



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MÉDICO MUNICIPAL
DE JESÚS MARÍA-CUARTO TRIMESTRE 2020”**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de salud

Presentado por:

Samantha Bright Travezaño Aguilar

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Enfermería

Docente asesor:

Dr. Esteves Pairazaman, Ambrocio

Código Orcid N° 0000-0003-4168-0850

Chincha, Ica, 2020

Asesor

DR. AMBROCIO ESTEVES PAIRAZAMAN

Miembros del jurado

Dr. Edmundo Gonzales Zavala

Dr. William Chu Estrada

Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

Dedicado principalmente a Dios, por ser siempre la guía en mi camino, sin él no habría o existiría nada en la vida.

De manera especial a mi familia por todo su apoyo constante e incondicional, su amor infinito, quienes sentaron las bases para forjar esta carrera profesional, por darme valores y enseñanzas, por creer en mis capacidades para mi propio futuro, que a pesar de los tiempos difíciles siempre han estado a mi lado, por darme el impulso de seguir adelante y no quedarme en el camino.

A todas las personas y amigos que me han brindado su ayuda en el desarrollo del presente trabajo, cuando parecía difícil poder terminar este camino.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme salud y vida, por guiarme en este camino tan difícil de recorrer, a pesar de las adversidades y en los tiempos que vivimos hoy en día, por ponerme en mi camino a personas que me quieren y protegen en todo momento.

A mis padres y hermana por el continuo apoyo brindado, impulsándome a llegar a cumplir con este logro, que me servirá para toda la vida, con todo el amor y apoyo incondicional que siempre me han brindado.

A mi docente que me guío en cada avance y revisión del presente trabajo de investigación, hasta poder culminarlo.

A mis compañeros y amigos por darme su amistad, ayuda incondicional, cuando los necesitaba.

Al Centro Médico Municipal por brindarme todas las atenciones y facilidades en realizar mis encuestas y entrevista al personal de enfermería, ya que vivimos en un tiempo difícil para realizar estudios, agradezco poder realizar este trabajo de investigación tan importante para mí y seguir contribuyendo con las investigaciones, que hoy en día en nuestro país se ve muy poco.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020. El estudio fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental, de corte transversal.

La población estuvo conformada por 35 enfermeros entre licenciados y técnicos, que laboran en el Centro Médico Municipal de Jesús María, de muestra censal. La técnica de recolección de datos, fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, que consta de 33 ítems, validado mediante el juicio de expertos y para la confiabilidad fue calculado por el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.861. Obtenida toda la información recolectada, será codificado, procesado y analizado mediante el software estadístico SPSS versión 23 y Minitab versión 18, obteniendo los siguientes resultados Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral medio, y en las dimensiones carga laboral medio, apoyo directivo medio, motivación interna alta, habilidades cognitivas bajo y un trato medio. Se concluyó que existe relación significativa entre ambas variables de investigación, siendo una correlación positiva media al .589 y un p valor de 0.00.

Palabras Claves: Calidad de vida laboral, desempeño laboral, personal de enfermería, carga laboral.

ABSTRAC:

The present investigation had the main goal of determining the relationship that exists between Quality of Worklife and performance of the nursing staff of the Municipal Medical Center of Jesus Maria-Fourth Trimester 2020. The study was the basic type, correlational level, no experimental design and transversal cut. The staff was made up of 35 graduate nurses and technicians that work at the Municipal Medical Center of Jesus Maria of Central Sample. The technique of gathering data was the survey that consisted of 33 items. Validated through the Knowledge and judgment of experts and for the confiability it was calculated with the coefficient of Cronbach Alpha 0.861. With all the information gathered, it would be encoded, processed, and analyzed through the statistical software SPSS version 23 and Minitab 18, getting the following results of quality of worklife and working performance. It has a quality of life and an average job performance-with the medium workload dimensions, management support and internal motivation-the cognitive abilities were low and basic treatment was present. It concluded that a significant relationship between both variables of investigation, being a correlation half positive of .589 and a value of 0.00.

Key Words: Quality of Worklife, working performance, nursing staff, workload.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRAC:	vi
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1. Descripción del Problema.....	13
2.2. Pregunta de investigación general.....	17
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	17
2.4. Objetivo General.....	18
2.5. Objetivos Específicos	18
2.6. Justificación e Importancia	19
2.7. Alcances y Limitaciones	20
III. MARCO TEÓRICO.....	21
3.1. Antecedentes.....	21
3.1.1. A nivel Internacional.....	21
3.1.2. A Nivel Nacional.....	23
3.2. Bases teóricas	25
3.2.1. Calidad de vida	25
3.2.2. Calidad de Vida Laboral.....	28
3.2.3. Desempeño Laboral.....	42
3.3. Identificación de variables	48
IV. METODOLOGÍA	49
4.1. Tipo y Nivel de Investigación:	49
4.2. Diseño de Investigación:.....	49

4.3. Operacionalización de variables:	51
4.4. Hipótesis general y específicas:	53
4.5. Población – Muestra.....	54
4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad	54
4.7. Recolección de Datos	57
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	58
V. RESULTADOS.....	59
5.1. Presentación e Interpretación de los Resultados.....	59
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	77
6.1 Análisis de los resultados	77
6.2. Comparación de resultados con los antecedentes	86
CONCLUSIONES.....	88
RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
ANEXOS	100
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	101
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables	103
Anexo 3: Instrumentos de medición.	105
Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos de medición.....	110
Anexo 5: Base de datos	112
Anexo 6: Coeficiente Alfa de Cronbach.....	116
Anexo 7: Pruebas de normalidad	117
Anexo 8: Validez de instrumento de investigación	118
Anexo 9 Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye referencias bibliográficas	122

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición Operacional de la variable Calidad de Vida Laboral.	51
Tabla 2. Definición Operacional de la variable Desempeño Laboral.	52
Tabla 3. Estructura y composición de las dimensiones de la variable 1.	55
Tabla 4. Alternativas de las preguntas del cuestionario Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral.	55
Tabla 5. Categorías de interpretación del cuestionario Calidad de Vida Laboral.	55
Tabla 6. Estructura y composición de las dimensiones de la variable 2.	56
Tabla 7. Categorías de interpretación del cuestionario Desempeño Laboral.	56
Tabla 8. Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento.	57
Tabla 9. Coeficiente de fiabilidad del instrumento.	57
Tabla 10. Distribución de frecuencias según sexo del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.	59
Tabla 11. Distribución de frecuencias según edades del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.	60
Tabla 12. Distribución de frecuencias según estado civil del personal de enfermería del centro Médico Municipal de Jesús María 2020.	61
Tabla 13. Distribución de frecuencias según condición laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.	62
Tabla 14. Distribución de frecuencias según ingreso mensual del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.	63
Tabla 15. Distribución de frecuencias según tiempo de servicio del personal de enfermería del centro Médico Municipal de Jesús María 2020.	64
Tabla 16. Distribución de frecuencias según nivel académico del personal de enfermería del Centro Médico de Jesús María 2020.	65
Tabla 17. Distribución de frecuencias según trabajo complementario en otra institución del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.	66
Tabla 18. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.	67

Tabla 19. Frecuencias y Porcentajes de la variable Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.	68
Tabla 20. Frecuencias y porcentajes de la dimensión Carga Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.	69
Tabla 21. Frecuencias y porcentajes de la dimensión Apoyo Directivo del personal de enfermería del Centro Municipal de Jesús María 2020.....	70
Tabla 22. Frecuencias y porcentajes de la dimensión Motivación Interna del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.	71
Tabla 23. Frecuencias y porcentajes de la dimensión Actitud del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.	72
Tabla 24. Frecuencias y porcentajes de la dimensión Habilidades Cognitivas del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.....	73
Tabla 25. Frecuencias y porcentajes de la dimensión Trato del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.....	74
Tabla 26. Tabla cruzada entre las variables Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral.	75
Tabla 27. Correlación de las variables Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral.	77
Tabla 28. Correlación entre la variable Calidad de Vida Laboral y dimensión Actitud.	78
Tabla 29. Correlación entre la variable Calidad de Vida Laboral y la dimensión habilidades cognitivas.	80
Tabla 30. Correlación entre la variable Calidad de Vida Laboral y la dimensión Trato	81
Tabla 31. Correlación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Carga Laboral.	82
Tabla 32. Correlación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Apoyo Directivo.	83
Tabla 33. Correlación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Motivación Interna.....	85

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el sistema de salud está en constante cambio lo que tiene impactos positivos y negativos, lo que ofrece oportunidades y desarrollo en el trabajo, pero al mismo tiempo también riesgos y amenazas profesionales, que se alejan del objetivo principal que es la enfermería.

Actualmente, la calidad de vida laboral de las enfermeras (os) están más propensos a sufrir riesgos relacionados con el trabajo, los cuales han tenido un impacto negativo en su desempeño laboral. Debido a que trabajan bajo presión y altas demandas, además de poseer mucha responsabilidad y cargas de trabajo, horarios cambiantes, entornos físicos y salarios inadecuados y el proceso de deshumanización. Donde la calidad de vida en el trabajo pasa a un segundo plano. ¹

En el año 2013 el autor Albanesi ², la calidad de vida en el trabajo la define como el entorno y las condiciones laborales que protegen y promueven la satisfacción de todos los trabajadores mediante el reconocimiento, las recompensas, los incentivos, la estabilidad y la promoción del empleo, que permite su desarrollo personal, produciendo sensaciones y factores subjetivos positivos en el trabajador.

Según el Comité Técnico Internacional de Enfermería, menciona que la carga de trabajo afecta tanto al enfermero (a) y al paciente.³

Es interesante notar que las instituciones de salud pueden distinguir los factores que inciden en la calidad de vida en el trabajo, porque el trabajo es una actividad claramente humana, que requiere no solo de esfuerzo físico, sino mental, que pone a prueba sus habilidades, destrezas, aptitudes y habilidades.²

Los profesionales de la salud que trabajan en países industrializados tienen altas expectativas relacionadas con el entorno laboral y aspectos de cultura, familia, actividades de ocio, recreación, entre otros, en comparación con los países en desarrollo.²

En la actualidad, diversas encuestas han demostrado que las adecuadas relaciones interpersonales, el salario, la demanda y presión laboral, la protección física, el entorno laboral, etc. son aspectos importantes para el bienestar psico-mental del trabajador.⁴

Cabe destacar que, como parte del turno, los enfermeros atienden a los pacientes que llegan a los hospitales y otros centros de salud que desarrollan diversas condiciones clínicas como infarto, diabetes, lesiones, infecciones, entre otras.

Sin embargo, la vida y desempeño profesional del personal de enfermería cambió día a día debido a la aparición repentina del coronavirus (COVID-19), ya que desde ese momento la llegada de pacientes a urgencias se ha incrementado exponencialmente.

Una de las primeras variaciones que enfrentan las enfermeras en su vida y en su trabajo es el uso de ropa, y ahora deben usar equipo de protección para reducir el riesgo de contraer COVID – 19.

Por eso, cuando las enfermeras están en la “primera línea de atención” para combatir la enfermedad COVID-19, aumenta el riesgo de contagio. Sin embargo, saber que su trabajo es la lucha constante por salvar vidas motiva su vocación.⁵

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ⁶ conceptualiza al trabajo como aquel conjunto de actividades netamente humanas, que son retribuidos o no, y que producen bienes o servicios en una sociedad, o que también cumplen las necesidades de otras personas de manera individual o colectiva.

El trabajo decente busca un empleo digno y merecedor y no aquel trabajo que no tiene principios, protocolos, donde no se respetan los derechos del trabajador, ni se brinda una remuneración adecuada, donde se ve la discriminación, y la poco o nada participación y toma de decisiones. Por lo que incentivar el trabajo decente ayudará a proporcionar una guía de desarrollo democrático donde el centro sea la persona.⁶

Hoy en día el trabajo no solo es considerado una actividad con fines productivos, sino que se está posicionando en las vidas de todas las personas porque contribuye al autodesarrollo, reconocimiento social, otorga sentido de identidad, pero también es visto de manera no deseada por sus exigencias, presiones, normas etc., las cuales las instituciones de salud no son ajenas a estos problemas porque se ha visto ambientes físicos no adecuados, insumos y materiales escasos, exceso de trabajo que ha comprometido a una calidad de atención y a la salud del personal de enfermería.⁷

Teniendo en cuenta lo anterior, se ha visto esas problemáticas en muchos países Latinoamericanos que sumado a todo esto también se ha desvalorizado la carrera de enfermería. Por lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ⁸, citado por Quintana y Paravic ⁹, aconsejan aumentar la calidad de vida en el trabajo, reconociendo primeramente el nivel de calidad que poseen los trabajadores para ejecutar plan de acción, donde se establezca la definición del empleo decente.

En conclusión, el personal de enfermería debe desempeñarse con total libertad, sin presión de cualquier índole, para asegurar un óptimo desempeño y un buen trato entre el enfermero, colegas, jefes, pacientes y sus familiares. Asimismo, a tener autonomía, igualdad de derechos y oportunidad de poder desarrollarse no solo en el ámbito profesional.⁹

El enfermero (a) forma parte del equipo de salud, pues se caracteriza por ser una persona con ética y valores entrañables, pues tienen la función primordial que es el

cuidado humano de manera holística y personalizado de la vida humana, basado en teorías y métodos propios característicos de la profesión que mejoran y restauran la salud humana abarcando también la promoción de la salud, y que las personas lleguen a lograr el autocuidado, autoconocimiento, autocontrol y autoadaptación del proceso salud- enfermedad, repercutiendo de manera positiva en su bienestar, recuperación y calidad de vida.¹⁰

Es por ello que es considerado como pieza importante dentro del sistema sanitario, pero este último se ha visto afectado, por lo que el personal no cuenta con el apoyo y desarrollo profesional suficiente para su autorrealización no solo como profesional sino también como humano, enfrentándose a un salario bajo, donde la profesión no ha tenido el reconocimiento que se merece, donde han tenido que migrar a otra mejor oportunidad.¹⁰

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que en el mundo hay 59.2 millones de personal sanitario que están remunerados. Además, menciona que existe 57 países a nivel mundial con un déficit crítico de 2.4 millones entre médicos y enfermeros.¹⁰

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) mencionan que el personal de salud debe poseer los conocimientos suficientes para lograr un óptimo desempeño laboral.¹⁰

Hablar de calidad de vida puede tener distintas percepciones, porque cada persona tiene sus propias experiencias y situaciones. En relación a la calidad de vida en enfermería, se caracteriza por ser un proceso muy significativo, que ha surgido muchas perspectivas para medirlo de manera subjetiva y objetiva, donde necesita mayor foco de atención para asegurar el equilibrio y conservación del mismo.¹¹

La enfermería cumple un rol vital en la restauración de la salud de manera individual y colectiva, centrándose en la promoción de la salud, y además que se enfoca en las actividades que permiten cambiar a un espacio saludable para las personas, en pro de su salud desde un punto de vista ecosistémico.¹¹

La Organización Mundial de la Salud OMS¹² menciona que los riesgos laborales tales como: el calor, ruido, radiaciones, productos tóxicos y desinfectantes químicos,

ambientes inadecuados y el estrés que producen enfermedades e incrementan las que ya existen en el trabajador y riesgos ergonómicos al cargar o trasladar a los pacientes. Además, menciona que aquellos trabajadores que laboran bajo presión o en ambientes desfavorables están más expuestos a llevar una vida poco saludable y tener vicios.

De acuerdo con el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) ¹³ menciona que los trabajadores de salud conforman el segundo sector con mayor crecimiento económico en el país americano (EE. UU) y abarca a más de 18 millones de profesionales de la salud, abarcando el 80% el sexo femenino. Además, afrontan a una serie de riesgos y accidentes laborales como: alergias, estrés, lesiones de alguna parte del cuerpo en especial la espalda, pinchazos de agujas donde puede obtener una infección y contagio de algún virus (VIH, VHB, VHC). ⁶

Estas últimas décadas han demostrado que las lesiones y accidentes laborales han aumentado provocando enfermedades ocupacionales, pese a que todo ello se puede disminuir y prevenir.⁶

Debido a ello la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) en el 2003 crearon un proyecto piloto para resguardar los pinchazos de agujas en el profesional de la salud. Además, menciona que la salud laboral en el personal de salud ha sido abandonada no solo por el mismo lugar donde labora sino por el propio estado, y se tiene una concepción errada al pensar que no existe riesgos, cuando en la realidad es totalmente diferente, que lleva como consecuencia a tener enfermedades por trasmisión, terminar con la carrera e incluso llegar a la muerte.¹⁴

En el año 2016 se realizó una investigación en Chile dirigido por Canales et al. ¹⁵ sobre las condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería de dicho país, donde se evidenciaron que profesionales de enfermería laboraban en un inadecuado ambiente, tienen alta carga laboral y poseen insuficientes recursos. Además, sumado al estrés, fatiga y burnout en las cuales se desempeñaban y muy lejos de lo que es el trabajo decente. Siendo las más afectadas las mujeres porque también cumplen un rol de madre.

Una investigación de la Universidad de Concepción (Chile) propone que ciertas condiciones laborales y el tipo de contratación llegan a tomar consecuencias

negativas en la salud psíquica y física de los profesionales de la salud afectando la recuperación del paciente.¹⁶

En el Perú, Yupanqui ¹⁶., en el año 2019, realizó una investigación sobre la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería, donde concluyó que los profesionales de enfermería que laboran en el Instituto Nacional de Neoplásicas percibieron una calidad de vida media.

En el año 2011, Grimaldo ¹⁷, realizó un estudio sobre la “Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima”, determinando que el ingreso económico (el sueldo) tiene un efecto primordial en la calidad de vida. Además, existen otros estudios relacionados a la calidad de vida del personal de enfermería, donde se ha visto el desgaste mental debido al lugar donde labora, además del sufrimiento por la muerte y condición del paciente que tienen que enfrentar los enfermeros, que afectan en su calidad de vida. Además, las guardias han repercutido de manera negativa no solo en la calidad de vida sino en la calidad de atención que brindan.

Para la Organización Panamericana de la Salud (OPS), menciona que el personal de enfermería es la mayor fuerza laboral en el sector salud, donde conforma más del 50% de manera global. Lo cual la falta de profesionales sería un objetivo trazado de alcanzar la salud para todos en el año 2030.

Además, la Dr. Carissa Etienne, directora de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la manifestó que los profesionales de enfermería en varios países del mundo conforman el único o el primer capital humano para el cuidado del enfermo y además estima que se debe prestar mayor interés e inversión en la profesión de enfermería, que va permitir una acceso y cobertura total de la salud.¹⁸

En conclusión, la calidad de vida es un concepto abstracto, multidimensional y de carácter subjetivo, porque comprende varias esferas inherentes al ser humano (física, psicológica, social, ambiental, relaciones interpersonales, etc.). La calidad de vida está relacionada de manera directa con el bienestar del ser humano.¹⁹

Hay pocas investigaciones que estudien el desempeño laboral del profesional de enfermería en las instituciones de salud en nuestro país, pese a que es un factor

sustancial para el desarrollo y comportamiento del profesional de enfermería, que repercute en la calidad del cuidado de los pacientes.

Todo lo mencionado anteriormente me llevo al interés de investigar y formular la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería?

En el Centro Médico Municipal de Jesús María, no fue ajeno a esta problemática donde se observó que el personal de enfermería está en constante contacto con fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes, que exponen al personal a contraer alguna enfermedad, asimismo se observó la demanda por el número de pacientes que debían de atender y pacientes nuevos que llegaban al centro médico, y pasando los enfermeros (as) todo el día de pie, pues se mostraban preocupados por cubrir y cumplir todas las actividades asignadas, la relación entre el equipo generó conflictos de funciones y roles, se observó que cuentan con escasos recursos materiales e insumos para realizar los procedimientos y toma de muestras, ante un problema durante el trabajo no reciben apoyo de la parte directiva y no cuentan con un lugar propio de enfermería, comparten espacios con otros profesionales, a pesar de ello se observó que el personal está atento ante cualquier emergencia y muestran interés por su labor. Se observó que durante su hora de refrigerio algunos comían algo liviano y otros de manera rápida. Durante la entrevista con los enfermeros varios manifestaron que no estaban satisfechos con su remuneración, y no se le brindaba la oportunidad para poder escalar en el trabajo y que a todos no se le daba el reconocimiento propio por su labor de manera justa y equitativa.

2.2. Pregunta de investigación general

- ¿Qué relación existe entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020?

2.3. Preguntas de investigación específicas

- ¿Qué relación existe entre Calidad de Vida Laboral y la actitud del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020?

- ¿Qué relación existe entre Calidad de Vida Laboral y las habilidades cognitivas del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020?
- ¿Qué relación existe entre Calidad de Vida Laboral y el trato del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020?
- ¿Qué relación existe entre Desempeño Laboral y la carga laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020?
- ¿Qué relación existe entre Desempeño Laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020?
- ¿Qué relación existe entre Desempeño Laboral y la motivación interna del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020?

2.4. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.

2.5. Objetivos Específicos

- Establecer la relación que existe entre Calidad de Vida Laboral y la actitud del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.
- Establecer la relación que existe entre Calidad de Vida Laboral y las habilidades cognitivas del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.
- Establecer la relación que existe entre Calidad de Vida Laboral y el trato del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.
- Establecer la relación que existe entre Desempeño Laboral y la carga laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.

- Establecer la relación que existe entre Desempeño Laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.
- Establecer la relación que existe entre Desempeño Laboral y la motivación interna del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.

2.6. Justificación e Importancia

Justificación teórica:

La presente investigación se justifica, sirviendo como marco referencial para posteriores estudios, con la finalidad de generar aportes teóricos y además producir nuevas propuestas.

Justificación legal:

El presente trabajo se justifica en la práctica por la Ley General de la Salud N° 26842 y por la Ley del Trabajo de la Enfermera (o) N° 27669, quién brinda sus cuidados integrales basado en el Proceso de Atención de Enfermería (PAE), realizando guardias nocturnas y diurnas, donde abarca las diferentes áreas como: asistencial, administrativa, docencia e investigación.

Justificación metodológica:

El presente estudio utilizará instrumentos que serán aplicados en la investigación, previamente analizada y validada por el juicio de expertos, para determinar la confiabilidad de dicho instrumento.

La importancia es que los profesionales de enfermería hacen frente a importantes cambios como: organización del trabajo, relaciones laborales, carga mental, sobrecarga laboral, toma de decisiones frente a sus pacientes, asumiendo una gran responsabilidad, haciendo que sufran de una mayor presión y tensión para poder satisfacer las necesidades y exigencias de sus centro de labor, afectando su salud en forma holística, su actitud y desempeño como profesional, causantes de numerosas enfermedades, llegando incluso hasta la muerte, porque supera sus capacidades de adaptación.

El estudio está orientada a implementar medidas y estrategias para mejorar la calidad de vida laboral y desempeño profesional del personal de enfermería, la cual influirá también en el cuidado del paciente.

2.7. Alcances y Limitaciones

Alcances

La investigación abarca exclusivamente al personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, donde se pretende mejorar la calidad de vida en el trabajo, donde se busque alcanzar buenas relaciones interpersonales y un buen trato entre el personal y los directivos. Además, se podrá generalizar los presentes resultados al personal de enfermería con las características parecidas.

