por el autor Cuervo (2015), que considera que las políticas son todas las pautas internas formuladas por una institución o entidad para llevar a cabo actividades de manera efectiva y mejorar la competitividad.

El primer objetivo específico es determinar la relación entre el flujo de recursos humanos y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021; por lo tanto, como se puede observar en la Tabla 17, el nivel de significancia de 0.000 y 0.493. Por tanto, existe un grado moderado de correlación positiva y por tanto rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, lo que demuestra que existe una relación directa entre el flujo de recursos humanos y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021; estos resultados concuerdan con el concepto indicado por Cuesta (2012) que define la política de personal como como un conjunto de estrategias desarrolladas por el área de recursos humanos para la captación de colaboradores que puedan cubrir las necesidades organizacionales, así mismo, estas estrategias se orientan a mantener los colaboradores satisfechos dentro de la organización y por lo tanto lograr una óptima calidad de vida en el trabajo.

Otro objetivo específico establecido fue establecer la relación entre los sistemas de trabajo y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021; En la tabla 19 se puede visualizar que el nivel de significancia es de 0.006, menor a 0.05, de tal manera que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo que indica que existe una relación directa entre los sistemas de trabajo y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021. Ahora el coeficiente de correlación es de 0.386 lo que supone un grado de correlación positiva baja presente entre las dos variables. Los resultaos mencionados concuerdan con el concepto indicado por Werther & Davis (2008) “El

trabajo no es solo una determinada cantidad de tareas registradas en la tabla de análisis de responsabilidades y acciones, porque, en el siglo XXI, la forma en que se diseñe el trabajo de una empresa determinará su éxito e incluso la posibilidad de supervivencia en su mercado. Para los autores, los puestos bien diseñados tienen un valor e importancia porque a menudo proporcionan la tarea básica de atraer y retener una fuerza laboral activa capaz de producir productos y servicios de buena calidad.". Por lo cual la división de labores es importante para mejora la calidad de vida laboral.

Conforme con el último objetivo específico, que es determinar la relación entre la compensación laboral y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021; de acuerdo con los resultados observados en la Tabla 20, el nivel de significancia es 0.140, mayor que 0.05, por lo que se pudo aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa, que demuestra que no hay una relación entre la compensación laboral y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021. Sin embargo, según estudio de Huidobro (2020) tuvo como propósito principal "la determinación de la calidad y motivación laboral y su influencia sobre satisfacción laboral" que permitió construir un estudio con enfoque cuantitativo, con método aplicado hipotético deductivo y un diseño causal y probabilístico; y tuvo una muestra de 107 trabajadores sanitarios a los que se aplicaron tres instrumentos. El resultado fue alfa <.005, por tanto, el entusiasmo y la calidad de vida laboral inciden de manera significativa en la satisfacción laboral de los empleados sanitarios. Por lo tanto, se infiere que en el período de Covid-19, Lima-2020, la motivación y la calidad de vida laboral inciden directa y significativamente en el estrés laboral. En la relación con los compañeros y sus jefes, la proporción está entre 26% y 48,5%. Este estudio demostró la importancia que es mantener una calidad de vida en el trabajo óptima y motivar constantemente al trabajador; por lo cual se contrasta con los resultados alcanzados en la investigación.

Respecto a los resultados descriptivos se encontró que la política de personal, se encontró que en el Centro Médico Coishco, Essalud es percibido en un nivel medio por el 60% de los trabajadores, esto se basa en sus cuatro dimensiones: flujo de recursos humanos, educación y desarrollo, sistema de trabajo y compensación laboral. Y el 38%

de los trabajadores cree que el salario de los trabajadores es muy alto, por lo que estos resultados son consistentes con la teoría de Herzberg o también llamada teoría motivación-higiene o teoría de los dos factores, es decir, “el desempeño que las personas tienen en su trabajo depende de su satisfacción laboral”. El autor Herzberg utiliza su teoría para explicar que los individuos en el ambiente laboral pueden sentirse insatisfechos y satisfechos al mismo tiempo, y que ambos factores tienen secuencias separadas (Alrawahi et ál., 2020).

VI. CONCLUSIONES

Primera

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación, se determinó que existe una relación positiva moderada entre política de personal y calidad de vida en el trabajo, demostrada por un coeficiente de Spearman de 0.414, y sustentada por Sig. (Bilateral) 0.003, por lo que se confirma una relación directa entre política de personal y calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021.

Segunda

Se determinó que existe una relación positiva moderada entre flujo de recursos humanos y calidad de vida en el trabajo, demostrado por un coeficiente de correlación de 0.493 y sustentado con una significancia bilateral de 0.000, por lo que se confirma una relación directa entre flujo de recursos humanos y calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021.

Tercera

Se determinó que no existe relación entre educación y desarrollo, demostrado por un nivel de significancia es de 0.231, lo que indico que no existe relación directa entre la educación y desarrollo y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021.

Cuarta

Se determinó que existe una relación positiva baja entre sistemas de trabajo y calidad de vida en el trabajo, demostrado por un coeficiente de correlación de 0.386 y sustentado con una significancia bilateral de 0.006, por lo que se confirma una relación directa entre sistemas de trabajo y calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021.

Quinta

Se determinó que no existe relación entre compensación laboral, demostrado por un nivel de significancia es de 0.140, lo que indico que no existe relación directa entre la compensación laboral y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al director del Centro Médico Coishco que evalúe y desarrolle un plan estratégico de recursos humanos, en el cual se aumente los valores de políticas de personal existentes en la entidad para mejorar la calidad de vida laboral.

Segunda

Se recomienda al director del Centro Médico Coishco implementar estrategias para elevar el flujo de talento humano así mismo definir los criterios a tomar en cuenta a la hora de reclutar y seleccionar profesionales y diseñe perfiles de puestos. para que los trabajadores obtengan un mejor desempeño en su trabajo.

Tercera

Se sugiere a futuros investigadores realizar un estudio de mayor profundidad para determinar si existe una relación entre educación y desarrollo y calidad de vida en el trabajo.

Cuarta

Se le recomienda al director del Centro Médico Coishco, implementar un plan de acción dotar de políticas que ayuden a mantener una buena comunicación entre jefes y trabajadores, mediante una buena comunicación efectiva ya que servirá para incentivar el trabajo en equipo. Así mismo mejorar las conficiones de trabajo brindando todos los recursos que el personal necesite para desempeñar eficazmente sus labores asignadas.

Quinta

Se sugiere a futuros investigadores realizar un estudio de mayor profundidad para determinar si existe una relación entre compensación laboral y calidad de vida en el trabajo.

REFERENCIAS

Alrawahi, S., Fransson Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The aplication of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. Heliyon, 6(9), 1-9. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829

Azócar, L. y Díaz, E. (2008). Análisis del nivel de calidad de vida laboral del personal secretarial que labora en la universidad de oriente, núcleo de anzoáteguil (Tesis de maestría,) Recuperado de http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/946/1/TESIS.ANALISIS%20DE%20VIDA%20DE%20CALIDAD.pdf

Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia, 2, 1-11.

Concytec (2018) “Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt” https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Cuervo, J. I. (2015).Ensayos sobre políticas públicas II. Segunda Edición. Colombia: Línea de Investigación en Políticas Públicas del Observatorio – OPERA.

