



**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA PARA EL DESARROLLO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del  
servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020”**

TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE PROFESIONAL DE: LICENCIADA EN ENFERMERIA

**AUTORAS:**

Aguilar Santisteban, Diana Carolina

Alpaca Chavez, Fidelia

**ASESORA:**

Dra. Gamboa Kan, Nancy

LIMA – PERÚ

2021

## Índice

	Pág.
Portada	
Índice	ii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	10
Capítulo I: Planeamiento del Problema	11
1.1 Descripción de la realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema general	12
1.2.1. Problema general	12
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. objetivos de la Investigación	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Justificación de la investigación	13
Capitulo II. Fundamentos Teóricos	15
2.1 Antecedentes de la investigación	15
2.2 Bases teóricas	19
2.2.1. Calidad de vida profesional	19
2.2.2. Desempeño laboral.	23
2.2.3. Teoría de Enfermería que respalda la Investigación	26
2.3 Marco conceptual	28
2.4 Hipótesis	29
2.4.1 Hipótesis general	29
2.4.2 Hipótesis específicas	29
2.5 Operacionalización de variables e indicadores	31
Capitulo III. Metodología	32
3.1. Tipo y nivel de investigación	32

3.2. Descripción del método y diseño de la investigación	32
3.3. Población, muestra y muestreo	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	35
Capítulo IV. Resultados	37
4.1. Resultados descriptivos de las variables en estudio	37
4.2. Prueba de hipótesis	41
4.3. Discusión de resultado	47
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones	50
5.1. Conclusiones	50
5.2. Recomendaciones	51
Referencias bibliográficas	52
ANEXOS	54
Anexo 1. Matriz de consistencia	55
Anexo 2. Instrumentos validados	57
Anexo 3. Autorización para la aplicación del Instrumento	61
Anexo 4. Validación de instrumentos	62
Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos	72
Anexo 6. Base de datos	74
Anexo 7: Evidencias fotográficas	84

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de frecuencias de la calidad de vida profesional en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020.	37
Tabla 2. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la calidad de vida profesional en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020.	38
Tabla 3. Distribución de frecuencias del desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020.	39
Tabla 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020.	40
Tabla 5. Coeficiente de correlación y significación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.	41
Tabla 6. Coeficiente de correlación y significación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.	43
Tabla 7. Coeficiente de correlación y significación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.	44
Tabla 8. Coeficiente de correlación y significación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.	46

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de frecuencias de la calidad de vida profesional en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020.	37
Figura 2. Porcentajes de las dimensiones de la calidad de vida profesional en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020.	38
Figura 3. Distribución de frecuencias del desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020	39
Figura 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020.	40
Figura 5. Dispersión de las puntuaciones de la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora	42
Figura 6. Dispersión de las puntuaciones de la calidad de vida profesional y la capacidad cognitiva del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.	43
Figura 7. Dispersión de las puntuaciones de la calidad de vida profesional y la capacidad afectiva del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.	45
Figura 8. Dispersión de las puntuaciones de la calidad de vida profesional y la capacidad psicomotora del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.	46

### **Dedicatoria**

A nuestras familias, docentes, amistades y a todas las personas que fueron partícipes de nuestro logro, con mucho cariño para todos ustedes.

## **Agradecimiento**

A nuestros padres por sus enseñanzas y sus buenos ejemplos, a nuestros profesores por contribuir a nuestra formación y a todos los que nos apoyaron para culminar esta meta.

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020, el enfoque que se utilizó fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal, con diseño no experimental. El estudio tuvo una población de 104 personas y trabajó con una muestra de 83, el muestreo fue probabilístico aleatorio. Para el recojo de los datos se utilizaron dos cuestionarios que se validaron por juicio de expertos y se encontró la confiabilidad con Alfa de Cronbach que en la primera variable tuvo la confiabilidad de 0,918 y en la segunda 0,889. Los resultados fueron: En la calidad de vida profesional nivel medio en 46 (55,4%) y en sus dimensiones: Apoyo directo nivel medio en 51(61,4%), en la demanda en el trabajo, nivel medio en 51 (61,4%), en los recursos psicológicos organizacionales nivel medio en 39 (47%) y en la segunda variable desempeño laboral nivel deficiente en 50 (60,2%) y en sus dimensiones: capacidad cognitiva nivel deficiente en 49 (59%), en la capacidad efectiva nivel deficiente en 41 (49,4%) y en la capacidad psicomotora nivel moderado en 40 (41,7%). Se concluye que existe relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

**Palabras clave:** Calidad de vida profesional, capacidad cognitiva, capacidad efectiva, capacidad psicomotora, desempeño laboral.

## Abstract

The general objective of the present study was to determine the relationship between the quality of professional life and nursing work performance of the emergency service of María Auxiliadora Hospital, 2020, the approach used was quantitative, descriptive, correlational, cross-sectional with design not experimental. The study had a population of 104 people and worked with a sample of 83, the sampling was probabilistic random. To collect the data, two questionnaires were used that were validated by expert judgment and the reliability was found with Cronbach's Alpha, which in the first variable had the reliability of 0,918 and in the second 0,889. The results were: In the quality of professional life medium level in 46 (55,4%) and in its dimensions: Direct support medium level in 51 (61,4%), in demand at work, medium level in 51 (61,4%), in the medium level organizational psychological resources in 39 (47%) and in the second variable work performance deficient level in 50 (60,2%) and in its dimensions: cognitive ability deficient level in 49 (59%), in the effective capacity deficient level in 41 (49,4%) and in the psychomotor capacity moderate level in 40 (41,7%). It is concluded that there is a relationship between the quality of professional life and the work performance in nursing of the emergency service of Maria Auxiliadora Hospital, 2020.

**Keywords:** Quality of professional life, cognitive ability, effective ability, psychomotor ability, job performance.

## Introducción

La investigación denominada Calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020, tuvo como propósito determinar si existe relación entre calidad de vida profesional y desempeño laboral.

Este trabajo nace de observar el trabajo del profesional de enfermería que es muy recargado y muchas veces no es valorado y solamente se ven las fallas en la atención, pero también está la parte del ser humano, que está cansado, con muchas horas de trabajo y poco descanso, porque esta es un área muy difícil porque llegan pacientes en estado crítico y que son de mucha responsabilidad para el personal enfermero.

De acuerdo a la OMS (2017) el trabajo del enfermero es fundamental en la vida de los pacientes y son los responsables de promover la salud y también a través de todas las normas de la OMS se promueve la salud ocupacional para mejorar la calidad de vida del profesional de enfermería con el fin de brindar bienestar físico, psicológico, social y espiritual pero las condiciones que tiene el sistema de salud no permite que el profesional trabaje con las comodidades porque no hay una buena infraestructura, falta personal en las diferentes áreas, de allí que el enfermero tiene una carga laboral muy fuerte.

Para la aplicación del instrumento se pidió el permiso necesario a las autoridades del hospital, los que al aceptar permitieron la aplicación en diferentes horarios y turnos para no entorpecer su trabajo y que descuiden a sus pacientes, dada que esta área exige mucha responsabilidad y dedicación a los enfermos.

El presente trabajo está fraccionado en siete capítulos distribuidos de la siguiente manera: En el capítulo I está la descripción del problema, luego tenemos la formulación del problema, es decir el problema general y los específicos, así mismo los objetivos del estudio, tanto general y específicos y la justificación, en el capítulo II se hicieron las definiciones de las variables en las bases teóricas, se describió los estudios previos tanto internacionales como nacionales, las hipótesis así como las definiciones de ciertos términos básicos en el marco conceptual; en el capítulo III todo lo relacionado a la metodología, tipo, nivel, población, muestra, la técnica de recolección de datos y la metodología que se llevó a cabo para procesar los datos, luego en el capítulo IV se detalla los resultados, descriptivos así como la contrastación de la hipótesis tanto general como específicos, en el capítulo V, la discusión, en función a los datos encontrados, contrastados con los antecedentes y el marco teórico, en el capítulo VI, las conclusiones y el capítulo VII las recomendaciones y para terminar las referencias bibliográficas, y los anexos.

## Capítulo I: Planeamiento del Problema

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

La Organización Mundial de la Salud (OMS), considera que el trabajo de la Enfermera como el eje primordial de las actividades multidisciplinarias, básicamente está orientado a promover la salud, prevenir de cualquier tipo de riesgo, peligro y accidente. Es la misma Organización Mundial de la salud (OMS), a través de la implementación de la salud ocupacional, promueve la salud de los trabajadores de la salud en todas las instituciones prestadoras de servicios, supervisan la implementación de estrategias orientados a prevenir accidentes, promueve el trabajo seguro, mejora las condiciones laborales, coherentes con los programas de salud ocupacional que cautelan en bienestar físico, psicológico, social y espiritual como parte de la calidad de vida, sin embargo las condiciones precarias de los servicios de salud, trasciende con la escases de recursos humanos y materiales, además, las necesidades de los usuarios externos son inmensos, que compromete la salud de las enfermeras.

Es importante resaltar que la calidad de vida profesional para las enfermeras es un sentimiento de bienestar personal y profesional que busca el equilibrio entre la demanda y la oferta en el trabajo con su capacidad de afrontar los recursos emocionales y organizativos.

La Organización Internacional del trabajo (OIT, 2016), que los trabajadores de la salud, entre ellos las enfermeras trabajan en condiciones laborales precarias, la inseguridad es visible, exponen a sus trabajadores a riesgos permanentes de sufrir un accidente laboral como parte de la salud ocupacional, muchos se lesionan y otros mueren, entre los enfermeros se notificaron la presencia de signos de ansiedad, depresión y presencia del síndrome de burnout, entre otras.

El desempeño laboral está determinado por un conjunto de factores externos con el valor de los beneficios o recompensas ofrecidas por el centro laboral, la percepción de su propio trabajo a costo beneficio y factores internos como su motivación o aspiración personal que busca su trascendencia, esfuerzo individual por lograr metas personales, puesto en práctica el desarrollo de sus habilidades y capacidades adquiridas como parte de su perfil personal. (Chiavenato, 2007)

Según la RCN (Royal College of Nursing), una entidad que está orientada en buscar excelencia del trabajo enfermero, en ello se establece la ratio enfermero paciente en áreas críticas UCI y Emergencia, todo está en relación con el grado de dependencia, en una institución de III nivel, la distribución de paciente enfermero es 1.6 en pacientes con grado dependencia III y IV. Sin embargo, en los institutos especializados la concentración de enfermeros es mayor por cada paciente. (Llagas, 2017)

El desempeño laboral de los enfermeros en los hospitales o establecimientos de salud tiene un enfoque asistencial que es la atención directa del paciente y la función administrativa que son los

encargados de gestionar el cumplimiento del trabajo enfermero, por lo tanto en ambos casos requieren de esfuerzo físico e intelectual, requiere de un conjunto de habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes, en el manejo clínico y administrativo que se resume en poseer competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales.

En el hospital nacional María Auxiliadora, servicio de emergencia, la demanda de los pacientes al parecer es mayor que la oferta por ser una institución de referencia Nacional a nivel de Lima Sur, que requieren ser atendidos por diversas patologías por su naturaleza de emergencia médica y quirúrgica, en estas circunstancias se evidencia que la infraestructura del hospital es inadecuado, los pacientes se encuentran en los pasillos, o carpas improvisadas, falta de equipos biomédicos, escasos de medicamentos, la familia de los pacientes exigen prontitud en la atención, las respuestas emocionales de las enfermeras son heterogéneas donde se destaca, “me siento frustrada”, “no hay mayor espacio para recibir más pacientes”, “no tenemos los recursos para cumplir con nuestro trabajo”, “la relaciones interpersonales de los miembros del equipo de salud no son las más adecuadas”, “no tenemos un ambiente para poder descansar”, “falta de equipos de protección personal” “el lamento de los pacientes es constante”, “la mayoría de las enfermeras se sienten cansadas”, “hemos aprendido a trabajar con limitaciones” “siento que tengo sobrecarga laboral”, “perciben no ser reconocidos por la institución” “muchos de ellos son contratados sin derecho laboral”, “los jefes de servicio se preocupan poco por mejorar las condiciones laborales”, “algunos enfermeros muestran poco interés para ayudar”, etcétera, todo ello nos permitió realizar el presente trabajo de investigación para conocer qué relación existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

## **1.2. Formulación del problema general**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020?

¿Qué relación existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020?

¿Qué relación existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotor en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020?

### **1.3. objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

Establecer la relación que existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

Contrastar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotor en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

### **1.4. Justificación de la investigación**

La justificación teórica del presente trabajo de investigación nos permite el análisis y contrastación de bases teóricas actualizadas que permitan conocer o describir la relación de la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería conscientes de mejorar el quehacer diario, es importante señalar la profundización de los saberes previos a fin de servir como una evidencia para futuras investigaciones con las variables descritas.

Metodológicamente se utilizó instrumentos validados y confiables para la recolección de datos para medir la calidad de vida profesional con sus propias dimensiones y el desempeño laboral con sus propias dimensiones, los mismos tienen coherencia con lo que se plantea en la presente investigación y la realidad del contexto donde se desarrolló la investigación, de manera transversal, para tal efecto se cumplió con las formalidades de la autorización y el consentimiento informado.

De su aplicación práctica, los profesionales de enfermería permite conocer la realidad de la calidad de vida laboral y desempeño laboral, los mismo concluirán como diagnóstico de la realidad en su propio contexto, como tal sirve para implementar estrategias de intervención de las variables en estudio, mejorando las condiciones laborales, el clima laboral, soporte técnico y recursos humanos, evaluación

del desempeño, selección del personal por perfiles, para lograr el bienestar del personal de enfermería, fomentar el trabajo en equipo y capacitación permanente del personal.

Desde el enfoque social la investigación se justifica porque permitió determinar el nivel de la calidad de vida profesional y desempeño laboral, que busque la mejora del equipo de trabajo enfermero y su implicancia de la mejora en la atención directa del paciente que es fin supremo de enfermería, en tal virtud los usuarios verán reflejado en la credibilidad y confianza en el trabajo enfermero, los mismos responderán a las interrogantes descritos en el planteamiento del problema acorde a código de ética y deontología.

## Capítulo II. Fundamentos Teóricos

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### Nacionales

Grados, I. (2016) Lima, en la tesis titulada, “Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins” El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017. La población estuvo conformada por 120 profesionales de enfermería. El método que se empleó fue hipotético-deductivo, el tipo de estudio fue una investigación básica descriptiva. Asimismo, fue de diseño correlacionar y de corte transversal. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios tipo Escala de Likert mediante. La variable independiente fue las condiciones de trabajo con sus dimensiones condiciones individuales, condiciones ambientales, condiciones de la carga física y mental, condiciones de seguridad y de la organización. La variable dependiente fue la calidad de vida laboral, nivel bajo con 43% con sus dimensiones apoyo directivo, nivel bajo del 32,9%, carga de trabajo nivel alto del 52,4% y motivación nivel medio 47. La investigación concluye que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Yupanqui, C. (2019) Lima, en la tesis titulada “Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN” Objetivo: Determinar la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásica - 2019. Materiales y métodos: Este estudio es de enfoque cuantitativo, es de corte transversal, es de diseño no experimental, la población estuvo constituida por 60 enfermeras. La muestra fue no aleatoria, por conveniencia y se evaluó a la población completa. La técnica utilizada fue la encuesta. El instrumento que se utilizó Calidad de vida profesional consta de 35 ítems. Resultados: El 71,7% de los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media; entre las dimensiones de la calidad de vida profesional (CVP) se resaltó: en la dimensión carga de trabajo, el 78,3% perciben CVP media; en la dimensión apoyo directivo, el 73,3% presentaron una CVP media; en la dimensión motivación intrínseca, el 56,7% perciben CVP alta. Conclusiones: Se determinó que los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

Alarcón, Y. (2018) Arequipa, en la tesis titulada “calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería”, Hospital Goyeneche. Arequipa El objetivo de la investigación fue Determinar la relación entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería, Hospital Goyeneche. La población incluyó 81 profesionales de enfermería que se encontraban laborando en Áreas Críticas. El estudio de investigación, es tipo descriptivo de corte transversal y con diseño correlacional. Los instrumentos utilizados para la recolección de información fueron: Calidad de vida profesional (CVP-35) utilizado y validado por García Sánchez (1993), Cabezas (1998), Martín Jesús (2004) con una validez interna de 0.81 para la puntuación global; y Competencias Profesionales de Licenciados en Enfermería (CPLÉ) validada por enfermeras y enfermeros expertos (con grado doctoral). La consistencia interna encontrada por el autor es de 0.96 para puntuación general. Los resultados indican que el 44.4% de los profesionales de enfermería del Hospital Goyeneche con desempeño definitivamente competente presentan un nivel de calidad de vida excelente del 52%. Se concluye que la calidad de vida laboral y el nivel de desempeño presentaron relación estadística significativa ( $p < 0.05$ ) y la correlación entre las variables según Rho de Spearman es 0,786 correlación alta y positiva.