Limitaciones

El acceso a la información para el estudio (bibliotecas), los horarios y la indiferencia que tienen el personal de enfermería para realizar la encuesta. El cuestionario al ser de carácter anónimo no se puede conocer la causa de fondo de manera específica en el personal de enfermería.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. A nivel Internacional

Morales, M., en el 2017 realizó una tesis titulada “Calidad de vida profesional de los médicos residentes del Hospital Alemán Nicaragüense en el periodo de diciembre 2015 a diciembre 2016”, en la ciudad de Managua (Nicaragua), el objetivo del presente estudio fue determinar la calidad de vida de los residentes de II, III y IV año del hospital alemán nicaragüense en el periodo del 2015 al 2016, el estudio fue de tipo aplicada, de corte transversal, de carácter cualitativa y cuantitativa. El universo estuvo conformado por 134 profesionales y la muestra fue de 95 residentes. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que, de los 95 residentes en total (100%), con respecto a la dimensión carga laboral, 56% tienen mucha cantidad de tareas, el 46% de ellos manifestaron tener bastante prisa y agobio en realizar las tareas, 58% de los residentes mostraron tener mucha presión por mantener una calidad de vida laboral; en relación a la dimensión motivación intrínseca, el 74% cuenta con ayuda de su familia, el 78% siente orgullo de su trabajo, el 47% se siente capacitado para realizar sus actividades; con respecto a la dimensión apoyo directivo, el 41% recibe informes de su trabajo, el 36% recibe ayuda de sus colegas, el 34% cuenta con ayuda de los directivos, el 39% manifiesta tener diversidad de tareas.²⁰

Quintana, M. et al. en el 2016 elaboró un estudio titulado "Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud", en la ciudad de Hermosillo (México), cuyo objetivo fue determinar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en instituciones públicas dicha ciudad, la metodología que se utilizó fue cuantitativo, correlacional, transversal. La muestra fue de 1503 miembros del personal de enfermería, se utilizó el muestro probabilístico obteniendo 345 enfermeros. El instrumento utilizado fue el cuestionario de antecedentes biosociodemograficos y el instrumento CVT-GOHISALO. Los resultados obtenidos mostraron un nivel medio de calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de 207.31 (DE = 41.74). Se concluyó que se percibe una mediana calidad de vida en el trabajo, que está definido por el tipo de contrato, si realiza o no alguna otra tarea remunerada y por la institución donde trabaja.²¹

Granero, A. En el año 2016, realizó la tesis titulada "Calidad de vida laboral de las enfermeras - Evaluación y propuestas de mejora", realizando el estudio en Barcelona (España) para obtener el grado Doctoral, cuyo objetivo fue evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona, la investigación fue mixta, combinó un análisis cuantitativo, descriptivo y transversal con un análisis cualitativo de tipo exploratorio y descriptivo. La muestra fue de 1760 enfermeras. Los resultados evidenciaron que existen aspectos que impactan en la calidad de vida laboral como las condiciones laborales (puntuación media = 5.8; DE = 1.6), efectos colaterales (puntuación media = 2.6; DE = 1.5), el bienestar psicosocial (puntuación media = 4.3; DE = 1,3). Asimismo, las enfermeras que estimaron sus condiciones laborales manifestaron una visión de su centro laboral en términos ligados con las buenas relaciones interpersonales, auto compromiso. En el caso contrario las enfermeras lo relacionaban con la carga laboral, bajo sueldo, malestar y agotamiento. Se concluyó que existe relación directa cuando mejora la calidad de vida laboral, condiciones laborales, carga y tiempo laboral adecuado aumenta también el bienestar psicosocial y el compromiso. ²²

Peydró, C. Realizó un estudio en el 2015, titulado "Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: Un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante", realizado en España, para obtener el grado Doctoral, que tuvo como objetivo fue estudiar la calidad de vida general, la satisfacción en el trabajo y el estado de salud. El estudio fue observacional, transversal descriptivo. La muestra estuvo conformada por 522 médicos y enfermeras de dicho hospital español. El instrumento utilizado fue el cuestionario de "calidad de vida en el trabajo y la salud" de Jesús Herranz (2004), modificado y adaptado por la propia autora. Los resultados que se obtuvieron fue que el 86.7% de los profesionales manifestaron una calidad de vida buena o muy buena con un puntaje de 8.04. Casi el 97% indica una muy buena o buena calidad de vida laboral. El 83% se refiere a tener una vida agitada y el 89% manifiesta satisfacción laboral. Se concluyó que los profesionales sanitarios del Hospital General de Alicante tienen una buena calidad de vida general y laboral y por ende gozan de una buena salud. ²³

Fernández, A. et al. En el año 2016, realizo un estudio titulado "Calidad de vida profesional del enfermero en los servicios de urgencias de un hospital de referencia", realizado en España, con el objetivo de medir la calidad de vida profesional de los

enfermeros que laboran en el Unidad de Urgencias de un hospital público español, el método fue descriptivo, transversal y correlacional. La muestra estuvo constituida por 60 enfermeras. El cuestionario sobre la calidad de vida laboral (CPV-35) se utilizó como parte de la técnica de encuesta. Los resultados obtenidos mostraron que el 66,7% de los enfermeros tenían experiencia previa en urgencias. En relación a las dimensiones de apoyo gerencial (puntuación media 4,57; DE = 1,20), en cuanto a carga de trabajo (puntuación media 6,94; DE = 0,83) y motivación interna (puntuación media 7,40; DE = 0,89). Se concluyó que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la motivación interna, así como el apoyo gerencial. Los profesionales de enfermería que laboran en dicho hospital tienen una calidad de vida profesional regular, gracias a una fuerte motivación personal, reforzada por el apoyo de sus superiores, sus familias y sus compañeros, además de la formación impartida para mejorar sus competencias. actuación. En cuanto a los datos sociodemográficos, solo la edad influye en la percepción de la calidad de vida profesional. No existe relación entre CVP y carga de trabajo. ²⁴

3.1.2. A Nivel Nacional

Machaca. M., en el año 2019 realizó un trabajo de investigación titulado “Condiciones Laborales y Calidad de Vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019”, para obtener el grado de Licenciada, con el objetivo de determinar la relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional. Dicha investigación fue de tipo descriptivo- correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. La técnica fue la encuesta y de instrumento el cuestionario. La población estuvo conformada por 107 enfermeras y de muestra 84. Los resultados muestran que el 77.38% tienen una calidad de vida buena y el 15.48% regular, el 41.66% perciben que sus condiciones laborales son regulares, el 36.90% considera que es bueno y el 20.23% considera que son muy buenas. Se concluye que existe relación entre las condiciones laborales y la calidad de vida en el trabajo. ²⁵

Herrera, D. En el año 2018, realizó un trabajo de investigación titulado “Calidad de vida, clima y desempeño en el trabajo del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016”, para obtener la Maestría, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la calidad de vida, el clima y el desempeño laboral de la enfermera que labora en el hospital Daniel Alcides Carrión

en el distrito del Callao. Metodología de tipo cuantitativo, lógica deductiva y estudio correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La muestra estuvo conformada por 103 enfermeras. Los resultados mostraron que el 66% el profesional considera una calidad de vida laboral moderado, el 30.1% alto y el 3.9% baja. En cuanto al desempeño el 90.3 % que su desempeño laboral es adecuado y el 9.7% es regular. En conclusión, existe una relación entre las dos variables y se destaca un nivel moderado de calidad de vida en el trabajo, un nivel de clima laboral desfavorable y un nivel adecuado de desempeño en el trabajo. ²⁶

López, I. En el año 2018 llevo a cabo un estudio de investigación titulado “Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018”, para obtener el grado de maestría, con el objetivo de determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico de dicho hospital. De metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica y de diseño correlacional. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. La población estuvo conformada por 50 enfermeras del servicio quirúrgico. Los resultados mostraron que el 84 % de las enfermeras perciben una calidad de vida laboral medio, el 76 % percibe un apoyo directivo medio, el 70 % tiene una carga laboral medio, el 64 % percibe una alta motivación intrínseca, el 50% tiene un desempeño laboral alto. En conclusión, existe una relación positiva y considerable entre ambas variables.²⁷

Alarcón, Y. y Astuñague, J. En el 2017, realizaron un trabajo de investigación titulado “Calidad de vida laboral y Desempeño del profesional de enfermería”, Hospital Goyeneche. Arequipa-2017. Para obtener el grado de Licenciada, cuyo objetivo fue determinar la relación entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería del Hospital Goyeneche. Dicha investigación fue de tipo descriptiva, de diseño correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 81 profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que el 48.1% tienen un apoyo directivo bueno y el 43.2% es excelente, el 43.2% tienen una excelente demanda de trabajo y el 40.7% es bueno, con respecto a la variable desempeño laboral, el 79.0% tiene un desempeño definitivamente competente y el 18.5% es competente. Con respecto a la variable Calidad de vida laboral, el 50.6% tiene una buena calidad de vida laboral y el 45.7 es excelente. ²⁸

Díaz, L. et al. En el año 2016 realizó una investigación titulada "Absentismo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en áreas críticas", cuyo objetivo fue determinar los factores que condicionan el absentismo y su relación con el desempeño laboral. trabajo de la enfermera profesional. El estudio fue correlacional, prospectivo y transversal. La muestra estuvo compuesta por 65 enfermeras. Se utilizaron como instrumentos el cuestionario para medir el absentismo y el segundo cuestionario para medir el desempeño laboral. Los resultados mostraron que el absentismo está más relacionado con el contenido del trabajo (89,2%), y no con la dimensión de factores individuales (6,2%) ni con la dimensión de factores vinculados al lugar de trabajo (29,2%). En cuanto al desempeño laboral, el 76,9% se obtuvo en la autoevaluación (buen nivel), el 16,9% en la revisión por pares (nivel bajo), en la valoración del empleador el 15,4% (nivel bajo) y el 12,3% (nivel bueno). En conclusión, existe una relación directa y significativa con el desempeño laboral.²⁹

Pachas, Mercedes. En el año 2016, realizó una encuesta titulada "Estrés en el trabajo del personal de enfermería y desempeño profesional en el servicio de urgencias del hospital José Casimiro Ulloa - 2016", para obtener el Máster, con el objetivo del estudio de determinar la relación entre el estrés en el trabajo y desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Casimiro Ulloa. El estudio fue no experimental, con un diseño descriptivo y transversal. La muestra estuvo formada por 100 profesionales de enfermería. Se utilizaron el cuestionario Malash y el cuestionario de desempeño laboral para medir el estrés en el trabajo. Los resultados mostraron un alto coeficiente de correlación negativa $r = 0,782$, $P = 0,000$. En conclusión, el estrés en el trabajo tiene una influencia considerable en el desempeño de los profesionales de enfermería.³⁰

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Calidad de vida

Definición

Según la Organización Mundial de la Salud ³¹, citado por Robles et al ³², define en el 2009 la salud como "el estado completo de bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de enfermedad" (p.121).

Según la Organización Mundial de la Salud (2011) ³³, citado por Cornejo ³⁴, define la calidad de vida como la percepción que un individuo tiene acerca del ambiente que

lo rodea, todo ello está relacionado e influenciado por: la cultura, los valores y principios, las normas sociales, etc. Esto quiere decir que está dominado por la salud física y psicológica, el nivel de independencia y las relaciones interpersonales que la persona tiene con su entorno.

La calidad de vida se define como "la sensación de bienestar percibido que siente la persona, elementos subjetivos y objetivos en diversas dimensiones de su vida" y consta de dos componentes: capacidad y satisfacción. En cuanto a la calidad de vida a evaluar, se compone de tres dimensiones: física, psicológica y social. Estas dimensiones están influenciadas por las creencias que tiene el sujeto, por la experiencia vivida, por las percepciones del individuo. Tal es el caso que dos sujetos con el mismo estado de salud pueden llevar a una calidad de vida diferente en cada uno.³²

Con el avance de la tecnología en las ciencias de la salud, el interés se ha desplazado hacia la definición de CC, convirtiéndose en un movimiento en las ciencias biológicas y humanas para evaluar el aumento de la calidad de vida y la reducción de la mortalidad. De acuerdo con lo anterior, no existe un concepto definido y único respecto a la calidad de vida, pero muchas civilizaciones coinciden en que el CC tiene que ver con 3 aspectos: la percepción inherente del concepto, la multidimensionalidad del concepto y la presencia positiva (movimiento) y dimensiones negativas (asociadas con el dolor).³⁵

En el 2002, según Bom Sucesso³⁶, citado por Alves et al.³⁵. Durante la década de los noventa, el término calidad de vida fue ampliamente utilizado para evaluar condiciones de vida tales como: saneamiento básico, descanso, transporte, bienestar físico y familiar, riqueza material de la persona, entre otros. Todo lo anterior es parte de nuestra vida diaria que no podemos evitar, pero esto, si la calidad de vida de cada persona es diferente por sus propios intereses, metas, expectativas y la forma en que se ve la realidad de su vida.

Sustentación filosófica de nivel de vida y de calidad de vida

El humano en su afán de tener el máximo confort social, realizaba actividades que tenían un impacto negativo en el medio ambiente y ese era el motivo de la meditación para superar los problemas para restaurar y aumentar la calidad de vida.³⁷

Según Castañeda ³⁸, citado por Rodríguez ³⁷, el término calidad de vida se vincula junto con las condiciones materiales en las que se desarrolla la persona, adquiriendo su propia experiencia como resultado de estas condiciones materiales. Con el tiempo, la calidad de vida casi siempre se ha considerado una visión antropocéntrica.

Desde un punto de vista científico, la calidad de vida es un constructo muy extendido porque incluye diferentes significados, pero todos se inclinan por lo que es la "buena vida", caracterizada por la satisfacción y el disfrute de la persona con la suya. medio ambiente, donde estás en pos de tu desarrollo personal.³⁹

Modelo de la calidad de vida de la OMS

El modelo de la Organización Mundial de la Salud se expresa en 6 dimensiones:

Dominio físico: se relaciona con el dolor, la energía, el cansancio, el descanso, el sueño, la actividad sexual.

Dominio psicológico: son emociones, memoria y concentración, autoimagen, afectos negativos de la persona.

Nivel de independencia: capacidad para comunicarse, capacidad para trabajar, capacidad para moverse, uso de medicamentos o tratamientos, etc.

Relaciones sociales y personales, actividades promocionales y de apoyo.

Medio ambiente: Está vinculado al medio físico (iluminación, ruido, temperatura), a la casa, al acceso a la salud, el ocio y el ocio.

Espiritualidad. Vinculado a sus propias creencias y religión. ⁴⁰

Dimensiones de la Calidad de Vida

Hay 3 dimensiones básicas que engloban la calidad de vida, tales como:

1. Dimensión física: Es la percepción que tiene la persona de su salud física o la ausencia de enfermedad. Para lograr una calidad de vida saludable, es fundamental y fundamental gozar de buena salud.

2. dimensión psicológica: Es la percepción de la persona sobre su estado cognitivo (vinculado a información o conocimiento a través de un proceso de experiencia o aprendizaje previo), el estado afectivo (emoción-sentimientos) y también sus propias creencias, religiones y habilidades aprendidas de los seres humanos.

3. Dimensión social: Es la percepción del ser humano sobre las interacciones que tiene con su entorno y su vida, por ejemplo, la relación enfermero-paciente, trabajo-familia, regida por reglas sociales, donde todos juegan un papel o rol importante en sociedad. ⁴⁰

Indicadores de la Calidad de Vida

1. Nivel de vida: Está relacionado con las condiciones de vida, es decir, con la forma en que el ser humano desarrolla su existencia, y está influenciado por la sociedad y las características de la persona. Se compone de: salud, educación, trabajo, alimentación, vestuario, derechos humanos, esparcimiento, recreación, naturaleza del lugar de trabajo y del hogar.

2. Indicadores sociales: Son variables cuantitativas, que se refieren a las restricciones de condiciones, componentes, dimensiones de la vida vinculadas al nivel de satisfacción o bienestar.

3. Indicadores psicosociales: Se relaciona con la relación y la experiencia subjetiva que tiene la persona con su familia, amigos, hijos, pareja, compañeros, etc. ⁴⁰

3.2.2. Calidad de Vida Laboral

Antecedentes y origen

Louis Davis acuñó el término “calidad de vida en el trabajo” en 1970 cuando desarrolló un proyecto de diseño de puestos, destinado a explicar el comportamiento de las organizaciones hacia sus trabajadores, donde la organización debe velar por el bienestar y la salud de todos los que pertenecen a su organización y podría funcionar mejor. ⁴¹

El término calidad de vida en el trabajo tiene su origen en el país americano (EE. UU.), realizándose a cabo conferencias a fines de la década de 1960 y principios de la de 1970 lideradas por el Departamento de Trabajo de EE. UU. Y la Fundación FORD., estas conferencias fueron impulsadas por protestas y huelgas en las que los trabajadores jóvenes de la planta de montaje de General Motors en Ohio priorizaron a los manifestantes en lo que entonces se conocía como la "alienación de los trabajadores". trabajadores”, entre los manifestantes consideraron que debía tener cierto grado de decisión en su trabajo, libertad de expresión en el trabajo,

reestructurar el lugar de trabajo, todo con el objetivo de incrementar y fomentar la formación, promoción, motivación y aporte del trabajador.⁴²

En vista de lo anterior, según Tabasum et al.⁴³, citado por Cruz⁴⁴, mencionan en el 2011 que durante estos años prevaleció el capitalismo industrial, es decir, un modelo administrativo donde primaba la producción fordista y la producción en masa. Por tanto, se puede decir que los procedimientos se caracterizaban anteriormente por la división de tareas y la especialización de actividades.

En el año 2011, según el autor Granados⁴⁵, citado por Cruz⁴⁴, se puede concluir que este modelo tenía como objetivo aumentar la eficiencia y productividad de los trabajadores, a bajo costo y baja calidad de vida en el trabajo, conduciendo a absentismo, abandono del trabajo, baja motivación, etc.

En conclusión, según Ramos y Triana, Tinoco y Soler, Zubillaga y Cecilia⁴⁶⁻⁴⁸, citado por Cruz⁴⁴ afirmaron que las empresas habían alcanzado un declive en todos sus ámbitos, y fue en este punto que surgieron nuevos pensamientos como la teoría de las relaciones humanas con Elton Mayo que, según Argüelles et al.⁴⁹ y Falgueras⁵⁰, citado por Cruz⁴⁴, se centraron en la importancia del capital humano como un elemento valioso y excepcional para las instituciones.

Luego estudiar la calidad de vida en el trabajo (CV) según Argüelles et al.⁴⁹ y Raduan et al.⁵¹, citado por Cruz⁴⁵, tiene como objetivo satisfacer o argumentar las necesidades de un trabajo más estricto e inflexible donde las instituciones se basan en el despojo de las características humanas de los trabajadores, lo que se denomina "deshumanización".

En la década de 1970, cuando apareció el término sobre la calidad de vida en el trabajo, se realizaron estudios e investigaciones, pero más centrados en definiciones, conceptos y dimensiones, caracterizados por estudios descriptivos y no explicativos que van más allá de los conceptos de términos, porque determina la relación entre variables y tiene como objetivo abordar causas y efectos.⁵²

La definición de calidad de vida laboral (CLP) ha permanecido incierta durante muchos años, la cual se ha entendido de diferentes formas e interpretaciones, por lo que solía llamarse satisfacción, trabajo y vivencias humanas, después de un tiempo se relacionó con el término dinámica - organizativo. En la década de los 80, se creó

el término “calidad de vida laboral” para concienciar a los profesionales de las diferentes carreras.⁵²

En el año 2004, para el modelo de Nadler y Lawler, citado por Chiavenato ⁵³, menciona que la calidad de vida en el trabajo se rige por cuatro aspectos: participación del trabajador; creatividad en el sistema de recompensas; mejora del clima laboral del trabajo y reestructuración de actividades y roles delimitados.

Por otro lado, para Hackman y Oldhan, citado por Chiavenato en el 2004, proponen un modelo basado en el diseño de cargas, las cuales tienen efectos psíquicos que conducen a un determinado resultado y consecuentemente impactan negativamente en el desempeño del trabajador. Entre sus dimensiones, menciona: la variabilidad de capacidades (está ligada a capacidades, destrezas, capacidades cognitivas, etc.), la identidad de la tarea (la capacidad del empleado para comprender su trabajo, para manifestarse responsablemente hacia una meta), libertad de decisión y relaciones. ⁵³

En vista de lo anterior, Chiavenato (2004) menciona que las dimensiones descritas por estos autores determinan la calidad de vida en el trabajo. Todas las teorías que los autores han descrito a lo largo del tiempo concluyen que una mala calidad de vida en el trabajo conduce a ausencias de turnos laborales, bajo desempeño, insatisfacción laboral, rotación de personal, conflicto entre jefes y compañeros, etc. ⁵³

Definición de calidad de vida laboral

Las definiciones de calidad de vida en el trabajo según algunos autores se han ido desarrollando y evolucionando a lo largo del tiempo como “bienestar”, “satisfacción” o “felicidad” que inicialmente se vinculó a los fundamentos de las necesidades humanas, luego a la salud y posteriormente con el trabajo. ⁵⁴

En el año 1998, para el autor Cabezas ⁵⁵, citado por Puello et al. ⁵⁶ la calidad de vida en el trabajo está vinculada al equilibrio entre las exigencias del trabajo y la suficiencia percibida para poder afrontarlas, obteniendo así un crecimiento y desarrollo positivo en el ámbito laboral-familiar-personal.

Para el autor Chiavenato (2004), la calidad de vida en el trabajo integra múltiples factores: ambientales, físicos y mentales, así como el reconocimiento por su labor, promoción laboral, salario adecuado, relaciones interpersonales, autonomía en el trabajo y participación en el trabajo.⁵³

Además de lo anterior, Chiavenato (2004) incluye 2 posiciones contrapuestas como: restitución de trabajadores por comodidad y placer o satisfacción laboral y la segunda la atención y preocupación de la organización hacia el capital humano, porque promueve en los objetivos y metas. de la obra, por lo tanto, debe proporcionar todas las facilidades y recursos para un desempeño óptimo.⁵³

En el año 2013, según Alves et al. ⁵⁷, menciona que los elementos de la calidad de vida en el trabajo, están vinculados a la formación, las competencias, la toma de decisiones y la participación de los trabajadores.

La investigación en el 2014, por Pérez-Zapata et al. ⁵⁸, asegura que las siguientes categorías están directamente relacionadas con la calidad de vida laboral, tales como: toma de decisiones, salario, relaciones interpersonales (trabajo-persona-familia), trabajo reconocimiento y recompensa, seguridad laboral física, estabilidad y satisfacción laboral.

Durante el año 2015, Kim y Ryu ⁵⁹, citado por Cruz ⁴⁴, desde una perspectiva de motivación y el establecimiento de un ambiente de trabajo saludable, subrayan la importancia de crear relaciones duales como: salud físico-mental del empleado, comportamiento en el trabajo en relación al desempeño y entrega de los resultados obtenidos.

En el año 2016, para Rubiano y Forero ⁶⁰, la calidad de vida en el trabajo es la percepción entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para atender las demandas del trabajador o de la institución. Esta definición se compone de componentes objetivos (remuneración, salud, ambiente de trabajo, etc.) y subjetivos (ideas del trabajador a partir de la realidad de su trabajo).

Para los autores Grote y Guest ⁶¹, citado por Cruz ⁴⁴ (2017), el concepto de calidad de vida en el trabajo debe ser valorado como parte integral y esencial del crecimiento humano, donde debe integrar todos los elementos característicos que inciden en el comportamiento del trabajador como el desempeño en el trabajo, la parte organizacional, estrategias, políticas y sistemas de negocio que aumentan la productividad.

De esta forma, es de suma importancia para las instituciones del sector salud identificar los aspectos que influyen en la calidad de vida del profesional, pues el

trabajo es un conjunto de actividades puramente humanas, ya sea que se realicen de manera personal. o comunidad, donde requiere habilidades, competencias, tiempo, sacrificio a cambio de retribuciones y recompensas que van más allá de los aspectos monetarios o materiales, como los aspectos psicológicos y sociales que ayudan a satisfacer sus necesidades.⁵⁴

Desde el punto de vista del empleado, el trabajo es una parte muy importante para la persona, más allá de obtener una remuneración, contribuye a su desarrollo y bienestar, de acuerdo a la satisfacción del trabajador en función de sus necesidades, éste percibirá si tiene un alta o mala calidad de vida en el trabajo.⁶²

Hablar de calidad de vida en el trabajo significa comprender todos los aspectos relacionados con el trabajo como: el entorno físico de trabajo, turnos, reconocimiento, remuneración, compensación, beneficios, promoción laboral, relaciones interpersonales, que pueden afectar el desempeño y la motivación del trabajador. ⁶²

De lo anterior se puede concluir que la calidad de vida en el trabajo es un proceso dinámico y continuo, es decir, está en constante evolución, y que también depende de la experiencia y la subjetividad del trabajador en relación con los objetivos de la institución. ⁶²

Factores importantes de la calidad de vida laboral

Entorno físico: Existen riesgos físicos (ruidos, radiaciones, etc.), químicos (gases tóxicos), biológicos (virus, bacterias, etc.), riesgos relacionados con la postura, el medio ambiente y una iluminación inadecuada.

Demanda de trabajo: está relacionada con la carga de trabajo, la demanda del número de pacientes, los turnos, las horas extraordinarias, que en consecuencia produce una tensión emocional, debido a la dedicación y concentración en el paciente por más tiempo.

Contenido del trabajo: A menudo se trata de un trabajo repetitivo, tareas difíciles, falta de retroalimentación y capacitación sobre los procedimientos de trabajo.

Elementos contractuales y salariales: La adecuada retribución y la estabilidad laboral son elementos positivos que incitan al trabajador a comprometerse con la

institución y estar satisfecho. De lo contrario, produciría ansiedad, preocupación, conflicto, insatisfacción, mal desempeño, absentismo, etc.

Rol: Relacionado con el conflicto de roles que surge cuando las demandas y demandas del trabajo son incompatibles; Y la ambigüedad de roles es muy común en el ámbito laboral porque se caracteriza porque el trabajador no tiene claro los roles a cumplir, lo que genera tensión en el personal de enfermería.

Tecnologías: En la actualidad, con el avance de la ciencia, el sistema de salud demanda cada día un mayor uso de la tecnología y no hay soporte para actualizaciones de nuevos sistemas y / o programas.

Conflictos en las relaciones interpersonales: Se genera por la falta de calidad de las relaciones con los compañeros, jefes (desconsideración, favorecer a la pareja, estilo autoritario, etc.), pacientes y sus familias. Todo esto produce errores en los diagnósticos y procedimientos de los pacientes, absentismo, pacientes insatisfechos e insatisfechos.

Desarrollo de la profesión: Tener la oportunidad de ser promovido, la autonomía laboral y la accesibilidad a la formación profesional hacen que el trabajador se motive y se desarrolle mejor en el trabajo.

Características del puesto: Cuando está bien estructurado, permite al trabajador participar en la toma de decisiones de la institución, dándole la sensación de ser parte importante del puesto de trabajo, aumentando la confianza en sí mismo, reduciendo el estrés y mejorando la calidad de vida. en el trabajo.

Factores extra organizacionales: Relacionados con los conflictos trabajo-familia, produciendo una carga para el trabajador que se ve afectado en su desempeño.⁶³

Dimensiones de la calidad de vida laboral

Según el modelo teórico del autor Cabeza Peña, propone 3 dimensiones que están vinculadas a la calidad de vida profesional:

Dimensión 1: Carga laboral

La carga laboral es la cantidad de tareas excesivas que afecta de manera negativa en la calidad de vida del trabajador, en este caso en el personal de enfermería, que son establecidas por el lugar donde se desempeña el personal, todo ello ocasionando

desorganización para cumplir con sus actividades asignadas, condiciones estresantes, repercutiendo en su desempeño.⁵⁵

En el año 2000, según Jex ⁶⁴ y la OIT ⁶⁵ en 1984, mencionan que la carga laboral conlleva a tener consecuencias negativas en la salud del profesional como: desmotivación profesional, fatiga física y mental, adicciones, vicios, estrés, absentismo y el riesgo de padecer enfermedades cardíacas.

De acuerdo con lo anterior, según Udris (1984), todas estas consecuencias negativas exponen al profesional a no alcanzar sus metas y logros en el trabajo. Desde el punto de vista psicológico, la carga de trabajo cuantitativa se relaciona con la insatisfacción laboral, el estrés elevado y la baja autoevaluación frente a la carga de trabajo cualitativa se relaciona con los trastornos psicósomáticos, como la ira y la depresión. ⁶⁶

Durante el año 1993, según los autores Sanders y McCormick ⁶⁷, citado por Patlan ⁶⁶, mencionan que la cantidad de trabajo físico, está relacionado con las tareas en exceso, donde requieren mayor esfuerzo físico y mental (que es la cantidad total de datos o información que el trabajador debe distinguir e interpretar).

En el año 2003, para Greenglass, et al. ⁶⁸, citado por Patlan ⁶⁶, la carga de trabajo es el exceso del número de tareas caracterizadas por su complejidad y su dificultad para realizarlas en un tiempo definido.

Indicadores:

1. Cantidad de tareas:

Está relacionado con el número de actividades que realiza la enfermera dentro de su turno, esta se puede ver afectada debido a la falta de personal, mala administración u organización de recursos humanos, que conllevan en muchos casos hacer doble turno, para poder cubrir con las tareas y roles asignados, afectando la calidad del cuidado en el paciente y la salud del personal de enfermería, favoreciendo la aparición de enfermedades físicas o mentales. ⁶⁹

2. Ritmo de trabajo:

Se refiere al tiempo para cumplir una actividad o procedimiento, caracterizándose por ser continuo, conllevándolo a un desgaste físico-mental. Hoy en día se ha visto agravada.