Cuesta, A. (2012). Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia, 17*(57), 86-98. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/290/29021992005.pdf

Chiavenato, I. (1999). Administracion de Recursos Humanos . Mexico: McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracionde-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf

Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano. McGraw Hill. https://www.academia.edu/25792388/Libro_gestion_del_talento_humano_chiavenato

Diario Gestion (2015) “Mejor calidad de vida es la segunda razón de un trabajador para cambiar de empleo” https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/mejor-calidad-vida-segunda-razon-trabajador-cambiar-100127-noticia/

FONG REYNOSO, Carlos; FLORES VALENZUELA, Karina Edith y CARDOZA CAMPOS, Luz Melina. La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. Nova scientia [online]. 2017, vol.9, n.19, pp.411-440. ISSN 2007-0705. https://doi.org/10.21640/ns.v9i19.739.

Galán, M. P. V., Ríos, J. T., Fernández, C. A. H., & Ángeles, J. E. R. (2020). COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ESPECIALISTAS DE EDUCACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE UCAYALI. REPOSITORIO DE REVISTAS DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA, 4(3), 10-10.

Gonzales (2017) “Analisis exploratório de datos” https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=2_SFDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=gonzalez+2017+estad%C3%ADstica+descriptiva&ots=YSvVZ_FUNc&sig=4oKglvhyj3iEdGmmyrR9lCZjKeg#v=onepage&q=gonzalez%202017%20estad%C3%ADstica%20descriptiva&f=false

Hernandez, R., & Fernandez, C. (2010). Metodologia de la Investigacion . Mexico: Best Seller.

Hernández, I., Lumberas, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M., & Juárez, C. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública de México, 59*(2), 183-192. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/106/10650931017.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.a ed.). Ciudad de México, México: McGraw Hill.

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México D.F.: Mc Graw Hill Education.

Hipólito, M. C., Masson, V. A., Monteiro, M. I., & Gutierrez, G. L. (2017). Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção. Revista Brasileira de Enfermagem, 70(1), 189-197. Obtenido de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672017000100189&script=sci_arttext&tlng=pt

Huidobro Cardenas, M. M. (2020). Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49901

Iglesias, M. (2016). Metodología de la investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos. Ediciones Novedades.

Kara, D., Kim, H. L., Lee, G., & Uysal, M. (2018). The moderating effects of gender and income between leadership and quality of work life (QWL). International Journal of Contemporary Hospitality Management. Obtenido de https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCHM-09-2016-0514/full/html

Kwahar, N., & Iyortsuun, A. (2018). Determining the Underlying Dimensions of Quality of Work Life (QWL) in the Nigerian Hotel Industry. 6(1), 53-70. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Shadrach-Akuraun/publication/324549977_Determining_the_Underlying_Dimensions_of_Quality_of_Work_Life_QWL_in_the_Nigerian_Hotel_Industry/links/5c1ceb3b458515a4c7eed6e8/Determining-the-Underlying-Dimensions-of-Quality-of

Layza (2018) Política de personal y movilidad del personal en el Área de Cobranza del Banco de Crédito del Perú Distrito Telefónica de Trujillo 2017 https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11390

López, P., Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona, España: Campus de la UAB

https://vdocuments.es/reader/full/metodologa-de-la-investigacin-social-cuantitativa-metodologa-de-la-investigacin

López, J. (1998). Procesos de investigación (ed.). Caracas, Venezuela: Panapo.

López, I. (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27450

Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Rodríguez, M., García, A., & Cortez, H. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Salud Pública de México, 62(1), 87–95. https://doi.org/10.21149/10247

Molina Germán, J. O., Pérez Melo, A. Y., Lizárraga Salazar, G., & Larrañaga Núñez, A. M. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. 3C Empresa. Investigación Y Pensamiento crítico, 44–67. Recuperado a partir de https://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-empresa/article/view/543

Normas APA 7ma edicion - https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf

Oliveira, Á. F., Sinesio Gomide, J., & Poli, B. V. (2020). Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. RAM. Revista de Administração Mackenzie, 21(1). Obtenido de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712020000100602&script=sci_arttext&tlng=pt

Organizacion internacional del Trabajo (2020) “ La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores” https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm

Orgambídez, A., Borrego, Y., & Grande, M. (2019). Antecedentes de calidad de vida laboral en una muestra de profesionales sanitarios del sur de España.

Ortiz, C. R., Pineda, A. E., & Vargas, V. I. (2020). Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. Revista de Investigación en Psicología, 23(2), 67-82. Obtenido de https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/19233

Peiró, J. (2013). Introducción a la psicología del trabajo. España: Centro de estudios financieros.

Pino, R. (Ed) (2018). *Metodología de la investigación:* Editorial San Marcos

Reyes Robles, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. Revista De Investigación En Psicología, 20(1), 119–134. https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527

Ribeiro, A. D. (2017). Gestão de pessoas (primera ed.). Saraiva Educação SA. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=h4ZnDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT10&dq=GEST%C3%83O+DE+PESSOAS+Escrito+por+ANTONIO+DE+LIMA+RIBEIRO&ots=UILZ5UpeFU&sig=RGk11EqtZ2EqDU2dlQgmyoZLbZ0

Rojas Crotte, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: Una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. Tiempo de educar, 277-297.

Sánchez, H., Sánchez, E., Barbosa, M., Guimarães, E., & Porto, C. (2019). Impacto dasaúde na qualidade de vida e trabalho de docentes universitários de diferentes

áreas de conhecimento. Ciência & Saúde Coletiva, 24, 4111-4123. Obtenido de https://www.scielosp.org/article/csc/2019.v24n11/4111-4123/pt/

Silva, R. & Calderón, L. (Ed) (2006). Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico: Editorial Universidad Nacional Autónoma de México.

Varghese, S., & Jayan, C. (2013b). Quality of work life: A dynamic multidimensional construct at work place– part II. Guru Journal of 40 Behavioral and Social Science, 1(2), 91–104. http://gjbss.org/wpcontent/uploads/2013/03/GJBSS-paper-V1-I2-5-susan-+-Jayan.pdf

Wayne, M., & M, N. R. (2010). Administracion de Recursos Humanos. (2. DECIMOPRIMERA EDICIÓN, Ed.) Mexico: PEARSON EDUCACIÓN, México. Obtenido de https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf

Werther, & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos : el capital humano de las empresas / William B. Werther y Keith Davis. (6. ed., Ed.) Mexico: México, D.F. : McGraw Hill, c2008.