Llerena, G. (2017) Arequipa, en el estudio de investigación titulado “Desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, MINSA Arequipa ,2016”, tuvo como objetivo determinar el nivel de desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de hospitalización de dicha institución. Es una investigación de tipo descriptivo y de corte transversal, la población estuvo conformada por 71 enfermeras (os). Para la recolección de datos se utilizó como métodos la encuesta, como técnica el cuestionario estructurado y como instrumento una ficha de datos, un cuestionario de desempeño laboral en enfermería que constaba de 20 ítems agrupados en tres dimensiones: relaciones interpersonales, experiencia o habilidad práctica y satisfacción laboral. Dentro de las características generales de la población en estudio, predomina en cuanto a la edad la de 41 a 60 años con el 43.66%, el sexo femenino con el 100% , el estado civil de casada con 42.25%, el grado de instrucción de licenciatura con especialidad con 52.11% ,la modalidad de trabajo de nombrada con 60.56%, el tiempo de servicio de 16 a 20 años con 23.94% y el servicio con mayor número de enfermeras UCI /UCIM con el 16.9% de la población total. De acuerdo a los resultados en el desempeño laboral, predomina el nivel alto con 68.38%, mientras que el nivel medio alcanza un 36.32% de la población total. En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, se denota que en la dimensión de relaciones interpersonales sobresale el nivel alto con el 53.5% de la población total. Dentro de la dimensión de experiencia o habilidad práctica, al igual que la anterior dimensión, también sobresale el nivel alto con el 56.34% y finalmente en la dimensión de satisfacción laboral observamos que predomina el nivel medio con el 66.2% de la población total. En la dimensión de satisfacción laboral los servicios de medicina

varones, medicina mujeres, obstetricia, pediatría alcanzaron el nivel alto, mientras que los servicios de cirugía varones, cirugía especialidades, ginecología, neonatología, oncología, UCI y UCIM solo obtuvieron el nivel medio. Finalmente concluimos que los servicios de cirugía varones, cirugía especialidades, ginecología, pediatría, neonatología, oncología, UCI y UCIM lograron alcanzar el nivel alto, mientras que los servicios de medicina varones, medicina mujeres, cirugía mujeres y obstetricia obtuvieron el nivel medio

Quintana, D. (2019) Callao, en la tesis titulado "Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social" Objetivos: describir el nivel de desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería que labora en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS) (Callao, Perú). Materiales y métodos: estudio transversal, realizado en el HNASS del Callao. El muestreo fue probabilístico, con afijación proporcional. La muestra fue 208 enfermeras. Se empleó un cuestionario ad hoc. Se calculó promedios, desviación estándar, porcentajes y chi cuadrado. El estudio fue aprobado por el Comité de Investigación y Ética del HNASS. Resultados: el 24,5% presentó deficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, 93,8% tuvieron especialidad, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería. Del total de enfermeras con suficiente desempeño, el 66,7% presentaron un tiempo de servicio  $\geq 6$  años (valor  $p=0,02$ ), 96,2% tuvieron especialidad (valor  $p=0,01$ ). En el grupo de enfermeras con deficiente desempeño, el 98,0% no hacen docencia (valor  $p=0,02$ ) 82,4% no fueron capacitadas por la institución empleadora ( $p$  valor= $0,030$ ), 88,2% percibieron presión laboral por parte de la jefatura, 84,3% percibieron estar desmotivados y 76,5% percibieron estar ubicados de acuerdo a su especialidad (valor  $p<0,05$ ). Conclusiones: la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS tienen desempeño suficiente, sin embargo, es necesario que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería.

### **Internacionales**

Fernández, A. (2016) España, en la tesis titulada "Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia" con el objetivo de medir la calidad de profesional de enfermería en urgencias del Hospital de referencia de la ciudad de Zaragoza, el estudio de tipo descriptivo de corte transversal con un análisis correlacional, se obtuvo las siguientes conclusiones el estudio mostró que la tasa de respuesta fue alta. Los enfermeros percibieron una baja calidad de vida profesional del 32%. La calidad de vida profesional esta en un nivel bajo del 34% además se correlaciona con el apoyo directivo y la motivación intrínseca, aunque no se asocia con la carga de trabajo. La edad es la variable

sociodemográfica que influye en cómo perciben su calidad de vida profesional los enfermeros de urgencias

Quintana, M O. (2016) (Quintana M. O., 2016) México, en la tesis titulada “Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud” cuyo objetivo es determinar la calidad de vida laboral de las enfermeras que trabajan en dichas instituciones públicas. Trabajaron con una muestra de 345 enfermeras. Fue un estudio cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo, en el que utilizaron dos instrumentos: el cuestionario CVT – GOHISALO y otro para datos biológico, social y demográficos, logrando como resultado que la calidad de vida laboral que perciben que está en el nivel medio del 42,7% influenciada por el tipo de contrato y otra actividad remunerada. También, observaron que la institución que tiene media CVL es la que tiene equipos e instalaciones modernas, clima laboral agradable y áreas de descanso específicas para enfermería; mientras que la otra institución tenía varias deficiencias. En dicho estudio se demuestra que las enfermeras tienen una CVL media influenciada por sus ingresos económicos y por 20 los aspectos físicos de su entorno (infraestructura, equipamiento) y psicológicos (clima laboral) que tiene su centro laboral

Lumbreras, M. (2019) (Lumbreras, 2019) México, en la tesis titulado “Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos” una visión desde la gestión directiva, cuyo objetivo es evaluar la relación entre calidad de vida laboral (CVL) y el desempeño organizacional (DO) de trabajadores de siete hospitales públicos, a partir del análisis de la influencia de la gestión directiva (GD) como mediadora de esta relación. Material y métodos. Se realizó un estudio transversal en 866 profesionales y directivos de hospitales públicos de Tlaxcala y de la Ciudad de México. La CVL fue medida con un instrumento validado, el DO con 34 indicadores y la GD con un instrumento diseñado para este estudio. Resultados. Los puntajes de gestión directiva, CVL, nivel bajo del 38% DO nivel medio del 43,8% y GD nivel bajo del 37,7%, fueron significativamente menores en los trabajadores de Tlaxcala. Los participantes que percibieron adecuada GD incrementaron 2.7 veces más la probabilidad de percibir elevada CVL y los participantes categorizados en elevada CVL presentaron 69% mayor probabilidad de tener adecuado DO. Conclusiones. La adecuada GD se asoció con una mejor CVL, lo que mostró ser una variable mediadora de la relación positiva entre CVL y DO.

Espinoza, A. (2016) Cuba, en la tesis titulado El desempeño de los profesionales de Enfermería Objetivo: sistematizar la definición de desempeño profesional de enfermería, teniendo en consideración su relación con las condiciones actuales de la práctica de la enfermería cubana Métodos: se realizó análisis de contenido de documentos, que incluyó artículos originales. Se identificaron y revisaron 10 artículos de los que fueron útiles 3, así como libros de textos, monografías de varias revistas y tesis doctorales actualizadas que permitieron el análisis histórico lógico de la evolución de la definición

Conclusiones: la sistematización de los términos relacionados con el desempeño profesional de enfermería, permitió definir operativamente desempeño y desempeño profesional de enfermería, encontrándose que el desempeño está en 48,5%, nivel medio, son pocos los autores que abordan esta categoría, sin embargo los problemas generales a los que se enfrentan los profesionales de enfermería y las particularidades del contexto de salud cubano condicionan la necesidad de emprender nuevos retos en su mejoramiento. Se percibe la necesidad del abordaje profundo del desempeño del profesional de enfermería como elemento aglutinador de la satisfacción de necesidades durante la gestión del cuidado

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Calidad de vida profesional**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la calidad de vida es: "la percepción propia que tiene de su lugar o su entorno, con sus elementos particulares que incluye su aspecto cultural y los valores que son inherentes al hombre, en coherencia con sus objetivos y expectativas personales, con sus propias normas sociales de convivencias. Se busca el bienestar físico, social, psicológico y espiritual en relación con otros elementos. (Organización Mundial de la Salud, 2017)

La calidad de vida es el bienestar, una condición, que está orientado a la búsqueda de la felicidad, satisfacción personal o de grupo con una funcionalidad eficiente y eficaz como un concepto subjetivo

El concepto de calidad de vida puede variar en cada grupo humano, cultura, ubicación geográfica, depende básicamente de sus expectativas personales del individuo o grupo a estudiar. (Organización Mundial de la Salud, 2017)

La "calidad de vida profesional" según Louis Davis en 1970, se promueve en América latina se incursiona en el sector salud, como una preocupación para buscar el bienestar de los empleados en el sector salud, para que los trabajadores laboren en condiciones óptimas cuidando su propia salud. Actualmente dicho término integra diversas dimensiones entre ellos: físicos, psicológicos, sociales, espirituales y ambientales para lograr el bienestar y la comodidad de las personas, logrando la satisfacción de sus necesidades básicas, y por su motivación intrínseca y extrínseca. (Chiavenato, 2004)

La diversidad de los conceptos de la calidad de vida profesional permite entender: las condiciones profesionales adecuadas en cuanto se refiere a la seguridad en el trabajo, alimentación que se les proporciona al trabajador, medios de transporte como llega el trabajador, el reconocimiento promoción en el trabajo, retribución económica acorde con sus necesidades, relaciones interpersonales adecuadas, menos hostilización al trabajador, respetar la dignidad del trabajador, la practicas de valores, legalidad, respeto, evaluaciones de acuerdo a su preparación, disciplina, etc. (Cabeza, 2012)

La calidad de vida profesional tiene una definición multidimensional que engloba sus expectativas personales del trabajador, el mismo entendido como percepción propia de bienestar según la satisfacción de sus necesidades básicas, el soporte institucional que propicia las condiciones laborales optimas, las medidas asumidas por la institución promuevan la seguridad del trabajador según la ley de seguridad en el trabajo. (Gonzales, 2014)

La calidad de vida profesional se entiende como el conjunto de estrategias que promueven cambios sustanciales dentro de una organización social, donde los gerentes y trabajadores utilizan el conocimiento, habilidades, aptitudes y actitudes para mejorar la condición de trabajo para que sea más productivo. (Segurado, 2012)

### **Dimensiones de la calidad de vida profesional**

Es un proceso activo o dinámico orientados a mantener y mejorar sus condiciones profesionales en forma óptima, donde se permite su desarrollo personal, social y laboral, los mismos son viables y medido a través de un cuestionario.

A. **Apoyo directo.** La calidad de vida entendida desde la preocupación de los funcionarios y la institución para otorgar al trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones, apoyo instrumental o emocional. Es importante cautelar la satisfacción laboral del trabajador, desea ser reconocido por sus jefaturas y la propia institución, desea recibir apoyo material y emocional, desea desarrollarse con libertad donde pueden fluir sus ideas, donde no exista carencia o recursos materiales y humanos para cumplir su cometido. (Cabeza, 2012)

Satisfacción. Entendida la satisfacción como una expectativa subjetiva esperada sobre un determinado producto, servicio o proceso.

Recibe reconocimiento. Para mejorar el bienestar físico y psicológico corresponde a la institución y las autoridades otorgarle la diferenciación específica por el trabajo que realiza, proceso de conocer la actividad humana cualitativamente.

Recibe apoyo. Es el otorgamiento instrumental de parte de sus compañeros de trabajo, en situaciones que puede requerir, es fundamental para la realización y evitar el malestar, es parte de las relaciones interpersonales con el prójimo.

Libertad y autonomía. Es un principio básico del hombre de realizar su trabajo con absoluta libertad que está vinculado a la toma de decisiones los mismos deben tener criterio y sentido común aceptado por las normas de convivencias.

Expresar ideas. Proceso a través del cual puedes poner en manifiesto sus conocimientos, ideas, puntos de vista para mejorar los procesos.

Recursos humanos. Es el elemento transformador más valioso dentro de una organización, en la actualidad postergada en sus derechos. Es importante mantener motivados a los trabajadores para cuidar su rendimiento y productividad.

Recursos logísticos. Toda actividad humana requiere insumos para cumplir un cometido, es básico el soporte de equipos y materiales en la atención directa del paciente, la carencia puede interferir una atención adecuada del paciente.

Demandas laborales. Está en relación directa de la ratio enfermero paciente, en la actualidad la demanda supera la oferta, como tal existe sobrecarga laboral de las enfermeras que influyen negativamente en el trabajo enfermero.

- B. **Demanda en el trabajo.** En la perspectiva de los trabajadores se refiere a la calidad y cantidad de trabajo en la institución donde labora, que responde a una realidad concreta tal como se presenta. Para nadie es ajeno que los servicios de salud están postergadas en cuanto se refiere a las condiciones de salud, la demanda de los servicios son superados con creces a la oferta, existe mucha presión en el trabajo por parte de las personas que gerencian en otros casos por la dinámica de cumplir el propio trabajo entre compañeros de trabajo, el tiempo es un determinante como tal es importante la capacidad de organizarse, las relaciones interpersonales inadecuadas, el sin número de factores estresores a que están expuesto y la responsabilidad de que genera el ejercicio de su trabajo. (Cabeza, 2012)

Cantidad de trabajo. La demanda laboral cuando supera la oferta, el enfermero está en la obligación de extender a realizar trabajos por exceso, el mismo influye en la calidad de atención, la escasez de los recursos humanos es un factor a tener en cuenta.

Presión en el trabajo. La naturaleza del trabajo en los servicios críticos tiene por característico de trabajar en condiciones adversas, requiere de conocimientos, habilidades y actitudes de la enfermera para trabajar con equilibrio.

Falta de tiempo. El tiempo es un factor en la vida laboral del enfermero, la organización del factor tiempo en la actividad profesional es básica, como tal la ejecución de las actividades y funciones tiene que responder al tiempo previsto.

Conflicto laboral. Es una situación de disputa dentro de la organización en relación con el trabajo, sin embargo, es importante reconocer las líneas de autoridad y la línea de responsabilidad, se requiere de una comunicación asertiva para su abordaje correcto.

Factores estresores. Se entiende a cada determinante como origen del estrés, que genera cambios en el proceso adaptativo, sin embargo, pueden ser personales o laborales.

Carga de responsabilidad. Es un valor cualitativo de las personas integras de asumir las consecuencias de sus actos o lo que devienen de su alcance, está íntimamente ligado con la práctica de la ética que permite ser parte de la solución a los problemas.

- C. **Recursos psicológicos y organizacionales.** También conocido como el espacio emocional, que se ocupa de la parte subjetiva del hombre de cómo percibe su trabajo, las reacciones emocionales que presenta el trabajador en relación como asume su trabajo como parte de la calidad de vida laboral: Donde se considere la motivación en relación del trabajo como un elemento necesario para cumplir objetivos personales e institucionales, la percepción del trabajador sobre el apoyo de la familia, capacidad física y mental, la capacidad de identificación con la institución o trabajo que realiza, el compromiso que denota el grado de relación con su trabajo para el cumplimiento de los objetivos personales e institucionales, aspectos tangibles a la promoción del trabajo, descanso y recreación. (Cabeza, 2012)

Motivación. Es el impulso inevitable como una expresión genuina para esforzarse y lograr metas u objetivos, los mismos pueden ser intrínsecos o extrínsecos. La proactividad es básica como una fuerza actitudinal para realizar cada trabajo.

Apoyo familiar. Se refiere a la asistencia física, social, psicológico y espiritual en situaciones adversas o cuando lo requieren, también se conoce como el soporte familiar en demostración de la unidad familiar.

Capacidad física y mental. Se refiere a las condiciones o facultades físicas y mentales ineludibles para cumplir una determinada función o actividad. Los mismos pueden ser determinados a través de una prueba o examen.

Identificación. Una cualidad o señal que distingue del prójimo, una característica que se centra en el reconocimiento.