3. Presión para realizar los procedimientos correctamente:

La enfermera (o), tiene un alto nivel de responsabilidad, que cualquier error en algún procedimiento podría llevar incluso a la muerte al paciente, es por ello su alto nivel de concentración.⁷⁰

4. Sufrimiento del paciente:

Estar al lado del paciente viéndolo fallecer y/o sufrir por su proceso de enfermedad, de alguna manera repercute en la enfermera (o), debido la relación de manera constante entre enfermera-paciente.⁷⁰

5. Exposición a riesgos laborales y accidentes:

La labor de enfermería está expuesta constantemente con fluidos corporales tales como: (sangre, secreciones, lágrimas, humos, etc.), arriesgándose en contraer alguna enfermedad infecciosa, sino se toma los cuidados y protocolos correctos.⁷⁰

Dimensión 2: Apoyo directivo

Es el apoyo emocional o laboral que otorgan los responsables de la organización (jefe, supervisor, etc.) para el bienestar de los trabajadores, proporcionando un informe acerca de los resultados obtenidos por su labor, así como su reconocimiento por el trabajo que realiza con esfuerzo, para su posterior mejora, además de darle al trabajador la libertad para tomar sus propias decisiones, brindando la oportunidad de poder ascender, contar con el respaldo de los directivos y de sus propios compañeros, tener un salario adecuado y la posibilidad de poder desenvolver y ser creativo en la realización de sus tareas. Tal es el caso del personal de enfermería que buscan ser reconocidas como tal y poder desempeñarse de manera independiente.⁵⁶

Indicadores:

1. Oportunidad de ascender en el trabajo:

El darle la oportunidad de poder ascender, influye en el personal de enfermería a desenvolver mejor y tener más confianza en sí mismo, desarrollando mejor sus capacidades y competencias, utilizando todas sus potencialidades, llegando a su autorrealización y un mejor rendimiento.²⁵

2. Salario:

Cumplir con una adecuada y buena remuneración merecida en el personal de enfermería, conlleva a la satisfacción laboral, motivación y cumplimiento de sus necesidades básicas propias de una persona.²⁵

3. Capacitaciones laborales:

Son actividades sumamente importantes que no deben pasar desapercibidos por los directivos de la institución, debido a que refuerzan el conocimiento para mejorar

los procedimientos, aumentan la eficiencia, genera independencia y confianza, resolución de problemas y alcanzar las metas propuestas de manera individual y grupal.²⁵

4.Reconocimiento laboral:

Es valorar el buen trabajo y esfuerzo que realiza la enfermera(o), siendo un factor importante y clave para motivar, dar confianza, autoestima, compromiso con el trabajo, mejorar la relación entre jefe-trabajador, impulsa a los demás trabajadores a seguir esforzándose y mejorando.²⁵

5.Autonomía en el trabajo:

Es la libertad de poder tomar decisiones en relación a las actividades asignadas, generando independencia y capacidad para afrontar problemas como, por ejemplo: el método, técnicas a usar en el trabajo, herramientas, etc.²⁵

6.Apoyo de los superiores:

Recibir ayuda de los jefes, influye de manera eficaz en el rendimiento del personal, porque genera seguridad y creatividad en el desarrollo de tareas, retroalimenta al trabajador, lo ayuda a disminuir los errores en los procedimientos, mejorando el ambiente laboral.²⁵

Dimensión 3: Motivación interna

Está relacionado con factores internos de la propia persona que lo conducen a una conducta motivada para una satisfacción del trabajo, es aquel que mueve y activa a la persona por sí misma, hasta cumplir con un objetivo deseado.⁵⁶

La motivación interna impulsa a la persona a querer vencer los desafíos que le rodean, haciéndose capaz de poder obtener logros y enfrentarse a los retos de la vida o del trabajo.⁷¹

Según García Correa et al. En el año 2016 menciona que la motivación es aquel proceso que se caracteriza por ser activo, orientador y dinámico, que guía la conducta del trabajador hacia meta u objetivo trazado, es por ello que enfatiza la importancia de conocer y comprender la causalidad de la conducta de la persona, para conseguir que todo el personal este satisfecho, mejorando su desempeño y que la organización opere de manera adecuada.⁷²

En el 2018, para el autor Tobando, citado por Manjarrez et al. los factores intrínsecos en la motivación están ligados con dos aspectos importantes: el logro personal y la fidelidad con los objetivos que pretenden dar satisfacción laboral (esto incentiva el entusiasmo, la paciencia y perseverancia), todo ello hace que se beneficie

el trabajador y la institución, logrando una mejor calidad en su desempeño, con una mejor utilización de las habilidades y talentos.⁷³

Indicadores:

1. Soporte familiar:

Es el respaldo o ayuda de los seres queridos, hacia un integrante de la familia, es sumamente importante para el buen rendimiento del trabajador, eleva la autoestima y la moral.

2. Satisfacción con la labor que realiza:

Es la sensación que el trabajador experimenta al alcanzar un equilibrio entre una a más necesidades, como consecuencia de la interacción entre el trabajador, los jefes y el ambiente. En otras palabras, es lo que el trabajador desea de la institución y lo que logra de él.⁷⁴

3. Vocación de servicio:

En el personal de enfermería se caracteriza por la ayuda hacia el prójimo en los momentos más difíciles, en el proceso de enfermedad, donde se encuentra vulnerable. Que se caracteriza la enfermera por ser empática, tolerante, solidaria, tiene amor al prójimo, respeto, habilidades interpersonales.⁷⁵

Ciclo Motivacional:

Comienza cuando surge una necesidad en la persona, una fuerza interior que se caracteriza por ser activa y constante (en la resolución de problemas y la satisfacción de necesidades). Este proceso es cíclico (tiene un principio y un final) y perturba el equilibrio del cuerpo creando un estado de presión y rigidez que conduce al comportamiento o acto de poder descargar o liberar toda esta tensión acumulada en el cuerpo. Cuando la conducta es efectiva y adecuada, la persona satisface sus necesidades y dejará de ser el motivador de la conducta, por lo tanto, toda esta tensión o presión desaparecerá.⁷⁶

Teoría de los dos factores

Fue planteada por Herzberg y se basa en el entorno extrínseco y el trabajo de la persona, donde sostiene que la motivación está sujeta a los siguientes factores:

1. Factores higiénicos:

Son las circunstancias que rodean a la persona en su ambiente laboral. La palabra higiene se refiere a evitar o prevenir fuentes de insatisfacción o peligro para el trabajador.

Tales como:

- políticas y administración laboral.
- seguridad laboral.
- remuneración.
- condiciones laborales.
- beneficios sociales.
- relaciones interpersonales (compañeros y directivos).⁷⁶

2. Factores motivacionales:

Están vinculados a las tareas, actividades, responsabilidades y contenido del puesto. Estos son: la carga de responsabilidad, la autonomía para realizar el trabajo; fomento del empleo, empleo y gestión de competencias propias, fijación de objetivos y valoraciones.⁷⁶

La profesión enfermera (o):

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española⁷⁷, el término profesión proviene de la palabra latina *professio-onis*, acción y efecto del tratamiento. Función o poder que ejerce una persona y recibe una retribución.

Según Cortina y Conill⁷⁸, definen la profesión de enfermería como aquella actividad social que tiene como finalidad la prestación de un bien social característico y esencial, siendo la enfermería un servicio propio y vital que presta a la sociedad.

Con el paso de los años, la profesión de enfermería fue tomando forma paulatinamente, ya que en sus inicios se consideraba un arte natural para la mujer. Según Colliere⁷⁹, no se consideró específico de ningún oficio o profesión, ya que era una ocupación inferior e indeseable, que estaba relacionada con las actividades de sustento de la vida y protección de la especie a escala global (cuerpo y mente).

Con el avance de la ciencia y la tecnología, los médicos necesitaban más apoyo para lo que se llamó la "cuidadora femenina" y, con Florence Nightingale, los fundamentos de la enfermería como profesión inicial se han preguntado.⁸⁰

La enfermería es una profesión joven, que no ha dejado de luchar por su reconocimiento en la sociedad y que cuenta con todos los componentes necesarios y fundamentados para seguir desarrollándose en esta sociedad injusta, cambiante, activa, tecnológica y globalizada.⁸⁰

Según el Consejo Internacional de Enfermería (CIE)⁸¹, citado por Figueroa et al.⁸¹, menciona que la enfermería "engloba el cuidado independiente y participativo de

todos los individuos, grupos familiares, comunidades, pacientes o en buen estado de salud de todos los grupos de edad". La cual incluye entre sus funciones: promoción de la salud, prevención de enfermedades, promoción de un ambiente sano y seguro, participación en la parte de investigación, política de salud, educación y gestión.

El objetivo principal de la enfermería es el cuidado, el cual se lleva a cabo mediante intervenciones de enfermería, sustentadas en teorías o modelos y con base científica, que ayuda en el desarrollo y crecimiento profesional, mejorando su desempeño.⁸¹

Calidad de vida laboral de las enfermeras:

En el año 2015, según los investigadores, Quintana et al.⁹, la calidad de vida profesional en el campo de la salud debe ser óptima, pues dicho profesional cuenta con todas las herramientas y medios necesarios para la prevención de riesgos y lograr una atención integral al paciente. Pero varios estudios sostienen que esta afirmación está fuera de la realidad, pues en el caso del profesional de enfermería, desarrollaron diversos problemas como síndrome de burnout, baja satisfacción laboral, violencia en las instituciones, entre otros llevando al profesional a tener una carga mental que afecta la calidad de vida en el trabajo y la calidad de la atención que se brinda al paciente.

En América Latina se han realizado diversas encuestas sobre la calidad de vida en el trabajo de las enfermeras, mencionando varios problemas como: mala estabilidad laboral, ambientes físicos inadecuados, escasez de recursos y equipos en el trabajo, degradación de carreras, migración y carga de trabajo debido por falta de personal.⁹

En 1998, según Cabezas⁵⁵, los profesionales de la salud que trabajan en países desarrollados tienen mayores expectativas en sus condiciones laborales y una adecuada relación de trabajo, familia, actividades recreativas y deportivas, cultura, vida sexual, etc. Según Albanesi² realiza una comparación con los países en desarrollo que luchan por un trabajo decente, salarios adecuados y un sistema de salud precario.

En 2007, Araque et al. realizaron una encuesta sobre la calidad de vida del enfermero en España, donde concluyeron que, si aumentaba la motivación interna y el apoyo gerencial, la calidad de vida aumentaría. trabajar directamente en el personal de enfermería.²

Según Poza & Prior ⁸³, en 1988, dependiendo de la percepción de la calidad de vida de los profesionales, dependerá de dos factores: interno y externo, donde ambos se relacionan con su trabajo. Hoy se puede conceptualizar como la forma en que se desarrolla la experiencia laboral tanto en condiciones subjetivas (limpieza del trabajo, seguridad, etc.) como en condiciones objetivas (condiciones de trabajo). Se puede decir que ahora el avance que se ha logrado en este tema está relacionado con procesos psicológicos, interacciones persona-ambiente, relaciones interpersonales, etc.

Además de lo anterior, Segurado y Agulló ⁸⁴, en el 2002, recomiendan en cuanto a la evaluación de la CVL, se trata de evaluar la calidad del clima laboral y de la parte organizativa y por otro lado lo que se vincula a factores psicológicos (satisfacción, percepción bienestar, etc.) Los dos están estrechamente vinculados ya que forman el mismo problema que afecta a los profesionales sanitarios y a los pacientes tratados.

Los factores son diferentes, pero en realidad no se pueden separar porque un factor depende del otro, ya que la valoración subjetiva del trabajador dependerá de las vivencias y percepciones dentro de su trabajo. ⁸⁵

De acuerdo con lo anterior, diversos autores en la relación líder, profesional y paciente constituye una sociedad que recibe retroalimentación constante, donde requiere armonía y cuidado para ser ejecutada. correctamente. ⁸⁵

En el año 2012, diversos autores como Martínez entre otros, mencionan que el tipo de liderazgo de los directivos incide en la eficiencia, eficacia y competitividad de toda la organización, también influyen en la motivación, el compromiso y el trabajo en equipo, entre otros por lo que es fundamental para evaluar las prácticas de liderazgo que se producen en el trabajo en relación con la calidad de vida en el trabajo, así como el proceso de atención que otorga el profesional. ⁸⁵

En el 2008, Según Peiró y Rodríguez, la influencia del liderazgo afecta no solo el bienestar de las organizaciones sino también de las personas, ya que los líderes tienen los poderes y habilidades para crear un ambiente de trabajo saludable que fomente la motivación y el bienestar físico. ⁸⁵

Con respecto a lo anterior, en el año 2011, según Reyes y Lara, si el liderazgo no es el adecuado, puede afectar negativamente el desempeño laboral del profesional

de la salud, como lo demuestra la calidad de su atención. Ya que el profesional de la salud requiere de determinadas habilidades como: comunicación, motivación y promoción que repercuten favorablemente en la atención integral del paciente.⁸⁵

La ley del trabajo enfermero

En la ley del enfermero, mencionado en el Artículo 9°, contribuyen en la prestación de servicios relacionados a la salud de manera integral, en los procesos de: promoción, prevención, restauración y la rehabilitación del paciente. También realizan consultoría, auditoría, consejería, etc.

El trabajo de enfermería es amplio, tanto de manera: asistencial, administrativa, docencia y también investigativa. Además, tiene derechos detallados en el Artículo 11°; tales como:

- a) Ocupar un cargo directivo - gerencial.
- b) Laborar en un ambiente saludable, seguro e idóneo para su desenvolvimiento laboral y seguridad físico-psicológico,
- c) Contar con todos los recursos y equipos necesarios, que estén en buen estado.
- d) Recibir un sueldo justo y acorde a su trabajo.
- e) Contar con asistencia legal, en casos de problemas, sucedidos durante el turno.
- f) Evaluar al personal cada semestre, de manera preventiva y obligatoria, realizándoles exámenes médicos (radiológicos, mental, clínico, etc.).

En el Artículo 15° menciona que la enfermera (o) debe estar en constante capacitación como mínimo 85 horas al año, que equivales a 5 créditos.

En el artículo 17°, con respecto a la jornada laboral, tiene una duración no mayor de 36 horas por semana y/o 150 horas por mes, conteniendo las guardias (diurna-nocturna),

En el artículo 18°, menciona que las horas de trabajo en exceso, serán remunerados. Asimismo, cuentan un descanso a la semana y feriados pagados.⁸⁶

La ley general de la salud

La ley menciona que debe de haber ambientes que cumplan la seguridad y la higiene del lugar, ya que la salud es una condición indispensable del desarrollo humano.⁸⁷

3.2.3. Desempeño Laboral

Antecedentes

En los últimos tiempos, siempre ha habido una discusión constante sobre cómo medir el capital humano de manera objetiva, sincera y precisa. Asimismo, la organización y el trabajador se benefician. Así, se han puesto en práctica varias iniciativas como: la medición del desempeño, pero esta medición ha sido controvertida por sus dificultades y ventajas reales, frente a los costos y el desgaste que genera.⁸⁸

Definiciones

En 1994, según el autor Stoner, afirma que el desempeño laboral es la forma en que el equipo de trabajo labora de manera efectiva para lograr metas comunes basadas en los estándares de la institución.⁸⁸

En 1994, para Milkovich y Boudrem⁸⁹, es el conjunto de características personales como: habilidades, destreza, cualidades relacionadas con el trabajo y naturaleza organizacional para crear conductas que afectan el desempeño del trabajador.

En el año 2000, Chiavenato afirma que el desempeño del trabajador se evalúa a través de factores conductuales (disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, ser creativo y discreto, mostrar interés, tener la capacidad de desempeñarse y presentarse personalmente) y factores operativos como como: (cantidad y calidad del trabajo, trabajo en grupo, liderazgo, conocimiento de su trabajo y precisión).⁸⁸

En el 2000, Bittel⁹⁰, manifiesta que las expectativas, logros, objetivos y actitudes del personal hacia su centro de trabajo, tienen un gran impacto en el desempeño de su trabajo. Es por ello que el desempeño está relacionado con las habilidades y conocimientos para llegar a una meta.

En el 2002, según Chiavenato, el desempeño laboral es la eficiencia del trabajador que evoluciona dentro de la institución, lo cual es fundamental, desarrollando al personal con total satisfacción. Comparado con lo anterior, el desempeño es la unión entre el comportamiento y sus resultados. Además, menciona que el desempeño laboral determina el desempeño de los trabajadores.⁸⁸

Para Benavides⁹¹, en el 2002, el autor conceptualiza el término desempeño, lo relaciona con habilidades, asegurando que a medida que aumentan las habilidades

de un trabajador, su desempeño laboral aumentará directamente de manera óptima. Según la autora, menciona que las competencias se refieren a los comportamientos y habilidades que el trabajador muestra a primera vista, para realizar sus actividades de manera efectiva, alcanzando los objetivos y metas marcados por la institución. Además de eso, menciona que existen 3 tipos de competencias: Generales, Laborales y Básicas, todas relacionadas con los Estudios Organizacionales.

En el 2004, el autor Robbins ⁹², asegura que otra forma de evaluar a los gerentes es mirar las habilidades y aptitudes requeridas para lograr los objetivos marcados por la organización. Además, aumenta el valor del establecimiento de objetivos porque aumenta el rendimiento general cuando esos objetivos son difíciles, en comparación con los objetivos fáciles.

Para Chiavenato ⁹³, en el año 2009, menciona que el desempeño laboral es un instrumento que proporciona de manera sistemática información sobre el desempeño y habilidades del trabajador, con el fin de reconocer áreas de mejora, incrementar objetivos, resultados estimados de la institución.

En el año 2014, según Wade ⁹⁴, citado por Morgan ⁹⁵, un desempeño continuo y sostenido en el tiempo es vital y un punto clave para el logro de la organización. Pero la organización debe mostrar iniciativa y motivación para que se convierta en una realidad y beneficie tanto a la organización como al trabajador.

Dimensiones del desempeño laboral:

Dimensión 1: Actitud

Según Davis y Newstrom ⁹⁶, en el año 2001, se define como los sentimientos que establecen la percepción de los trabajadores frente a su entorno laboral y su compromiso. Además, mencionan que las actitudes son indicadores de los comportamientos de los trabajadores que dan señal de las intenciones sobre las conductas para portarse de cierta manera, que pueden tomar efectos favorables o desfavorables. Las actitudes que son positivas en el trabajador se caracterizan por ser constructivas y beneficiosas para la institución. En cambio, las actitudes negativas se caracterizan por ser despreciable y no hay compromiso debido que el trabajador se siente incómodo e insatisfecho con su labor.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado el autor Myers (1995) adiciona que la actitud es una reacción estimada que puede ser positivo o negativo dirigido hacia una

persona o algo, donde la persona se manifiesta a través de las ideas, creencias, valores o sentimientos.⁹⁷

Según Robbins ⁹⁸ (2004) la actitud y los valores se adquiere desde la familia, profesores, compañeros siendo la suma de todas estas relaciones que tiene la persona con su entorno. Si bien la actitud es inconstante o cambiante porque responde de manera positiva o negativa frente a una persona, objeto o situaciones en comparación con los valores.

Respecto a lo laboral la actitud es sumamente vital debido a que reflejan o señalan el comportamiento del trabajador, lo cual es tarea de la institución en buscar estrategias o tácticas cuando este sea imprescindible.⁹⁷

Indicadores:

1. Respeto entre compañeros:

La enfermera está en constante sociabilización con su entorno laboral, cuando se pierde el respeto hacia el otro, influye en la creatividad del trabajador, la autoestima baja, disminuye el rendimiento y calidad laboral, abandono del puesto, insatisfacción con su trabajo.

2. Trabajo en equipo:

Es vital para alcanzar un objetivo en común, siendo la unión de todos los esfuerzos del equipo de trabajo, donde cada integrante cumple un rol muy importante, que trae como consecuencia la eficiencia y el buen rendimiento de todos sus trabajadores, favoreciendo el incremento del conocimiento (retroalimentación), genera confianza entre todo el equipo y compromiso laboral. En el trabajo de enfermería servirá para coordinar y organizar mejor las actividades y roles a realizar, asimismo disminuir la carga de tareas.

En el 2007 según el autor Torres, menciona que la base sobre la que se fundamenta la labor de enfermería, es el trabajo en equipo, pero que no funcionará adecuadamente si se genera una mala relación entre los colegas y los jefes. ⁷⁵

En el 2014, en una investigación de Thofehr, el personal de enfermería afirma que cada integrante del equipo es valioso y aportan sus particularidades. Pero existen varios problemas como: falta de libertad de decisión, no se fomenta adecuadamente el trabajo en equipo, existe individualismo, turnos rotativos, etc. En conclusión, una buena actitud de y dialogo y comunicación interna es vital para incentivar el trabajo en conjunto y vínculos entre los trabajadores. ⁷⁵

3. Compromiso con el trabajo:

En el año 2001, según Álvarez de Mon et al., define al compromiso laboral como aquel vínculo de lealtad por parte del trabajador en mantenerse en la institución, asimismo como aquel proceso de identificación y de creencia sobre la significación con su trabajo.⁹⁹

En el 2002, para Harter et al., menciona que el compromiso con el trabajo engloba la participación de los trabajadores, así como la satisfacción y el entusiasmo con la organización.⁹⁹

Para Conway, en el 2004, refiere que el compromiso laboral ha recibido mayor significación en las instituciones, a causa de entender que mantiene al empleado para continuar en el trabajo. Por lo que existen varias investigaciones respecto a la relación del compromiso del trabajo como predictor del rendimiento laboral.⁹⁹

Diversos autores, mencionan que el compromiso es aquel mecanismo que origina conductas, propiciando el involucramiento del trabajador con líneas firmes de actividad, a fin de alcanzar un objetivo que está relacionado con los intereses de la organización.

100

En la labor de enfermería es la obligación para cumplir con las actividades asignadas, en bienestar del paciente, siendo independiente, caracterizada por los valores y principios como la ética, destinado a cumplir con las metas de la organización, trae como ventajas en el trabajador: entusiasmo, optimismo, capacidad de resolver los problemas, incrementa la autonomía y la productividad, satisfacción, disminución del absentismo laboral.

Dimensión 2: Habilidades Cognitivas

Proporcionan el conocimiento y procesan la información: recopilando, distinguiendo, comprendiendo, y conservando toda la información en la memoria, para su posterior utilización.¹⁰¹

Según Hartman y Sternberg (1993), las habilidades cognitivas aluden directamente a las distintas capacidades intelectuales que resultan de las capacidades que demuestran los individuos al hacer algo. Estas habilidades son, como indican, los obreros (workers) del conocimiento. Pueden ser numerosas, variadas y de gran utilidad, a la hora de trabajar en las distintas áreas de conocimientos y cuya actividad específica se ve afectada por multitud de factores que dependen de la materia, de la tarea, de las actitudes y de las variables del contexto donde tienen lugar.¹⁰¹

Precisamente, la actuación estratégica se refiere a la selección, organización y disposición de las habilidades que caracterizan el sistema cognitivo del individuo.¹⁰¹

Es por ello que la organización o institución debe proporcionar todas las facilidades, capacitaciones y herramientas para la destreza y buen desempeño del personal de enfermería, garantizando la salud y la calidad del cuidado del paciente, asimismo potencializar las habilidades del trabajador.

Indicadores:

1. Conocimiento:

En 1998, según Brown y Duguid, Nonaka et al., en el año 2000, mencionan que el conocimiento es un estado activo originado y sostenido de manera comunitaria a través de la interrelación entre el sujeto y su ambiente. En conclusión, el conocimiento es creado, repartido y aprovechado.¹⁰²

En el 2001, según los autores Tsoukas y Vladimirou, definen al conocimiento como la capacidad propia para ejecutar distinciones o raciocinios en relación al entorno y/o teorías.¹⁰²

Es de suma importancia que la institución proporcione todos los conocimientos y saberes que el personal de enfermería necesita para la ejecución de las actividades o roles, de manera eficiente y segura, a través de las capacitaciones continuas, que estimulen y potencialicen las habilidades y capacidades, asegurando el incremento de su productividad, reflejado en el cuidado de los pacientes, debido a que existen nuevas técnicas y/o procedimientos, debido al avance de la ciencia y de la tecnología en su afán de mejorar la salud y bienestar de la persona.¹⁰³

2. Atención:

Según el autor Ríos-Lago et al., en el año 2007 menciona que la atención es aquel proceso psíquico-mental, fundamental e imprescindible para el procesamiento de la información como: (sonido, imagen, palabras, etc.). Cuya función es elegir del ambiente los estímulos que son importantes para llevar a cabo una actuación y lograr unos objetivos.¹⁰⁴

3. Resolución de problemas:

Para Chen, en 1996, es la transmisión del conocimiento que ha sido anticipadamente adquirido por el sujeto y que va a otro dominio hacer utilizado.¹⁰⁵

En la labor de enfermería, se ve a diario la resolución de problemas y toma de decisiones para garantizar la calidad y salud del paciente, tales como: la falta de insumos para realizar los procedimientos, complicaciones del proceso de enfermedad del paciente, etc.

4.Organización: Para Andrade Espinoza, define que es “la acción y el efecto de articular, disponer y hacer operativos un conjunto de medios, factores o elementos para la consecución de un fin concreto”. ¹⁰⁶

En enfermería es base y forma parte del quehacer cotidiano, tales como: identificar y priorizar la atención según las necesidades del paciente, preparar los medicamentos, calcular el tiempo para terminar el turno cumpliendo con todas las actividades asignadas, coordinar con los colegas de algún problema suscitado en el trabajo.

5.Planificación:

En 1982, según Jiménez, menciona que es el proceso consciente donde uno toma decisiones propias, para alcanzar un objetivo deseado, tomando como referencia los factores intrínsecos y extrínsecos y la posición actual que pueden intervenir en el plan establecido.¹⁰⁷

En 1987, para el autor Terry es aquel proceso de elegir información y hacer supuestos relacionados al futuro para formular acciones imprescindibles para alcanzar las metas trazadas. ¹⁰⁷

La planificación en el trabajo de enfermería radica en la preparación de planes de estrategias para reforzar la atención de los pacientes de acuerdo a sus necesidades, incentiva la eficiencia, a tener el manejo y control de las actividades, estimula el pensamiento crítico, a ser ordenado (a), conlleva al logro de objetivos, a disminuir los errores, etc., el cual la institución debe proporcionar constantes capacitaciones.