ANEXOS

Anexo 1 : Matriz de Operacionalización de Variables

"Políticas de Personal y calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021"

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Políticas de Personal	Se define como un conjunto de estrategias desarrolladas por el área de recursos humanos para la captación de colaboradores que puedan cubrir las necesidades organizacionales, así mismo, estas estrategias se orientan a mantener los colaboradores satisfechos dentro de la organización a fin de evitar la rotación laboral (Cuesta, 2012)	Esta variable se medió a través de la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario medido mediante escala de Likert.	Flujo de recursos humanos	Reclutamiento y selección	Ordinal
				Colocación	
				Evaluación del desempeño	
				Promoción	
			Educación y desarrollo	Formación y planes de carrera	
				Planes de comunicación	
				Participación	
				Desempeño de cargos	
			Sistemas de trabajo	Organización del trabajo	
				Ergonomía	
				Planificación de recursos humanos	
			Compensación laboral	Estimulación material y moral	
				Sistema de pago a tiempo y por rendimiento	
				Reconocimiento social	
				Motivación	
Calidad de Vida en el trabajo	Se define como un proceso dinámico y continuo de la organización profesional, la cual contribuye al desarrollo humano. En sentido engloba esfuerzos para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los empleados y su entorno (Hernández, 2017)	Esta variable se medió a través de la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario medido mediante escala de Likert.	Soporte institucional	Trato recibido por los superiores	Ordinal
				Indicaciones claras	
				Evaluación de los procedimientos	
				Retroalimentación de resultados	
				El jefe inmediato satisface necesidades	
				Interés del jefe por conocer y resolver problemas	
				Reconocimiento del jefe, por el esfuerzo en hacer bien el trabajo	

				Apoyo del jefe para simplificar las tareas	
				Apoyo del jefe en problemas extralaborales	
				Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación del trabajo	
				Oportunidades de promoción	
				Libertad para expresar opiniones sin temor a represalias	
			Seguridad en el trabajo	Percepción salaria	
				Planes de retiro institucionales	
				Condiciones físicas del área laboral	
				Capacitación por parte de la institución	
				Calidad de insumos para la realización del trabajo	
				Realización de exámenes de salud periódicos	
				Movimientos de escalafón	
			Integración del puesto de trabajo	Trato que tengo con compañeros de trabajo	
				Contribución del trabajo al logro de objetivos comunes	
				Motivación para estar activo en mi trabajo	
				Conflictos resueltos a través del diálogo	
				Logro de las metas institucionales	
				Solidaridad por parte de mis compañeros	
				Ayuda de compañeros para realizar tareas	
				Desempeño de actividades laborales y resolución de problemas	
				Preparación académica acorde con el puesto de trabajo	
			Satisfacción por el trabajo	Contratación actual	
				Funciones definidas	

				Uso de las habilidades y potencialidades	
				Aplicación de creatividad e iniciativa	
				Reconocimiento por el trabajo	
				Desempeño profesional	
			Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación con los objetivos institucionales	
				Utilidad del trabajo para otras personas	
				Disfrute de habilidades y destrezas en las actividades laborales	
				Contribución del trabajo con la buena imagen de la institución	
			Desarrollo personal	Reconocimiento de los clientes por los trabajos realizados	
				Posibilidad de mejorar el nivel de vida	
				Satisfactores personales logrados	
				Compromiso hacia el logro de los objetivos institucionales	
			Administración del tiempo libre	Necesidad de llevar trabajo a casa	
				Actividades laborales y la convivencia familiar	
				Interferencia del trabajo con el cuidado de la familia	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Políticas de personal

"Política de personal y calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, 2021"

Estimado Señor(a), trabajador del Centro Médico Coishco

El presente cuestionario tiene finalidad académica y la información obtenida será utilizada en forma confidencial**.** A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre las políticas del personal en el Centro Médico Coishco. Para lo cual, es importante que, de manera objetiva, valore cada una de los enunciados en base a la siguiente escala de respuesta:

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

N°	Variable: Políticas del personal					
Dimensión: Flujo de recursos humanos						
Indicador: Reclutamiento y selección						
01	La empresa cuenta con políticas sobre reclutamiento y selección de personal	1	2	3	4	5
02	La empresa cuenta con políticas sobre requerimientos de recursos humanos a futuro	1	2	3	4	5
Indicador: Colocación						
03	La empresa siempre orienta a los nuevos trabajadores sobre sus políticas y procedimientos	1	2	3	4	5
04	La empresa brinda la inducción necesaria sobre las políticas y otros aspectos generales de la organización.	1	2	3	4	5
Indicador: Evaluación del desempeño						
05	La empresa tiene como política realizar evaluaciones formales sobre el desempeño de los trabajadores	1	2	3	4	5
Indicador: Promoción						
06	La política de personal de la empresa contempla la promoción profesional.	1	2	3	4	5
07	La empresa ofrece la oportunidad de asumir cargos de confianza.	1	2	3	4	5
Dimensión: Educación y desarrollo						
Indicador: Formación y planes de carrera						
08	La empresa cuenta con políticas orientadas a conectar las capacidades del trabajador con los requerimientos del puesto laboral	1	2	3	4	5
Indicador: Planes de comunicación						

09	La empresa tiene como política la programación y desarrollo de planes de comunicación organizacional.	1	2	3	4	5
10	La empresa siempre mantiene informados a los trabajadores	1	2	3	4	5
Indicador: Participación						
11	La empresa tiene como política brindar la oportunidad de participación de los trabajadores en las decisiones	1	2	3	4	5
Indicador: Desempeño de cargos						
12	La empresa cuenta con políticas para mejorar el desempeño de los trabajadores	1	2	3	4	5
Dimensión: Sistemas de trabajo						
Indicador: Organización del trabajo						
13	La empresa ha definido claramente la división de las labores	1	2	3	4	5
Indicador: Ergonomía						
14	La empresa suele localizar y evaluar los riesgos y determinar medidas para prevenir los accidentes de trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Planificación de recursos humanos						
15	La empresa suele proyectar los requerimientos cuantitativos y cualitativos futuros de los trabajadores	1	2	3	4	5
Dimensión: Compensación laboral						
Indicador: Estimulación material y moral						
16	La empresa cuenta con un sistema de retribución monetaria, donde considera la cantidad y calidad de la retribución	1	2	3	4	5
17	La empresa reconoce y promueve el aporte laboral de los trabajadores hacia el logro de sus objetivos.	1	2	3	4	5
Indicador: Sistema de pago a tiempo y por rendimiento						
18	La empresa tiene como política el pago a tiempo	1	2	3	4	5
19	En la empresa se reconoce una compensación por horas extras	1	2	3	4	5
Indicador: Reconocimiento social						
20	La empresa cuenta con políticas de reconocimiento social a la labor que realizan los trabajadores	1	2	3	4	5
Indicador: Motivación						
21	La empresa cuenta con políticas enfocadas en la motivación de sus trabajadores	1	2	3	4	5
22	Las políticas de motivación han contribuido al logro de los objetivos de la empresa	1	2	3	4	5

Cuestionario: Calidad de vida en el trabajo

"Política de personal y calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, 2021"

Estimado Señor(a), trabajador del Centro Médico Coishco

El presente cuestionario tiene finalidad académica y la información obtenida será utilizada en forma confidencial**.** A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre las políticas del personal en el Centro Médico Coishco. Para lo cual, es importante que, de manera objetiva, valore cada una de los enunciados en base a la siguiente escala de respuesta:

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

N°	Variable: Calidad de vida en el trabajo					
Dimensión: Soporte institucional						
Indicador: Trato recibido por los superiores						
01	Me encuentro satisfecho con el trato que recibo por parte de mis superiores.	1	2	3	4	5
Indicador: Indicaciones claras						
02	Recibo indicaciones claras y precisas sobre la manera en que debo realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Evaluación de los procedimientos						
03	Siempre me dan a conocer la forma de evaluación de los procedimientos que sigo para llevar a cabo mi trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Retroalimentación de resultados						
04	Considero que los resultados de la supervisión de mi trabajo es parte de la retroalimentación.	1	2	3	4	5
Indicador: El jefe inmediato satisface necesidades						
05	Mi jefe inmediato muestra interés por la satisfacción de mis necesidades.	1	2	3	4	5
Indicador: Interés del jefe por conocer y resolver problemas						
06	Mi jefe inmediato siempre se interesa por conocer y resolver problemas de mi área de trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Reconocimiento del jefe, por el esfuerzo en hacer bien el trabajo						
07	Mi jefe inmediato siempre se reconoce el esfuerzo que hago por realizar bien mi trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Apoyo del jefe para simplificar las tareas						
08	Mi jefe siempre se muestra dispuesto a apoyarme en la resolución de problemas y simplificación de las tareas.	1	2	3	4	5
Indicador: Apoyo del jefe en problemas extralaborales						