Compromiso. Es una obligación moral que significa asumir un acuerdo o contrato, condiciones de trabajo, muchos en fe del cual realizan esfuerzos y tareas de condición abnegada para lograr metas y objetivos personales e institucionales.

Descanso y recreación. Son beneficios que consiste en mantenerse en condiciones sin actividad, reposo en relajación alejado del problema; mientras, la recreación es una actividad intencionada que permite una distracción, permite lograr el bienestar físico y mental.

### **2.2.2. Desempeño laboral.**

Es la capacidad del hombre para desarrollar el conjunto de actividades para lograr la metas u objetivos de la institución u organización, también se refiere como la capacidad o competencia del hombre a lograr ser eficaz y eficiente dentro de su propia organización: dependerá de la competencia cognitiva, procedimental y fundamentalmente la actitudinal. (Bacal, 2012)

Se entiende por desempeño laboral al comportamiento o conducta del trabajador para desarrollar su competencia para lo que fue formado, cada trabajador responde en el cumplimiento de sus deberes con eficacia, mucho dependerá de la actitud, destreza, aptitud, el saber previo, la experiencia personal y profesional. Además, el desempeño laboral dependerá de varios determinantes entre ellos se destaca la motivación y la actitud proactiva. (López, 2015)

En la actualidad el desempeño laboral responde estrictamente a las competencias laborales individuales: Ello exige en el trabajador un conjunto de condiciones de poseer un conjunto de conocimientos, desarrollo de habilidades, saberes previos como experiencia, sentimiento como resultado de la percepción subjetiva, actitudes y motivaciones en el logro de objetivos comunes, características de cada trabajador, sus principios y valores como valor agregado que permiten su desarrollo social en plena convivencia laboral. (Gibson, 2013)

Para medir el desempeño laboral, se puede utilizar métodos y técnicas que permiten recolectar información sobre el comportamiento laboral, que incluye competencias cognitivas, habilidades y actitudinales. Los mismos tiene que tener validez y confiabilidad, las instituciones usualmente lo realiza la evaluación al término de cada año es inherente al rendimiento laboral, este sujeto a la renovación del vínculo laboral. (González, 2009)

### **Dimensiones del desempeño laboral**

Dentro de las dimensiones a tratar es importante entender al desempeño laboral como un proceso dinámico que este sujeto a cambio y longitudinal en el tiempo por su naturaleza de la profesión de enfermería, es indispensable el conocimiento de las ciencias básicas, las habilidades múltiples y la capacidad actitudinal con criterio y sentido común del buen hacer con apego a la ética. (López, 2015)

A. **Capacidad cognitiva.** Es la capacidad formativa del profesional de enfermería en el pregrado y posgrado, como un proceso dinámico, continua, de poseer el conocimiento científico como requisito

básico, el cual se entiende competencia, en los últimos años se le conoce como perfil, para cumplir con una determinada característica. El conocimiento, la aptitud y experiencia personal permite facilitar el análisis completo y profundo que permita llegarse formar un juicio de valor. La competencia profesional está presente en los procesos de salud y se desarrollan. (López, 2015)

Conocimientos. Es el acumulo de información como producto de la interacción enseñanza y aprendizaje, pueden ser formales o informales que se adquieren de la relación del hombre con su entorno, permite deliberar, distinguir y discriminar, conduce al uso del intelecto.

Actitud proactiva. Es una determinación consiente de lo que realiza el hombre en la gestión personal y la toma de decisiones que permiten tener mayor impacto del bienestar, minimizan los riesgos, siempre se muestran dispuestos a pesar de las adversidades.

Planificación de enfermería en Kardex. Proceso administrativo o de la organización de establecer objetivos claros y concisos que permita al enfermero participe en la toma de decisiones, los mismos están plasmados en el proceso de cuidado enfermero (plan de cuidados) y en el Kardex del trabajo enfermero.

Comunicación asertiva Es un tipo de comunicación que tiene como estilo de expresar ideas, sentimientos, pareceres, puntos de vista de una forma directa, segura y la absoluta tranquilidad respetando a la persona que es el oyente, su característica es ser empática.

Educación continua. Es un tipo de educación que se genera de manera permanente de manera incidental, cada caso presentado es una oportunidad, muchos reconocen con una educación aprendida a través de la vida.

Trabajos de Investigación. Se sustenta en la utilización del método científico para generar nuevos conocimientos, los mismos sirven para medir, cuantificar variables y luego presentar los resultados como un aporte académico.

Trabajo administrativo. Es la utilización del proceso administrativo que permite organizar, dirigir, planear, disponer de los recursos humanos y logísticos bajo su responsabilidad.

Práctica profesional. Es la aplicación del conocimiento formativo en el mercado laboral sujeto a ser medido, observado con su rendimiento y productividad. Facilita la atención directa en la satisfacción de las necesidades básicas.

- B. **Capacidad Afectiva** Es la esfera subjetiva, denominado como síntomas, que solo el trabajador puede expresar sus “sentimientos” o capacidad afectiva enmarcada dentro de la competencia

profesional son las emociones que refleja un individuo de expresar sus sentimientos que pueden tomar distintas direcciones los mismos pueden ser positivo o negativo según el agrado. (López, 2015)

Comunicación. Proceso deliberado y consiente de establecer una relación directa que permite intercambiar, ideas y conocimiento para verter y recibir información, los mismos permiten ser contrastadas y valoradas por los que participan en dicho acto.

Respeto. Es la cualidad y valor que consiste en el reconocimiento y consideración a la otra persona, tal como se presenta. Permite asignarle una categoría social de reconocer sus derechos civiles.

Responsabilidad. Es una cualidad valorativa del hombre que le asigna de responder por sus acciones y las consecuencias de los mismos

Escucha activa. Es la disposición otorgada de prestar atención a lo manifestado por el emisor que incluya el lenguaje verbal y no verbal. Se constituye como una estrategia comunicativa para lograr el entendimiento y la comprensión.

Atención. Es una estrategia comunicativa orientada a conocer al interlocutor en la satisfacción de sus necesidades básicas, concentración en poder comprender y entender lo que ocurre en su entorno.

Buen trato. Es el conjunto de los comportamientos positivos de ser empáticos, colaboradores, ser afectivos y sobre todo reconocer las cualidades en el interlocutor.

- C. **Capacidad psicomotora.** Cada enfermero tiene su propia capacidad práctica también denominado habilidades, depende mucho de la experiencia adquirida, sin embargo, a medida que pasa el tiempo el profesional tendrá dominio de esta capacidad. (López, 2015)

Cuidados de enfermería. Es la esencia del trabajo enfermero que se sustenta en la utilización de un proceso de relación autónoma de la enfermera para cumplir con la asistencia directa (actividad humana) al paciente, familia y la comunidad.

Administración de tratamiento. Es una de las actividades finales del trabajo enfermero que consiste en suministrar un fármaco en el organismo del paciente, puede utilizarse distintas vías con la finalidad de obtener un efecto específico. El cual convoca en la enfermera el conocimiento científico para reconocer el efecto deseado y los efectos adversos.

Prevención de infecciones. Es la utilización de un conjunto de estrategias para evitar las infecciones, entre ellos se puede nombrar el uso de equipos de protección personal, administración de vacunas, lavado o higiene de manos, uso de quimioterapias, etc.

Desarrollo de habilidades. Es el proceso de especialización o la adquisición de la pericia necesaria, a fin de evitar errores en concordancia con la aplicación del conocimiento, las habilidades pueden ser múltiples, la constancia favorece su desarrollo.

### **2.2.3. Teoría de Enfermería que respalda la Investigación**

La investigación está sustentada en la teoría del confort que postula la teorista Katherine Kolcaba, desde 1965, natural de (Ohio), que básicamente logra postular que es muy importante lograr la calidad de vida del enfermero para lograr un adecuado desempeño laboral, por lo tanto, es relevante mejorar las condiciones laborales del enfermero, reflejados en términos de comodidad, confort, bienestar en el aspecto físico mental, social y espiritual. (Carrero, Soriano, & Trinidad, 2006)

La Teoría del Confort singular de Katherine Kolcaba, que tiene como eje la comodidad y describe tal como se presenta la necesidad básica de la comodidad, para ser resulta con las intervenciones de enfermería, entendiendo como esencia el cuidado enfermero, bajo la premisa de la experiencia inmediata y el enfoque holístico como una unidad, biológica, psicológica, social y espiritual cuya trascendencia se exprese en los ejes del alivio y tranquilidad. El alivio es una construcción social, está en relación estrecha a la satisfacción de las necesidades, de la misma forma el término de la tranquilidad, según el pensamiento o teoría de Virginia Henderson las 14 necesidad básicas que deben ser resultas para que logre su plenitud o el llamado equilibrio antes que aparezca un problema, de tal forma la teoría tiene un enfoque preventivo, se antepone a los problemas, donde se conserva la autonomía, finalmente la trascendencia se logra después de superar el alivio y la tranquilidad, el bienestar como sinónimo de calidad, que permite el desarrollo en su máxima expresión. (Carrero, Soriano, & Trinidad, 2006)

La teorista Katherine Kolcaba, los que reciben comodidad, confort, bienestar en condiciones de replicar la comodidad, confort y bienestar en los pacientes o al prójimo en su conjunto cuando lo requieren (Kolcaba, 2010), expresa a los profesionales de la salud, con énfasis a las enfermeras, que es imperativo brindar comodidad y confort en todo momento. Bien se dice nadie puede dar lo que no tiene, de allí la teorista sustenta su postulado que es necesario ofrecer a los enfermeros las condiciones laborales para mejorar la calidad de vida profesional, como consecuencia habrá mejor rendimiento laboral, que se resume en tres afirmaciones. (Carrero, Soriano, & Trinidad, 2006)

Primera Afirmación. Las intervenciones de enfermería en cuanto se refieren al confort tiene que tener un carácter de eficaces y eficientes en su propia estructura personal, familiar y la comunidad en su conjunto, cada quien actúa o representa como un receptor de confort o comodidad.

Segunda afirmación. Las intervenciones de enfermería se sustentan en evidencias, el indicador para medir la comodidad y confort será la expresión de satisfacción de parte del usuario, como un resultado de un proceso deliberado, planificado, donde la enfermera y paciente interactúe activamente.

Tercera Afirmación. La intervención de la conducta de la enfermera es una condición para su cumplimiento, se traduce en una asistencia de mayor calidad en las intervenciones, los resultados favorecen a los pacientes y a la institución como imagen, desarrollando habilidades en las intervenciones, aplicando políticas que favorezcan el trabajo enfermero en las mejores condiciones laborales.

Basándonos en la primera afirmación y teniendo en cuenta que la enfermera, además de proporcionar confort puede ser también un receptor del confort, se podría decir que si existe un ambiente laboral adecuado aumenta la calidad de vida profesional de la enfermera y su confort. En la segunda afirmación se constata que si existe satisfacción es más fácil la negociación las condiciones, los mismos pueden ser negociaciones personales o individuales también pueden ser colectivas.

Según la teorista la comodidad de los profesionales de enfermería es un requisito terapéutico indispensable, para las propias enfermeras para proporcionar a los pacientes.

Cuando se estudia la calidad de vida de los profesionales de enfermería es importante observar las dimensiones de la calidad de vida con un enfoque holístico considerando los aspectos: físico, psico-espiritual, sociocultural y ambiental. Entre ellos encontrar el vínculo entre las dimensiones de las variables en estudio en un determinado momento y espacio. (Raile Alligood & Marriner Tomey, 2011)

La teoría se utiliza para investigaciones cualitativas y cuantitativas, el método inductivo donde se afianza permite una recolección de datos, su análisis al por minorizado de los resultados que busca la relación o los lazos entre ellos, ello permite una interpretación y codificación de los resultados para construir una ley o teoría, con todos los criterios que exige una investigación científica. Esta teoría metodológicamente, es una teoría sustantiva y formal, porque permite construir una teoría luego de una contrastación hipotética, como tal busca la teoría la justificación y el cumplimiento de todas las etapas de la investigación de una teoría fundamentada en el cuidado, autocuidado y la interacción con sus semejantes. Esta teoría se aproxima, en la práctica, al análisis del contenido categorial de entrevistas, materiales, observación o documentales, utilizando diversas teorías analíticas e interpretativas fundamentadas en la codificación y entendida como una técnica de conceptualización de los datos. (Raile Alligood & Marriner Tomey, 2011)

## 2.3 Marco conceptual

**Actitud proactiva.** Es el comportamiento de control y autocontrol que asume el individuo en relación a situaciones, tiene la cultura preventiva, se anticipa a los acontecimientos, siempre se muestran con disposición de mejorar y usualmente no son reactivos.

**Apoyo directo.** Es uno de los pilares fundamentales dentro de una estructura organizacional, que significa el soporte básico para satisfacer sus necesidades básicas del usuario interno y externo con enfoque multidimensional.

**Bienestar físico.** Es la expresión a plenitud en su capacidad anatómica y funcional de responder los desafíos sin menoscabo, también se entiende como ausencia de alguna anomalía en la estructura anatómica y funcional.

**Bienestar Espiritual.** Es una de las dimensiones que significa entre la vida y la esperanza como una expectativa de vida, que busca la trascendencia del hombre que permite su desarrollo personal al servicio de su prójimo, que se sustenta en la paz, tranquilidad consigo mismo, se asocia perfectamente con la justicia y la fuerza divina del ser superior o sagrado para la vida.

**Bienestar social.** Es una condición subjetiva que permite satisfacer las necesidades básicas dentro de una organización, es el apoyo instrumental que permite mejorar la calidad de vida, aspectos económicos para adquirir los elementos y las relaciones interpersonales.

**Bienestar psicológico.** Es el estado emocional estable que permite regular el comportamiento humano, se reconoce como el estado mostrado por el individuo de dominio integral con una respuesta asertiva y afrontamiento eficaz ante las adversidades.

**Calidad de vida.** Es el otorgamiento de las condiciones básicas al hombre para desarrollarse dentro de una organización en estricta relación del hombre con sus semejantes, la naturaleza y respeto a las leyes sociales. Se traduce en bienestar en toda su dimensión, los mismos pueden ser percibidos de acuerdo a su experiencia personal.

**Capacidad afectiva.** Es la respuesta esperada en relación a un estímulo externo e interno que canaliza un sentimiento y emociones particulares e individuales como producto de su experiencia psicológica. Las personas tienen que tener el soporte emocional para responder con eficiencia en el trabajo, la estabilidad emocional es imperativa en una organización social.

**Capacidad cognitiva.** Se refiere básicamente a la capacidad o el conocimiento, donde se procesa la información con criterio y sentido común en la toma de decisiones, donde la percepción de su entorno es

vital, la memoria, la atención, recuerdo dentro de la organización que permitan mejorar la calidad de vida del trabajador. También, se conoce como la gestión del conocimiento.

**Capacidad Psicomotora.** Se refiere a la competencia que consiste en lograr la articulación del conocimiento, las emociones con el movimiento que consiste en relacionar el hombre y su entorno, también es conocido como desarrollo de habilidad o poner en práctica el conocimiento del cual se conoce como la acción.

**Comunicación asertiva.** Es un estilo de comunicación o proceso de relacionarse de dos o más personas a través de cual se puede expresar ideas, pensamiento, sentimientos que demanda la satisfacción de las necesidades básicas de una forma directa, tranquila, seguro, sin que exista la posibilidad de las imposiciones. Ser asertivo es el equilibrio, la ecuanimidad y armonía.

**Demanda en el trabajo.** Se refiere a la carga laboral, donde la demanda de los servicios profesionales es mayor a lo ofrecido, está en relación con el ratio trabajadora y usuario externo.

**Recurso psicológico.** Se refiere a la capacidad de respuesta a procesos psicológicos de forma intangible y tangible para enfrentar las distintas situaciones de la vivencia diaria, que favorece su desempeño laboral.

**Recurso organizacional.** Es la utilización correcta de todos los elementos necesarios para cumplir con los objetivos estratégicos de una organización. Uso racional de los recursos logísticos y recursos humanos, además, es la ubicación de las personas según perfil y desarrollo de habilidades para lograr la eficiencia y efectividad.