Dimensión 3: Trato

En el 2014, para Déliot y Garrau, se refiere a la acción y la forma de poder comunicarse o de establecer un vínculo con la otra persona o con su entorno. ¹⁰⁸

Indicadores:

1.Buenos modales en el trabajo:

Tienen que ver con las costumbres de ser amable y cortés, con las personas de nuestro entorno, muestran valoración, aprecio, y consideración hacia otros, en caso contrario produciría un deterioro en las relaciones humanas, sobre todo el trabajo, creando un ambiente hostil y desfavorable, generando diferencias entre los compañeros de trabajo, absentismo laboral y hasta incluso una disminución en el rendimiento de los trabajadores, tal es el caso de enfermería, por la constante convivencia y relación diaria entre ellos.¹⁰⁹

2. Solidaridad

Es considerado como aquel valor humano, que se caracteriza en la ayuda al prójimo, de manera voluntaria, sin condiciones ni pedir algo a cambio, reconociendo que la otra persona tiene un problema o alguna necesidad, que no puede resolverlo por si sola.¹¹⁰

3.3. Identificación de variables

Variable 1: Calidad de Vida Laboral

Definición conceptual:

Según Cabezas Peña, la calidad de vida laboral está relacionado con el equilibrio entre las demandas del trabajo y la capacidad que percibe el trabajador para poder enfrentarlas, obteniendo como resultado un crecimiento y desenvolvimiento óptimo en los aspectos laborales, familiares y personales.⁵⁶

Definición Operacional:

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación intrínseca, en base a 22 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca”.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual:

Según Chiavenato manifiesta que el desempeño del trabajador se evalúa mediante los factores actitudinales (disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, ser creativo y discreto, mostrar interés, tener capacidad de realización y presentación personal) y los factores operativos como: (cantidad y calidad laboral, trabajo en grupo, liderazgo, conocimiento acerca de su labor y exactitud).⁸⁸

Definición Operacional: Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones actitud, habilidades cognitivas y trato, en base a 11 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca”.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de Investigación:

Tipo de Investigación

En el 2014, según Supo y Cavero, argumentan que el tipo de investigación básica, también llamada teórica o dogmática, se describe porque se inicia y se mantiene, proveniente de un marco teórico, cuyo propósito es describir, formular nuevas teorías o transformar las teorías que ya existen, aumentando el conocimiento, para explicar el fenómeno, pero sin adentrarse en la búsqueda de soluciones.¹¹¹

El estudio a desarrollar es de tipo básico, ya que su objetivo es recolectar datos e información (características, propiedades, dimensiones o aspectos), con el fin de formular propuestas y mejoras. Según Hernández Sampieri et al, menciona que en el enfoque cuantitativo se usa la recolección de datos con base numérica para poder probar hipótesis, realizar el análisis estadístico, etc. ¹¹²

Nivel de investigación

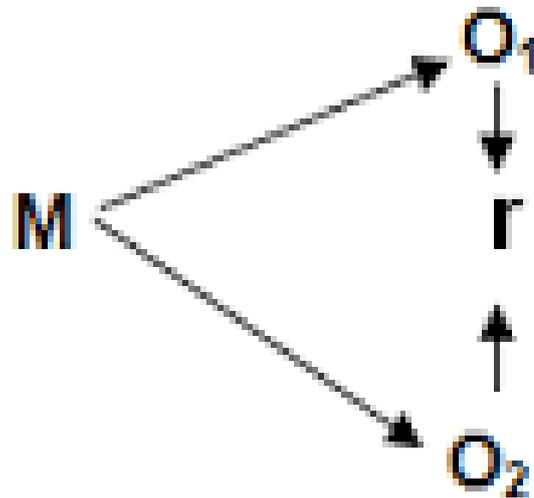
Según Hernández Sampieri et al., el nivel de investigación del presente estudio fue correlacional, debido a que su finalidad es analizar y estudiar el grado de asociación o relación de los hechos o fenómenos de la realidad entre las dos variables, indicando solo probabilidad y no causalidad.¹¹²

4.2. Diseño de Investigación:

Para Sampieri et al. Refiere a los planes o estrategias para poder obtener información que se desea con el fin último de responder al planteamiento del problema. El presente estudio es de diseño no experimental, debido a que se observa los fenómenos tal cual se presentan en su contexto natural, y no se manipula deliberadamente las variables, para luego ser analizados. Según Liu, en el 2008 y Tucker en el 2004, citado por Sampieri et al en el 2014, es de corte transversal o también llamado transeccional, debido a que recolectan los datos en un momento y

espacio único, teniendo como finalidad la descripción de las variables en un grupo de casos¹¹³

Se muestra el siguiente esquema del diseño:



Donde:

M: Muestra

Ov1: Observación de la variable 1: Calidad de Vida Laboral

Ov2: Observación de la variable 2: Desempeño Laboral

r: Correlación

4.3. Operacionalización de variables:

Tabla 1. Definición Operacional de la variable Calidad de Vida Laboral.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	NIVELES
Según Cabezas, es el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, en las esferas: profesional, familiar y personal. ⁵⁵	Puntuaciones de tipo ordinal en las dimensiones Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación interna, en base a 22 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca”.	Carga laboral	1.Cantidad de tareas.	1,2,3,	Escala Ordinal tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy alta
			2.Ritmo de trabajo.	4,5,6,		Alta
			3.Presión por realizar los procedimientos correctamente.	7,8,9		Media
			4.Sufrimiento del paciente.			Baja
			6. Exposición a riesgos laborales y accidentes.			Muy baja
		Apoyo directivo	1.Oportunidad de ascender en el trabajo.	10,11,12,		
			2.Salario	13,14,15,		
			3.Capacitaciones Laborales.	16,17,18,		
			4.Reconocimiento laboral.	19		
			5.Autonomía en el trabajo.			
			6. Apoyo de los superiores.			
Motivación interna	1.Soporte familiar.	20,21,22				
	2.Satisfacción con la labor que realizo.					
	3.Vocación de servicio.					

Tabla 2. Definición Operacional de la variable Desempeño Laboral.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	NIVELES
Para Chiavenato, el desempeño laboral se evalúa por los factores actitudinales (disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, etc.) y los factores operativos como: (cantidad y calidad laboral, trabajo en grupo, liderazgo, conocimiento acerca de su labor y exactitud). ⁸⁸	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones actitud, habilidades cognitivas y trato, en base a 11 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca”.	Actitud	1.Respeto entre compañeros.	23,24,	Escala Ordinal tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy alta Alta Media Baja Muy baja
			2. Trabajo en equipo.	25,26		
			3.Compromiso con el trabajo.			
		Habilidades cognitivas	1.Conocimiento	27,28,		
			2.Atención	29,30,		
		Trato	3.Resolución de problemas	31		
			4.Organización			
			5.Planificación			
			1.Buenos modales en el trabajo	32-33		
			2.Solidaridad			

4.4. Hipótesis general y específicas:

Hipótesis General

Existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.

Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y la actitud del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.
- Existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y las habilidades cognitivas del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.
- Existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y el trato del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.
- Existe relación significativa entre Desempeño Laboral y la carga laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.
- Existe relación significativa entre Desempeño Laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.
- Existe relación significativa entre Desempeño Laboral y la motivación interna del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.

4.5. Población – Muestra

Población

Según Lepkowski, citado por Sampieri et al. La población es aquel conjunto que conforman todos los casos a estudiar, que concuerdan con varias características o cualidades en común. En el presente estudio está conformado por un total de 35 (entre licenciados y técnicos de enfermería). ¹¹³

Muestra

Para Hernández-Sampieri et al, en el 2014, menciona que la muestra es una parte del conjunto de la población, con características en común. Pero no siempre se contará con muestras en una investigación, tal es el caso de un estudio censal, porque se incluye a toda la población o casos a estudiar, es por ello que se considerará a toda la población, debido a que trabajan regularmente en el Centro Médico Municipal.

4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad

Técnica

Para Sampieri et al. Refiere que la encuesta es muy útil para recolectar toda la información, mediante la utilización del cuestionario que fue previamente diseñado y aplicado en una muestra. Es por ello que se utilizó como técnica la encuesta, para obtener información de los encuestados de sus actitudes, opiniones, etc. ¹¹³

Instrumentos

Para Sampieri et al. El cuestionario está conformado por un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, en este estudio está conformado por preguntas cerradas (opciones de respuesta), que servirá para recabar información de las variables de estudio. El cuestionario empieza con una presentación de la investigadora, datos personales del encuestado como: edad, sexo, estado civil, condición laboral, etc. Se cuenta con una totalidad de 33 ítems donde el puntaje mínimo será 33 y el máximo de 165 puntos. ¹¹³

Instrumento Calidad de Vida Laboral:

Nombre: Calidad de Vida Profesional (CVP-35).

Tomado de: Jesús Martín (España-2004).

Adaptado y modificado por: La propia investigadora.

Duración: 10 minutos.

Estructura: Consta de 22 ítems con respuestas establecidas en la escala de Likert.

Tabla 3. Estructura y composición de las dimensiones de la variable 1.

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	ÍTEMS
Carga Laboral	1,2,3,4,5,6,7,8,9	9
Apoyo Directivo	10,11,12,13,14,15,16,17,18,19	10
Motivación Interna	20,21,22	3

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Alternativas de las preguntas del cuestionario Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral.

Alternativa	Escala de Likert
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Categorías de interpretación del cuestionario Calidad de Vida Laboral.

	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
Carga Laboral	9 a 16	17 a 23	24 a 31	32 a 38	39 a 45
Apoyo Directivo	10 a 17	18 a 26	27 a 34	35 a 43	44 a 50
Motivación Interna	3 a 5	6 a 8	9 a 10	11 a 13	14 a 15
Calidad de Vida Laboral	22 a 39	40 a 57	58 a 75	76 a 93	94 a 110

Fuente: Elaboración propia

Instrumento desempeño laboral:

Tomado de: Manrique y Rodríguez (Perú-2017).

Duración: 10 minutos.

Estructura: Consta de 11 ítems.

Tabla 6. Estructura y composición de las dimensiones de la variable 2.

DIMENSIÓN	PREGUNTAS	ÍTEMS
Actitud	23,24,25,26	4
Habilidades Cognitivas	27,28,29,30,31	5
Trato	32,33	2

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7. Categorías de interpretación del cuestionario Desempeño Laboral

	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
Actitud	4 a 7	8 a 10	11 a 14	15 a 17	18 a 20
Habilidades Cognitivas	5 a 8	9 a 13	14 a 17	18 a 22	23 a 25
Trato	2 a 3	4 a 5	6 a 7	8 a 9	9 a 10
Desempeño Laboral	11 a 19	20 a 28	29 a 38	39 a 47	48 a 55

Fuente: Elaboración propia

Validación del Instrumento

Para Sampieri et al. En el año 2014, define que la validez es el grado en la cual un instrumento mide de manera real la variable que se está investigando.¹¹³

Para ello se realizó el juicio de expertos, por profesionales y especialistas conocedores del tema y/o estudio que se está investigando, recopilando todas las observaciones para la mejora o modificación del instrumento.

Tabla 8. Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento.

N°	Expertos	Veredicto
1	Lic. Lourdes Álvarez Antezcina.	Hay suficiencia y es aplicable
2	Lic. Maira Berrocal Junehaya.	Hay suficiencia y es aplicable
3	Dr. David Chuquipoma Pacheco	Hay suficiencia y es aplicable
4	Dr. Luis German Huamán Ruiz	Hay suficiencia y es aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La confiabilidad se refiere al grado en que un instrumento de medición es utilizado de manera repetida al mismo sujeto u objeto, produciendo el mismo resultado, en la presente investigación se realizó mediante el cálculo del Coeficiente de Alfa de Cronbach, según George y Mallery (2003, p. 231) corresponde a un coeficiente de alfa bueno, lo cual significa que ambos cuestionarios son confiables.¹¹³

Estadística de Fiabilidad:

Tabla 9. Coeficiente de fiabilidad del instrumento.

Alfa de Cronbach	Fiabilidad	N°
Cuestionario de Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral	0.861	33

Fuente: Elaboración propia

4.7. Recolección de Datos

a) Se realizará el trámite administrativo mediante una solicitud de permiso para el proceso de la investigación dirigido al director del Centro Médico Municipal de Jesús María, asimismo el consentimiento informado del personal de enfermería.

b). Aceptada la autorización del director y el consentimiento del personal de enfermería, se procedió a realizar las coordinaciones con el director del Centro Médico, a fin de establecer el cronograma de recolección de datos, durante la

segunda semana del mes noviembre, con un promedio de 20 minutos por entrevistado.

c) Se aplicó como instrumento el cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) y el cuestionario de Desempeño Laboral, a todo el personal de enfermería (licenciados y técnicos) que laboran en dicho centro médico.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

a). Teniendo toda la información de datos procedentes de la encuesta, se realizará la recolección de los datos del presente estudio.

b). Posteriormente, la información será ingresada a una base de datos previamente diseñada en Microsoft Excel versión 2019, que después pasará a una base de datos mediante el software estadístico SPSS versión 23, para hacer codificada y analizada por estadística descriptiva e inferencial de la información obtenida, realizándose el coeficiente de alfa de Cronbach, prueba de normalidad, prueba de hipótesis, etc., se utilizará la distribución de frecuencias, porcentajes, promedios, etc.; y como complemento se usará el paquete estadístico Minitab versión 18.

c). Los resultados serán presentados mediante tablas de frecuencias y porcentajes, además de gráficos según variables y dimensiones.

d). Luego se analizarán los resultados teniendo en cuenta la base teórica.

V. RESULTADOS

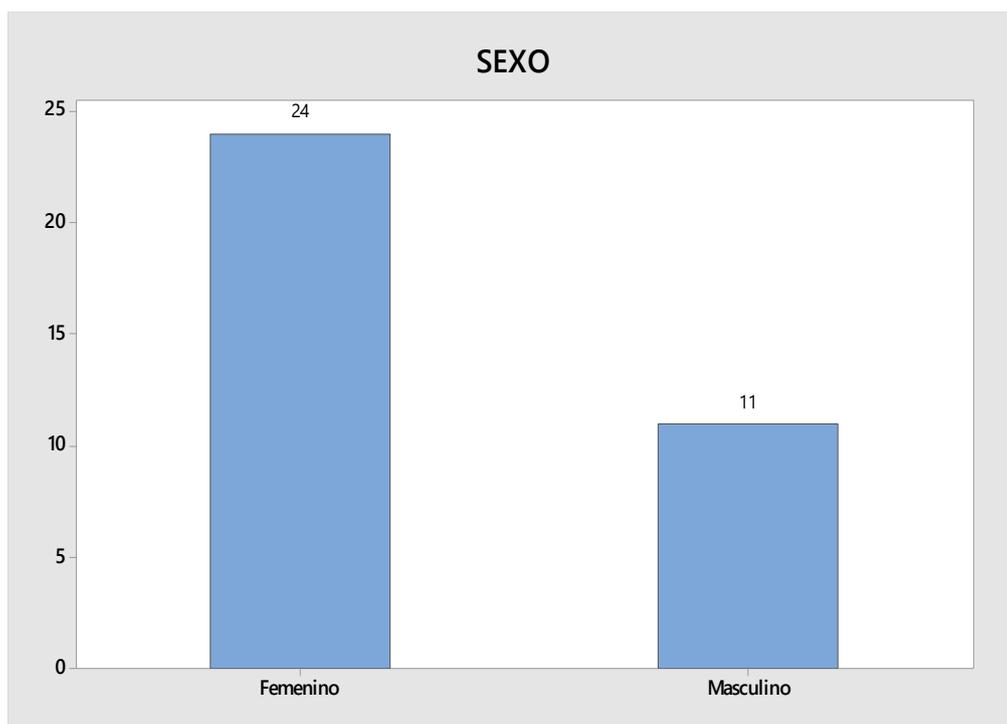
5.1. Presentación e Interpretación de los Resultados

Tabla 10. Distribución de frecuencias según sexo del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	%
Femenino	24	68.6
Masculino	11	31.4
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1. Niveles de frecuencia según el sexo.



Fuente: Elaboración propia.

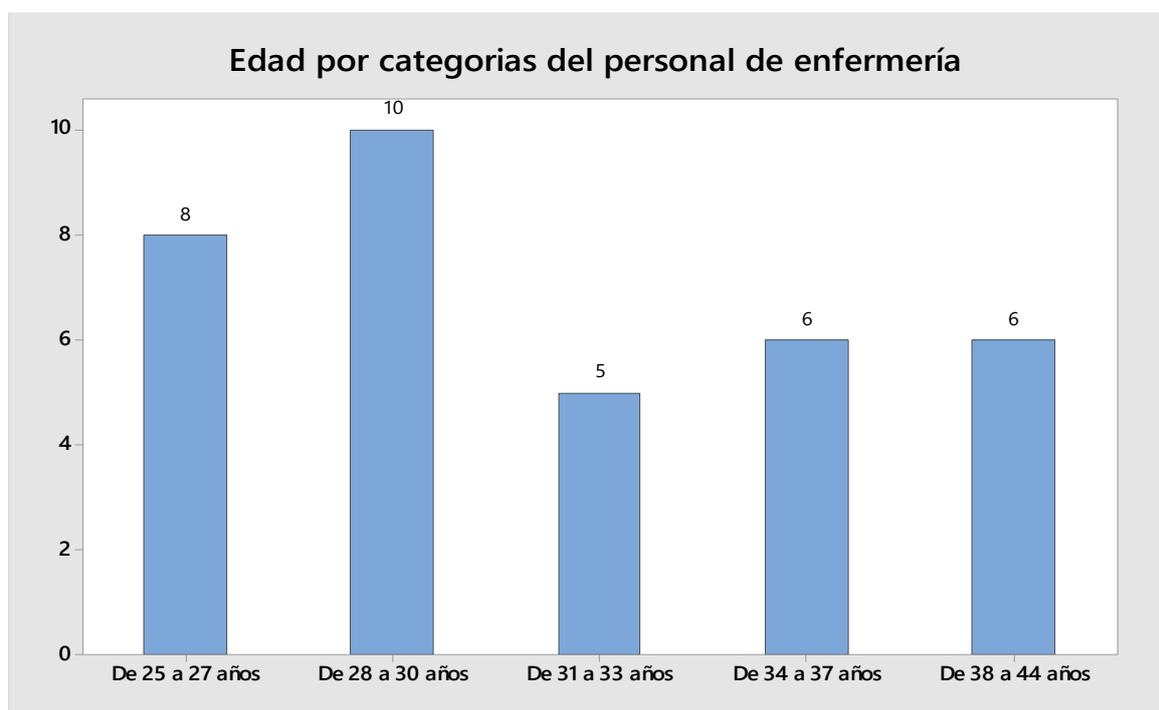
Se observa que del 100% de los encuestados, el 68.6% (24) son del sexo femenino y el 31.4% (11) son del sexo masculino. Se concluye que en el Centro Médico Municipal predomina el sexo femenino.

Tabla 11. Distribución de frecuencias según edades del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
De 25 a 27 años	8	22.9
De 28 a 30 años	10	28.6
De 31 a 33 años	5	14.3
De 34 a 37 años	6	17.1
De 38 a 44 años	6	17.1
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2. Niveles de frecuencias según edades.



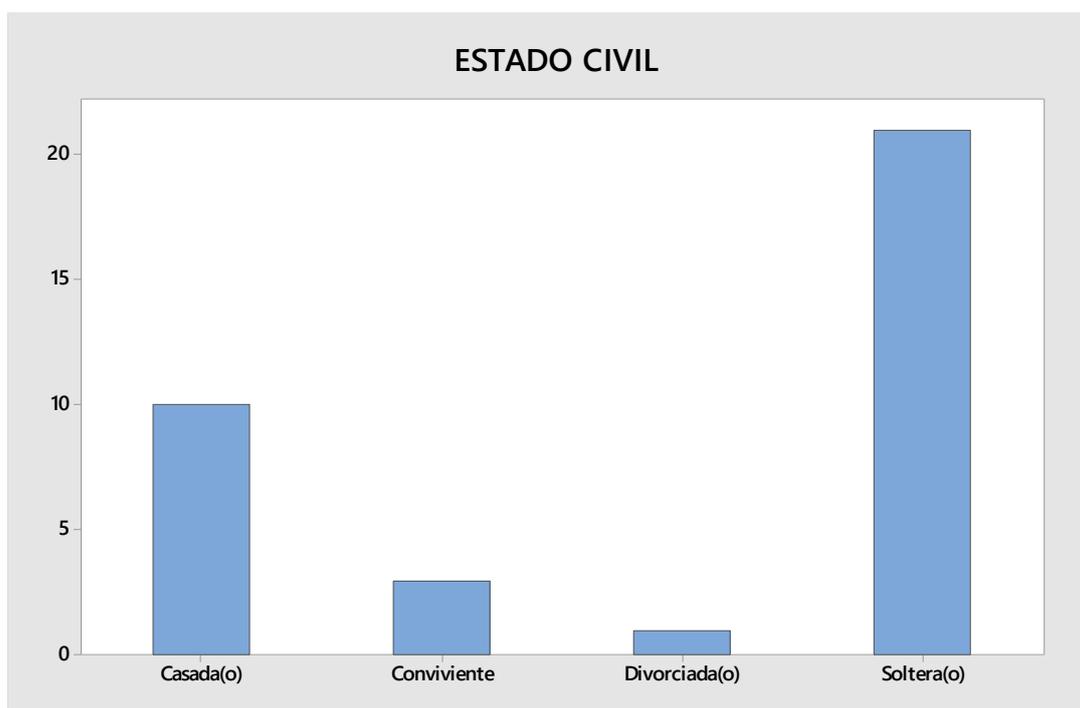
Fuente: Elaboración propia

De la tabla 11, el 28.6% (10), tienen entre 28 a 30 años, el 22.9% (8) tienen de 25 a 27 años, el 17.1% (6) manifiestan tener entre 34 a 37 años, asimismo el 17.1% (6) tienen entre 38 a 44 años y por último el 14.3% (5) tienen de 31 a 33 años.

Tabla 12. Distribución de frecuencias según estado civil del personal de enfermería del centro Médico Municipal de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Soltera (o)	21	60.0
Casada (o)	10	28.6
Conviviente	3	8.6
Divorciado	1	2.9
Total	35	100,0

Gráfico 3. Niveles de frecuencias según estado civil.



Fuente: Elaboración propia

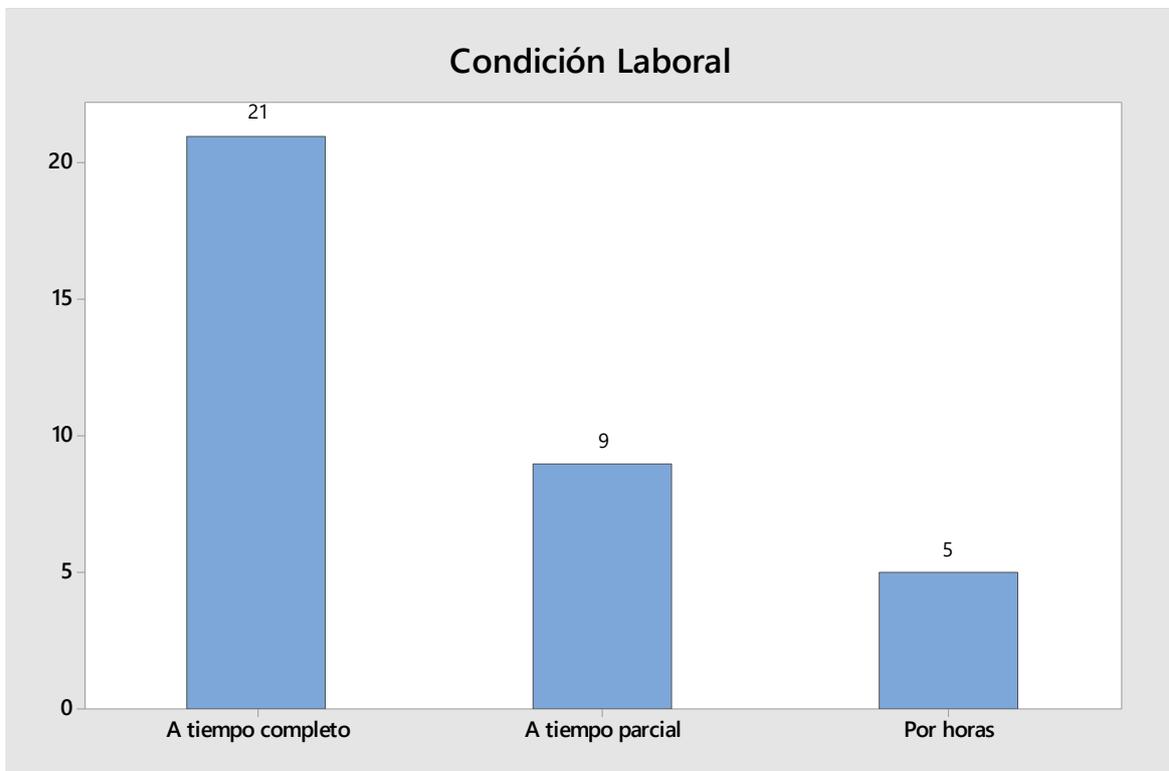
De la tabla 12, el 60 % (21) manifiestan ser soltera (o), el 28.6% (10) son casados (as), mientras el 8.6% (3) son convivientes y solo el 2.9% (1) es divorciado. Se concluye que el personal de enfermería predomina que tienen la condición de ser soltera (o).

Tabla 13. Distribución de frecuencias según condición laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	%
Por horas	5	14.3
A tiempo parcial	9	25.7
A tiempo completo	21	60.0
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4. Niveles de frecuencias según las condiciones laborales.



Fuente: Elaboración propia

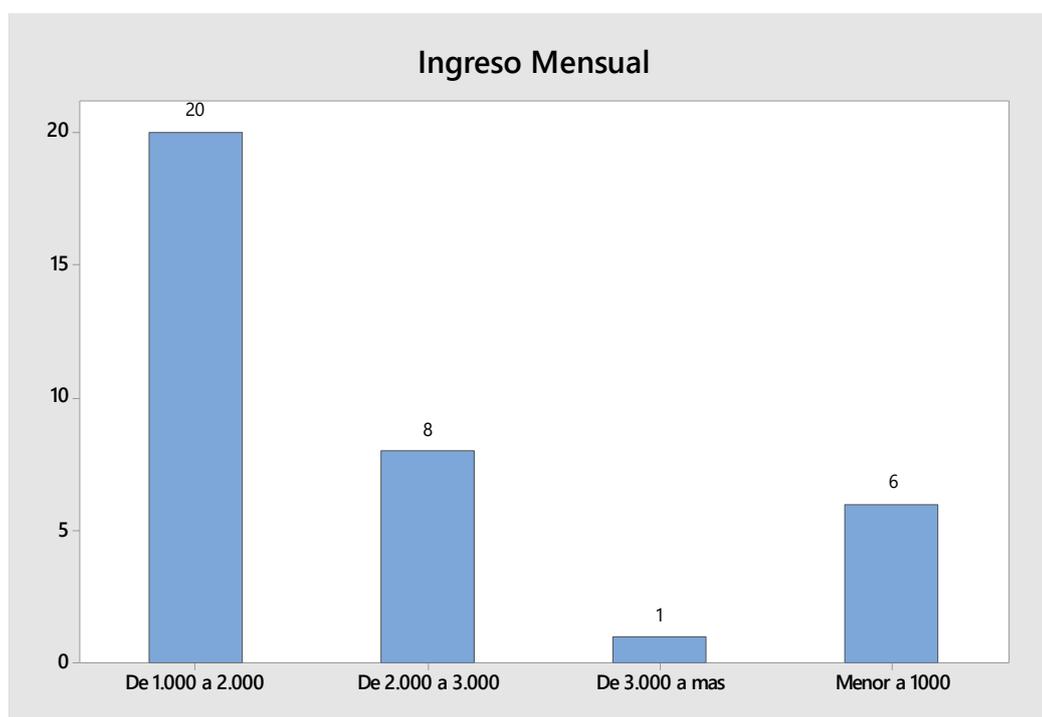
Se detalla de la Tabla 13, que el 60% (21) labora a tiempo completo, mientras el 25.7% (9) trabaja a tiempo parcial y por último el 14.3% (5) labora por horas.