09	Mi jefe siempre se muestra dispuesto a apoyarme cuando tengo problemas extralaborales que afectan mi trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación del trabajo						
10	Mis compañeros y superiores constantemente me brindan retroalimentación sobre la evaluación de mi trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Oportunidades de promoción						
11	La empresa suele reconocer la eficiencia y preparación mediante oportunidades de promoción.	1	2	3	4	5
Indicador: Libertad para expresar opiniones sin temor a represalias						
12	En esta empresa, tengo la libertad para expresar mis opiniones en relación al trabajo sin miedo a represaliar por parte de mis jefes.	1	2	3	4	5
Dimensión: Seguridad en el trabajo						
Indicador: Percepción salarial						
13	Me siento satisfecho con mi salario actual.	1	2	3	4	5
Indicador: Planes de retiro institucionales						
14	Me encuentro satisfecho con los planes de retiro con los que cuenta la empresa en la actualidad.	1	2	3	4	5
Indicador: Condiciones físicas del área laboral						
15	Me siento satisfecho con las condiciones físicas de mi área de trabajo (ruido, limpieza, iluminación, orden).	1	2	3	4	5
Indicador: Capacitación por parte de la institución						
16	Me encuentro satisfecho con las capacitaciones que recibo de la empresa.	1	2	3	4	5
Indicador: Calidad de insumos para la realización del trabajo						
17	Recibo una cantidad suficiente de insumos para llevar a cabo mi trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Realización de exámenes de salud periódicos						
18	. La empresa realiza exámenes de salud periódicamente para sus trabajadores	1	2	3	4	5
Indicador: Movimientos de escalafón						
19	Las oportunidades de cambios de categoría se realizan de acuerdo al currículum y no a influencias.	1	2	3	4	5
Dimensión: Integración del puesto de trabajo						
Indicador: Trato que tengo con compañeros de trabajo						
20	Me siento muy satisfecho con el trato que tengo con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Contribución del trabajo al logro de objetivos comunes						
21	Considero que mi labor aporta al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Motivación para estar activo en mi trabajo						
22	Me encuentro motivado a estar activo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Conflictos resueltos a través del diálogo						
23	Los conflictos que surgen en mi trabajo se resuelven a través del diálogo.	1	2	3	4	5
Indicador: Logro de las metas institucionales						

24	Siempre busco mecanismos que eliminen los obstáculos en el logro de mis objetivos y metas laborales.	1	2	3	4	5
Indicador: Solidaridad por parte de mis compañeros						
25	Mis compañeros se muestran solidarios cuando tengo problemas en el trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Ayuda de compañeros para realizar tareas						
26	Mis compañeros me ayudan a cuando tengo dificultad para realizar mis tareas.	1	2	3	4	5
Indicador: Desempeño de actividades laborales y resolución de problemas						
27	Mis subordinados presentan buena disposición para el desempeño de las actividades laborales y la solución de problemas.	1	2	3	4	5
Indicador: Preparación académica acorde con el puesto de trabajo						
28	El puesto laboral que se me ha designado concuerda con mi preparación académica y/o capacitación.	1	2	3	4	5
Dimensión: Satisfacción por el trabajo						
Indicador: Contratación actual						
29	Me encuentro satisfecho con la forma de contratación que tengo actualmente.	1	2	3	4	5
Indicador: Funciones definidas						
30	Me encuentro satisfecho en relación a las funciones que desempeño en esta empresa.	1	2	3	4	5
Indicador: Uso de las habilidades y potencialidades						
31	Me encuentro satisfecho con el grado de uso de mis habilidades y potencialidades en este trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Aplicación de creatividad e iniciativa						
32	Me siento satisfecho en relación a las oportunidades de aplicar mi creatividad e iniciativa en este trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Reconocimiento por el trabajo						
33	Me siento satisfecho con el reconocimiento que recibo de otras personas por mi labor.	1	2	3	4	5
Indicador: Desempeño profesional						
34	Me siento satisfecho con mi desempeño profesional en este trabajo.	1	2	3	4	5
Dimensión: Bienestar logrado a través del trabajo						
Indicador: Identificación con los objetivos institucionales						
35	Me siento identificado con los objetivos de esta empresa.	1	2	3	4	5
Indicador: Utilidad del trabajo para otras personas						
36	Considero que mi trabajo es útil para las demás personas.	1	2	3	4	5
Indicador: Disfrute de habilidades y destrezas en las actividades laborales						
37	Disfruto empleando mis habilidades y destrezas en las actividades diarias.	1	2	3	4	5
Indicador: Contribución del trabajo con la buena imagen de la institución						
38	La labor que realizo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.	1	2	3	4	5
Dimensión: Desarrollo personal						
Indicador: Reconocimiento de los clientes por las actividades realizadas						

39	Los clientes de la empresa suelen brindarme muestras de reconocimiento por el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
Indicador: Posibilidad de mejorar el nivel de vida						
40	Tengo la oportunidad de mejorar mi nivel de vida a través del trabajo que realizo en esta empresa.	1	2	3	4	5
Indicador: Satisfactores personales alcanzados						
41	Pienso que el alcance de satisfactores personales se debe a mi labor en esta empresa.	1	2	3	4	5
Indicador: Compromiso hacia el logro de los objetivos institucionales						
42	Me siento comprometido en el logro de los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
Dimensión:						
Indicador: Necesidad de llevar trabajo a casa						
43	Siento necesidad de llevar el trabajo pendiente a casa	1	2	3	4	5
Indicador: Actividades laborales y la convivencia familiar						
44	Mi trabajo afecta la convivencia con mi familia.	1	2	3	4	5
Indicador: Interferencia del trabajo con el cuidado de la familia						
45	Mi trabajo interfiere en el cuidado de mi familia	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboracio

Anexo 3: Ficha de Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Política de personal y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021							
Apellidos y nombres del investigador: Alva Garcia, Denisse Fiorella							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra							
ASPECTO POR EVALUAR					**OPINION DE EXPERTOS**		
Variables	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Ítems**	**ESCALA**	**SI CUMPLE**	**NO CUMPLE**	**OBSERVACIONES /SUGERENCIAS**
Política del personal	Flujo de recursos humanos	Reclutamiento y selección	1. La empresa cuenta con políticas sobre reclutamiento y selección de personal	1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo, ni en desacuerdo, 4=De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo			
			2.La empresa cuenta con políticas sobre requerimiento de recursos humanos a futuro				
		Colocación	3. La empresa siempre orienta a los nuevos trabajadores sobre sus políticas y procedimientos				
			4. La empresa brinda la inducción necesaria sobre las políticas y otros aspectos generales de la organización.				
		Evaluación del desempeño	5. La empresa tiene como política realizar evaluaciones formales sobre el desempeño de los trabajadores				
		Promoción	6. La política de personal de la empresa contempla la promoción profesional.				
			7. La empresa ofrece la oportunidad de asumir cargos de confianza.				
	Educación y desarrollo	Formación y planes de carrera	8. La empresa cuenta con políticas orientadas a conectar las capacidades del trabajador con los requerimientos del puesto laboral				
		Planes de comunicación	9. La empresa tiene como política la programación y desarrollo de planes de comunicación organizacional.				
			10. La empresa siempre mantiene informados a los trabajadores				
		Participación	11. La empresa tiene como política brindar la oportunidad de participación de los trabajadores en las decisiones				