## **2.4 Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

**Ha.** Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

**Ho.** No existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

**Ha1** Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

**Ho1.** Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

**Ha2.** Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

**Ho2.** Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

**Ha3.** Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

**Ho3.** Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

## 2.5 Operacionalización de variables e indicadores

Variable	Dimensión	Indicador
Variable Independiente Calidad de vida profesional	Apoyo directo	Satisfacción Recibe reconocimiento Recibe apoyo Libertad y autonomía Expresar ideas Recursos humanos Recursos logísticos Demandas laborales
	Demanda en el trabajo	Cantidad de trabajo Presión en el trabajo Falta de tiempo Conflicto laboral Factores estresores Carga de responsabilidad
	Recursos psicológicos y organizacional	Motivación Apoyo familiar Capacidad física y mental Identificación Compromiso Descanso y recreación
Variable Dependiente Desempeño laboral	Capacidad cognitiva	Conocimientos Actitud proactiva Planificación en Kardex. Comunicación asertiva Educación continua Demuestra competencia.
	Capacidad Afectiva	Comunicación Respeto Responsabilidad Escucha activa Atención Buen trato
	Capacidad psicomotora	Cuidados de enfermería Administración de tratamiento Prevención de infecciones Desarrollo de habilidades

## Capítulo III. Metodología

### 3.1. Tipo y nivel de investigación

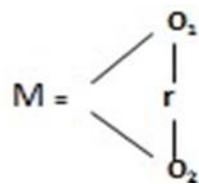
El tipo de investigación fue aplicada, de enfoque cuantitativo, por su interés de la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriva, asimismo este tipo de investigaciones se basa en la medición numérica para determinar el nivel o desarrollo de un hecho analizado de las variables consideradas. (Hernández, 2012)

Nivel. Por otro lado, Hernández (2012) nos sugiere que este tipo de investigación fue un nivel aplicativo ya que los resultados de la investigación al ser reales pudieron ser aplicados a cualquier contexto social dentro de las teorías investigadas.

### 3.2. Descripción del método y diseño de la investigación

Método: El presente estudio seleccionado para la investigación fue descriptivo transversal; ya que permite describir sus características principales de las variables tal y como se presenta en la realidad y definidos en una fracción temporal y geográfica. (Hernández, 2012)

Diseño: El diseño que se utilizó en la presente investigación fue el correlacional, prospectivo y transversal, porque se busca identificar el grado de relación que existe entre las variables del estudio. Asimismo, este tipo de estudios tiene el propósito de medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en las hipótesis sometidas a prueba. En tal sentido respondió al siguiente esquema



Dónde:

M = Muestra.

O<sub>1</sub> = Calidad de vida profesional

O<sub>2</sub> = Desempeño laboral

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Hernández (2012) La población es una asociación que se definen por tener características similares y son consecuentes de una misma realidad, la investigación tendrá como

población a 104 enfermeros(as) que trabajan en el servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, independientemente de su género

N=104

Muestra: Para definir el tamaño de la muestra a trabajar en la investigación se aplicó la siguiente fórmula correspondientes a poblaciones finitas. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

$$n = \frac{(z)^2 * (p*q*N)}{(E)^2 * (N-1) + (z)^2 * p*q}$$

Z: Desviación Estándar según el nivel de confianza (Z=1.96).

E: Margen de error (5% = 0.05)

p: Probabilidad de ocurrencia de los casos (p=0.5)

q: Probabilidad de no ocurrencia de los casos (q=0.5)

N: Tamaño del Universo (N=104)

n: Tamaño óptimo de la muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5*0.5*104)}{(0.05)^2 * (104-1) + (1.96)^2 * 0.5*0.5}$$

n = 83 Enfermeros del servicio de Emergencia

Muestreo: En la presente investigación el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, probabilístico porque la obtención de la muestra se realizó a través de una fórmula y aleatorio simple debido a que cualquier integrante de la muestra tuvo las mismas probabilidades de ser elegido. (Hernández , 2012)

### **Criterios de Inclusión**

Enfermeros(as) que desearon participar en la investigación.

Enfermeros(as) que se encuentran laborando a la fecha en el servicio de emergencia.

### **Criterios de Exclusión**

Enfermeros que no desearon participar en la investigación.

Enfermeros que no trabajan en el servicio de emergencia.

## **Consideraciones Éticas**

**Principio de autonomía:** La decisión de participar en la investigación la tomaron los enfermeros del servicio de emergencias del Hospital María Auxiliadora, de acuerdo a su libre convicción y esta fue respetada en su integridad, su toma de decisión como parte de su consentimiento informado

**Principio de la no maleficencia:** El desarrollo del trabajo de investigación no producirá daño alguno a enfermeros(as) que vienen trabajando en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, porque ninguna investigación tiene que perjudicar a los participantes en el desarrollo del trabajo donde el personal de enfermería se caracteriza por hacer el bien, cautelando su integridad.

**Principio de la beneficencia:** Debe entenderse dentro de este principio bioético la inclusión de una acogida cordial con tensión emocional de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, como tal el propósito de la investigación es básicamente beneficiar a los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia, por ser una obligación moral de las enfermeras actuar en beneficio de otros grupos, promover su importancia y legítimos intereses de las enfermeras, identificando la problemática como conclusión que nos permitió desarrollar estrategias en beneficio a los enfermeros, a fin de promover la calidad de vida laboral y desempeño laboral

**Principio de Justicia:** Absolutamente todos enfermeros(as) que vienen laborando en el servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2020 tuvieron la misma oportunidad de participar en el estudio en forma equitativa o justa, respetando su raza, género, edad, credo y condición social.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica.** – Para recolectar los datos para la investigación se utilizó dos cuestionarios, los mismos que fueron aplicados tal como se presentan a los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia y con sus alternativas presentadas para conocer tal como ellos lo perciben sobre su calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia.

#### **Instrumento.**

Se utilizó dos cuestionarios como se presentan a continuación. Los cuales son un conjunto de interrogantes, elaboradas cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para que sean respondidas por la población o su muestra en estudio con objetividad y acuciosidad, para medir la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora.

### **Validación.**

La validación para la recolección de datos fue revisada por profesionales de alto nivel académico con experiencia en el desarrollo clínico y docencia, quienes valoraron y dieron sus apreciaciones, el cual se anexa en el trabajo de investigación.

### **Confiabilidad.**

Fue una condición básica una vez que fue validado el instrumento, se aplicó la prueba piloto a un grupo de enfermeras, los mismos que fueron analizados estadísticamente con Alfa de Cronbach que sirve para respuestas politómicas el cual estimó la confiabilidad de una medición de un instrumento previamente determinado y validado.

Para medir la primera variable Calidad de vida profesional se utilizó un cuestionario de elaboración propia por las Bachilleres Aguilar Santisteban, Diana Carolina y Alpaca Chavez, Fidelia, organizado en tres dimensiones y 20 ítems, distribuidas de la siguiente forma: Dimensión Apoyo directo con 8 ítems, Dimensión Demanda de trabajo con 6 ítems y Dimensión recursos psicológicos y organizacionales con 6 ítems, los mismos luego de una prueba piloto, se determinó con confiabilidad interna por la prueba estadística de Alfa de Cronbach con un valor de 0,918.

Para medir la segunda variable se utilizó un cuestionario de elaboración propia por las Bachilleres Aguilar Santisteban, Diana Carolina y Alpaca Chavez, Fidelia, organizado en 20 ítems y 3 dimensiones, distribuido en: Dimensión cognitiva con 8 ítems, Dimensión capacidad afectiva con 6 ítems y Dimensión capacidad Psicomotora con 4 ítems, los mismos fueron sometido a una prueba piloto, los mismos fueron procesados estadísticamente logrando una confiabilidad interna por Alfa de Cronbach de 0.889.

## **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

### **Plan de recolección de datos**

Para el desarrollo del trabajo de investigación se solicitó la autorización dirigida al Director General del Hospital, a fin que autorice la ejecución del mismo a través de la Oficina de Docencia e investigación.

Para recolectar la información el enfermero parte de la muestra firmó un consentimiento informado escrito y su respectiva firma de parte de los enfermeros(as) de la diferentes áreas críticas señaladas en la parte de la población muestra, donde se autorizó el consentimiento individual ser parte de la muestra y proporcionó información solicitada, lo que expresa que voluntariamente participan de la investigación, a los cuales se les aplicó la encuesta previa explicación minuciosa del objeto de estudio y la conservación absoluta de la confidencialidad de los datos solicitados.

A cada enfermero(a) que asiste a laborar en turnos rotativos se aplicó una encuesta el cual debe ser anónima y la revisión de datos en una lista de cotejo, bajo la supervisión de la investigadora.

El tiempo máximo de la encuesta fue de 20 minutos.

Procesamiento y presentación de datos

Se utilizó dos cuestionarios para medir la Calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora. De quienes se recabó la información necesaria en el tiempo previsto en el cronograma, para darnos cuenta de la información que proporciona el enfermero (a) en su trabajo diario.

Terminado el acto de la recolección de datos se elaborará una base de datos a fin de tener conocimiento básico de los resultados obtenidos que nos orientó a tener una apreciación de una realidad, los cuales fueron medidos, analizados e interpretados tal como corresponde en toda su plenitud.

Los resultados obtenidos se vaciaron al programa estadístico SPSS versión 22 con el cual se realizaron análisis descriptivos y de correspondencias entre las competencias gerenciales de la investigación, se realizó luego un análisis multivariado del estudio en cuestión. Asimismo, se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, para medir la correlación de las variables.

## Capítulo IV. Resultados

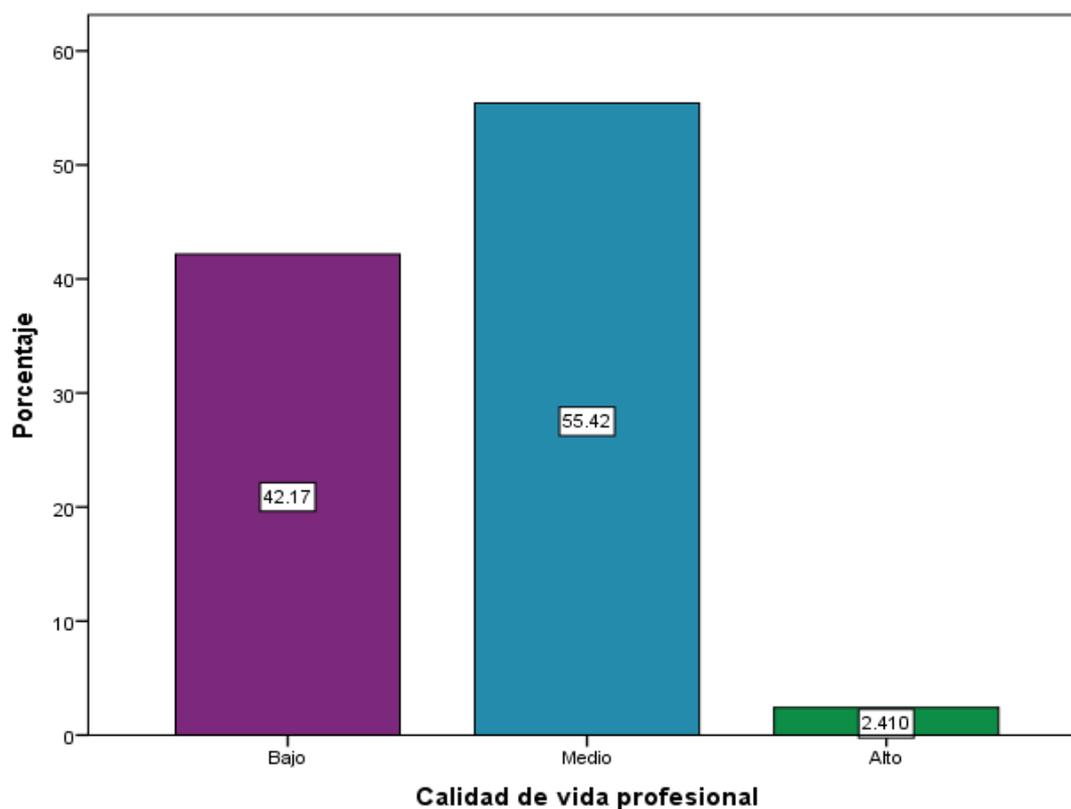
### 4.1. Resultados descriptivos de las variables en estudio

Tabla 1.

*Distribución de frecuencias de la calidad de vida profesional en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020.*

Calidad de vida profesional					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Bajo	35	42.2	42.2	42.2
	Medio	46	55.4	55.4	97.6
	Alto	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propias.*



*Figura 1.* Distribución de frecuencias de la calidad de vida profesional en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020.

Fuente: *Elaboración propias*

De la tabla 1 y figura 1, se observa que el 55.4% de los enfermeros encuestados sobre la calidad de vida profesional tienen la percepción de nivel medio, mientras el 42.2% de los encuestados refieren tener una percepción de nivel bajo y finalmente solo el 2.4% restante señala tener percepción de nivel

alto sobre la calidad de vida profesional. Por tanto, ante la prevalencia de los datos se concluye que, según los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, perciben que un nivel medio de calidad de vida profesional, en el año 2020.

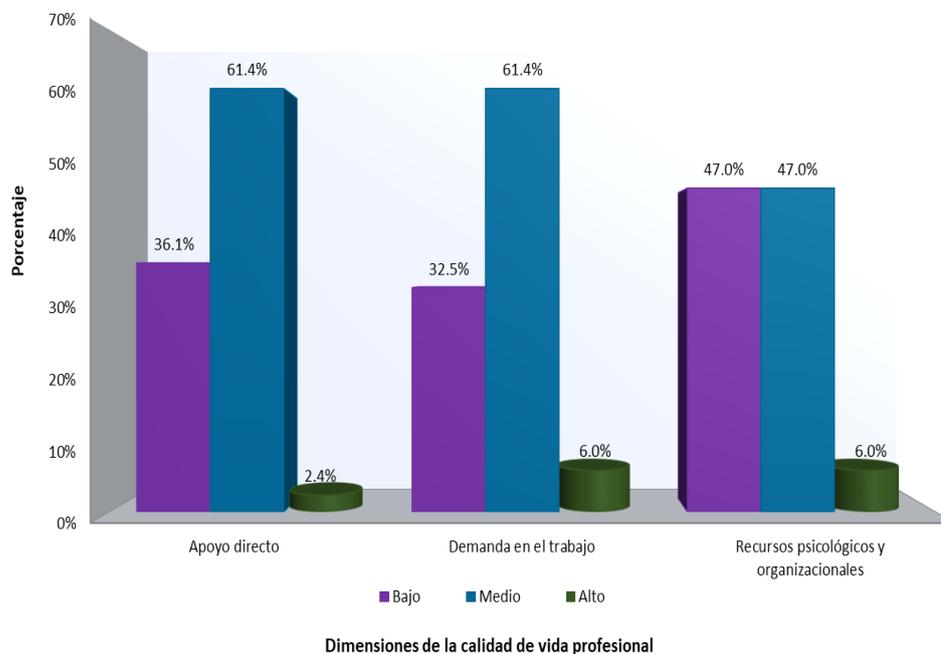
### Resultados descriptivos según las dimensiones de la calidad de vida profesional

Tabla 2.