Tabla 14. Distribución de frecuencias según ingreso mensual del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
De 3.000 a más	1	2.9
De 2.000 a 3.000.	8	22.9
De 1.000 a 2.000	20	57.1
Menor a 1000	6	17.1
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5. Niveles de frecuencias según el ingreso mensual.



Fuente: Elaboración propia

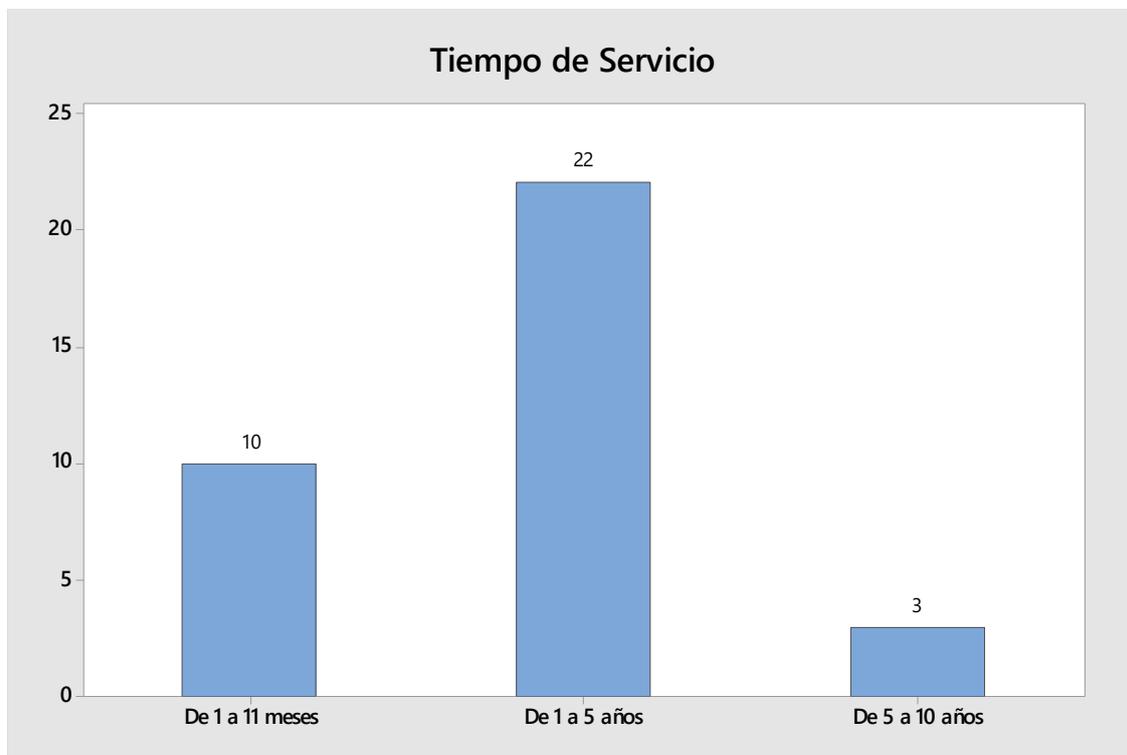
De la tabla 14 el 57.1% (20) manifiestan que tienen una remuneración de 1000 a 2000 soles, el 22.9 (8) ganan de 2000 a 3000 soles, el 17.1% (6) ganan menos de 1000 y el 2.9% (1) gana de 3000 a más.

Tabla 15. Distribución de frecuencias según tiempo de servicio del personal de enfermería del centro Médico Municipal de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	%
De 1 a 11 meses	10	28.6
De 1 a 5 años	22	62.9
De 5 a 10 años	3	8.6
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6. Niveles de frecuencias según el tiempo de servicio.



Fuente: Elaboración propia

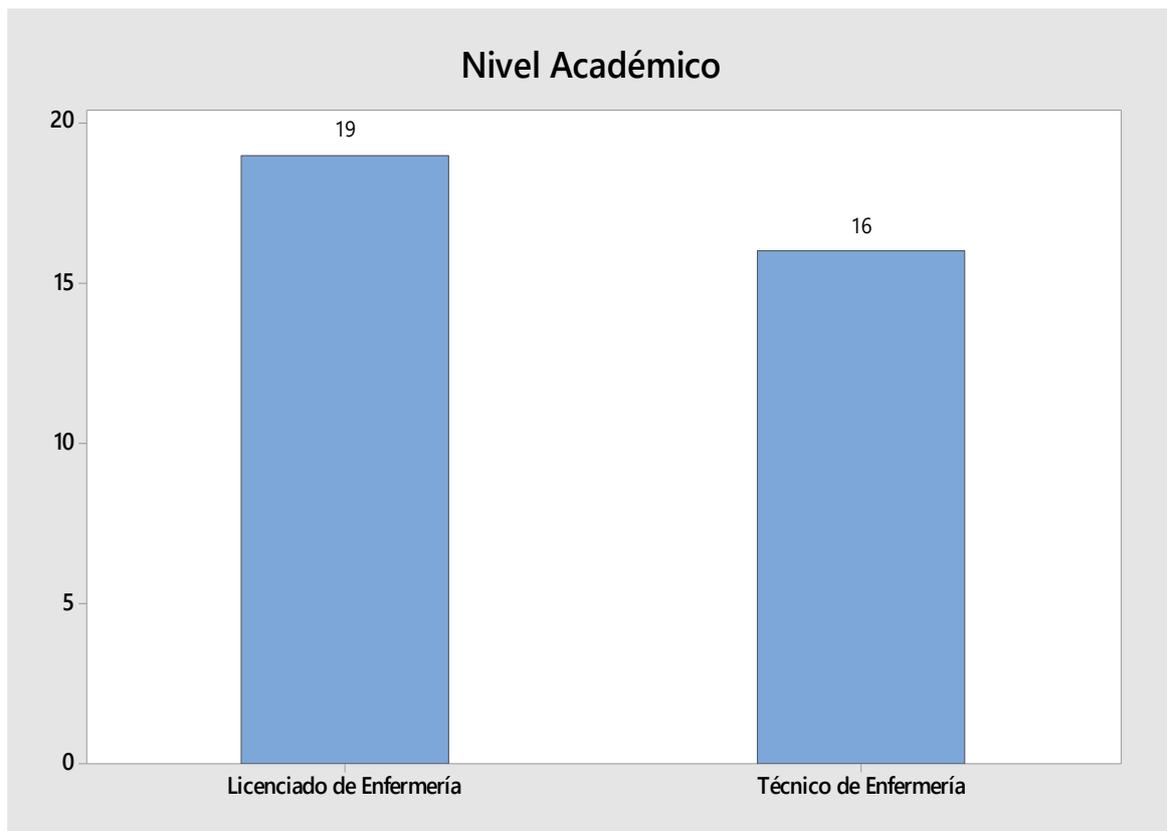
Se observa que el 62.9% (22) tienen tiempo trabajando de 1 a 5 años, el 28.6 (1) tiene laborando de 1 a 11 meses y por último el 8.6% (3) tiene un tiempo de servicio de 5 a 10 años. Se concluye que predomina un tiempo de servicio de un año a cinco años.

Tabla 16. Distribución de frecuencias según nivel académico del personal de enfermería del Centro Médico de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	%
Técnico de enfermería	16	45.7
Licenciado de Enfermería	19	54.3
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7. Niveles de frecuencias según el nivel académico.



Fuente: Elaboración propia

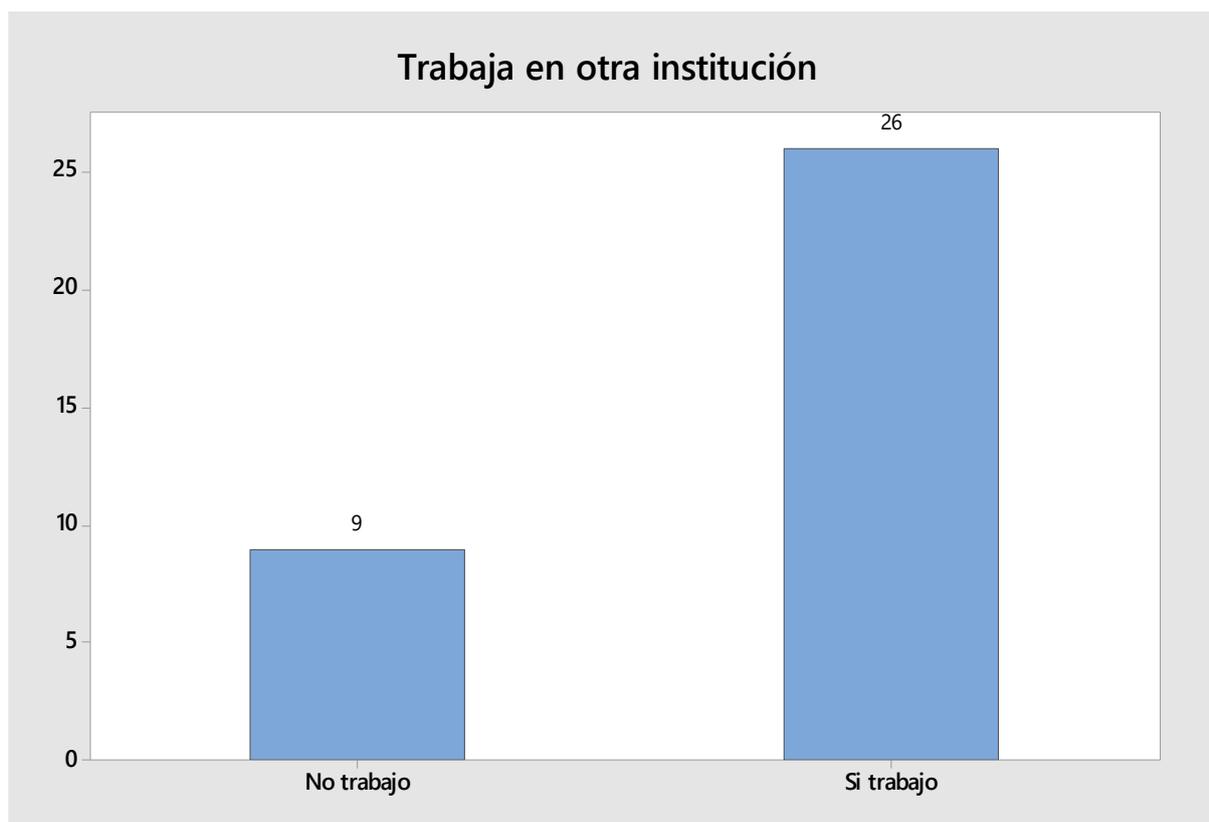
De la tabla 16, el 54.3% (19) del personal de enfermería que labora en el Centro Médico Municipal de Jesús María son licenciados de enfermería y el 45.7% (16) son técnicos de enfermería.

Tabla 17. Distribución de frecuencias según trabajo complementario en otra institución del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	%
Si trabajo	26	74.3
No trabajo	9	25.7
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8. Niveles de frecuencias según el trabajo complementario.



Fuente: Elaboración propia

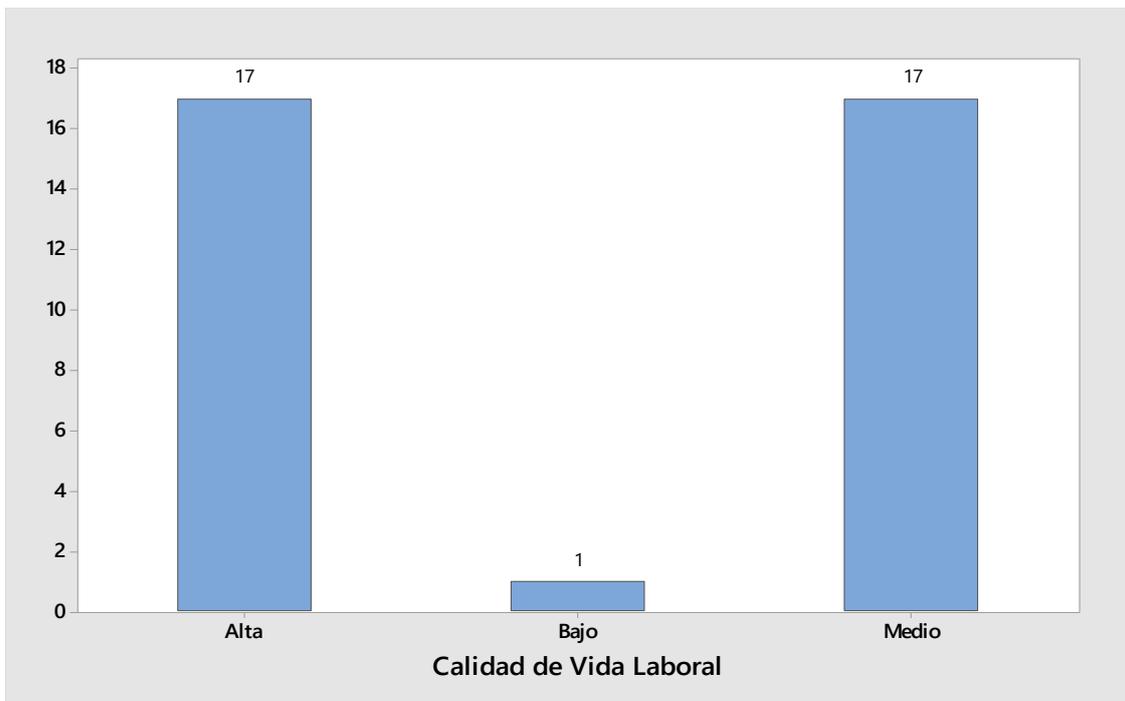
De la tabla 17, se observa del total de los encuestados que el 100% (35), el 74.3 % (26) trabaja en otra institución y el 25.7% (9) no labora en otro lugar.

Tabla 18. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.9 %
Medio	17	48.6%
Alto	17	48.6%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9. Niveles de frecuencia de la Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-2020.



Fuente: Elaboración propia

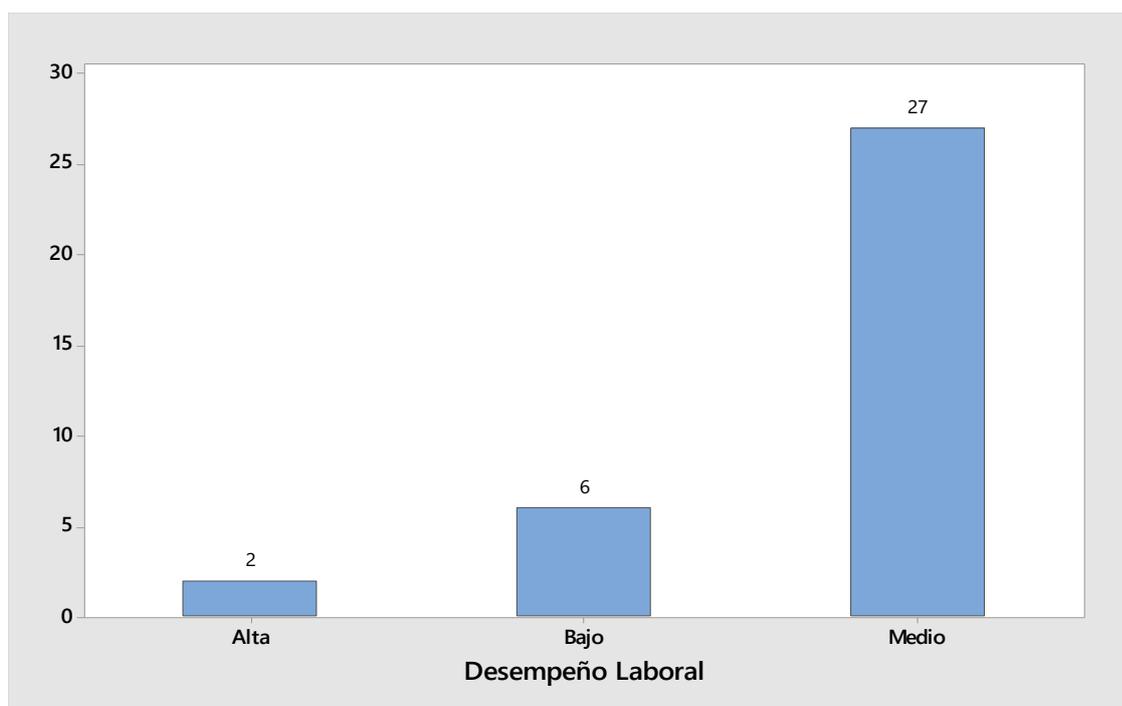
Se observa que con respecto a la variable Calidad de Vida Laboral del 100% (35) del total del personal de enfermería, el 48.6% (17) tienen una calidad de vida media, de la misma manera el 48.6% (17) presentan una calidad de vida alta, mientras el 2.9% (1) tienen una calidad de vida bajo.

Tabla 19. Frecuencias y Porcentajes de la variable Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	17.1 %
Medio	27	77.1%
Alta	2	5.7%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10. Niveles del Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-2020.



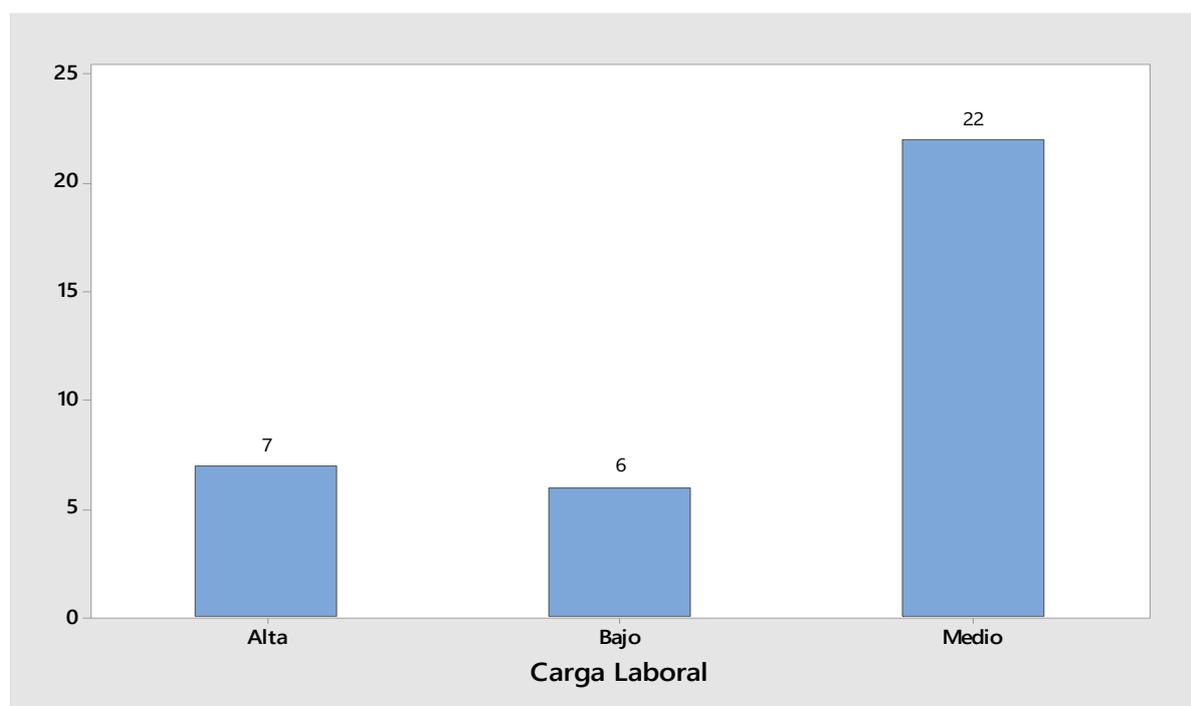
Se detalla respecto a la variable Desempeño Laboral que el 77.1% (27) del personal de enfermería que labora en el Centro Médico Municipal de Jesús María presentan un desempeño laboral medio, mientras el 17.1% (6) presentan un desempeño laboral bajo y el 5.7 % (2) tienen un desempeño laboral alto.

Tabla 20. Frecuencias y porcentajes de la dimensión Carga Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	17.1 %
Medio	22	62.9%
Alto	7	20.0%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11. Niveles de Carga Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-2020.



Fuente: Elaboración propia

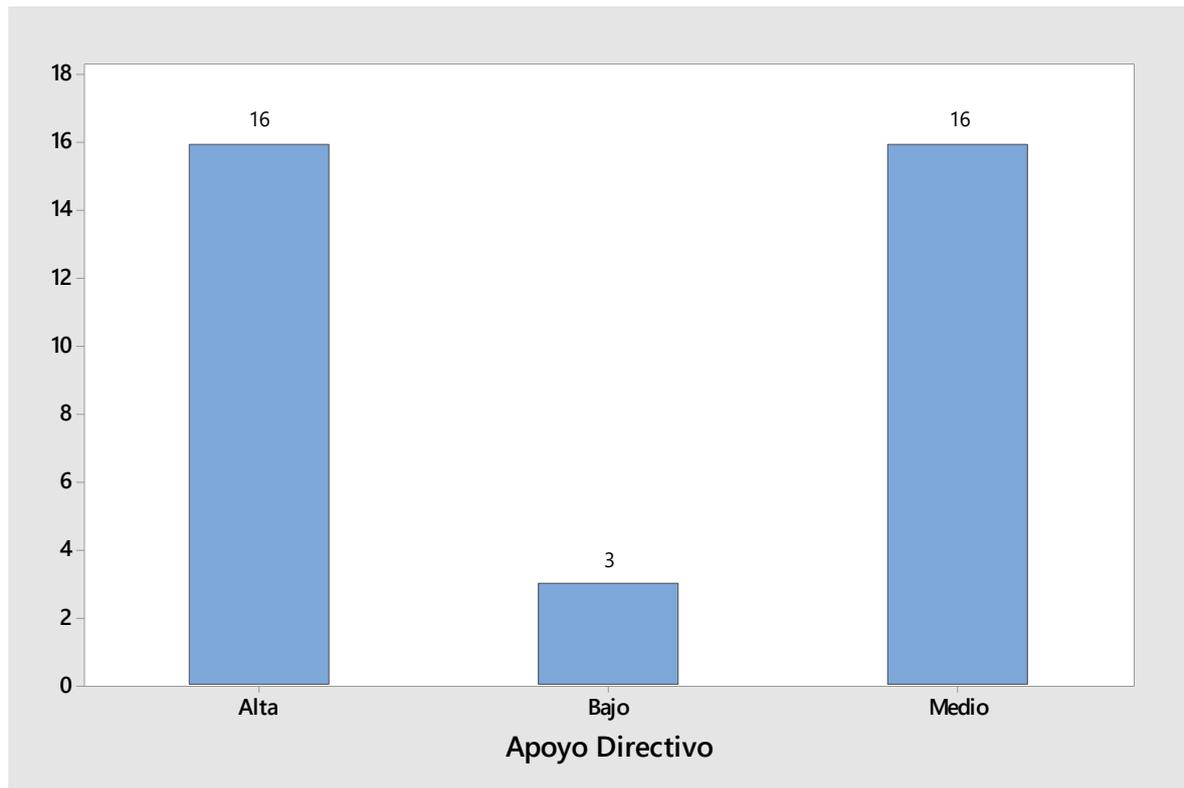
En la tabla y gráfico se evidencian que el 62.9% (22) del personal de enfermería que labora en el Centro Médico Municipal de Jesús María presentan una carga laboral media, mientras el 20% (7) tienen una carga laboral alta y el 17.1% (6) tienen una carga laboral baja respectivamente.

Tabla 21. Frecuencias y porcentajes de la dimensión Apoyo Directivo del personal de enfermería del Centro Municipal de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	8.6 %
Medio	16	45.7%
Alto	16	45.7%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12. Niveles de Apoyo Directivo del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-2020.



Fuente: Elaboración propia

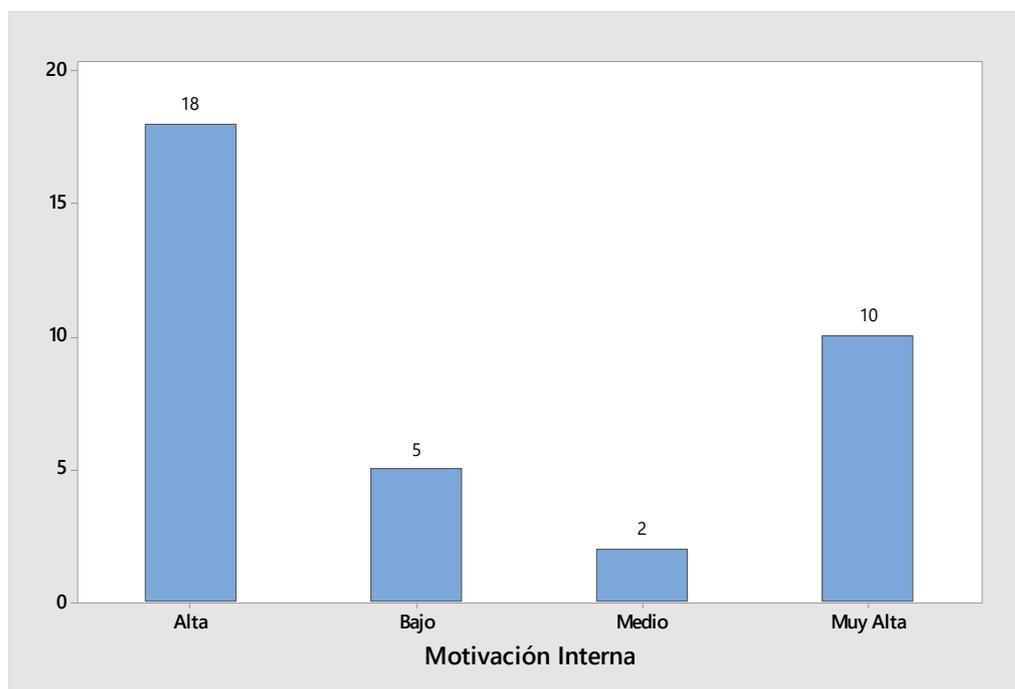
En la presente tabla 21 y gráfico 12 se muestra que el 45.7% (16) del personal de enfermería tienen un apoyo directivo medio, el 45.7% (16) tienen un apoyo directivo alto y el 8.6% (3) tienen un apoyo directivo bajo.