	Sistemas de trabajo	Desempeño de cargos	12. La empresa cuenta con políticas para mejorar el desempeño de los trabajadores				
		Organización del trabajo	13. La empresa ha definido claramente la división de las labores				
		Ergonomía	14. La empresa suele localizar y evaluar los riesgos y determinar medidas para prevenir los accidentes de trabajo.				
		Planificación de recursos humanos	15. La empresa suele proyectar los requerimientos cuantitativos y cualitativos futuros de los trabajadores				
	Compensación laboral	Estimulación material y moral	16. La empresa cuenta con un sistema de retribución monetaria, donde considera la cantidad y calidad de la retribución				
			17. La empresa reconoce y promueve el aporte laboral de los trabajadores hacia el logro de sus objetivos.				
		Sistema de pago a tiempo y por rendimiento	18. La empresa tiene como política el pago a tiempo				
			19. En la empresa se reconoce una compensación por horas extras				
		Reconocimiento social	20. La empresa cuenta con políticas de reconocimiento social a la labor que realizan los trabajadores				
		Motivación	21. La empresa cuenta con políticas enfocadas en la motivación de sus trabajadores				
			22. Las políticas de motivación han contribuido al logro de los objetivos de la empresa				
FIRMADO:				FECHA:			

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la investigación: Política de personal y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Essalud, Chimbote, 2021							
Apellidos y nombres del investigador: Alva Garcia, Denisse Fiorella							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra							
ASPECTO POR EVALUAR					**OPINION DE EXPERTOS**		
Variables	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Ítems**	**ESCALA**	**SI CUMPLE**	**NO CUMPLE**	**OBSERVACIONES /SUGERENCIAS**
Calidad de vida en el trabajo	Soporte institucional	Trato recibido por los superiores	1. Me encuentro satisfecho con el trato que recibo por parte de mis superiores	Escala de Likert 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo, ni en desacuerdo, 4=De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo			
		Indicaciones claras	2. Recibo indicaciones claras y precisas sobre la manera en que debo realizar mi trabajo				
		Evaluación de los procedimientos	3. Siempre me dan a conocer la forma de evaluación de los procedimientos que sigo para llevar a cabo mi trabajo				
		Retroalimentación de resultados	4. Considero que los resultados de la supervisión de mi trabajo es parte de la retroalimentación				
		El jefe inmediato satisface necesidades	5. Mi jefe inmediato muestra interés por la satisfacción de mis necesidades				
		Interés del jefe por conocer y resolver problemas	6. Mi jefe inmediato siempre se interesa por conocer y resolver problemas de mi área de trabajo.				
		Reconocimiento del jefe, por el esfuerzo en hacer bien el trabajo	7. Mi jefe inmediato siempre se reconoce el esfuerzo que hago por realizar bien mi trabajo				
		Apoyo del jefe para simplificar las tareas	8. Mi jefe siempre se muestra dispuesto a apoyarme en la resolución de problemas y simplificación de las tareas				
		Apoyo del jefe en problemas extralaborales	9. Mi jefe siempre se muestra dispuesto a apoyarme cuando tengo problemas extralaborales que afectan mi trabajo				
		Retroalimentación de compañeros y superiores por la	10. Mis compañeros y superiores constantemente me brindan retroalimentación sobre la evaluación de mi trabajo				

		evaluación del trabajo					
		Oportunidades de promoción	11. La empresa suele reconocer la eficiencia y preparación mediante oportunidades de promoción				
		Libertad para expresar opiniones sin temor a represalias	12. En esta empresa, tengo la libertad para expresar mis opiniones en relación al trabajo sin miedo a represaliar por parte de mis jefes				
	Seguridad en el trabajo	Percepción salarial	13. Me siento satisfecho con mi salario actual				
		Planes de retiro institucionales	14. Me encuentro satisfecho con los planes de retiro con los que cuenta la empresa en la actualidad.				
		Condiciones físicas del área laboral	15. Me siento satisfecho con las condiciones físicas de mi área de trabajo (ruido, limpieza, iluminación, orden).				
		Capacitación por parte de la institución	16. Me encuentro satisfecho con las capacitaciones que recibo de la empresa				
		Calidad de insumos para la realización del trabajo	17. Recibo una cantidad suficiente de insumos para llevar a cabo mi trabajo.				
		Realización de exámenes de salud periódicos	18. La empresa realiza exámenes de salud periódicamente para sus trabajadores				
		Movimientos de escalafón	19. Las oportunidades de cambios de categoría se realizan de acuerdo al currículum y no a influencias				
	Integración del puesto de trabajo	Trato que tengo con compañeros de trabajo	20. Me siento satisfecho con el trato que tengo con mis compañeros de trabajo.				
		Contribución del trabajo al logro de objetivos comunes	21. Considero que mi labor aporta al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.				
		Motivación para estar activo en mi trabajo	22. Me encuentro motivado a estar activo en mi trabajo				
		Conflictos resueltos a través del diálogo	23. Los conflictos que surgen en mi trabajo se resuelven a través del diálogo.				

		Logro de las metas institucionales	24. Siempre busco mecanismos que eliminen los obstáculos en el logro de mis objetivos y metas laborales				
		Solidaridad por parte de mis compañeros	25. Mis compañeros se muestran muy solidarios cuando tengo problemas en el trabajo				
		Ayuda de compañeros para realizar tareas	26. Mis compañeros me ayudan a cuando tengo dificultad para realizar mis tareas				
		Desempeño de actividades laborales y resolución de problemas	27. Mis subordinados presentan buena disposición para el desempeño de las actividades laborales y la solución de problemas.				
		Preparación académica acorde con el puesto de trabajo	28. El puesto laboral que se me ha designado concuerda con mi preparación académica y/o capacitación				
	Satisfacción por el trabajo	Contratación actual	29. Me encuentro satisfecho con la forma de contratación que tengo actualmente.				
		Funciones definidas	30. Me encuentro satisfecho en relación a las funciones que desempeño en esta empresa.				
		Uso de las habilidades y potencialidades	31. Me encuentro satisfecho con el grado de uso de mis habilidades y potencialidades en este trabajo.				
		Aplicación de creatividad e iniciativa	32. Me siento satisfecho en relación a las oportunidades de aplicar mi creatividad e iniciativa en este trabajo				
		Reconocimiento por el trabajo	33. Me siento satisfecho con el reconocimiento que recibo de otras personas por mi labor				
		Desempeño profesional	34. Me siento satisfecho con mi desempeño profesional en este trabajo				
	Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación con los objetivos institucionales	35. Me siento identificado con los objetivos de esta empresa.				
		Utilidad del trabajo para otras personas	36. Considero que mi trabajo es útil para las demás personas				
		Disfrute de habilidades y destrezas en las	37. Disfruto empleando mis habilidades y destrezas en las actividades diarias				