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la calidad de vida profesional en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020.*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Apoyo directo	Bajo	30	36.1
	Medio	51	61.4
	Alto	2	2.4
Demanda en el trabajo	Bajo	27	32.5
	Medio	51	61.4
	Alto	5	6.0
Recursos psicológicos y organizacionales	Bajo	39	47.0
	Medio	39	47.0
	Alto	5	6.0

Fuente: *Fuente propia.*



*Figura 2. Porcentajes de las dimensiones de la calidad de vida profesional en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020.*

Fuente: *Elaboración propias*

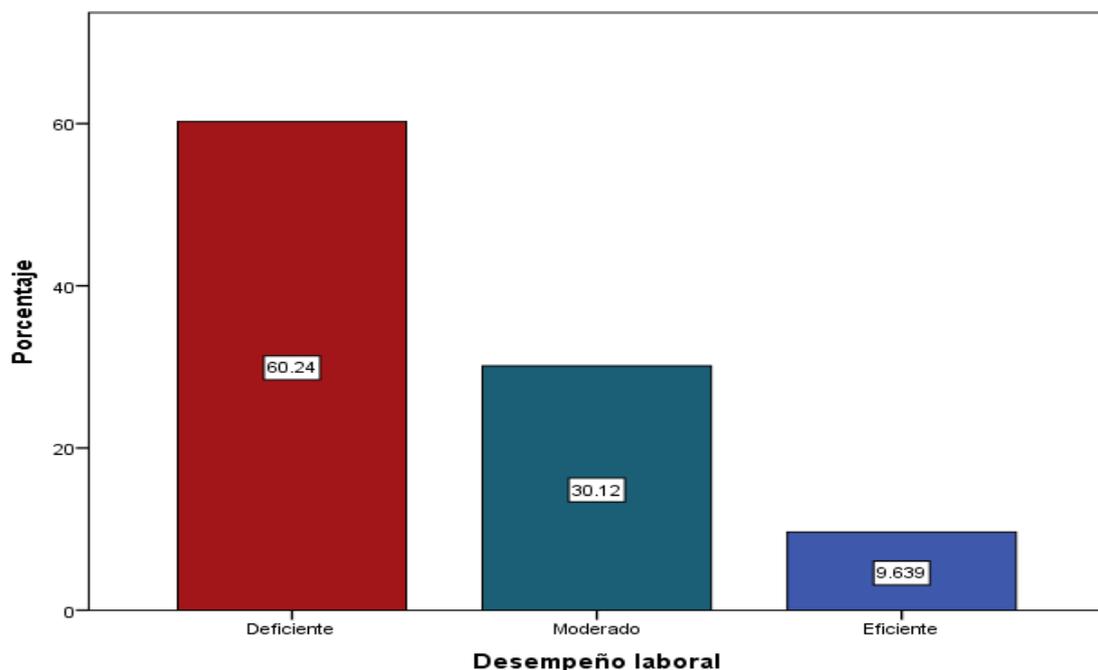
En cuanto a las dimensiones se puede señalar que, la prevalencia en las dimensiones (apoyo directo y demanda en el trabajo) se encuentra en el nivel medio con un porcentaje del 61.4%, mientras que en la dimensión recursos psicológicos y organizacionales alcanzan un niveles bajo y medio comparte el mismo porcentaje (47.0%). Mientras que, el nivel bajo va desde 32.5% y 36.1%, en las dimensiones demanda en el trabajo y apoyo directo respectivamente. Además, el nivel bajo en cada una de las dimensiones concentra porcentajes menores que van desde 2.4% (apoyo directo) y 6.0% (demanda en el trabajo, y recursos psicológicos y organizacionales).

Tabla 3.

*Distribución de frecuencias del desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	50	60.2	60.2
	Moderado	25	30.1	90.4
	Eficiente	8	9.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia.



*Figura 3. Distribución de frecuencias del desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020*

Fuente: *Elaboración propia.*

De la tabla 3 y figura 3, se observa que el 60.2% de los encuestados perciben que su desempeño laboral es de nivel deficiente; mientras que, el 30.1% manifiestan que es moderado el nivel de desempeño laboral. Sin embargo, solo el 9.6% restante señala que su nivel de desempeño laboral es eficiente. Por tanto, ante la prevalencia de los datos se concluye que perciben como deficiente su desempeño laboral, correspondiente a los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

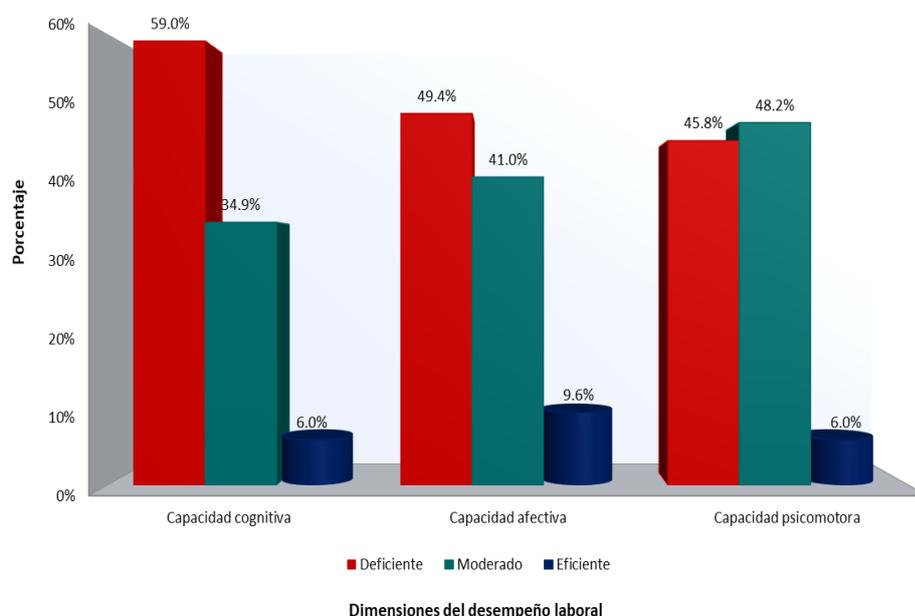
### Resultados descriptivos según las dimensiones del desempeño laboral

Tabla 4.

*Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020.*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Capacidad cognitiva	Deficiente	49	59.0
	Moderado	29	34.9
	Eficiente	5	6.0
Capacidad afectiva	Deficiente	41	49.4
	Moderado	34	41.0
	Eficiente	8	9.6
Capacidad psicomotora	Deficiente	38	45.8
	Moderado	40	48.2
	Eficiente	5	6.0

Fuente *Elaboración propia.*



*Figura 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones del desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2020.*

Fuente: *Elaboración propia.*

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral de los enfermeros se puede señalar que, la prevalencia se encuentra en el nivel deficiente, 59.0%, 49.4% y 45.8% respectivamente en su capacidad cognitiva, capacidad afectiva y capacidad psicomotora. Mientras que, en cuanto al nivel moderado, los porcentajes de recurrencia van desde 34.9% (capacidad cognitiva), 41.0% (capacidad afectiva) y 48.2% (capacidad psicomotora). Finalmente, la percepción de los encuestados en cuanto al nivel eficiente, los porcentajes en cada dimensión evaluada va desde el 6.0% (capacidad cognitiva), 6.0% (capacidad psicomotora) y 9.6% (capacidad afectiva),

## 4.2. Prueba de hipótesis

### Prueba de hipótesis general

Ha. Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

Ho. No existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$ .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si: p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

Tabla 5.

*Coefficiente de correlación y significación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.*

		Calidad de vida profesional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida profesional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	83
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.774**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	83

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,1 (bilateral), entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora

**Fuente:** Resultado de correlación de variables, encuesta de elaboración propia

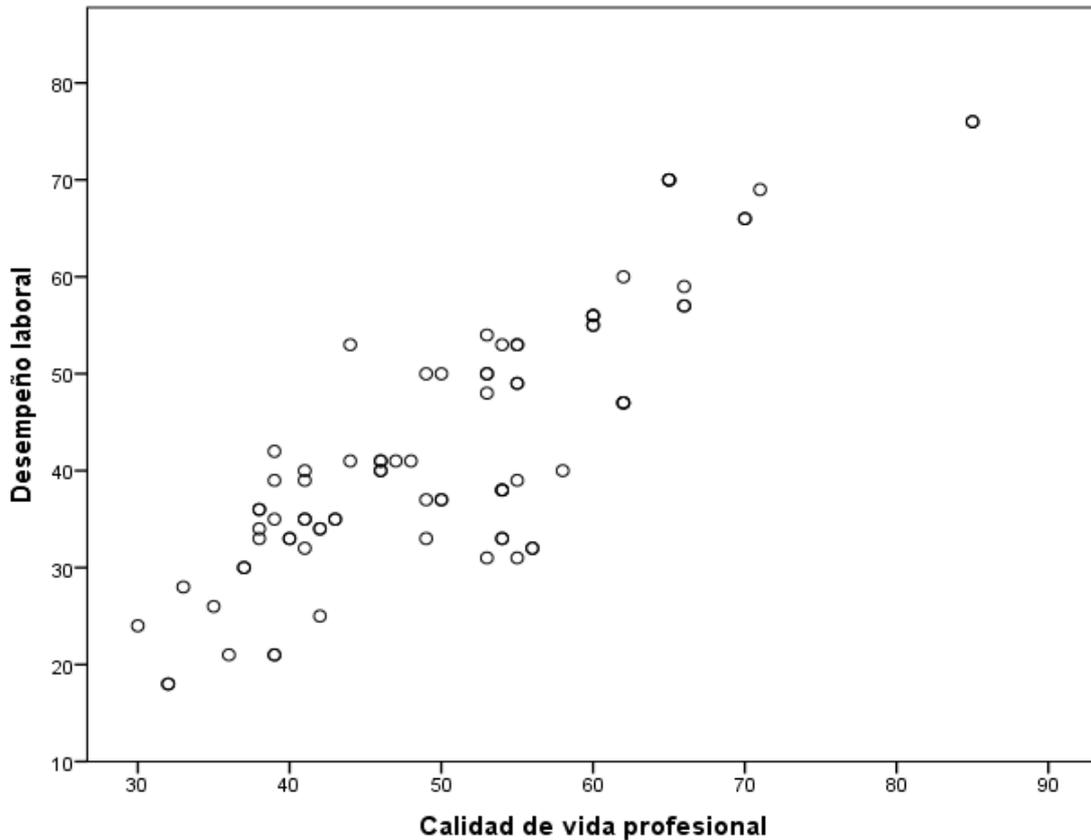


Figura 5. Dispersión de las puntuaciones de la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

**Fuente:** Resultado de correlación de variables, encuesta de elaboración propia

De los resultados que se aprecian en la tabla 5, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman es = .774 y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y alta, entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, por lo que se acepta la Hipótesis general alterna y se rechaza la hipótesis general nula, en consecuencia se puede interpretar que a mayor calidad de vida profesional existirá un mejor desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia Hospital María Auxiliadora, 2020.

### Prueba de hipótesis específicas uno

Ha1 Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

Ho1. Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

Tabla 6.

*Coefficiente de correlación y significación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.*

		Capacidad cognitiva
Calidad de vida profesional	Coefficiente de correlación	0,812**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	83

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,1 (bilateral), entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora

**Fuente:** Resultado de correlación de variables, encuesta de elaboración propia

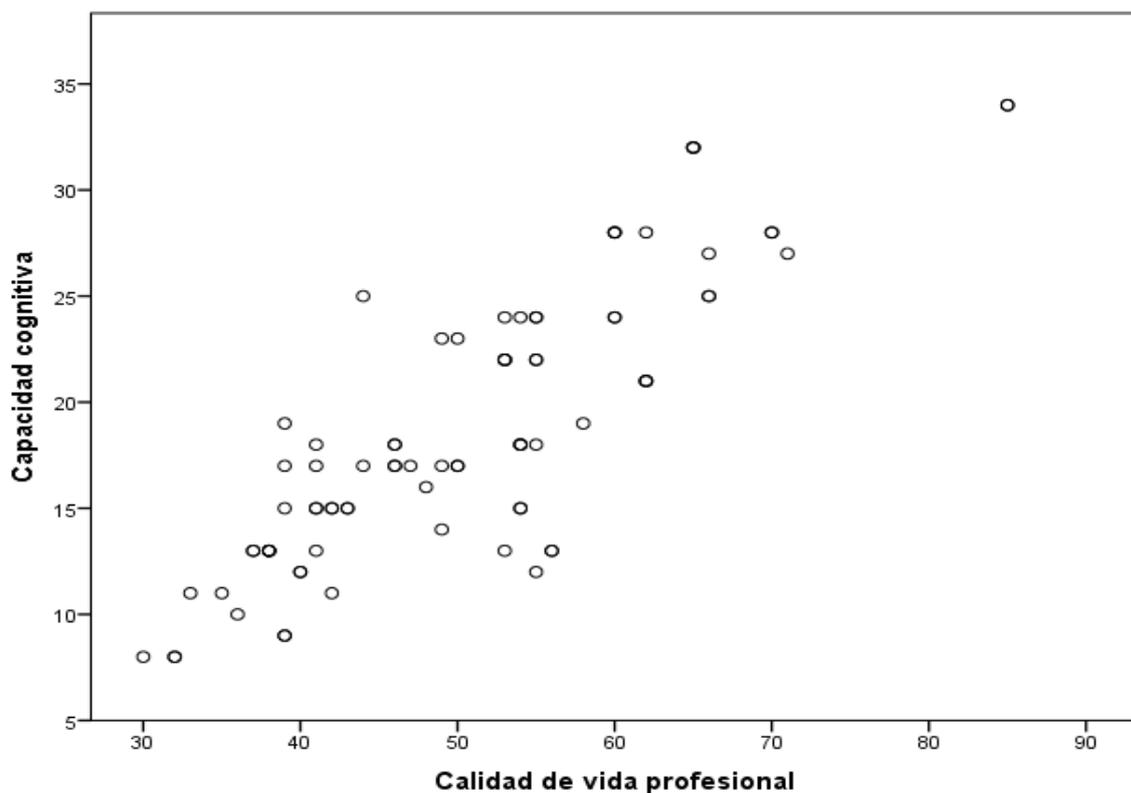


Figura 6. Dispersión de las puntuaciones de la calidad de vida profesional y la capacidad cognitiva del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

De los resultados que se aprecian en la tabla 6, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman es = .812 y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, directa, positiva y alta entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020, por lo que se acepta la hipótesis alterna uno y se rechaza la hipótesis específica nula uno, en consecuencia se puede decir a

mayor calidad de vida profesional, existirá una mayor capacidad cognitiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

### Prueba de hipótesis específicas 2

Ha2. Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

Ho2. Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

Tabla 7.

*Coefficiente de correlación y significación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.*

		Capacidad afectiva
Calidad de vida profesional	Calidad de vida	Coefficiente correlación ,633**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	83

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,1 (bilateral), entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

**Fuente:** Resultado de correlación de variables, encuesta de elaboración propia

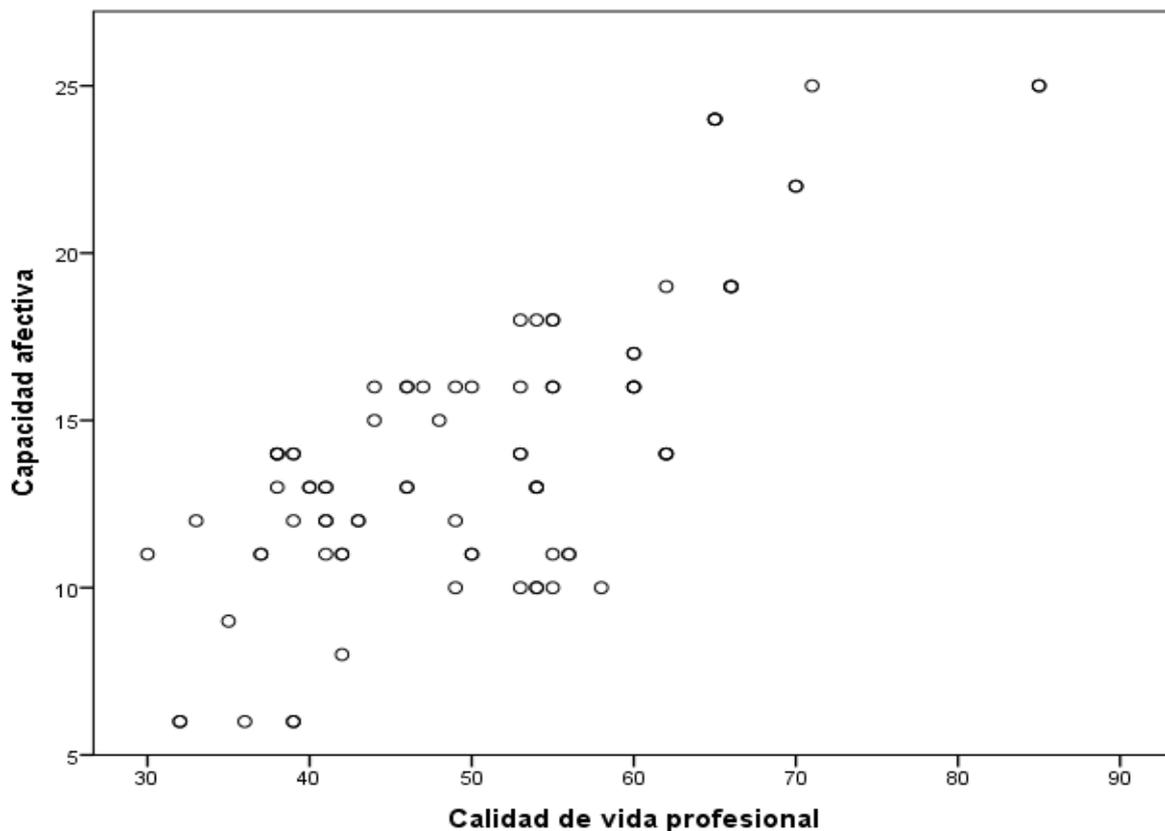


Figura 7. Dispersión de las puntuaciones de la calidad de vida profesional y la capacidad afectiva del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

Así mismo, de los resultados de la tabla 7, se tiene que según el coeficiente Rho de Spearman es = .633 y el p-valor calculado es  $< 0.05$ , existe una relación significativa, positiva y moderada entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, con lo cual se acepta la hipótesis específica alterna dos y se rechaza la hipótesis específica nula dos puede interpretar que, frente a una mayor calidad de vida profesional, existirá una mayor capacidad afectiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora.