Tabla 22. Frecuencias y porcentajes de la dimensión Motivación Interna del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	14.3%
Medio	2	5.7%
Alta	18	51.4%
Muy Alta	10	28.6%
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 13. Niveles de Motivación Interna del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-2020.



Fuente: Elaboración propia

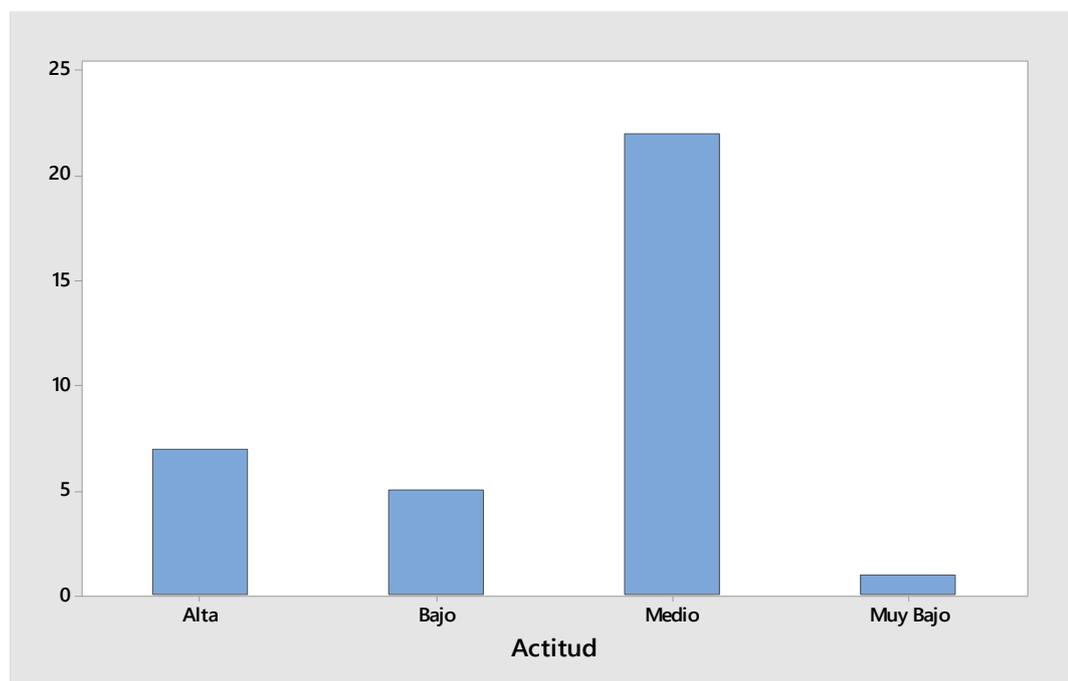
Se observa de la Tabla 22, que del 100% de los encuestados, el 51.4% (18) del personal de enfermería presentan una motivación interna alta, el 28.6% (10) tienen una motivación interna muy alta, el 14.3% (5) tienen una motivación interna bajo, mientras el 5.7% (2) muestran una motivación interna medio.

Tabla 23. Frecuencias y porcentajes de la dimensión Actitud del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	1	2.9%
Bajo	5	14.3%
Medio	22	62.9%
Alta	7	20.0%
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 14. Niveles de Actitud del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-2020.



Fuente: Elaboración propia

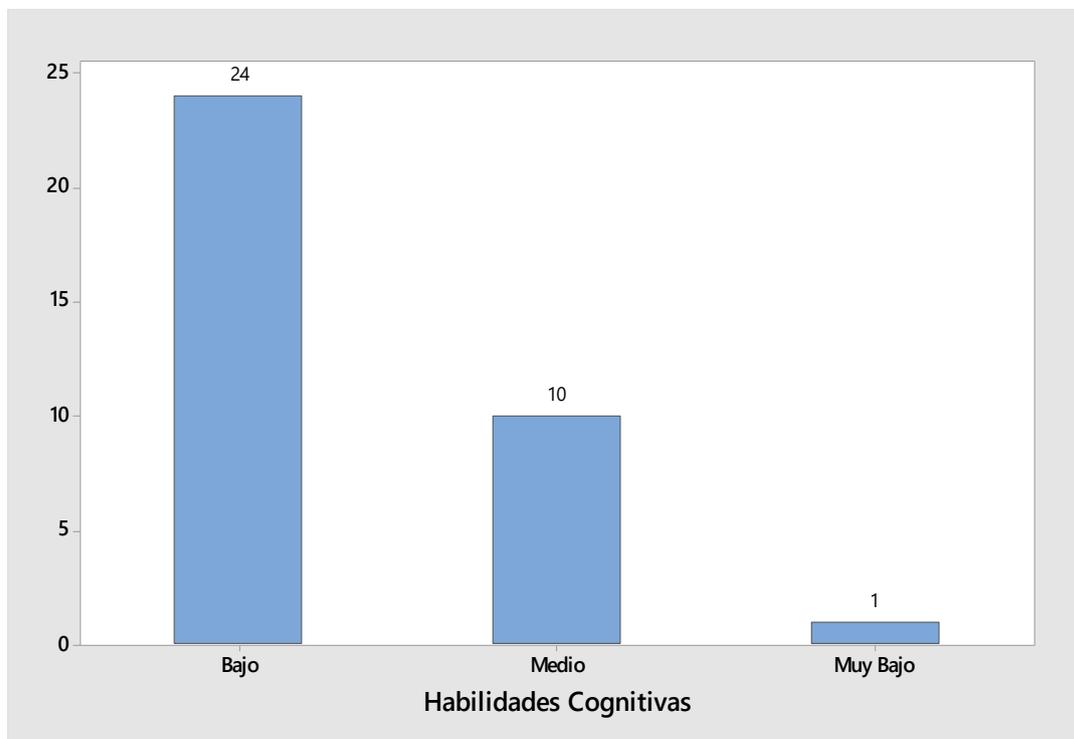
Se detalla a continuación de la Tabla 23, que del 100% de los encuestados (35), el 62.9% (22) del personal de enfermería tienen una actitud media, el 20% (7) tienen una actitud alta, el 14.3% (5) tienen una actitud baja y el 2.9% (1) tienen una actitud muy baja.

Tabla 24. Frecuencias y porcentajes de la dimensión Habilidades Cognitivas del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	1	2.9 %
Bajo	24	68.6%
Medio	10	28.6%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 15. Niveles de Habilidades Cognitivas del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María.



Fuente: Elaboración propia

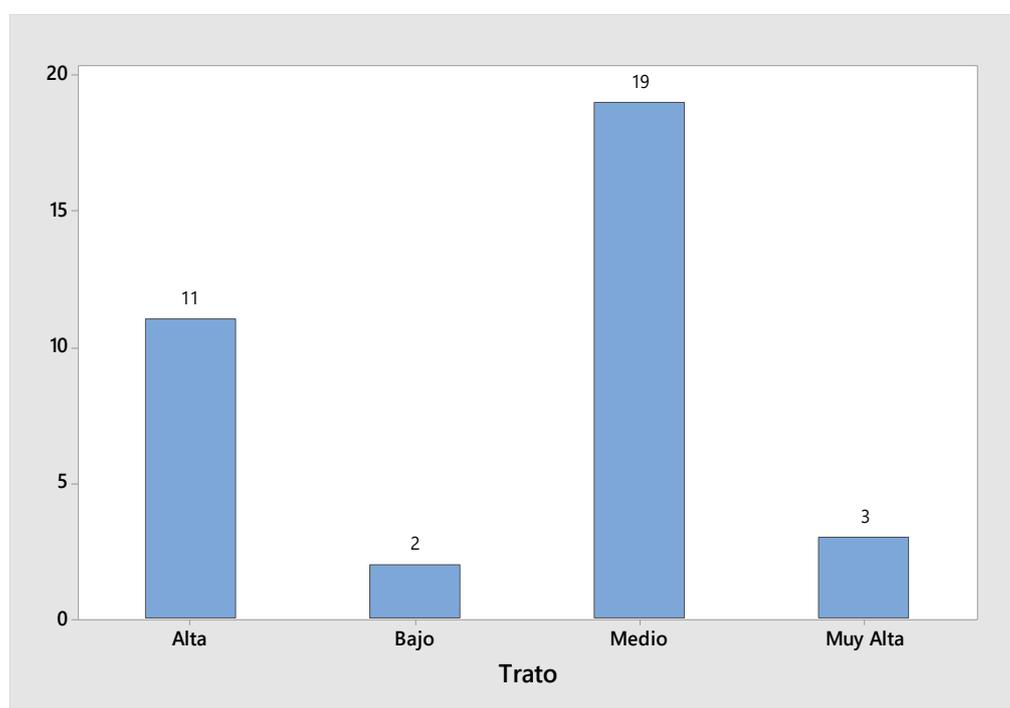
Se observa de la presente Tabla 24, que el 68.6% (24) el personal de enfermería tienen unas habilidades cognitivas bajo, el 28.6% (10) tienen habilidades cognitivas media, mientras el 2.9% (1) presentan habilidades cognitivas muy bajo.

Tabla 25. Frecuencias y porcentajes de la dimensión Trato del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María 2020.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5.7%
Medio	19	54.3%
Alta	11	31.4%
Muy Alta	3	8.6%
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 16. Niveles del Trato del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-2020.



Fuente: Elaboración propia

Se observa de la Tabla 25, que el 54.3% (19) del personal de enfermería tienen un trato medio, el 31.4% (11) tienen un trato alto, el 8.6% (3) tienen un trato muy alto y el 5.7% (2) tienen un trato bajo.

Tabla 26. Tabla cruzada entre las variables Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral.

Calidad de Vida Laboral		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alta	
Bajo	N°	1	0	0	1
	% del total	2,9	0,0	0,0	2,9
Medio	N°	4	12	1	17
	% del total	11,4	34,3	2,9	48,6
Alta	N°	1	15	1	17
	% del total	2,9	42,9	2,9	48,6
Total	N°	6	27	2	35
	% del total	17,1	77,1	5,7	100,0

En la presente tabla se establece la asociación mediante la tabla cruzada de ambas variables, se puede observar que aquellos que tienen una calidad de vida laboral bajo presentan un bajo desempeño laboral representados con un 2.9%, los que tienen una calidad de vida laboral medio presentan un desempeño medio significativo al 34.3%, aquellos que presentan una calidad de vida laboral alta tienen un desempeño medio significativamente representado en un 42.9%.

Gráfico 17. Prueba de normalidad mediante Shapiro Wilk en la variable Calidad de Vida Laboral.

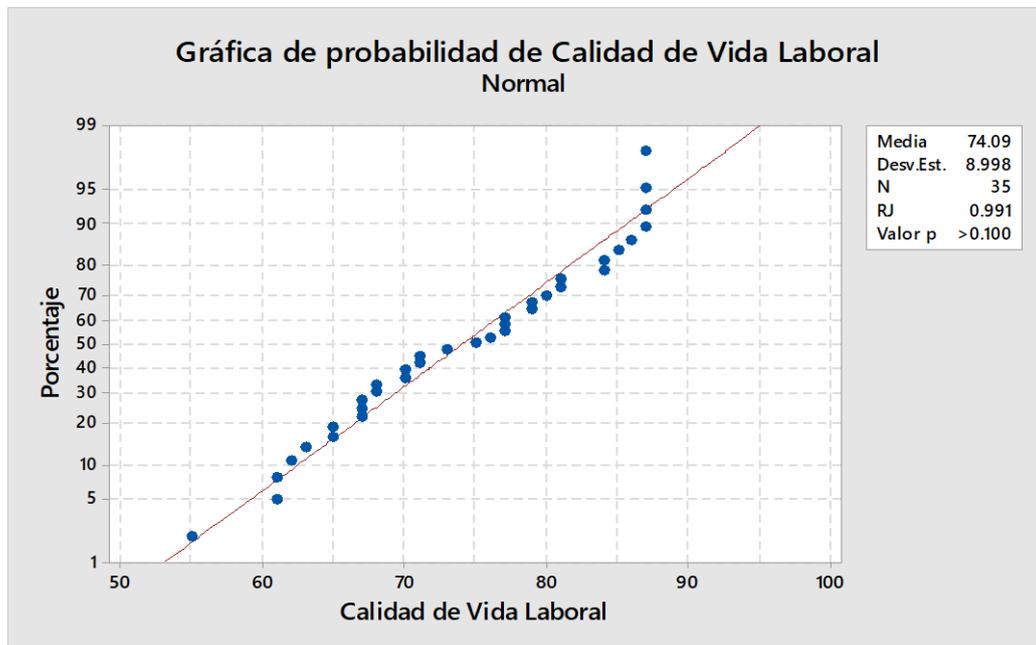
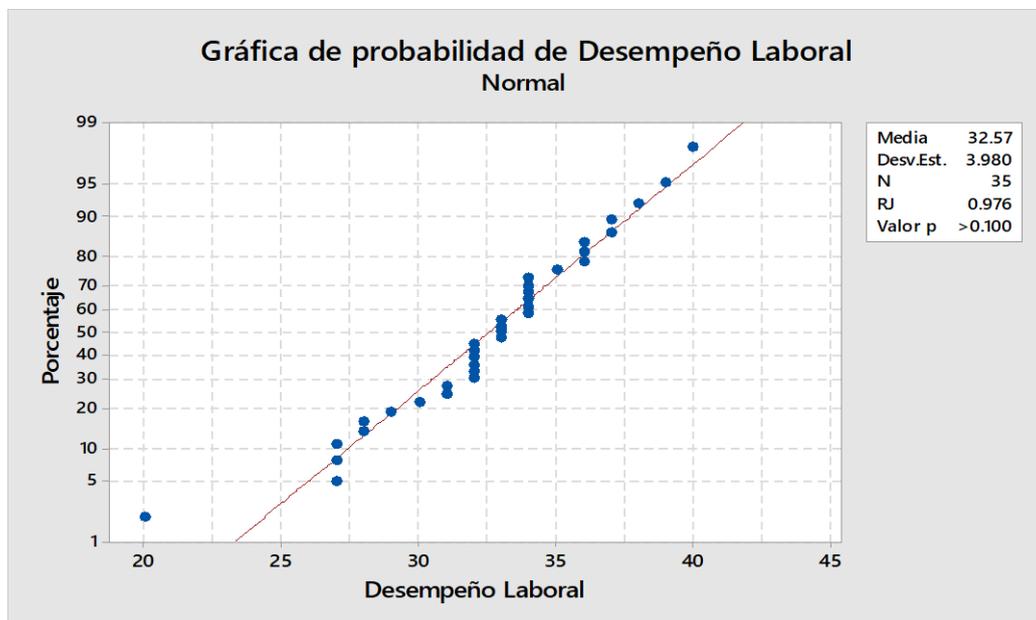


Gráfico 18. Prueba de normalidad mediante Shapiro Wilk en la variable Desempeño Laboral.



Interpretación: Cuando el valor de p es mayor al nivel de significancia 0.05, no se puede rechazar la H_0 , por lo tanto, se acepta y se concluye que los datos presentan una distribución normal, optando que los estadísticos a elegir serán de tipo paramétricos para estudios de tipo correlacional mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis de los resultados

Comprobación de la hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.

H₁: Existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal Jesús María, cuarto trimestre 2020.

Tabla 27. Correlación de las variables Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral.

		Calidad de Vida Laboral	Desempeño Laboral
Calidad de Vida Laboral	Correlación de Pearson	1	,589**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,589**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

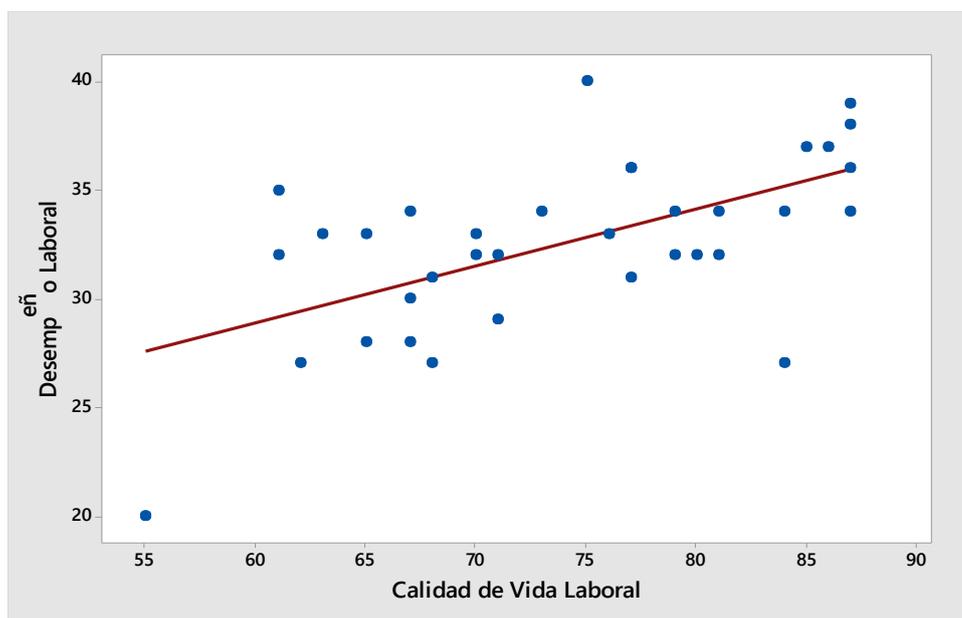
*Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 27, se observa un p valor de 0.00, que es significativo al nivel de 0.01, y menor a 0.05, con ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación significativa entre la Calidad de vida laboral y el Desempeño Laboral. De esta manera se establece el grado de correlación positiva media entre ambas variables con un valor de .589, según Sampieri et al.,2018.

Gráfico 19. *Dispersión de las variables Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral*



Fuente: Elaboración propia

Comprobación de la hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y la actitud del personal de enfermería del Centro Médico Municipal Jesús María, cuarto trimestre 2020.

H₂: Existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y la actitud del personal de enfermería del Centro Médico Municipal Jesús María, cuarto trimestre 2020.

Tabla 28. *Correlación entre la variable Calidad de Vida Laboral y dimensión Actitud.*

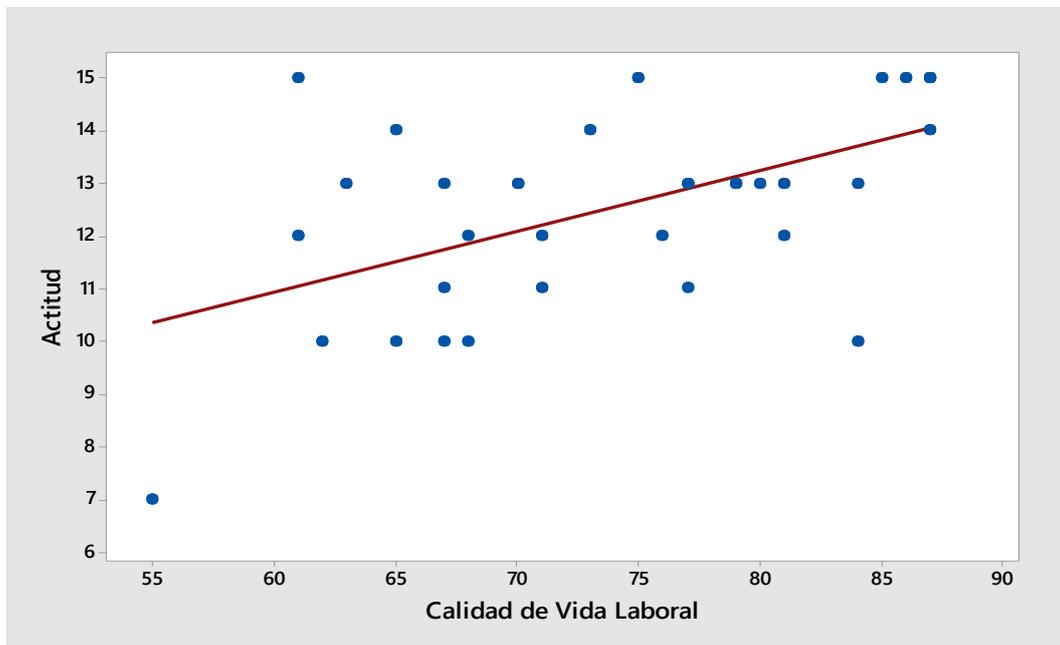
		Calidad de Vida Laboral	Actitud
Calidad de Vida Laboral	Correlación de Pearson	1	,546**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	35	35
Actitud	Correlación de Pearson	,546**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	35	35

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

Interpretación:

De la tabla 28, se evidencia que el p valor es .001, que es significativo al nivel de 0.01, con ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una correlación positiva entre la calidad de vida laboral y la dimensión actitud. Se establece un grado de correlación positiva media con un valor de .546, según Sampieri et al.,2018.

Gráfico 20. Dispersión de la variable Calidad de Vida Laboral y la dimensión Actitud.



Fuente: Elaboración propia

Comprobación de la hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y las habilidades cognitivas del personal de enfermería del Centro Médico Municipal Jesús María, cuarto trimestre 2020.

H₃: Existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y las habilidades cognitivas del personal de enfermería del Centro Médico Municipal Jesús María, cuarto trimestre 2020.

Tabla 29. Correlación entre la variable Calidad de Vida Laboral y la dimensión habilidades cognitivas.

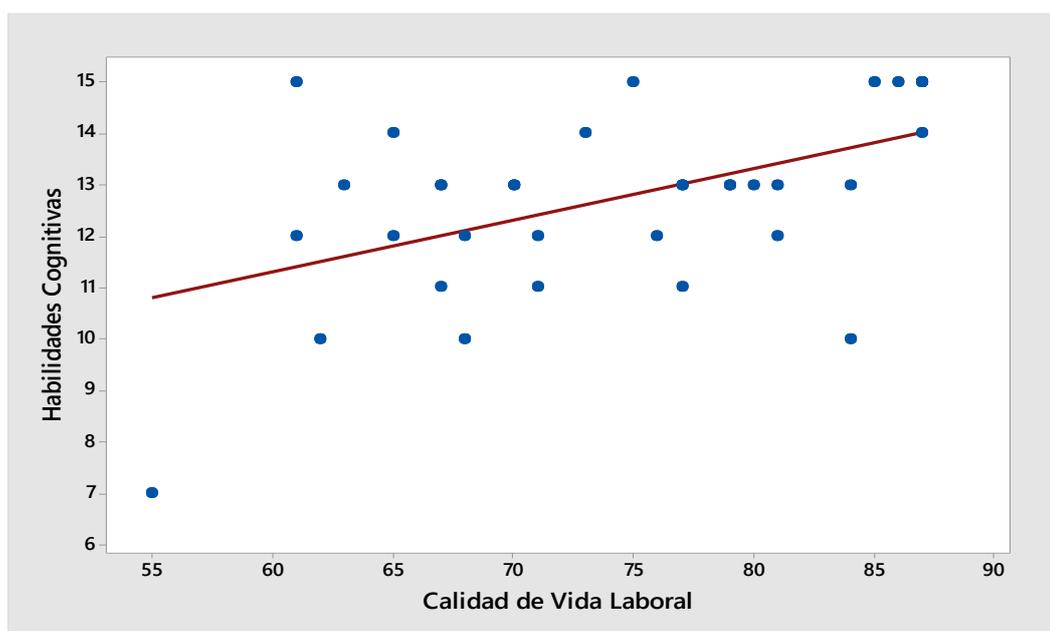
		Calidad de Vida Laboral	Habilidades Cognitivas
Calidad de Vida Laboral	Correlación de Pearson	1	,507**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	35	35
Habilidades Cognitivas	Correlación de Pearson	,507**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	35	35

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

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 29, se observa un p valor de .002, siendo significativo al nivel de 0.01, donde se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y la dimensión habilidades cognitivas, donde se establece un grado de correlación positiva media con un valor de .507, según Sampieri et al.,2018.

Gráfico 21. Dispersión de la variable Calidad de Vida Laboral y la dimensión Habilidades Cognitivas.



Fuente: Elaboración propia

Comprobación de la hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y el trato del personal de enfermería del Centro Médico Municipal Jesús María, cuarto trimestre 2020.

H₄: Existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y el trato del personal de enfermería del Centro Médico Municipal Jesús María, cuarto trimestre 2020.

Tabla 30. Correlación entre la variable Calidad de Vida Laboral y la dimensión Trato

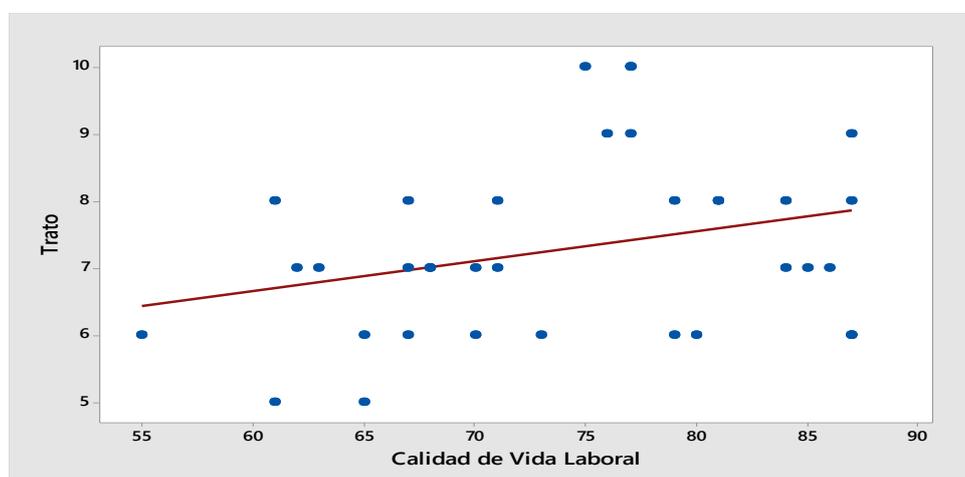
		Calidad de Vida Laboral	Trato
Calidad de Vida Laboral	Correlación de Pearson	1	,298
	Sig. (bilateral)		,082
	N	35	35
Trato	Correlación de Pearson	,298	1
	Sig. (bilateral)	,082	
	N	35	35

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 30, se observa que el p valor es de .082, siendo este mayor a 0.05, lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por ello se plantea que no existe una relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y la dimensión trato, estableciéndose el grado de correlación positiva débil con un valor de .298, según Sampieri et al.,2018.