		actividades laborales					
		Contribución del trabajo con la buena imagen de la institución	38. La labor que realizo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios				
	Desarrollo personal	Reconocimiento de los clientes por las actividades realizadas	39. Los clientes de la empresa suelen brindarme muestras de reconocimiento por el trabajo que realizo				
		Posibilidad de mejorar el nivel de vida	40. Tengo la oportunidad de mejorar mi nivel de vida a través del trabajo que realizo en esta empresa.				
		Satisfactores personales alcanzados	41. Pienso que el alcance de satisfactores personales se debe a mi labor en esta empresa				
		Compromiso hacia el logro de los objetivos institucionales	42. Me siento comprometido en el logro de los objetivos de la institución				
	Administración del tiempo libre	Necesidad de llevar trabajo a casa	43. Siento necesidad de llevar el trabajo pendiente a casa.				
		Actividades laborales y la convivencia familiar	44. Mi trabajo afecta la convivencia con mi familia.				
		Interferencia del trabajo con el cuidado de la familia	45. Mi trabajo infiere en el cuidado de mi familia.				
FIRMA:				FECHA:			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Política de personal y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Chimbote, Essalud, 2021							
Apellidos y nombres del investigador: Alva Garcia, Denisse Fiorella							
Apellidos y nombres del experto: Juan Carlos Armas Chang							
ASPECTO POR EVALUAR					**OPINION DE EXPERTOS**		
Variables	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Ítems**	**ESCALA**	**SI CUMPLE**	**NO CUMPLE**	**OBSERVACIONES /SUGERENCIAS**
Política del personal	Flujo de recursos humanos	Reclutamiento y selección	1. La empresa cuenta con políticas sobre reclutamiento y selección de personal	1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo, ni en desacuerdo, 4=De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo			
			2.La empresa cuenta con políticas sobre requerimiento de recursos humanos a futuro				
		Colocación	3. La empresa siempre orienta a los nuevos trabajadores sobre sus políticas y procedimientos				
			4. La empresa brinda la inducción necesaria sobre las políticas y otros aspectos generales de la organización.				
		Evaluación del desempeño	5. La empresa tiene como política realizar evaluaciones formales sobre el desempeño de los trabajadores				
	Educación y desarrollo	Promoción	6. La política de personal de la empresa contempla la promoción profesional.				
			7. La empresa ofrece la oportunidad de asumir cargos de confianza.				
		Formación y planes de carrera	8. La empresa cuenta con políticas orientadas a conectar las capacidades del trabajador con los requerimientos del puesto laboral				
		Planes de comunicación	9. La empresa tiene como política la programación y desarrollo de planes de comunicación organizacional.				
			10. La empresa siempre mantiene informados a los trabajadores				
		Participación	11. La empresa tiene como política brindar la oportunidad de participación de los trabajadores en las decisiones				

	Sistemas de trabajo	Desempeño de cargos	12. La empresa cuenta con políticas para mejorar el desempeño de los trabajadores				
		Organización del trabajo	13. La empresa ha definido claramente la división de las labores				
		Ergonomía	14. La empresa suele localizar y evaluar los riesgos y determinar medidas para prevenir los accidentes de trabajo.				
		Planificación de recursos humanos	15. La empresa suele proyectar los requerimientos cuantitativos y cualitativos futuros de los trabajadores				
	Compensación laboral	Estimulación material y moral	16. La empresa cuenta con un sistema de retribución monetaria, donde considera la cantidad y calidad de la retribución				
			17. La empresa reconoce y promueve el aporte laboral de los trabajadores hacia el logro de sus objetivos.				
		Sistema de pago a tiempo y por rendimiento	18. La empresa tiene como política el pago a tiempo				
			19. En la empresa se reconoce una compensación por horas extras				
		Reconocimiento social	20. La empresa cuenta con políticas de reconocimiento social a la labor que realizan los trabajadores				
		Motivación	21. La empresa cuenta con políticas enfocadas en la motivación de sus trabajadores				
			22. Las políticas de motivación han contribuido al logro de los objetivos de la empresa				
FIRMADO POR :				FECHA:	28/09/2021		

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la investigación: Política de personal y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Chimbote, Essalud, 2021

Apellidos y nombres del investigador: Alva Garcia, Denisse Fiorella

Apellidos y nombres del experto: Juan Carlos Arinas Chang

ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DE EXPERTOS		
Variables	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Ítems**	**ESCALA**	**SI CUMPLE**	**NO CUMPLE**	**OBSERVACIONES /SUGERENCIAS**
Calidad de vida en el trabajo	Soporte institucional	Trato recibido por los superiores	1. Me encuentro satisfecho con el trato que recibo por parte de mis superiores	Escala de Likert 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo, ni en desacuerdo, 4=De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo			
		Indicaciones claras	2. Recibo indicaciones claras y precisas sobre la manera en que debo realizar mi trabajo				
		Evaluación de los procedimientos	3. Siempre me dan a conocer la forma de evaluación de los procedimientos que sigo para llevar a cabo mi trabajo				
		Retroalimentación de resultados	4. Considero que los resultados de la supervisión de mi trabajo es parte de la retroalimentación				
		El jefe inmediato satisface necesidades	5. Mi jefe inmediato muestra interés por la satisfacción de mis necesidades				
		Interés del jefe por conocer y resolver problemas	6. Mi jefe inmediato siempre se interesa por conocer y resolver problemas de mi área de trabajo.				
		Reconocimiento del jefe, por el esfuerzo en hacer bien el trabajo	7. Mi jefe inmediato siempre se reconoce el esfuerzo que hago por realizar bien mi trabajo				
		Apoyo del jefe para simplificar las tareas	8. Mi jefe siempre se muestra dispuesto a apoyarme en la resolución de problemas y simplificación de las tareas				
		Apoyo del jefe en problemas	9. Mi jefe siempre se muestra dispuesto a apoyarme cuando tengo problemas extralaborales que afectan mi				

	extralaborales	trabajo				
	Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación del trabajo	10. Mis compañeros y superiores constantemente me brindan retroalimentación sobre la evaluación de mi trabajo				
	Oportunidades de promoción	11. La empresa suele reconocer la eficiencia y preparación mediante oportunidades de promoción				
	Libertad para expresar opiniones sin temor a represalias	12. En esta empresa, tengo la libertad para expresar mis opiniones en relación al trabajo sin miedo a represallar por parte de mis jefes				
Seguridad en el trabajo	Percepción salarial	13. Me siento satisfecho con mi salario actual				
	Planes de retiro institucionales	14. Me encuentro satisfecho con los planes de retiro con los que cuenta la empresa en la actualidad.				
	Condiciones físicas del área laboral	15. Me siento satisfecho con las condiciones físicas de mi área de trabajo (ruido, limpieza, iluminación, orden).				
	Capacitación por parte de la institución	16. Me encuentro satisfecho con las capacitaciones que recibo de la empresa				
	Calidad de insumos para la realización del trabajo	17. Recibo una cantidad suficiente de insumos para llevar a cabo mi trabajo.				
	Realización de exámenes de salud periódicos	18. La empresa realiza exámenes de salud periódicamente para sus trabajadores				
	Movimientos de escalafón	19. Las oportunidades de cambios de categoría se realizan de acuerdo al currículum y no a influencias				
Integración del puesto de trabajo	Trato que tengo con compañeros de trabajo	20. Me siento satisfecho con el trato que tengo con mis compañeros de trabajo.				
	Contribución del trabajo al logro de objetivos comunes	21. Considero que mi labor aporta al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.				
	Motivación para estar activo en mi trabajo	22. Me encuentro motivado a estar activo en mi trabajo				
	Conflictos	23. Los conflictos que surgen en mi trabajo se resuelven				