### Prueba de hipótesis específicas tres

Ha3. Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

Ho3. Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

Tabla 8.

*Coefficiente de correlación y significación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.*

		Capacidad psicomotora
Calidad de vida profesional	Coefficiente de correlación de calidad de vida	0,797**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	83

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,1 (bilateral), entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora

**Fuente:** Resultado de correlación de variables, encuesta de elaboración propia

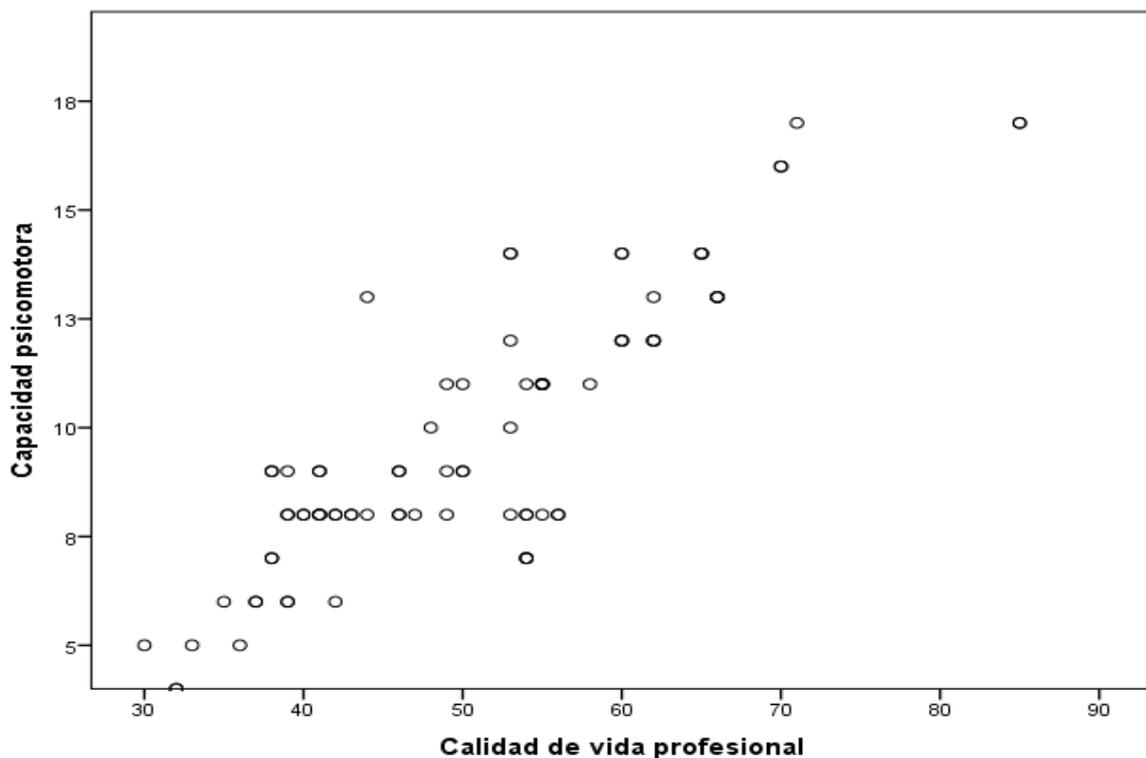


Figura 8. Dispersión de las puntuaciones de la calidad de vida profesional y la capacidad psicomotora del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.

Finalmente, de los resultados de la tabla 8, se tiene que según el coeficiente Rho de Spearman es = .797 y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y moderada entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, con lo cual se puede interpretar que, frente a una

mayor calidad de vida profesional, existirá una mayor capacidad psicomotora en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora.

### **4.3 Discusión de resultado**

El presente trabajo tuvo en cuenta estudios previos, la parte teórica para sustentar el estudio trabajó con las variables calidad de vida profesional y desempeño laboral. Después de realizar la investigación tenemos que en la calidad de vida profesional está en el nivel medio en 46 personas encuestadas (55,4%) que difiere con el estudio de Grados (2016) en el que la calidad de vida está en el nivel bajo y que coincide con Yupanqui (2019) que se encuentra en el nivel medio del 71,7%. Al mismo tiempo difiere con el estudio de Alarcón (2018) que está en un nivel excelente del 52% y también con Lumbreras (2019) que se encuentra en un nivel bajo del 37,7%.

La calidad de vida tiene que ver con el bienestar que tiene la persona dirigida a indagar por la felicidad, para lograr la satisfacción personal, pero este puede variar de persona a persona, de grupo en grupo, es de acuerdo a las expectativas que tengan las personas o grupos (OMS, 2017).

Así mismo en el apoyo directo estuvo en el nivel medio en 51 personas (61,4%), en la demanda en el trabajo estuvo en el nivel medio en 51 encuestados (61,4%) y en los recursos psicológicos y organizacionales también se encontró en el nivel medio en 39 sujetos (47%), que difiere con el estudio de Grados (2016) en el apoyo directivo, se encuentra en el nivel bajo del 32,9%, la carga de trabajo en 52,4% que indica que está en un nivel alto. Coincide con Yupanqui (2019), en el que el apoyo directivo estuvo en el nivel medio del 73,3%.

Es importante que el trabajador sea tomado en cuenta y las organizaciones deben preocuparse por sus trabajadores, dándoles apoyo, ya que es la fuerza productiva de la institución, el apoyo ayudará a que el trabajador se desempeñe de la mejor forma. En la demanda en el trabajo tiene que ver con la calidad y cantidad de empleo que hay en las instituciones, que es la respuesta a la realidad que se puede ver y los recursos psicológicos y organizacionales que tiene que ver con las emociones que muestra el empleado, es decir como asume la calidad de vida en el trabajo.

En la hipótesis general buscó relacionar la calidad de vida profesional con el desempeño laboral, encontrándose que existe relación entre las variables de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman, que tuvo como valor 0,774, lo que indica que la correlación es positiva y alta, y se demostró la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula, coincide con el estudio de Alarcón (2018) que tiene también correlación de 0,786 que resulta ser positiva, significativa y alta al hacer de la misma forma la correlación de la calidad de vida profesional con el desempeño laboral. Del mismo modo Lumbreras (2019) difiere

con el estudio, porque se encontró la influencia de la primera variable que en este caso es la calidad de vida profesional en el desempeño laboral.

En la hipótesis 1 se indagó si existe relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión capacidad cognitiva del desempeño laboral, encontrándose que existe correlación la que se realizó con Rho de Spearman cuyo valor fue 0,812, que indica que es positiva y al mismo tiempo significativa, con la que se comprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Además, la capacidad cognitiva es deficiente en 49 personas (59%).

En la capacidad cognitiva es la formación académica que tiene el enfermero, cuya formación debe ser continua y aquí toma fuerza también la experiencia que tiene la persona y la competencia profesional que desarrolla cada trabajador. Es importante en este caso la comunicación asertiva, la actitud proactiva.

En la hipótesis 2 se buscó encontrar si existe relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión capacidad efectiva del desempeño laboral, en la que después de aplicar la correlación Rho de Spearman se encontró que el valor fue 0,633, que indica que la correlación es positiva, significativa, moderada con lo cual queda demostrado la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Además, la capacidad efectiva en el estudio es deficiente en 41 encuestados (49.4%).

De acuerdo a López (2015) la capacidad afectiva tiene que ver con los sentimientos en la que pueden estar también las emociones que es la forma como las personas manejan sus sentimientos que podrían ser malos o buenos, en los que se tienen en cuenta algunos requisitos como son la buena comunicación, el respeto, la responsabilidad, la escucha activa, el buen trato y el hecho de prestar atención de acuerdo a las diferentes características que muestra la persona.

En la hipótesis 3 se indagó para ver si existe relación entre la calidad de vida profesional y la dimensión capacidad psicomotora del desempeño laboral, la misma que después de aplicar la correlación de Rho de Spearman se encontró que el valor fue 0,797, cuyo valor es significativo, positivo y alto, con lo cual queda demostrada la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula. Así mismo la capacidad psicomotora estuvo en un nivel moderado en 40 sujetos encuestados (41,7%).

La capacidad psicomotora va obteniendo el profesional de enfermería a medida que va adquiriendo mayor experiencia, también se incluye aquí los cuidados que da el profesional de enfermería y al hecho de dar la atención directa tanto al paciente, a los familiares y a la comunidad que está en interrelación con el profesional.

En cuanto al desempeño al desempeño laboral el nivel es deficiente en 50 individuos (60,2%), que difiere con el trabajo de Llerena (2017) cuyo desempeño estuvo en un nivel alto de 68,38%, coincide

con Quintana (2019) cuyo desempeño fue 78,8% nivel deficiente y difiere con Espinoza (2016) cuyo nivel es medio en 48,5%.

El hablar del desempeño es realizar una serie de actividades para lograr ciertos propósitos de una organización y para ello las personas deben poner en acción sus capacidades y competencias para realizar su trabajo de forma efectiva. Hoy en día este desempeño tiene que ver con las competencias individuales.

A través de la presente investigación hemos hecho un análisis en las variables, que esperamos sirva de información para otras investigaciones y al mismo tiempo se tenga en cuenta de la importancia de la calidad de vida de los profesionales, ya que si gozan de bienestar físico y mental llevarán a cabo un buen desempeño laboral que ayudará al cumplimiento de objetivos y al alcance de metas de la institución u organización.

## Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

### 5.1. Conclusiones

- Primera Existe relación significativa, directa, positiva, alta entre la Calidad de vida y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2020 según la prueba estadística de Rho Spearman cuyo valor es (.774) (p-valor=.000), por lo que se acepta la hipótesis general alterna.
- Segunda Existe relación significativa, directa, positiva, alta entre la Calidad de vida y desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2020 según la prueba estadística de Rho Spearman cuyo valor es (.812) (p-valor=.000), por lo que se acepta la hipótesis específica alterna uno
- Tercera Existe relación significativa, directa, positiva, moderada entre la Calidad de vida y desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2020 según la prueba estadística de Rho Spearman cuyo valor es (.633) (p-valor=.000), por lo que se acepta la hipótesis específica alterna dos
- Cuarta Existe relación significativa, directa, positiva, alta entre la Calidad de vida y desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el 2020 según la prueba estadística de Rho Spearman cuyo valor es (.797) (p-valor=.000), por lo que se acepta la hipótesis específica alterna tres

## **5.2. Recomendaciones**

### **Primera**

Al jefe del servicio implementar estrategias de intervención a mejorar las políticas de tipo organizacional con la finalidad de mejorar la calidad de vida profesional de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, los mismos puedan tener un impacto positivo en un desempeño laboral adecuado que se oriente a su desarrollo profesional.

### **Segunda**

Al jefe de enfermeros del servicio de emergencia en coordinación con el comité de capacitación que organice programas de capacitación continua y realice convenios con entidades de formación académica en enfermería para mantener actualizados a los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora.

### **Tercera**

A los enfermeros asistenciales del servicio de emergencia promover una valoración holística en la dimensión capacidad afectiva de cada enfermero, que facilite el manejo de emociones y sentimientos positivos los mismos logran mejorar el bienestar como parte de mejorar la calidad de vida de los profesionales en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora.

## Referencias bibliográficas

- Alarcón, Y. (2018). *Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería*, Hospital Goyeneche. Arequipa.
- Bacal, R. (2012). *Consiga el máximo rendimiento de su equipo*. Madrid, España: Editorial McGraw Hill. Interamericana.
- Cabeza, C. (2012). La Calidad de vida de los profesionales. *Revista FMC*, 7, 53-68.
- Carrero, V., Soriano, R. M., & Trinidad, A. (2006). *Teoría Fundamentada Grounded Theory. El desarrollo de teoría desde la generalización conceptual. (Cuadernos metodológicos 2 a edición)*. Madrid.
- Chiavenato, I. (2004). *Calidad de vida laboral, En Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Espinoza, A. (2016). *El desempeño de los profesionales de Enfermería*. Cuba.
- Fernández, A. (2016). *Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia*. España.
- Gibson, J. (2013). *Las organizaciones, comportamiento, estructura, procesos. Edición*. Madrid, España: Editorial McGraw Hill. Interamericana.
- Gonzales, M. (2014). *Competencias del profesional de enfermería como elemento del capital humano en un hospital privado*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/4104/1/1080253766.pdf>
- González, R. (2009). *Fundamentos teóricos de la calidad de vida laboral. En Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo CVT- GOHISALO*. México: Mc Graw.
- Grados, I. (2016). *Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins*. Lima.
- Hernández, H. (2012). *“Metodología de la Investigación”, 4ta. Edición. (4ta ed.)*. México DF: Mac Graw Will Interamericana Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación. (pág. 145). (6° ed.)*. México D.F: Mc Graw-Hill Interamericana editores.
- Llagas, C. (2017). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera*. (H. N. Loayza, Ed.) Lima, Perú.

- Llerena, G. (2017). *Desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, MINSA Arequipa*, 2016. Arequipa.
- López, J. (2015). *Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados*. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria>
- Lumbreras, M. (2019). *Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos*. México.
- Organización Internacional Del Trabajo. (2016). *Factores ambientales en el lugar de trabajo*. Ginebra , Suiza.
- Organización Mundial de la Salud . (2017). *Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en américa latina*.
- Organización Mundial de la Salud. (2017). (WHA60, Ed.)
- Quintana, D. (2019). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social*. Callao.
- Quintana, M. O. (2016). *Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud*. Mexico.
- Raile Alligood, M., & Marriner Tomey, A. (2011). *Modelos y teorías en enfermería (Elsevier E)*. Barcelona.
- Segurado, A. (2012). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social*. Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Yupanqui, C. (2019). *Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN*. Lima.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

“Calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020”

Bach. AGUILAR SANTISTEBAN, Diana Carolina

Bach. ALPACA CHAVEZ, Fidelia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	ANÁLISIS DE VARIABLE			METODOLOGÍA
			V	D	I	
¿Qué relación existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020?	Determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020	Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020	Variable 1 CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL	Apoyo directo	Satisfacción Recibe reconocimiento Recibe apoyo Libertad y autonomía Expresar ideas Recursos humanos Recursos logísticos Demandas laborales	Tipo de investigación Aplicada
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especifico		Demanda en el trabajo	Cantidad de trabajo Presión en el trabajo Falta de tiempo Conflicto laboral Factores estresores Carga de responsabilidad	enfoque: Cuantitativa.
1. ¿Qué relación existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión logros de metas de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020?	1. Identificar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión logros de metas de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.	1. Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.		Recursos psicológicos y organizacionales	Motivación Apoyo familiar Capacidad física y mental Identificación Compromiso Descanso y recreación	Nivel: Aplicada
2. ¿Qué relación existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión competencias profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020?	2. Establecer la relación que existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión competencias profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.	2. Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en enfermeras, del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.	Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL	Capacidad cognitiva	Conocimientos Actitud proactiva Planificación Comunicación asertiva Educación continua Demuestra competencia.	Metodología: Descriptiva Transversal.
3. ¿Qué relación existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión rasgos de personalidad en enfermeras, del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020?	3. Contrastar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión rasgos de personalidad en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020.	3. Existe relación significativa entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en enfermeras del servicio de			Comunicación Respeto Responsabilidad	Diseño: Correlacional prospectivo y transversal.
						Población: 104 enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora.
						Muestra: 86 Enfermeros que trabajan en el servicio de Emergencia.
						Muestreo: Probabilístico, aleatorio simple.