Gráfico 22. Dispersión de la variable Calidad de Vida Laboral y la dimensión Trato



Comprobación de la hipótesis específica 5

H₀: No existe relación significativa entre Desempeño Laboral y la carga laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal Jesús María, cuarto trimestre 2020.

H₅: Existe relación significativa entre Desempeño Laboral y la carga laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal Jesús María, cuarto trimestre 2020.

Tabla 31. Correlación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Carga Laboral.

		Desempeño Laboral	Carga Laboral
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,426*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	35	35
Carga Laboral	Correlación de Pearson	,426*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	35	35

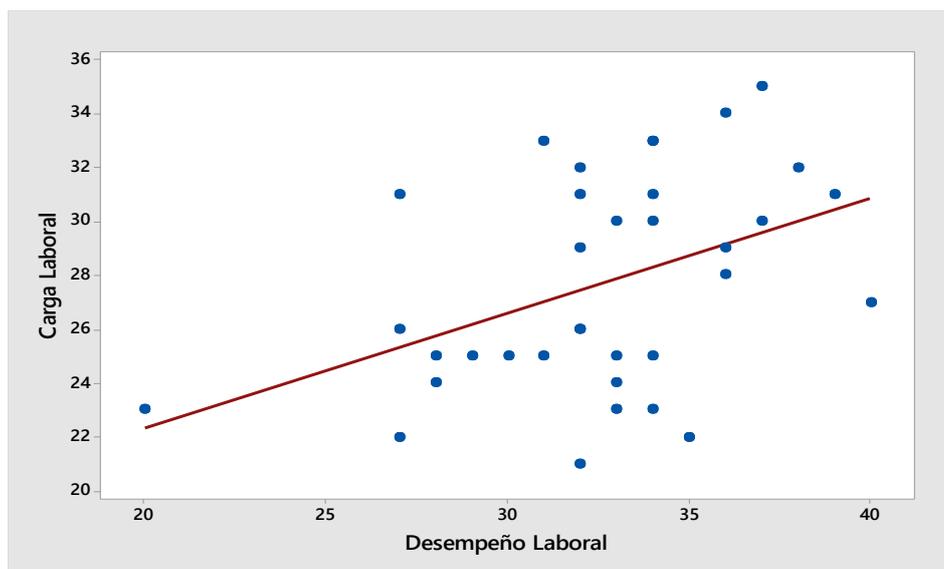
*Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se evidencia de la tabla 31, que el p valor es de .011, siendo menor a 0.05, con un nivel de significancia de 0.05, es por ello que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, lo cual se plantea que existe una relación significativa entre el desempeño Laboral y la dimensión carga laboral. Se concluye que existe un grado de correlación positiva débil con un valor de .426, según Sampieri et al.,2018.

Gráfico 23. Dispersión de la variable Desempeño Laboral y la dimensión Carga Laboral



Comprobación de la hipótesis específica 6

H₀: No existe relación significativa entre Desempeño Laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Municipal Jesús María, cuarto trimestre 2020.

H₆: Existe relación significativa entre Desempeño Laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Municipal Jesús María, cuarto trimestre 2020.

Tabla 32. Correlación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Apoyo Directivo.

		Desempeño Laboral	Apoyo Directivo
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,499**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	35	35
Apoyo Directivo	Correlación de Pearson	,499**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	35	35

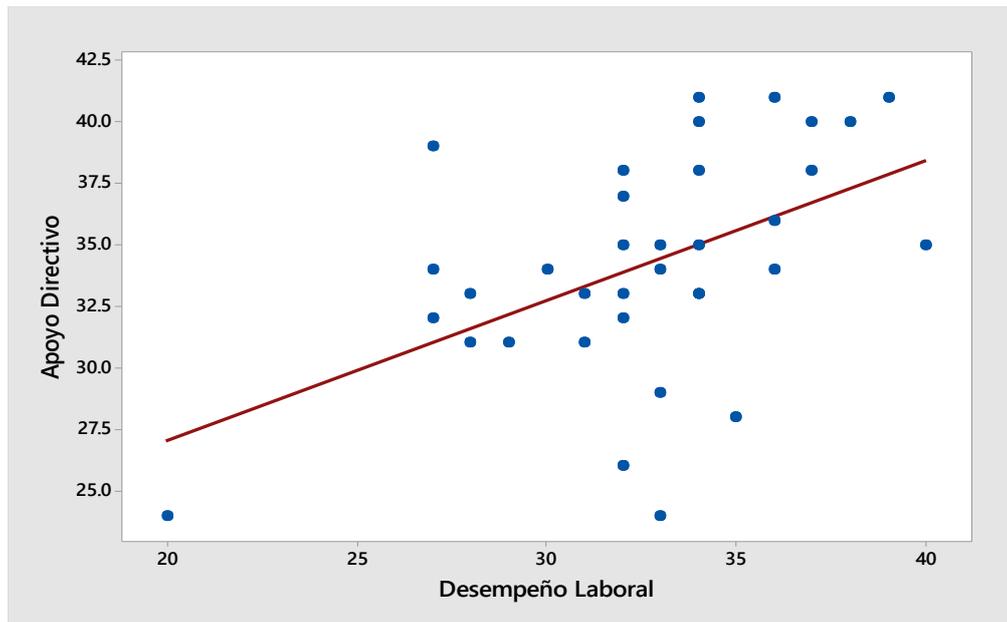
*Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 32, se observa que el p valor es .002, siendo menor a 0.05 con una significancia al nivel de 0.01, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, planteando que existe una relación significativa entre el Desempeño Laboral y la dimensión apoyo directivo. De esta manera se establece el grado de correlación positiva débil con un valor de .499, según Sampieri et al.,2018.

Gráfico 24. Dispersión de la variable Desempeño Laboral y la dimensión Apoyo Directivo.



Fuente: Elaboración propia

Comprobación de la hipótesis específica 7

H₀: No existe relación significativa entre Desempeño Laboral y la motivación interna del personal de enfermería del Centro Médico Municipal Jesús María, cuarto trimestre 2020.

H₇: Existe relación significativa entre Desempeño Laboral y la motivación interna del personal de enfermería del Centro Médico Municipal Jesús María, cuarto trimestre 2020.

Regla de decisión: Si $p < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 33. Correlación entre la variable Desempeño Laboral y la dimensión Motivación Interna.

		Desempeño Laboral	Motivación Interna
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,599**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Motivación Interna	Correlación de Pearson	,599**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

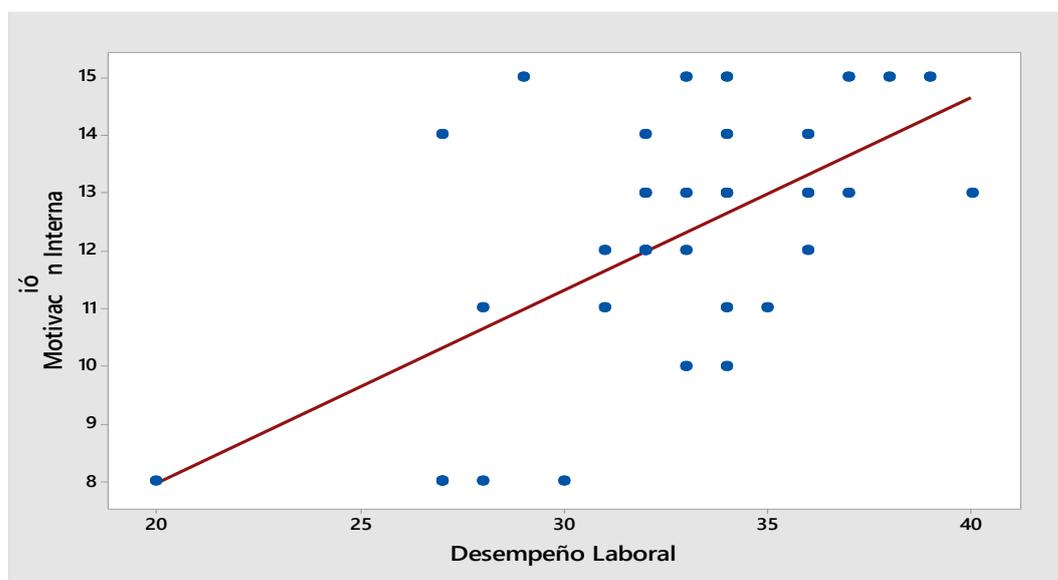
*Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 33 se evidencia un p valor de .000, siendo este menor a 0.05, con una significancia al nivel de 0.01 aceptando asimismo la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, planteando que existe una relación significativa entre el Desempeño Laboral y la dimensión motivación Interna. Por lo tanto, se establece el grado de correlación positivo medio con un valor de .599, según Sampieri et al.,2018.

Gráfico 25. Dispersión de la variable Desempeño Laboral y la dimensión Motivación Interna



Fuente: Elaboración propia.

6.2. Comparación de resultados con los antecedentes

La enfermería desde sus inicios hasta la actualidad aún ha seguido predominando el sexo femenino y no es ajeno al presente estudio realizado por la propia investigadora donde el 68.6% prevalece el sexo femenino, tal es el caso parecido en el hallazgo del estudio de investigación realizado en el Perú en el año 2016, en el Hospital Santa Rosa en Lima donde muestra en sus resultados que el 90.77% corresponden al sexo femenino. Asimismo, se ha evidenciado en el estudio de las autoras Quintana, Paravic y Saenz realizado en las instituciones públicas de la ciudad de Hermosillo (México) en el año 2016, muestran que el 79.4% tuvo una muestra femenina en su mayoría.²¹

En la investigación presente el 62.9 % trabaja de 1 a 5 años. En la investigación realizado por Arana y Valencia en el hospital regional Honorio delgado en la ciudad de Arequipa (2015), el 48.6 % su tiempo de servicio oscila de 1 a 5 años, siendo mayoría de toda la población de estudio.²⁸

En la investigación realizada por Travezaño (2020) el 54.3% (19) son licenciados (as) de enfermería. En la investigación realizada en Hermosillo (México) sobre Calidad de vida en el personal de enfermería, muestra que el 73% son enfermeras profesionales.²¹

La Calidad de vida laboral medio 48.6% y alto 48.6% fueron resultados de la investigación presente. En la investigación realizada en Lima (Perú) en profesionales de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión el 66.0% tienen una calidad de vida laboral moderada y el 30.1 % una calidad de vida alta.²⁶

Asimismo, estos resultados difieren con los hallados por Machaca (2019) quién refiere que la Calidad de vida del trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butron de Puno es buena al 77.38% evidenciando una diferencia de 28.78 % con respecto a la calidad de vida en el trabajo, esto debido a que el apoyo directivo es bueno al 77.38 %, y el personal tiene una buena motivación interna con un 69.05 %.²⁵

Peydró Navarro (2015) indica que la calidad de vida del trabajo y salud en el Hospital general universitario alicante los profesionales manifiestan tener una calidad de vida buena o muy buena con un 86.7 %, esto debido que el 89 % manifiesta tener una satisfacción en el trabajo. Estos resultados se contraponen a los hallados por

Travezaño (2020) quién refiere que la calidad de vida laboral del personal de enfermería es medio en un 48.6 % y alto en un 48.6 %, esto debido que en la dimensión la carga laboral se tiene como resultado un 62.9%, con respecto al apoyo directivo medio se tiene el 45.7 % y una alta motivación con un 51.4 %.

El desempeño Laboral son aquellos comportamientos o conductas que realiza el trabajador frente a su centro de trabajo, siendo vital su desenvolvimiento para alcanzar los logros u objetivos de una empresa.²³

En el presente trabajo de investigación se observa que el desempeño laboral del Centro Médico Municipal de Jesús María identificado por la investigadora corresponde a un desempeño laboral medio siendo el 77.1 %, bajo el 17.1 % y alto 5.7 %, esto debido a que se observa una actitud media al 62.9 %, alta al 20 %, baja al 14.3 % y el trato corresponde a un valor medio 54.3 %. Estos resultados difieren con los hallados por Herrera (2018) que manifiesta que los profesionales de enfermería del hospital Alcides Carrión poseen un desempeño laboral adecuado al 90.3% e irregular al 9.7 %.²⁶

López (2018), refiere en su investigación sobre desempeño laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital Cayetano Heredia indicando un nivel de desempeño alta 50 %, medio al 42 % y bajo al 8%. Estos resultados difieren por los hallados por la propia investigadora que manifiesta que existe un desempeño medio 77.1%, bajo 17.1 % y alto un 5.7 %, una actitud media en un 62.9 %, alta 20% y baja 14.3 %, un trato medio 54.3 % y alto 31.4%.²⁷

Alarcón y Astuñague (2017) en su investigación sobre calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería en el hospital Goyeneche, manifiesta que en cuanto al desempeño definitivamente competente 79.0%, competente 18.5 % y relativamente competente 2.5 %. Todo esto difiere con los resultados hallados por la propia investigadora.²⁸

CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que la Calidad de Vida laboral y el Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús maría, tiene una correlación positiva medio al .589, según Sampieri.

Segunda

Se estableció que la Calidad de Vida Laboral y la actitud del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús maría, tiene una correlación positiva medio, según Sampieri.

Tercera:

Se estableció que la Calidad de Vida Laboral y las habilidades cognitivas del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús maría, tiene una correlación positiva medio, según Sampieri.

Cuarta:

Se estableció que la Calidad de Vida Laboral y el trato del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús maría, tiene una correlación positiva débil, según Sampieri.

Quinta:

Se estableció que el Desempeño Laboral y la carga laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús maría, correlación positiva débil, según Sampieri.

Sexta:

Se estableció que el Desempeño Laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús maría, correlación positiva débil, según Sampieri.

Séptima

Se estableció que el Desempeño Laboral y la motivación interna del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús maría, correlación positiva medio, según Sampieri.

RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María que adopte medidas a corto plazo de desarrollo organizacional que contribuya al mejoramiento de su desempeño laboral, el cual participar de manera activa y constante en las capacitaciones o talleres que mejoren su labor.

Segunda

Se recomienda al personal de enfermería del Centro Médico de Jesús María que adopte estrategias y/o planes de trabajo en la distribución de actividades con respecto a los procedimientos a realizar, priorizando lo más importante de acuerdo a las necesidades de sus pacientes, para reducir la carga laboral.

Tercera

Se recomienda al personal de enfermería del Centro Médico de Jesús María, aumentar el apoyo y el trabajo en equipo, motivando a sus demás compañeros en trabajar en armonía y retroalimentándose entre todos los compañeros.

Cuarta

Se recomienda al personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María estar en constante desarrollo de talleres de capacitación de manera presencial o virtual, entre todos los trabajadores para mejorar las habilidades cognitivas, a través de seminarios, cursos de forma didáctica que los motive.

Quinta

Se recomienda asimismo realizar más estudios de investigación respecto a la Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral, con el fin de ahondar el estudio de ambas variables en el personal de enfermería, para favorecer los estudios previos y se pueda mejorar y conseguir una calidad de vida laboral alta y favorable para este tipo de profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sandoval Vegas, M., Gonzales Ayala, M. Calidad de Vida Profesional y Síndrome de Burnout en enfermeras del hospital María Axiliadora [Internet]. *Revista de Ciencias y Arte de Enfermería*. 2016; 2(1): 15-21. Recuperado de <http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/18/19>
2. Albanesi, S. Percepción de Calidad de Vida profesional en Trabajadores de la salud [Internet]. *Revista Alternativas en Psicología*. 2013; 28: 8-19.
3. Consejo Internacional de Enfermería (CIE). *Las Enfermeras: una fuerza para el cambio – Un recurso vital para la salud*. Ginebra: International Council of Nurses; 2014. 71 p.
4. Rivera Ávila A., Rivera Herмосillo, J., González Galindo, C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes [Internet]. *Investigación en Educación Médica*. 2017; 6(21): 25-34.
5. Ortega, J. y González, J. M. *La enfermería en tiempos de la COVID-19: un relato de dos enfermeros de práctica avanzada desde el frente de la pandemia*. La Organización Panamericana de la Salud. 2020 [Citado 2021 ene 06] Recuperado de <https://www.paho.org/es/historias/enfermeria-tiempos-covid-19-relato-dos-enfermeros-practica-avanzada-desde-frente-pandemia>
6. Organización Internacional del Trabajo. *¿Qué es el trabajo?* 2004 [Citado 2021 ene 05] Recuperado de <https://cutt.ly/6j6HhrM>
7. Quintana Zavala, M., Sáez Carrillo, K., Figueroa Ibarra, C., García Puga J., Salazar Ruibal, R., Tinajero González, R, et al. Calidad de Vida Laboral de Enfermeras de un hospital privado [Internet]. *Biotechnia*. 2016; 18(1).
8. Oficina Internacional del Trabajo. *Cumbre de la OIT sobre la Crisis Mundial del Empleo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adopta un Pacto Mundial para el Empleo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2009.
9. Quintana Zavala, M., Paravic Klijn, T. Calidad de vida en el trabajo del equipo de enfermería [Internet]. *Revista Brasileira de Enfermagem REBEn*. 2014; 67(2): 302-305.
10. Quintana Atencio, D., Tarqui Mamani, C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú [Internet]. *Revista Archivos de Medicina*. 2020; 20(1): 123-132.

11. Zamberlan, C., Calvetti, A., Deisvaldi, J., De Siqueira, H. Calidad de vida, salud y enfermería en la perspectiva ecosistémica [Internet]. *Enfermería Global*. 2010;(20).
12. OMS. *Manual de bioseguridad en el laboratorio*. Ginebra: Organización Mundial de la salud; 2005. 223 p.
13. Centro para el Control y la prevención de enfermedades. *Trabajadores de salud*. 2017 [Citado 2021 ene 08] Recuperado de <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/trabajadores.html>
14. Sussan, Q., Wilburn, B., M., Gerry, M. La prevención de pinchazos con agujas en el personal de salud [Internet]. *International journal of occupational and environmental health*. 2004; 10(4): 451-456.
15. Canales Vergara M, Valenzuela Suazo S, Paravic Klijn T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile [Internet]. *Enfermería Universitaria*. 2016; 13(3): 178-186.
16. Yupanqui Tenorio, C. *Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN - 2019*. Tesis de pregrado. Universidad Norbert Wiener; 2019.
17. Grimaldo Muchotrigo M. Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima. *Liberabit*. 2011; 17(2): 173-185.
18. Organización Panamericana de la Salud. *El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal*. Organización Panamericana de la Salud. 2019 [Citado 2021 ene 09] Recuperado de https://www.paho.org/per/index.php?option=com_content&view=article&id=4293:el-personal-de-enfermeria-es-esencial-para-avanzar-hacia-la-salud-universal&Itemid=0
19. Fernandes Stumm, M., De Mattos Nogueira, G., Kirchner, RM., Guido Ubessi, D. Calidad de vida de los profesionales en un centro quirúrgico. [Internet]. *Enfermería Global*. 2013; 12(30): 220-231.
20. Morales Romano, M. *Calidad de Vida Profesional de los médicos residentes del hospital Alemán Nicaraguense en el periodo de diciembre 2015 a diciembre 2016*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua Unan-Managua; 2017.

21. Quintana Zavala , Paravic Klinj , Saenz CKL. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud [Internet].. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 2016; 08: 24
22. Granero Lázaro, A. *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora*. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona; 2017.
23. Peydró Navarro, C. *Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios: Un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante*. 2015. Tesis doctoral. Universidad de Alicante; 2016.
24. Fernández Araque, A., Jiménez, S. C. y Casado del Olmo. Calidad de vida de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria [Internet]. *Biblioteca Lascasas*. 2007; 3 (1): 1-31.
25. Machaca Idme, M. *Condiciones Laborales y Calidad de Vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional del Altiplano; 2019.
26. Herrera Diaz, D. *Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao,2016*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo; 2018.
27. López Marticorena, M. *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo; 2018.
28. Alarcón Condori, Y, Astuñague Gonzales, J. *Calidad de Vida Laboral y Desempeño del Profesional de enfermería, Hospital Goyeneche. Arequipa-2017*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín; 2017.
29. Díaz, C., Gutiérrez, H., Amancio, A. M. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas [Internet]. *Revista Cuidarte*. 2018; 9(1), 1973-1987.
30. Pachas Meneses, P. *Estrés Laboral Del Personal De Enfermería Y El Desempeño Profesional En El Servicio De Emergencia Del Hospital José Casimiro Ulloa 2016*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo; 2016.
31. World Health Organization. Constitution of the World Health Organization. Basic Documents. *World Health Organization*. 2009: 1-18
32. Robles Espinoza, A., Rubio Jurado, B. De la Rosa Galván, EV. Nava Zavala, AH. Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud [Internet]. *Residente*. 2016; 11(3): 120-125.

33. OMS. *Manual de instrucciones de la OMS sobre la CV*. Ginebra: PMS; 1998.
34. Cornejo, W. Calidad de vida [Internet]. *Revista Enfermería la Vanguardia*. 2016; 4(2): 56-75.
35. Alves Correa, D., Yeda Cirera, O., Giuliani. A. Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo [Internet]. *Invenio*. 2013; 16(30): 145-163.
36. Bom Sucesso, E. *Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho*. Rio de Janeiro: Qualitymark; 2002.
37. Rodríguez N, García M. La noción de calidad de vida desde diversas perspectivas. *Revista de Investigación-Dialnet*. 2005; (57): 49-68.
38. Castañeda, E. *Calidad de vida y cambio: Reformas institucionales*. Caracas: Conciencias 21; 1988.
39. Arita Watanabe BY. La Capacidad y el Bienestar subjetivo como dimensiones de estudio de la calidad de vida [Internet]. *Revista Colombiana de Psicología*. 2005;(14): 73-79.
40. Cornejo Báez W. Calidad de Vida [Internet]. *Revista Enfermería a la Vanguardia*. 2016; 4(2): 56-75.
41. Gómez Vélez, MA. Calidad de Vida Laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia [Internet]. *Revista Ciencias Estratégicas*. 2010; 18(24): 225-236.
42. Granados, P. I. Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios [Internet]. *Revista de Investigación en Psicología*. 2011; 14(2): 209-221.
43. Tabassum, A., Rahman, T., y Jahan, K. (2011). Quality of work life among male and female employees of private commercial banks in Bangladesh [Internet]. *International Journal of Economics and Management*. 2011; 5(2): 266-282
44. Cruz Velazco, JE. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales [Internet]. *Revista científica Pensamiento y Gestión*. 2018; (45): 58-81.
45. Granados, I. Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios [Internet]. *Revista IIPSI*. 2011; 14(2): 13. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v14_n2/pdf/a14v14n2.pdf
46. Ramos, G., Triana, M. Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones [Internet]. *Scientia et Technica*. 2007; 13(34): 309-314.

47. Tinoco, C., Soler, S. Aspectos generales del concepto "capital humano. *Revista Criterio Libre*. 2022; 9(14): 203-226.
48. Zubillaga, N., Cecilia, I. Desarrollo profesional y puesto de trabajo [Internet]. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. 2013; 6(11): 111-137. Recuperado de [http:// www.redalyc.org/articulo.oa?id=219030140007](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219030140007)
49. Argüelles, L., Quijano, R., Sahuí, J., Fajardo, M., Magaña, D. Estudio experimental de la calidad de vida laboral en mipymes turísticas [Internet]. *Revista Global de Negocios*. 2015; 3(1): 1-16. Recuperado de ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v3n1-2015/RGN_V3N1-2015-1.pdf
50. Falgueras, I. La teoría del capital humano: orígenes y evolución [Internet]. *Temas Actuales de Economía*. 2008; 2: 17-48. Recuperado de <http://www.economiaandaluza.es/sites/default/files/Lateoríadelcapitalhumano.pdf>
51. Raduan, R., LooSee, B., Jegak, U., Khairuddin, I. Quality of work life: implications of career dimensions [Internet]. *Journal of Social Sciences*. 2006; 2(2): 61- 67. doi: <https://doi.org/10.3844/jssp.2006.61.67>
52. Sosa Cerda, OR., Cheverría Rivera, S., Rodríguez Padilla, E. Calidad de vida profesional del personal de enfermería [Internet]. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*. 2010; 18(3): p. 153-158.
53. Chiavenato, I. *Calidad de vida laboral: En Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw Hill; 2004.
54. González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar Estrada, JG., Preciado Serrano, MdL. Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO" [Internet]. *Revista Cienc. Trab.* 2010; 12(36): 332-340.
55. Cabezas, C. La calidad de vida de los profesionales [Internet]. *FMC*. 2000; 7(7): 53-68.
56. Puello Viloría, Y., Quintero Ramírez, N., Canova Barrios, C., Camargo Mejía, Y., Hernández, L., Guzmán Galván, Y., et al. Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de una clínica privada de la ciudad de Santa Marta [Internet]. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*. 2014; 16(1): 87-99.