		resueltos a través del diálogo	a través del diálogo.				
		Logro de las metas institucionales	24. Siempre busco mecanismos que eliminen los obstáculos en el logro de mis objetivos y metas laborales				
		Solidaridad por parte de mis compañeros	25. Mis compañeros se muestran muy solidarios cuando tengo problemas en el trabajo				
		Ayuda de compañeros para realizar tareas	26. Mis compañeros me ayudan a cuando tengo dificultad para realizar mis tareas				
		Desempeño de actividades laborales y resolución de problemas	27. Mis subordinados presentan buena disposición para el desempeño de las actividades laborales y la solución de problemas.				
		Preparación académica acorde con el puesto de trabajo	28. El puesto laboral que se me ha designado concuerda con mi preparación académica y/o capacitación				
	Satisfacción por el trabajo	Contratación actual	29. Me encuentro satisfecho con la forma de contratación que tengo actualmente.				
		Funciones definidas	30. Me encuentro satisfecho en relación a las funciones que desempeño en esta empresa.				
		Uso de las habilidades y potencialidades	31. Me encuentro satisfecho con el grado de uso de mis habilidades y potencialidades en este trabajo.				
		Aplicación de creatividad e iniciativa	32. Me siento satisfecho en relación a las oportunidades de aplicar mi creatividad e iniciativa en este trabajo				
		Reconocimiento por el trabajo	33. Me siento satisfecho con el reconocimiento que recibo de otras personas por mi labor				
		Desempeño profesional	34. Me siento satisfecho con mi desempeño profesional en este trabajo				
	Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación con los objetivos institucionales	35. Me siento identificado con los objetivos de esta empresa.				
		Utilidad del trabajo para otras personas	36. Considero que mi trabajo es útil para las demás personas				

		Disfrute de habilidades y destrezas en las actividades laborales	37. Disfruto empleando mis habilidades y destrezas en las actividades diarias				
		Contribución del trabajo con la buena imagen de la institución	38. La labor que realizo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios				
	Desarrollo personal	Reconocimiento de los clientes por las actividades realizadas	39. Los clientes de la empresa suelen brindarme muestras de reconocimiento por el trabajo que realizo				
		Posibilidad de mejorar el nivel de vida	40. Tengo la oportunidad de mejorar mi nivel de vida a través del trabajo que realizo en esta empresa.				
		Satisfactores personales alcanzados	41. Pienso que el alcance de satisfactores personales se debe a mi labor en esta empresa				
		Compromiso hacia el logro de los objetivos institucionales	42. Me siento comprometido en el logro de los objetivos de la institución				
	Administración del tiempo libre	Necesidad de llevar trabajo a casa	43. Siento necesidad de llevar el trabajo pendiente a casa.				
		Actividades laborales y la convivencia familiar	44. Mi trabajo afecta la convivencia con mi familia.				
		Interferencia del trabajo con el cuidado de la familia	45. Mi trabajo infiere en el cuidado de mi familia.				
FIRMA DEL EXPERTO :				FECHA:	28/09/2021		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Titulo de la investigación: Política de personal y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Chimbote, Essalud, 2021

Apellidos y nombres del investigador: Alva García, Denisse Fiorella

Apellidos y nombres del experto: Paula Azucena Arteaga Cava

ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DE EXPERTOS		
Variables	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Ítems**	**ESCALA**	**SI CUMPLE**	**NO CUMPLE**	**OBSERVACIONES /SUGERENCIAS**
Política del personal	Flujo de recursos humanos	Reclutamiento y selección	1. La empresa cuenta con políticas sobre reclutamiento y selección de personal	1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo, ni en desacuerdo, 4=De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo	X		
			2.La empresa cuenta con políticas sobre requerimiento de recursos humanos a futuro		X		
		Colocación	3. La empresa siempre orienta a los nuevos trabajadores sobre sus políticas y procedimientos		X		
			4. La empresa brinda la inducción necesaria sobre las políticas y otros aspectos generales de la organización.		X		
		Evaluación del desempeño	5. La empresa tiene como política realizar evaluaciones formales sobre el desempeño de los trabajadores		X		
		Promoción	6. La política de personal de la empresa contempla la promoción profesional.		X		
			7. La empresa ofrece la oportunidad de asumir cargos de confianza.		X		
	Educación y desarrollo	Formación y planes de carrera	8. La empresa cuenta con políticas orientadas a conectar las capacidades del trabajador con los requerimientos del puesto laboral		X		
		Planes de comunicación	9. La empresa tiene como política la programación y desarrollo de planes de comunicación organizacional.		X		
			10. La empresa siempre mantiene informados a los trabajadores		X		
		Participación	11. La empresa tiene como política brindar la oportunidad de participación de los trabajadores en las decisiones		X		

	Sistemas de trabajo	Desempeño de cargos	12. La empresa cuenta con políticas para mejorar el desempeño de los trabajadores		X		
		Organización del trabajo	13. La empresa ha definido claramente la división de las labores		X		
		Ergonomía	14. La empresa suele localizar y evaluar los riesgos y determinar medidas para prevenir los accidentes de trabajo.		X		
		Planificación de recursos humanos	15. La empresa suele proyectar los requerimientos cuantitativos y cualitativos futuros de los trabajadores		X		
		Estimulación material y moral	16. La empresa cuenta con un sistema de retribución monetaria, donde considera la cantidad y calidad de la retribución		X		
			17. La empresa reconoce y promueve el aporte laboral de los trabajadores hacia el logro de sus objetivos.		X		
	Compensación laboral	Sistema de pago a tiempo y por rendimiento	18. La empresa tiene como política el pago a tiempo		X		
			19. En la empresa se reconoce una compensación por horas extras		X		
		Reconocimiento social	20. La empresa cuenta con políticas de reconocimiento social a la labor que realizan los trabajadores		X		
		Motivación	21. La empresa cuenta con políticas enfocadas en la motivación de sus trabajadores		X		
			22. Las políticas de motivación han contribuido al logro de los objetivos de la empresa		X		
FIRMADO POR :				FECHA:	06 OCT. 2021		

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la investigación: Política de personal y la calidad de vida en el trabajo del Centro Médico Coishco, Chimbote, Essalud, 2021

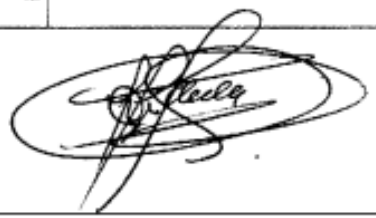
Apellidos y nombres del investigador: Alva García, Denisse Fiorella