	Hospital María Auxiliadora, 2020.	emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2020.		Capacidad afectiva  Capacidad psicomotora	Escucha activa Atención Buen trato  Cuidados de enfermería Administración de tratamiento Prevención de infecciones Desarrollo de habilidades	<b>Estadístico:</b> Rho de Spearman
--	-----------------------------------	---	--	---	---	-------------------------------------

## Anexo 2. Instrumentos validados

### Cuestionario

Señoras enfermeras (as) del Servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, somos las Bachilleres En enfermería. **AGUILAR SANTISTEBAN, Diana Carolina y ALPACA CHAVEZ, Fidelia** Egresadas de la Escuela Profesional de Enfermería, Universidad Interamericana, en esta oportunidad estamos desarrollando un trabajo de investigación titulada “**Calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020**” cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de Emergencia, hospital María Auxiliadora, 2020. Agradecemos por anticipado su colaboración, los mismos permitirá conocer la realidad con mayor objetividad, los resultados permitirán plantear el desarrollo de estrategias de intervención para afrontar las condiciones de la calidad de vida profesional y su asociación con el desempeño laboral.

#### Cuestionario N.º 1. Para medir Calidad de vida profesional

Nº	CALIDAD DE VIDA LABORAL	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
	<b>APOYO DIRECTO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	¿Diga usted considera que está satisfecho con la remuneración que percibe?			
2	¿Diga usted recibe reconocimiento por su trabajo de parte de su jefe o la institución?			
3	¿Diga usted recibe apoyo en el trabajo de parte de sus compañeros de trabajo?			
4	¿Diga usted tiene libertad o autonomía en el trabajo para tomar decisiones?			
5	¿Diga usted puede expresar sus ideas y puntos de vista en el trabajo?			
6	¿Diga usted cuenta con recursos humanos suficientes para cumplir con su trabajo?			
7	¿Diga usted cuenta recursos logísticos, equipos de protección personal para trabajar en el servicio?			
8	¿Diga usted cree que sus demandas laborales son atendidas por su jefatura?			
	<b>DEMANDA EN EL TRABAJO</b>			

9	¿Diga usted cree que la demanda y cantidad de trabajo es demasiado?			
10	¿Diga usted percibe mucha presión para cumplir con el trabajo programado?			
11	¿Diga Usted considera que le falta el tiempo para cumplir con todos los trabajos?			
12	¿Diga usted que existe conflicto o relaciones interpersonales inadecuadas con los compañeros de trabajo?			
13	¿Diga usted cree que existe factores estresores en el trabajo que le generan molestias o incomodidad?			
14	¿Diga usted percibe que tiene una carga de responsabilidad en el trabajo que le genera una inestabilidad emocional?			
	RECURSOS PSICOLÓGICOS Y ORGANIZACIONALES			
15	¿Diga usted se siente motivado con ganas de esforzarse y cumplir con el trabajo a cabalidad?			
16	¿Diga usted recibe el apoyo de la familia y amigos para cumplir con su trabajo?			
17	¿Diga usted se siente con la capacidad física y mental para trabajar?			
18	¿Diga usted se siente identificado con la institución donde trabaja?			
19	¿Diga usted está comprometido y cuida su trabajo como su medio de sustento?			
20	¿Diga usted cuenta con espacio y periodos de descanso y recreación en el trabajo”			

### Cuestionario N.º 2 Desempeño laboral

El presente cuestionario tiene por objeto recolectar información relacionado con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora. Leer la pregunta y marque la alternativa que considere adecuado con un aspa, tiene carácter de anónimo

DESEMPEÑO LABORAL		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
CAPACIDAD COGNITIVA		1	2	3
1	¿Diga usted? Requiere de conocimientos actualizado sobre el cuidado del paciente en una eventual evaluación			
2	¿Diga usted tiene mucho deseo de trabajar (actitud proactiva) que le permite un buen desempeño?			
3	¿Diga usted el planificar los cuidados enfermeros, y sus actividades en el Kardex de enfermería?			
4	¿Diga usted el a través de la comunicación asertiva facilita el trabajo en equipo?			
5	¿Diga usted, promueve educación continua en los pacientes sobre el cuidado personal?			
6	¿Diga usted participa como autor o coautor en la elaboración de trabajos de investigación en su servicio?			
7	¿Diga usted es considerado como evaluador de los servicios de enfermería en el servicio?			
8	¿Diga usted su práctica profesional se sustenta con el fundamento científico?			
CAPACIDAD AFECTIVA				
9	¿Diga usted considera que la comunicación es el medio más importante para solucionar problemas del equipo de salud?			
10	¿Diga usted respeta meticulosamente los derechos de los pacientes y compañeros de trabajo?			
11	¿Diga usted puede señalar categóricamente que la responsabilidad en el trabajo es una cualidad que me distingue?			

12	¿Diga usted durante la ejecución de los procedimientos de enfermería, procura practicar la escucha activa a sus usuarios?			
13	¿Diga usted es muy desprendido de lo tiene y presta mucha atención al requerimiento del paciente?			
14	¿Diga usted considera que el buen trato es una estrategia para lograr la adherencia o reconocimiento por sus pacientes y compañeros de trabajo?			
	CAPACIDAD PSICOMOTORA			
15	¿Diga usted considera que los cuidados de enfermería que brinda son de calidad y con calidez?			
16	¿Diga usted cumple con observar los cinco correctos en la administración de los medicamentos?			
17	¿Diga usted cumple con las medidas de bioseguridad ofrecer cuidados al paciente?			
18	¿Diga usted tiene desarrollado las habilidades para realizar procedimiento sin contratiempos?			

### Anexo 3. Autorización para la aplicación del Instrumento

	Perú	Ministerio de Salud	Hospital María Auxiliadora	Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación (OADI)	Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres "Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
---	------	---------------------	----------------------------	---	---

# CONSTANCIA

El que suscribe, el **Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital María Auxiliadora**, **CERTIFICA** que el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, Versión del **12 de enero del presente**; Titulado: **"CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2020"**; con Código Único de Inscripción: **HMA/CIEI/009/21**, presentado por las Investigadoras: **Bach. Enf. Fidelia ALPACA CHAVEZ, y Bach. Enf. Diana Carolina AGUILAR SANTISTEBAN**; ha sido **REVISADA**.

Asimismo, concluyéndose con la **APROBACIÓN** expedida por el **Comité Institucional de Ética en Investigación**. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo con los estándares propuestos por el Hospital María Auxiliadora.

Esta aprobación tendrá **VIGENCIA** hasta el **11 de enero del 2022**. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos a 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

San Juan de Miraflores, 12 de Enero de 2021.



Atentamente.

*M.C. Alberto Emilio Zolezzi Franciso.*  
Presidente  
Comité Institucional de Ética en Investigación  
Hospital María Auxiliadora

AEZF/abf.  
c.c. Investigadores.  
c.c. Archivo.

## Anexo 4. Validación de instrumentos

### FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES

- I.1 Apellidos y nombres del experto: *Dionicio ponciano Ana pinina*  
 I.2 Grado académico: *Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.*  
 I.3 Cargo e institución donde labora: *Hospital María Auxiliadora, Enf. Asistencial.*  
 I.4 Título de la Investigación: *Calidad de Vida profesional y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020*  
 I.5 Autor del instrumento: *Bach. Diana Carolina Aguilar Santisteban y Bach. Fidelia Alpaca Chávez*  
 I.6 Nombre del instrumento: *Calidad de Vida Profesional*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					96%
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				78	
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					91
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					89
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					93
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					88
CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				79	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					93
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				79	
<b>SUB TOTAL</b>					236	549
<b>TOTAL</b>						881

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : *17.62*  
 VALORACION CUALITATIVA : *Excelente*  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : *Está en condiciones de ser aplicado.*

Lugar y fecha: Lima, 12 de diciembre del 2020

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA  
*(Firma)*  
 ANA P. DIONICIO PONCIANO  
 ENFERMERA ASISTENCIAL  
 CEP. 68608 - REE 15700  
 REM 1138

Tlf: 973885397  
 DNI 2.10090028

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- I.1 Apellidos y nombres del experto: *Dionicio Ponciano Ana Pinna*
- I.2 Grado académico: *Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.*
- I.3 Cargo e institución donde labora: *Enf. Asistencial - Hospital Maria Auxiliadora.*
- I.4 Título de la Investigación: *Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Maria Auxiliadora, 2020.*
- I.5 Autor del instrumento: *Bach. Diana Carolina Aguilar Santisteban y Bach. Fidelia Alpaca Chávez*
- I.6 Nombre del instrumento: *Desempeño Laboral*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				79	
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				77	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					86
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					98
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					88
CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				79	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					98
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				75	
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					93
<b>SUB TOTAL</b>					310	558
<b>TOTAL</b>						868.

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : *17.36*  
 VALORACION CUALITATIVA : *excelente*  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : *Está en condiciones de ser aplicado.*

Lugar y fecha: Lima, 14 diciembre del 2020

**HOSPITAL MARIA AUXILIADORA**  
*(Firma)*  
**ANA P. DIGNICIO PONCIANO**  
 ENFERMERA ASISTENCIAL  
 CEP. 00000 - REE 15700  
 REM 1138

Telefono: 973585397  
 DNI. 10090025

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- I.1 Apellidos y nombres del experto: *Luzán Rodríguez Karina*
- I.2 Grado académico: *Mg. en Gestión de los servicios de la Salud.*
- I.3 Cargo e institución donde labora: Hospital María Auxiliadora, *Supervisora de Enfermería.*
- I.4 Título de la Investigación: Calidad de Vida profesional y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020
- I.5 Autor del instrumento: Bach. Diana Carolina Aguilar Santisteban y Bach. Fidelia Alpaca Chávez
- I.6 Nombre del instrumento: Calidad de Vida Profesional

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					91
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				79	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				75	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				69	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				66	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					88
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					96
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					89
<b>SUB TOTAL</b>					289	549
<b>TOTAL</b>						838

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : *16.76*

VALORACION CUALITATIVA : *excelente*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : *está en condiciones de ser aplicada.*

Lugar y fecha: Lima, 12 de diciembre del 2020

**HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA**  
  
**U.C. KARINA LUZÁN RODRÍGUEZ**  
**ENFERMERA SUPERVISORA**  
 CEP 34633

**Apellidos y Nombres**

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- I.1 Apellidos y nombres del experto: *Lujan Rodriguez Karina*  
 I.2 Grado académico: *Hg. en Gestión de los Servicios de la Salud.*  
 I.3 Cargo e institución donde labora: *Supervisora de Enfermería - Hospital Maria Auxiliadora.*  
 I.4 Título de la Investigación: *Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Maria Auxiliadora, 2020.*  
 I.5 Autor del instrumento: *Bach. Diana Carolina Aguilar Santisteban y Bach. Fidelia Alpaca Chávez*  
 I.6 Nombre del instrumento: *Desempeño Laboral*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				79	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				65	
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				72	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				69	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					92
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					96
CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					88
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					98
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					92
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					86
<b>SUB TOTAL</b>					<b>285</b>	<b>552</b>
<b>TOTAL</b>						<b>836</b>

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0,20) : *1674*  
 VALORACION CUALITATIVA : *Excelente*  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : *está en condiciones de ser aplicada.*

Lugar y fecha: Lima, 14 diciembre del 2020

**HOSPITAL MARIA AUXILIADORA**

*[Firma]*  
 LIC. KARINA LUJAN RODRIGUEZ  
 ENFERMERA SUPERVISORA  
 CEP 34630

**Apellidos y Nombres**

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

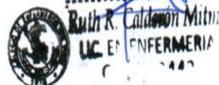
- I.1 Apellidos y nombres del experto: *Calderón Milma Roth R.*
- I.2 Grado académico: *Mg. en Ciencias de la Salud.*
- I.3 Cargo e institución donde labora: *Hospital María Auxiliadora, Enf. Asistencial.*
- I.4 Título de la Investigación: *Calidad de Vida profesional y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020*
- I.5 Autor del instrumento: *Bach. Diana Carolina Aguilar Santisteban y Bach. Fidelia Alpaca Chávez*
- I.6 Nombre del instrumento: *Calidad de Vida Profesional*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				79	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				65	
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				77	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				73	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					93
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					98
CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					88
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					91
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					83
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
<b>SUB TOTAL</b>					294	548
<b>TOTAL</b>						842

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : *1684*

VALORACION CUALITATIVA : *Excelente*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : *está en condiciones de ser aplicada.*



DNI. *44700528*  
 Cel. *944657742*

Lugar y fecha: Lima, 12 de diciembre del 2020

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *Calderón Mitma Ruth R.*
- 1.2 Grado académico: *Hg. en Ciencias de la Salud.*
- 1.3 Cargo e institución donde labora: *Enf. asistencial - Hospital María Auxiliadora.*
- 1.4 Título de la Investigación: *Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2020.*
- 1.5 Autor del instrumento: *Bach. Diana Carolina Aguilar Santisteban y Bach. Fidelia Alpaca Chávez*
- 1.6 Nombre del instrumento: *Desempeño Laboral*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					88
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					93
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				74	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				69	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				65	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					96
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				75	
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					92
<b>SUB TOTAL</b>					283	554
<b>TOTAL</b>						837

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : *16.74*  
 VALORACION CUALITATIVA : *Excelente*  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : *esta en condiciones de ser aplicada.*

  
*Ruth R. Calderón Mitma*  
**LIC. EN ENFERMERIA**  
**C. 63443**  
 DNI. *44700528*  
 celular : *944657742*

Lugar y fecha: Lima, 14 diciembre del 2020

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**II. DATOS GENERALES**

- II.1 Apellidos y nombres del experto: *ALVIZURI GÓMEZ, EDGAR LUCAS*
- II.2 Grado académico: *DOCTOR EN EDUCACION*
- II.3 Cargo e institución donde labora: Hospital María Auxiliadora
- II.4 Título de la Investigación: Calidad de Vida profesional y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020
- II.5 Autor del instrumento: Bach. Diana Carolina Aguilar Santisteban y Bach. Fidelia Alpaca Chávez
- II.6 Nombre del instrumento: Calidad de Vida Profesional

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					<i>87</i>
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					<i>82</i>
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				<i>80</i>	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					<i>92</i>
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					<i>86</i>
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					<i>83</i>
CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					<i>85</i>
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					<i>81</i>
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					<i>89</i>
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					<i>92</i>
<b>SUB TOTAL</b>						<i>834</i>
<b>TOTAL</b>						<i>1708</i>

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : *17.08*  
 VALORACION CUALITATIVA : *Excelente*  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : *Está en condiciones de ser aplicado*

Lugar y fecha: Lima, 12 de diciembre del 2020

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA  
 .....  
 Edgar L. Alvizuri Gómez  
 ENFERMERO  
 CEP. 16158 - REE. 1846  
 REM. 619 - RED. 68

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- I.1 Apellidos y nombres del experto: *ALVIZURI GÓMEZ, EDGAR LUCAS*
- I.2 Grado académico: *DOCTOR EN EDUCACION*
- I.3 Cargo e institución donde labora: *EXPERIENCIA SUPERVISOR -- H.M.A.*
- I.4 Título de la Investigación: Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2020.
- I.5 Autor del instrumento: Bach. Diana Carolina Aguilar Santisteban y Bach. Fidelia Alpaca Chávez
- I.6 Nombre del instrumento: Desempeño Laboral

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					86
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					92
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					93
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					83
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					96
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					91
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					86
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					88
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					92
<b>SUB TOTAL</b>						<b>894</b>
<b>TOTAL</b>						<b>179.4</b>

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : *17.94*  
 VALORACION CUALITATIVA : *EXCELENTE*  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : *está en condiciones de ser aplicado*

Lugar y fecha: Lima, 14 diciembre del 2020

  
 HOSPITAL MARIA AUXILIADORA  
 Edgar L. Alvizuri Gómez  
 ENFERMERO  
 CEP. 16158 - REE. 1846  
 REM. 619 - RED. 68

**FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

**II. DATOS GENERALES**

- II.1 Apellidos y nombres del experto: *Gonzales Bambaran Ana*
- II.2 Grado académico: *Mg. en Gestión de los Servicios de la Salud*
- II.3 Cargo e institución donde labora: *Hospital María Auxiliadora, Ens. Asistencial*
- II.4 Título de la Investigación: *Calidad de Vida profesional y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020*
- II.5 Autor del instrumento: *Bach. Diana Carolina Aguilar Santisteban y Bach. Fidelia Alpaca Chávez*
- II.6 Nombre del instrumento: *Calidad de Vida Profesional*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					88
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					92
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				79	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				65	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					86
CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					98
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				77	
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					96
<b>SUB TOTAL</b>					221	650
<b>TOTAL</b>						871