57. Alves, D., Cirera, O., Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo [Internet]. *Invenio*. 2013; 16(30): 145-163.
58. Pérez-Zapata, D., Peralta-Montecinos, J., Fernández-Dávila, P. Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile [Internet]. *Universitas Psychologica*. 2014; 13 (2): 541-551. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64732221012>
59. Kim, M., Ryu, E. Structural equation modeling of quality of work life in clinical nurses based on the culture-work-health model. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2015; 45(6): 879-889. doi: <https://doi.org/10.4040/jkan.2015.45.6.879>
60. Rubiano, M., Forero, C. Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia [Internet]. *Acta Colombiana de Psicología*. 2016; 19(1): 79-90. Recuperado de <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
61. Grote, G., Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research [Internet]. *Human Relations*. 2017; 70(2), 149-167. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
62. Casas, J., Ramón Repullo, J., Lorenzo, S., Cañas, J. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios [Internet]. *Revista de Administración Sanitaria*. 2002; 6(23): 143-160. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6719461>
63. Rodríguez Marín J. Calidad de vida laboral en profesionales de la salud [Internet]. *Revista de Calidad Asistencial*. 2010; 25(6): 318-320.
64. Jex, S.M. *Claridad y sobrecarga de roles asignados. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo: Factores psicosociales y de organización*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2000.
65. OIT. *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 1984.
66. Patlán Pérez, J. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo [Internet]. *Estudios Gerenciales: Journal of Management and Economics for Iberoamerica*. 2013; 29(129): 445-455. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5444914>

67. Sanders, M., McCormick, E. *Human Factors in Engineering and Design*. Nueva York: McGraw Hill; 1993.
68. Greenglass, E.R., Burke, R.J., Moore, K.A. Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses [Internet]. *Applied Psychology: An International Review*. 2003; 52: 580-597
69. De Cassia, R., Almeida, L., Oliveira, A., Do Carmo, M.L. Carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 2014; 22(6): 959-965.
70. Següel Palma, F., Valenzuela Sūazo, S., Sanhueza Alvarado, O. El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura [Internet]. *Ciencia y enfermería*. 2015; 21(2): 11-20.
71. Soriano, M. La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Proyecto social [Internet]. *Revista de relaciones laborales*. 2001; (9): 163-184.
72. García Correa, D., Londoño Bolívar, C., Ortiz Pérez, L. Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral [Internet]. *Revista Psyconex*. 2016; 8(12): 1-9.
73. Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., Mendoza Vargas, E. Y. La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador [Internet]. *Universidad y Sociedad*. 2020; 11(5): 359-365.
74. Charaja Incacutipa, Y. M., & Mamani Gamarra, J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo-Puno-Perú, 2013 [Internet]. *Comuni@cción*. 2014; 5(1): 05-13
75. Nava Galán, M. G. Profesionalización, vocación y ética de enfermería [Internet]. *Rev. enferm. neurol*, 2010; 11(2): 62-62.
76. Chiavenato I. *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: MC Graw Hill; 1999.
77. Real Academia Española. *Diccionario Real Academia Española de la Lengua* (22° ed). Madrid: Editorial Espasa Calpe; 2001
78. Polo Santillán, M.A. Ética Profesional. Gestión del tercer milenio. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas*. 2003; 6(12). Recuperado de <http://racionalidadpractica.blogspot.com/2007/10/tica-profesional.html>
79. Colliere, M. *Promover la vida*. Madrid: McGraw-Hill; 1993.

80. Burgos Moreno, M., Paravic Klijn, T. Enfermería como profesión [Internet]. *Revista Cubana de Enfermería*. 2009; 25(1-2): 1-9.
81. International Council of Nursing. *Definition of Nursing*. 2002 [Citado 2021 ene 02] Recuperado de <https://www.icn.ch/nursing-policy/nursing-definitions>
82. Figueredo Borda, N., Ramírez Pereira, M., Nurczyk, S., Diaz Videla, V. Modelos y Teorías de Enfermería: Sustento para los cuidados paliativos [Internet]. *Enfermería: Cuidados Humanizados*. 2019; 8(2): 22-33.
83. Poza de la, J., Prior, J. *Calidad de vida en el trabajo. Un estudio empírico*. Madrid: COP; 1988.
84. Segurado, A., Agulló, E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social [Internet]. *Psicothema*. 2002; 14(4): 828-836.
85. Contreras, F., Espinosa, JC., Hernández, F., Acosta, N. Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia) [Internet]. *Psicología desde el Caribe*. 2013; 30(3): 569-590.
86. Ley N° 27669. *Ley del Trabajo de la Enfermera*. Peru: Congreso de la República; 2002 [Citado 2021 ene 04]. Recuperado de https://www.cep.org.pe/download/ley_trabajo_enfermero.pdf.
87. Alfaro, Y., Valencia, F. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras. Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa-2015. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa; 2016.
88. Araujo, MC., Leal, GM. Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas [Internet]. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*. 2007; 4(2): p. 132-147.
89. Milkovich, G. Boudrem, T. *Dirección de recursos humanos*. Adison Wesley: Estados Unidos; 1994.
90. Romero, F. J., Urdaneta, E. Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. *REDHECS*. 2009; 7(4): 66-79.
91. Benavides, O. *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: Editorial McGraw – Hill; 2002.
92. Robbins, S. *Comportamiento Organizacional* (10° ed). México D.F.: Prentice Hall; 2004.

93. Chiavenato, I. *Gestión del Talento Humano* (3° ed.). México D.F.: McGraw Hill; 2009.
94. Wade, M. Are you a complete executive. 2015 [Citado 2021 ene 09].
95. Morgan J, MSc. La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura [Internet]. *Revista Fidélitas*. 2015;(5): 4-14.
96. Davis, K., Newstrom, J. *Comportamiento Humano en el Trabajo* (10° ed.). México, D.F. Mc Graw-Hill; 2001. 253 p.
97. Ansa, M., Acosta, A. La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia [Internet]. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*. 2008; 14(1): 121-130
98. Robbins, S. *Comportamiento Organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones* (8° ed.). México, D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana; 2004.
99. Peralta Gómez, M. C., Santofimio, A. M., Segura, V. El compromiso laboral: discursos en la organización [Internet]. *Psicología desde el Caribe*. 2011; (19):81-109.
100. LLapa-Rodríguez, E. O., Trevizan, M. A., Shinyashiki, G. T. Reflexión conceptual sobre compromiso organizacional y profesional en el sector salud [Internet]. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2008; 16(3): 484-488.
101. Galeano, A., Hernández, M. *Desarrollo de habilidades del pensamiento*. Instituto Politécnico Nacional Ricardo Flores Magón. 2020 [citado 2021 ene 09]. Recuperado de <https://www.ipn.mx/assets/files/cecyc13/docs/inicio/noticias/guias/1deshabpen.pdf>
102. Segara, M., Bou, J. Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico. *Revista de economía y empresa*. 2004; 22(52): 175-196.
103. Peña, J. *La importancia de la capacitación continua en el personal de enfermería*. 2019 [Citado 2021 ene 07]. Recuperado de <https://cutt.ly/4kqfTZK>
104. Fernández, R., Flórez, J. *Bases neuronales de la atención*. (S.f.) [Citado 2020 dic 15] Recuperado de <https://cutt.ly/6kqfPCo>
105. García, O. R., & Beltrán, L. F. G. Comportamiento y cognición en solución de problemas: influencias y paralelismos [Internet]. *Acta Colombiana de psicología*. 2007; 10(2): 59-70.

106. Thompson, I. *Definición de Organización*. PromoNegocios. (s.f). [Citado 2020 dic 04]. Recuperado de <https://www.promonegocios.net/empresa/definicion-organizacion.html>
107. Cortiña, J. *Concepto Planificación, ¿Qué es y para qué sirve?* Apuntes Gestión. (s.f) [Citado 2020 dic 05] Recuperado de <https://www.apuntesgestion.com/b/concepto-planificacion/>
108. Ramírez Muñoz V, Gallegos Carballo L, Bolado García PB, Gamboa López GdJ, Medina Escobedo CE. Percepción del familiar y el paciente sobre el trato digno otorgado por el personal de enfermería [Internet]. *Rev Enferm Inst Mex Seguro*. 2016; 24(2): 109-114.
109. Gaceta Labora. *Cortesía y buenas maneras en el trabajo*. 2017 [Citado 2021 ene 08]. Recuperado de <http://gacetalaboral.com/cortesia-y-buenas-maneras-en-el-trabajo/>
110. Westreicher, G. *Solidaridad*. Economipedia. (s.f) [Citado 2021 ene 05]. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/solidaridad.html>
111. Supo, F., & Cavero, H. *Fundamentos teóricos y procedimentales de la investigación científica en ciencias sociales*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2014. 474 p. Recuperado de <http://felipesupo.org/os/sites/default/files/libros/Fundamentos%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20Cient%C3%ADfica.pdf>
112. Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, P. *Metodología de la investigación* (5° ed.). México D.F: Mc Graw Hill; 2010.
113. Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, P. *Metodología de la Investigación* (6° ed.). México D.F: Editorial McGraw Hill; 2014.
114. Sánchez Carlessi H, Reyes Romero C, Mejía Sáenz K. *Manuel de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima :Universidad Ricardo Palma ; 2018. 176 p.
115. Hernandez Sampieri R, Mendoza Torres CP. *Metodología de la Investigación: Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México D.F.:McGraw Hill; 2018.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020”						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables Y Dimensiones	Metodología	Población y Muestra	Instrumento
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre Calidad de Vida Laboral y la actitud del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020? 2. ¿Qué relación existe entre Calidad de Vida Laboral y las habilidades cognitivas del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Establecer la relación que existe entre Calidad de Vida Laboral y la actitud del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020. 2. Establecer la relación que existe entre Calidad de Vida Laboral y las habilidades cognitivas del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020. 3. Establecer la relación que existe entre Calidad de Vida Laboral y el trato del personal de enfermería del</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y la actitud del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020. 2. Existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y las habilidades cognitivas del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020. 3. Existe relación significativa entre Calidad de Vida Laboral y el trato</p>	<p>Variable 1: Calidad de Vida Laboral</p> <p>Dimensiones: 1. Carga Laboral 2. Apoyo directivo 3. Motivación interna</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: 1. Actitud 2. Habilidades cognitivas 3. Trato</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Corte: Transversal.</p>	<p>Población: M: 35 Conformado por el personal de enfermería entre licenciados (as) y técnicos(as)</p> <p>Muestra: Tipo censal.</p>	<p>Técnica: La encuesta.</p> <p>Instrumento: Se utilizó el cuestionario de Calidad de vida Profesional (CVP-35), validado en el 2004 en España por J. Martín, que consta de 22 ítems, esta modificado y adaptado por la investigadora y el cuestionario de</p>

<p>3. ¿Qué relación existe entre Calidad de Vida Laboral y el trato del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre Desempeño Laboral y la carga laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre Desempeño Laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020?</p> <p>6. ¿Qué relación existe entre Desempeño Laboral y la motivación interna del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020?</p>	<p>Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.</p> <p>4.Establecer la relación que existe entre Desempeño Laboral y la carga laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.</p> <p>5.Establecer la relación que existe entre Desempeño Laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.</p> <p>6.Establecer la relación que existe entre Desempeño Laboral y la motivación interna del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.</p>	<p>del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.</p> <p>4.Existe relación significativa entre Desempeño Laboral y la carga laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.</p> <p>5.Existe relación significativa entre Desempeño Laboral y el apoyo directivo del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020.</p> <p>6.Existe relación significativa entre Desempeño Laboral y la motivación interna del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María, cuarto trimestre 2020</p>				<p>desempeño laboral elaborado por Manrique y Rodríguez que esta validado, y consta de 11 ítems.</p>
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	NIVELES
Según Cabezas, en 1998, es el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, en las esferas: profesional, familiar y personal. ⁵⁵	Puntuaciones de tipo ordinal en las dimensiones Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación interna, en base a 33 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca”.	Carga laboral	1.Cantidad de tareas.	1,2,3,	Escala Ordinal tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy alta
			2.Ritmo de trabajo.	4,5,6,		Alta
			3.Presión por realizar los procedimientos correctamente.	7,8,9		Media
			4.Sufrimiento del paciente.			Baja
			6. Exposición a riesgos laborales y accidentes.			Muy baja
		Apoyo directivo	1.Oportunidad de ascender en el trabajo.	10,11,12,		
			2.Salario	13,14,15,		
			3.Capacitaciones Laborales.	16,17,18,		
			4.Reconocimiento laboral.	19		
			5.Autonomía en el trabajo.			
			6. Apoyo de los superiores.			
Motivación interna	1.Soporte familiar.	20,21,22				
	2.Satisfacción con la labor que realizo.					
	3.Vocación de servicio.					

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	NIVELES
Para Idalberto Chiavenato, el desempeño laboral se evalúa por los factores actitudinales (disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, etc.) y los factores operativos como: (cantidad y calidad laboral, trabajo en grupo, liderazgo, conocimiento acerca de su labor y exactitud). ⁸⁸	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones actitud, habilidades cognitivas y trato, en base a 11 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca”.	Actitud	1.Respeto entre compañeros. 2. Trabajo en equipo 3.Compromiso con el trabajo.	23,24, 25,26	Escala Ordinal tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy alta Alta Media Baja Muy baja
		Habilidades cognitivas	1.Conocimiento 2.Atención 3.Resolución de problemas 4.Organización 5.Planificación	27,28, 29,30, 31		
		Trato	1.Buenos modales en el trabajo 2.Solidaridad.	32-33		

Anexo 3: Instrumentos de medición.

CUESTIONARIO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MÉDICO MUNICIPAL DE JESÚS MARÍA-CUARTO TRIMESTRE 2020”

Buenos días Srta. o Sr. Enfermero (a), soy Samantha Brighit Travezaño Aguilar, bachiller de Enfermería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; tenemos autorización de la oficina de investigación y del director del Centro Médico Municipal de Jesús María para aplicar la encuesta. El presente estudio de investigación tiene como finalidad obtener datos sobre la relación entre Calidad de vida Laboral y el Desempeño Laboral del personal del Centro Médico Municipal Jesús María. La información obtenida servirá solo para fines investigativos. El cuestionario será totalmente anónimo y confidencial.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presentará a usted una serie de preguntas marcando con un aspa (X), lo que usted considere correcto.

Duración: 20 min.

DATOS PERSONALES:

Edad: _____ años cumplidos.

Sexo: a) Femenino. b) Masculino.

Estado civil: a) soltera (o) b) casada (o) c) conviviente d) viudo(a)
e) divorciado(a)

Condición Laboral: a) Por horas. b) A tiempo parcial. c) A tiempo completo.

Ingreso mensual: Menor de s/ 1000 b) s/ 1000-2000 c) s/2000-3000 d) s/3000 a más.

Tiempo de Servicio: a) de 1 a 11 meses. b) 1 a 5 años. c) de 5 a más años.

Trabaja en otra institución: a) Sí b) No

Dónde:

Siempre	S
Casi Siempre	C.S
A veces	AV
Casi Nunca	C.N
Nunca	N

Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

ID	Dimensión 1: Carga laboral	S	C.S	AV	C.N	N
1	Considera que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas.					
2	Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal.					
3	Mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores					
4	Mantengo un ritmo de trabajo sostenido.					
5	Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo.					
6	Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes.					
7	Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud.					
8	Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes.					
9	Miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo.					

ID	Dimensión 2: Apoyo directivo	S	C.S	AV	C.N	N
10	Posibilidad de ascender en mi trabajo.					
11	La remuneración que percibe es acorde a su trabajo.					
12	Recibo algún incentivo por mi labor.					
13	En mi trabajo estoy en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas.					
14	Considera que las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo.					
15	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo.					
16	Posibilidad de expresar lo que siento y pienso.					
17	Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno.					
18	Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno.					
19	Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores.					

ID	Dimensión 3: Motivación interna	S	C.S	AV	C.N	N
20	Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades.					
21	Me siento satisfecha(o) con mi trabajo.					
22	Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo.					

Tomado de: Jesús Martín (Instrumento CVP-35, validado en España -2004).
Adaptado y modificado por la propia investigadora.

Cuestionario de Desempeño Laboral

ID	Dimensión 4: Actitud	S	C.S	AV	C.N	N
23	He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros.					
24	Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.					
25	Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.					
26	Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.					

ID	Dimensión 5: Habilidades Cognitivas /	S	C.S	AV	C.N	N
27	Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas.					
28	Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.					
29	Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.					
30	Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.					
31	Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo.					

ID	Dimensión 6: Trato	S	C.S	AV	C.N	N
32	Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial.					
33	Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada.					

Tomado de: Manrique y Rodríguez (Validado en Perú-2017).

Adaptado y modificado por la propia investigadora.

Gracias por su colaboración.

Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos de medición

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

Nombre del Experto:

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado		
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables		
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado		
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxica en el cuestionario		
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad		
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación		
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado		
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores		
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación		
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación		

III. OBSERVACIONES GENERALES

Nombre:

No. DNI:

Anexo 5: Base de datos

VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL																										
N°	Carga laboral									DI	Apoyo directivo									D2	Motivación interna			D3	P	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11	12	13	14	15	16	17	18		19	20	21			22
1	1	4	2	5	5	5	4	2	4	32	4	5	3	3	3	4	5	5	1	4	37	4	4	4	12	81
2	1	3	3	5	5	5	4	3	4	33	5	5	3	3	2	5	3	3	1	3	33	4	4	3	11	77
3	2	5	1	5	5	5	4	2	4	33	4	4	5	5	4	5	3	4	1	5	40	4	5	5	14	87
4	1	4	1	3	5	5	5	1	3	28	3	3	4	3	3	4	5	3	3	5	36	5	5	3	13	77
5	1	5	1	3	5	5	4	2	5	31	3	3	4	4	3	5	5	3	2	3	35	5	5	3	13	79
6	1	4	2	4	4	4	5	1	5	30	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	40	5	5	5	15	85
7	1	5	1	4	5	5	4	2	4	31	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	35	5	5	3	13	79
8	2	4	1	3	4	4	4	1	3	26	3	2	3	3	4	5	3	4	1	5	33	4	4	4	12	71
9	2	5	1	3	4	5	5	2	4	31	3	3	5	4	3	5	5	4	4	5	41	5	5	5	15	87
10	1	5	2	3	2	3	4	2	3	25	2	3	3	4	3	5	3	3	1	4	31	4	4	3	11	67
11	1	4	1	3	4	3	3	1	3	23	3	3	2	2	3	4	3	3	2	4	29	4	4	5	13	65
12	1	4	2	4	4	3	4	3	4	29	5	4	5	3	4	4	4	3	2	4	38	4	4	5	13	80
13	1	3	1	4	4	4	5	2	5	29	3	5	3	3	3	4	2	3	3	5	34	5	4	5	14	77
14	2	5	1	1	3	5	5	1	4	27	2	2	3	3	3	5	5	5	3	4	35	4	4	5	13	75
15	2	4	1	3	2	3	3	2	3	23	3	2	4	5	2	5	5	3	1	3	33	4	4	3	11	67
16	1	5	1	3	4	4	3	1	3	25	3	2	4	5	3	4	4	3	2	3	33	5	5	5	15	73
17	1	4	1	3	4	3	2	1	3	22	2	3	3	2	3	4	3	3	1	4	28	4	4	3	11	61

18	1	5	1	2	5	4	3	1	3	25	2	2	3	3	4	4	4	3	1	5	31	5	5	5	15	71
19	2	5	2	5	5	5	4	2	5	35	5	4	4	4	5	3	3	4	1	5	38	5	5	3	13	86
20	1	5	1	2	4	4	3	1	3	24	2	2	3	3	2	3	2	2	1	4	24	5	5	5	15	63
21	3	5	2	4	5	5	5	2	3	34	4	4	5	5	4	5	3	5	1	5	41	4	4	4	12	87
22	2	5	1	4	3	3	5	2	5	30	3	5	2	3	2	5	5	4	1	4	34	4	4	4	12	76
23	2	4	3	3	5	5	5	2	4	33	5	5	3	4	5	5	4	3	3	4	41	3	3	4	10	84
24	1	4	1	3	2	3	5	3	3	25	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	35	3	3	4	10	70
25	1	5	2	4	5	5	5	1	4	32	4	5	5	5	4	4	3	4	2	4	40	5	5	5	15	87
26	1	5	1	2	5	4	3	2	2	25	3	3	3	3	3	5	2	3	2	4	31	4	4	4	12	68
27	1	4	1	3	5	5	3	1	3	26	3	3	5	3	3	4	3	3	1	4	32	4	4	5	12	70
28	1	5	3	4	4	3	3	2	5	30	3	3	5	5	3	5	3	4	2	5	38	5	5	3	13	81
29	2	5	1	3	5	4	4	2	5	31	5	3	4	5	5	5	4	3	2	3	39	5	5	4	14	84
30	1	5	2	3	2	3	2	1	2	21	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	26	5	5	4	14	61
31	1	4	2	3	3	3	3	1	2	22	3	2	4	4	2	4	5	3	2	3	32	3	3	2	8	62
32	1	4	1	3	4	3	3	1	3	23	2	2	3	2	2	2	3	3	1	4	24	3	3	2	8	55
33	2	5	1	3	4	4	3	1	3	26	2	3	5	5	3	4	3	3	3	3	34	3	3	2	8	68
34	2	5	1	3	4	4	2	2	2	25	3	3	2	5	5	3	5	3	3	2	34	3	3	2	8	67
35	1	4	1	4	4	3	4	1	2	24	2	3	4	3	3	5	3	3	2	5	33	3	3	2	8	65

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Actitud				D4	Habilidades Cognitivas					D5	Trato		D6	P
	23	24	25	26		27	28	29	30	31		32	33		
1	4	3	4	1	12	2	3	3	2	2	12	5	3	8	32
2	2	4	3	2	11	2	2	1	3	3	11	4	5	9	31
3	4	4	4	2	14	2	2	3	4	3	14	3	3	6	34
4	3	5	4	1	13	1	2	3	3	4	13	5	5	10	36
5	3	4	5	1	13	2	3	2	3	3	13	4	4	8	34
6	5	4	4	2	15	2	2	2	5	4	15	3	4	7	37
7	4	4	3	2	13	2	2	3	2	4	13	3	3	6	32
8	3	4	4	1	12	2	2	2	2	4	12	3	5	8	32
9	4	4	5	2	15	1	3	3	4	4	15	5	4	9	39
10	3	3	3	2	11	1	2	2	2	4	11	3	3	6	28
11	4	3	5	2	14	2	1	2	5	4	14	2	3	5	33
12	4	4	4	1	13	2	1	2	4	4	13	3	3	6	32
13	3	3	4	3	13	1	1	2	4	5	13	5	5	10	36
14	4	5	4	2	15	2	3	2	5	3	15	5	5	10	40
15	4	3	4	2	13	1	1	2	4	5	13	4	4	8	34
16	3	4	5	2	14	2	2	2	4	4	14	3	3	6	34
17	4	5	5	1	15	2	2	2	5	4	15	2	3	5	35
18	3	3	4	1	11	1	1	2	3	4	11	3	4	7	29
19	5	4	4	2	15	2	2	3	4	4	15	3	4	7	37
20	3	4	5	1	13	2	2	1	4	4	13	3	4	7	33

21	5	5	4	1	15	2	3	3	4	3	15	3	3	6	36
22	4	3	4	1	12	2	2	1	3	4	12	5	4	9	33
23	3	4	4	2	13	1	2	2	4	4	13	4	4	8	34
24	4	3	5	1	13	1	2	2	4	4	13	3	4	7	33
25	5	5	4	1	15	2	4	3	3	3	15	4	4	8	38
26	3	3	5	1	12	2	1	1	4	4	12	3	4	7	31
27	3	4	5	1	13	2	1	2	4	4	13	3	3	6	32
28	4	3	4	2	13	1	1	1	5	5	13	4	4	8	34
29	3	3	3	1	10	1	1	2	2	4	10	4	3	7	27
30	4	3	4	1	12	1	1	1	4	5	12	4	4	8	32
31	3	3	3	1	10	1	1	1	3	4	10	3	4	7	27
32	2	2	2	1	7	1	1	1	2	2	7	2	4	6	20
33	3	3	3	1	10	1	1	1	3	4	10	3	4	7	27
34	3	3	3	1	10	1	1	1	5	5	13	3	4	7	30
35	3	3	3	1	10	1	1	1	5	4	12	2	4	6	28

Anexo 6: Coeficiente Alfa de Cronbach

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	105,31	134,457	,315	,859
P2	102,20	136,812	,109	,862
P3	105,26	134,667	,241	,860
P4	103,34	130,879	,340	,858
P5	102,60	130,071	,345	,858
P6	102,66	126,173	,615	,851
P7	102,89	124,163	,636	,849
P8	105,06	134,055	,286	,859
P9	103,17	123,852	,638	,849
P10	103,49	125,257	,562	,851
P11	103,34	125,585	,509	,853
P12	103,03	129,911	,373	,857
P13	103,00	130,235	,345	,858
P14	103,37	129,770	,398	,856
P15	102,43	131,664	,362	,857
P16	103,06	133,526	,175	,863
P17	103,34	128,879	,568	,853
P18	104,86	134,891	,167	,862
P19	102,71	132,681	,285	,859
P20	102,49	130,434	,446	,855
P21	102,49	129,963	,474	,855
P22	102,89	127,457	,416	,856
P23	103,14	128,244	,560	,853
P24	103,06	128,467	,555	,853
P25	102,71	133,563	,252	,860
P26	105,26	134,020	,342	,858
P27	105,14	134,891	,307	,859
P28	104,91	127,669	,572	,852
P29	104,77	127,182	,658	,851
P30	103,06	136,526	,052	,866
P31	102,83	140,970	-,158	,868
P32	103,23	128,240	,465	,854
P33	102,86	139,067	-,048	,865

Anexo 7: Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de Vida Laboral	,093	35	,200*	,952	35	,132
Desempeño Laboral	,157	35	,028	,950	35	,114

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 8: Validez de instrumento de investigación

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

**“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DEL CENTRO MÉDICO MUNICIPAL JESÚS MARÍA -SEGUNDO
SEMESTRE 2020”**

Nombre del Experto:

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Maira Berrocal Junchaya

Nombre:

No. DNI: 45233168

Maira I. Berrocal Junchaya
Maira I. Berrocal Junchaya
LICENCIADA EN ENFERMERIA
C.E.P. 01218 REE 017509

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

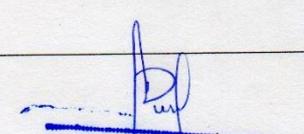
**“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA EN UNA CLINICA PRIVADA DE LIMA -
SEGUNDO SEMESTRE 2020”**

Nombre del Experto: Dr. *David Chuguiyoma Pacheco*

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	-
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	-
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	-
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	-
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	-
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	-
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	-
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	-
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	-
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	-

III. OBSERVACIONES GENERALES


Dr. DAVID CHUGUIYOMA PACHECO
Médico Cirujano
C M P 28839

091 08673376

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

**“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA EN UNA CLINICA PRIVADA DE LIMA -
SEGUNDO SEMESTRE 2020”**

Nombre del Experto: Dr. *Luis GERMAN HUAMAN RUIZ*

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	

III. OBSERVACIONES GENERALES

71997678

DR. LUIS GERMAN HUAMAN RUIZ
CMP. 079737
Médico Legista

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación:

**“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DEL CENTRO MÉDICO MUNICIPAL JESÚS MARÍA -SEGUNDO
SEMESTRE 2020”**

Nombre del Experto:

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Lourdes Alvarez Antezana
Nombre:
No. DNI: 70064671.

HOSPITAL NACIONAL VAYETANO HEREDIA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
Lourdes Alvarez Antezana
ENFERMERA ASISTENCIAL
C.E.P. 50081 RNE- 11561

Anexo 9 Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye referencias bibliográficas

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO MÉDICO MUNICIPAL DE JESÚS MARÍA-CUARTO TRIMESTRE 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo

EVIDENCIA