Apellidos y nombres del experto: Paula Azucena Arteaga Cava

ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DE EXPERTOS		
Variables	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Ítems**	**ESCALA**	**SI CUMPLE**	**NO CUMPLE**	**OBSERVACIONES /SUGERENCIAS**
Calidad de vida en el trabajo	Soporte institucional	Trato recibido por los superiores	1. Me encuentro satisfecho con el trato que recibo por parte de mis superiores	Escala de Likert	X		
		Indicaciones claras	2. Recibo indicaciones claras y precisas sobre la manera en que debo realizar mi trabajo		X		
		Evaluación de los procedimientos	3. Siempre me dan a conocer la forma de evaluación de los procedimientos que sigo para llevar a cabo mi trabajo		X		
		Retroalimentación de resultados	4. Considero que los resultados de la supervisión de mi trabajo es parte de la retroalimentación		X		
		El jefe inmediato satisface necesidades	5. Mi jefe inmediato muestra interés por la satisfacción de mis necesidades		X		
		Interés del jefe por conocer y resolver problemas	6. Mi jefe inmediato siempre se interesa por conocer y resolver problemas de mi área de trabajo.	1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni en acuerdo, ni en desacuerdo, 4=De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo	X		
		Reconocimiento del jefe, por el esfuerzo en hacer bien el trabajo	7. Mi jefe inmediato siempre se reconoce el esfuerzo que hago por realizar bien mi trabajo		X		
		Apoyo del jefe para simplificar las tareas	8. Mi jefe siempre se muestra dispuesto a apoyarme en la resolución de problemas y simplificación de las tareas		X		
		Apoyo del jefe en problemas extralaborales	9. Mi jefe siempre se muestra dispuesto a apoyarme cuando tengo problemas extralaborales que afectan mi trabajo		X		
		Retroalimentación de compañeros y superiores por la	10. Mis compañeros y superiores constantemente me brindan retroalimentación sobre la evaluación de mi trabajo		X		

	evaluación del trabajo			X		
	Oportunidades de promoción	11. La empresa suele reconocer la eficiencia y preparación mediante oportunidades de promoción		X		
	Libertad para expresar opiniones sin temor a represalias	12. En esta empresa, tengo la libertad para expresar mis opiniones en relación al trabajo sin miedo a represaliar por parte de mis jefes		X		
Seguridad en el trabajo	Percepción salarial	13. Me siento satisfecho con mi salario actual		X		
	Planes de retiro institucionales	14. Me encuentro satisfecho con los planes de retiro con los que cuenta la empresa en la actualidad.		X		
	Condiciones físicas del área laboral	15. Me siento satisfecho con las condiciones físicas de mi área de trabajo (ruido, limpieza, iluminación, orden).		X		
	Capacitación por parte de la institución	16. Me encuentro satisfecho con las capacitaciones que recibo de la empresa		X		
	Calidad de insumos para la realización del trabajo	17. Recibo una cantidad suficiente de insumos para llevar a cabo mi trabajo.		X		
	Realización de exámenes de salud periódicos	18. La empresa realiza exámenes de salud periódicamente para sus trabajadores		X		
	Movimientos de escalafón	19. Las oportunidades de cambios de categoría se realizan de acuerdo al currículum y no a influencias		X		
Integración del puesto de trabajo	Trato que tengo con compañeros de trabajo	20. Me siento satisfecho con el trato que tengo con mis compañeros de trabajo.		X		
	Contribución del trabajo al logro de objetivos comunes	21. Considero que mi labor aporta al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo.		X		
	Motivación para estar activo en mi trabajo	22. Me encuentro motivado a estar activo en mi trabajo		X		
	Conflictos resueltos a través del diálogo	23. Los conflictos que surgen en mi trabajo se resuelven a través del diálogo.		X		

	Logro de las metas institucionales	24. Siempre busco mecanismos que eliminen los obstáculos en el logro de mis objetivos y metas laborales		X		
	Solidaridad por parte de mis compañeros	25. Mis compañeros se muestran muy solidarios cuando tengo problemas en el trabajo		X		
	Ayuda de compañeros para realizar tareas	26. Mis compañeros me ayudan a cuando tengo dificultad para realizar mis tareas		X		
	Desempeño de actividades laborales y resolución de problemas	27. Mis subordinados presentan buena disposición para el desempeño de las actividades laborales y la solución de problemas.		X		
	Preparación académica acorde con el puesto de trabajo	28. El puesto laboral que se me ha designado concuerda con mi preparación académica y/o capacitación		X		
Satisfacción por el trabajo	Contratación actual	29. Me encuentro satisfecho con la forma de contratación que tengo actualmente.		X		
	Funciones definidas	30. Me encuentro satisfecho en relación a las funciones que desempeño en esta empresa.		X		
	Uso de las habilidades y potencialidades	31. Me encuentro satisfecho con el grado de uso de mis habilidades y potencialidades en este trabajo.		X		
	Aplicación de creatividad e iniciativa	32. Me siento satisfecho en relación a las oportunidades de aplicar mi creatividad e iniciativa en este trabajo		X		
	Reconocimiento por el trabajo	33. Me siento satisfecho con el reconocimiento que recibo de otras personas por mi labor		X		
	Desempeño profesional	34. Me siento satisfecho con mi desempeño profesional en este trabajo		X		
Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación con los objetivos institucionales	35. Me siento identificado con los objetivos de esta empresa.		X		
	Utilidad del trabajo para otras personas	36. Considero que mi trabajo es útil para las demás personas		X		
	Disfrute de habilidades y destrezas en las	37. Disfruto empleando mis habilidades y destrezas en las actividades diarias		X		

		actividades laborales			X		
		Contribución del trabajo con la buena imagen de la institución	38. La labor que realizo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios		X		
	Desarrollo personal	Reconocimiento de los clientes por las actividades realizadas	39. Los clientes de la empresa suelen brindarme muestras de reconocimiento por el trabajo que realizo		X		
		Posibilidad de mejorar el nivel de vida	40. Tengo la oportunidad de mejorar mi nivel de vida a través del trabajo que realizo en esta empresa.		X		
		Satisfactores personales alcanzados	41. Pienso que el alcance de satisfactores personales se debe a mi labor en esta empresa		X		
		Compromiso hacia el logro de los objetivos institucionales	42. Me siento comprometido en el logro de los objetivos de la institución		X		
	Administración del tiempo libre	Necesidad de llevar trabajo a casa	43. Siento necesidad de llevar el trabajo pendiente a casa.		X		
		Actividades laborales y la convivencia familiar	44. Mi trabajo afecta la convivencia con mi familia.				
		Interferencia del trabajo con el cuidado de la familia	45. Mi trabajo infiere en el cuidado de mi familia.		X		
FIRMA DEL EXPERTO :				FECHA:	06 OCT. 2021		

Anexo 4 : Fiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad

Tabla 1. Confiabilidad Variable Política de personal

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.840	22

Como se puede apreciar en la tabla 2, el Alpha de Cronbach para V1 es de 0.840 lo que quiere decir que tiene una confiabilidad buena y se puede usar para los fines de este trabajo.

Tabla 2. Confiabilidad V2 Calidad de vida en el trabajo

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.875	45

Como se puede apreciar en la tabla 7, el Alpha de Cronbach para V2 es de 0.875 lo que quiere decir que tiene una confiabilidad buena y se puede usar para los fines de este trabajo.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

Carta N° 016-D-CMCOISHCO-GRAAN-EsSALUD-2021

Coishco, 14 de Setiembre del 2021

Señores

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente

ASUNTO : AUTORIZACION

La presente tiene por objeto hacerle llegar mis cordiales saludos, y a la vez dar respuesta a la solicitud presentada. Al respecto se autoriza a la alumna Denisse Fiorella Alva García la aplicación del Instrumento "Políticas del Personal y Calidad de Vida en el Trabajo de los trabajadores del Centro Médico Coishco, Essalud, 2021".

Aprovecho la oportunidad para expresarle mis consideraciones y especial estima personal.

Atentamente,

Cc.: File

Dr. Jorge E. Verástegui Ventura
C.M.P. 17961
C.M. COISHCO ESSALUD
DIRECTOR(e)