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : *17.42*

VALORACION CUALITATIVA : *Excelente*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : *Están en condiciones de ser aplicados.*

  
*Ana Gonzales Bambaran*  
 LIC. EN ENFERMERIA  
 CEP 097067  
 HOSP MARIA AUXILIADORA

Lugar y fecha: *Lima, 12 de diciembre del 2020*

*Cel. 9879 27210*  
*DNI- 70016906*

FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- I.1 Apellidos y nombres del experto: *Gonzales Bamberon Ana*  
 I.2 Grado académico: *Hg. en Gestión en los Servicios de la Salud*  
 I.3 Cargo e institución donde labora: *Enf. asistencial - Hospital Maria Auxiliadora*  
 I.4 Título de la Investigación: *Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2020.*  
 I.5 Autor del instrumento: *Bach. Diana Carolina Aguilar Santisteban y Bach. Fidelia Alpaca Chávez*  
 I.6 Nombre del instrumento: *Desempeño Laboral*

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				79	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					98
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					92
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					89
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					86
CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					92
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				69	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				75	
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					93
<b>SUB TOTAL</b>					223	645
<b>TOTAL</b>						868

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : *17.36*

VALORACION CUALITATIVA : *Excelente*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : *Esta en condición de ser aplicada.*

  
*Ana Gonzales Bamberon*  
 LIC. EN ENFERMERIA  
 CEP 097067  
 HUSF MARIA AUXILIADORA

Lugar y fecha: Lima, 14 diciembre del 2020

## Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Calidad de vida profesional

Elementos muestrales	Variable 1: Calidad de vida profesional																				$\sum_{i=1}^{20} I_{ti}$
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	
Encuestado 1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	3	5	1	1	2	1	2	1	1	3	39
Encuestado 2	2	1	1	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	50
Encuestado 3	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	32
Encuestado 4	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	60
Encuestado 5	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	55
Encuestado 6	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	46
Encuestado 7	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	60
Encuestado 8	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	53
Encuestado 9	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	43
Encuestado 10	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	40
Encuestado 11	5	4	4	5	5	1	5	4	5	2	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	85
Encuestado 12	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	66
Encuestado 13	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	65
Encuestado 14	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	55
Encuestado 15	3	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	54
Encuestado 16	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	38
Encuestado 17	5	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	46
Encuestado 18	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	41
Encuestado 19	4	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	42
Encuestado 20	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	54
Encuestado 21	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	56
Encuestado 22	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	37
Encuestado 23	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	62
Encuestado 24	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	2	38
Encuestado 25	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	70
	1.32	0.89	0.73	0.79	0.98	1.67	1.34	1	0.88	0.78	0.9	0.86	0.68	1.05	1.04	0.81	0.65	0.87	1	0.89	150.01

Sumatoria de las varianzas de los items       $\Sigma S_i^2$  : 19.1

La varianza de la suma de los items       $S_r^2$  : 150

Número de items      **K**: 20

Coefficiente de Alfa de Cronbach       $\alpha$  : 0.918

## Variable 2: Desempeño laboral

Elementos muestrales	Variable 2: Desempeño laboral																		$\sum_{i=1}^{18} It_i$
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	
Encuestado 1	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	53
Encuestado 2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	33
Encuestado 3	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	57
Encuestado 4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	60
Encuestado 5	5	4	2	3	3	5	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	58
Encuestado 6	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	59
Encuestado 7	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	49
Encuestado 8	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	47
Encuestado 9	3	3	1	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	47
Encuestado 10	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	34
Encuestado 11	5	3	4	4	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	45
Encuestado 12	5	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	4	1	3	2	2	3	2	41
Encuestado 13	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	34
Encuestado 14	4	2	4	4	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	40
Encuestado 15	4	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	38
Encuestado 16	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	48
Encuestado 17	5	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	43
Encuestado 18	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	52
Encuestado 19	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	31
Encuestado 20	3	1	3	3	5	5	2	2	5	5	3	5	3	5	3	5		3	61
Encuestado 21	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	57
Encuestado 22	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	30
Encuestado 23	4	2	3	4	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	45
Encuestado 24	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	65
Encuestado 25	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	45
	1.11	0.81	0.88	0.69	0.7	1.24	1.5	0.8	1	0.79	0.7	1	0.61	0.8	1.21	0.89	0.66	0.6	99.7056

Sumatoria de las varianzas de los items  $\Sigma Si^2$ : 16  
 La varianza de la suma de los items  $S_T^2$ : 99.7  
 Número de items **K**: 18

Coefficiente de Alfa de Cronbach  $\alpha$ : 0.889

### Anexo 6. Base de datos

Variable 1: Calidad de vida profesional

N°	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	Sumatoria	D1	D2	D3	V1
1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	3	5	1	1	2	1	2	1	1	3	39	17	12	10	39
2	2	1	1	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	50	18	14	18	50
3	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	32	11	11	10	32
4	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	60	25	19	16	60
5	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	55	23	17	15	55
6	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	46	22	13	11	46
7	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	60	26	17	17	60
8	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	53	21	16	16	53
9	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	43	15	14	14	43
10	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	40	16	12	12	40
11	5	4	4	5	5	1	5	4	5	2	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	85	33	25	27	85
12	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	66	26	20	20	66
13	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	65	24	19	22	65
14	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	55	22	17	16	55
15	3	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	54	22	16	16	54
16	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	38	15	11	12	38
17	5	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	46	19	15	12	46
18	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	41	14	14	13	41
19	4	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	42	18	11	13	42
20	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	54	22	16	16	54
21	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	56	25	18	13	56
22	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	37	14	13	10	37
23	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	62	28	19	15	62
24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	66	26	20	20	66
25	5	4	2	3	3	5	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	62	28	19	15	62
26	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	65	24	19	22	65
27	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	54	22	17	15	54
28	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	53	22	14	17	53
29	3	3	1	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	53	21	16	16	53
30	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	38	15	11	12	38

31	5	3	4	4	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	49
32	5	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	44
33	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	39
34	4	2	4	4	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	44
35	4	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	41
36	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	54
37	5	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	48
38	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	55
39	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	35
40	3	1	3	3	5	5	2	2	5	5	3	5	3	5	3	5		3	5	5	71
41	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	62
42	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	33
43	4	2	3	4	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	49
44	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	70
45	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	49
46	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	53
47	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	41
48	5	3	3	4	1	5	1	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	1	55
49	3	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	30
50	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	39
51	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	3	5	1	1	2	1	2	1	1	3	39
52	2	1	1	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	50
53	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	32
54	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	60
55	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	55
56	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	46
57	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	60
58	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	53
59	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	43
60	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	40

26	12	11	49
19	13	12	44
12	14	13	39
20	13	11	44
17	11	13	41
22	16	16	54
19	16	13	48
25	18	12	55
12	13	10	35
24	26	21	71
28	19	15	62
12	14	7	33
20	15	14	49
29	22	19	70
19	15	15	49
23	15	15	53
16	13	12	41
23	16	16	55
13	9	8	30
15	12	12	39
17	12	10	39
18	14	18	50
11	11	10	32
25	19	16	60
23	17	15	55
22	13	11	46
26	17	17	60
21	16	16	53
15	14	14	43
16	12	12	40

61	5	4	4	5	5	1	5	4	5	2	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	85
62	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	66
63	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	65
64	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	55
65	3	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	54
66	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	38
67	5	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	46
68	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	41
69	4	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	42
70	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	54
71	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	56
72	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	37
73	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	62
74	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	2	38
75	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	70
76	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	50
77	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	41
78	5	3	3	4	1	5	3	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	2	58
79	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	39
80	5	2	1	3	1	5	1	1	1	1	3	5	2	1	2	1	2	1	1	3	42
81	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	3	1	1	36
82	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	60
83	5	2	2	2	2	3	2	1	4	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	47

33	25	27	85
26	20	20	66
24	19	22	65
22	17	16	55
22	16	16	54
15	11	12	38
19	15	12	46
14	14	13	41
18	11	13	42
22	16	16	54
25	18	13	56
14	13	10	37
28	19	15	62
14	16	8	38
29	22	19	70
19	15	16	50
16	13	12	41
25	16	17	58
15	12	12	39
19	13	10	42
13	11	12	36
25	19	16	60
19	16	12	47

50.49

Variable 2: Desempeño laboral

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	Sumatoria
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	21
2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	37
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	3	1	3	5	56
5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	49
6	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	40
7	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	55
8	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	4	2	3	50
9	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
10	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	33
11	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	76
12	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	57
13	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	70
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	53
15	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	33
16	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	36
17	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	41
18	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
19	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	34
20	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	38
21	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	32
22	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	2	30
23	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	47
24	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	59
25	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	60
26	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	70
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	53
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
29	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	31
30	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	34

	D1	D2	D3	V2
1	9	6	6	21
2	17	11	9	37
3	8	6	4	18
4	28	16	12	56
5	22	16	11	49
6	18	13	9	40
7	24	17	14	55
8	22	14	14	50
9	15	12	8	35
10	12	13	8	33
11	34	25	17	76
12	25	19	13	57
13	32	24	14	70
14	24	18	11	53
15	15	10	8	33
16	13	14	9	36
17	17	16	8	41
18	15	12	8	35
19	15	11	8	34
20	18	13	7	38
21	13	11	8	32
22	13	11	6	30
23	21	14	12	47
24	27	19	13	59
25	28	19	13	60
26	32	24	14	70
27	24	18	11	53
28	24	18	12	54
29	13	10	8	31
30	13	14	7	34

31	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	37
32	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	41
33	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
34	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	53
35	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	32
36	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	38
37	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	41
38	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	31
39	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	26
40	5	5	2	5	2	3	3	2	5	2	3	5	5	5	5	5	2	5	69
41	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	47
42	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	1	28
43	2	2	1	1	5	1	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	33
44	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	66
45	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	50
46	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	48
47	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	39
48	3	2	1	2	3	5	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	39
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	24
50	4	1	4	1	4	1	1	1	3	1	3	1	4	2	3	1	3	1	39
51	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	21
52	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	37
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
54	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	3	1	3	5	56
55	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	49
56	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	40
57	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	55
58	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	4	2	3	50
59	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
60	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	33

17	12	8	37
17	16	8	41
15	12	8	35
25	15	13	53
13	11	8	32
18	13	7	38
16	15	10	41
12	11	8	31
11	9	6	26
27	25	17	69
21	14	12	47
11	12	5	28
14	10	9	33
28	22	16	66
23	16	11	50
22	16	10	48
17	13	9	39
18	10	11	39
8	11	5	24
17	14	8	39
9	6	6	21
17	11	9	37
8	6	4	18
28	16	12	56
22	16	11	49
18	13	9	40
24	17	14	55
22	14	14	50
15	12	8	35
12	13	8	33

61	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	76
62	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	57
63	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	70
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	53
65	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	33
66	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	36
67	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	41
68	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
69	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	34
70	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	38
71	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	32
72	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	2	30
73	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	47
74	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	3	33
75	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	66
76	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	50
77	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	40
78	3	2	1	2	3	5	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	40
79	4	1	4	1	4	3	1	1	3	1	3	1	4	2	3	2	3	1	42
80	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	25
81	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	21
82	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	3	1	3	5	56
83	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	41

34	25	17	76
25	19	13	57
32	24	14	70
24	18	11	53
15	10	8	33
13	14	9	36
17	16	8	41
15	12	8	35
15	11	8	34
18	13	7	38
13	11	8	32
13	11	6	30
21	14	12	47
13	13	7	33
28	22	16	66
23	16	11	50
18	13	9	40
19	10	11	40
19	14	9	42
11	8	6	25
10	6	5	21
28	16	12	56
17	16	8	41

42.687

## Resumen de datos

N°	Apoyo directo	Demanda en el trabajo	Recursos psicológicos y organizacionales	Calidad de vida profesional	Capacidad cognitiva	Capacidad afectiva	Capacidad psicomotora	Desempeño laboral	Apoyo directo	Demanda en el trabajo	Recursos psicológicos y organizacionales	Calidad de vida profesional	Capacidad cognitiva	Capacidad afectiva	Capacidad psicomotora	Desempeño laboral
1	17	12	10	39	9	6	6	21	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
2	18	14	18	50	17	11	9	37	Bajo	Medio	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Moderado	Deficiente
3	11	11	10	32	8	6	4	18	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
4	25	19	16	60	28	16	12	56	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
5	23	17	15	55	22	16	11	49	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
6	22	13	11	46	18	13	9	40	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Moderado	Deficiente
7	26	17	17	60	24	17	14	55	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
8	21	16	16	53	22	14	14	50	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
9	15	14	14	43	15	12	8	35	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
10	16	12	12	40	12	13	8	33	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
11	33	25	27	85	34	25	17	76	Alto	Alto	Alto	Alto	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
12	26	20	20	66	25	19	13	57	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
13	24	19	22	65	32	24	14	70	Medio	Medio	Alto	Medio	Eficiente	Eficiente	Moderado	Eficiente
14	22	17	16	55	24	18	11	53	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
15	22	16	16	54	15	10	8	33	Medio	Medio	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
16	15	11	12	38	13	14	9	36	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Moderado	Moderado	Deficiente
17	19	15	12	46	17	16	8	41	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Deficiente	Moderado	Deficiente	Deficiente
18	14	14	13	41	15	12	8	35	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
19	18	11	13	42	15	11	8	34	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
20	22	16	16	54	18	13	7	38	Medio	Medio	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
21	25	18	13	56	13	11	8	32	Medio	Medio	Bajo	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
22	14	13	10	37	13	11	6	30	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
23	28	19	15	62	21	14	12	47	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
24	26	20	20	66	27	19	13	59	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
25	28	19	15	62	28	19	13	60	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
26	24	19	22	65	32	24	14	70	Medio	Medio	Alto	Medio	Eficiente	Eficiente	Moderado	Eficiente
27	22	17	15	54	24	18	11	53	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado

28	22	14	17	53	24	18	12	54	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
29	21	16	16	53	13	10	8	31	Medio	Medio	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
30	15	11	12	38	13	14	7	34	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Moderado	Deficiente	Deficiente
31	26	12	11	49	17	12	8	37	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
32	19	13	12	44	17	16	8	41	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Moderado	Deficiente	Deficiente
33	12	14	13	39	15	12	8	35	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
34	20	13	11	44	25	15	13	53	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
35	17	11	13	41	13	11	8	32	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
36	22	16	16	54	18	13	7	38	Medio	Medio	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
37	19	16	13	48	16	15	10	41	Medio	Medio	Bajo	Medio	Deficiente	Moderado	Moderado	Deficiente
38	25	18	12	55	12	11	8	31	Medio	Medio	Bajo	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
39	12	13	10	35	11	9	6	26	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
40	24	26	21	71	27	25	17	69	Medio	Alto	Medio	Medio	Moderado	Eficiente	Eficiente	Eficiente
41	28	19	15	62	21	14	12	47	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
42	12	14	7	33	11	12	5	28	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
43	20	15	14	49	14	10	9	33	Medio	Medio	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Moderado	Deficiente
44	29	22	19	70	28	22	16	66	Medio	Alto	Medio	Medio	Moderado	Eficiente	Eficiente	Eficiente
45	19	15	15	49	23	16	11	50	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
46	23	15	15	53	22	16	10	48	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
47	16	13	12	41	17	13	9	39	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Moderado	Deficiente
48	23	16	16	55	18	10	11	39	Medio	Medio	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Moderado	Deficiente
49	13	9	8	30	8	11	5	24	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
50	15	12	12	39	17	14	8	39	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Moderado	Deficiente	Deficiente
51	17	12	10	39	9	6	6	21	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
52	18	14	18	50	17	11	9	37	Bajo	Medio	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Moderado	Deficiente
53	11	11	10	32	8	6	4	18	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
54	25	19	16	60	28	16	12	56	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
55	23	17	15	55	22	16	11	49	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
56	22	13	11	46	18	13	9	40	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Moderado	Deficiente
57	26	17	17	60	24	17	14	55	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
58	21	16	16	53	22	14	14	50	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
59	15	14	14	43	15	12	8	35	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
60	16	12	12	40	12	13	8	33	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
61	33	25	27	85	34	25	17	76	Alto	Alto	Alto	Alto	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
62	26	20	20	66	25	19	13	57	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado

63	24	19	22	65	32	24	14	70	Medio	Medio	Alto	Medio	Eficiente	Eficiente	Moderado	Eficiente
64	22	17	16	55	24	18	11	53	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
65	22	16	16	54	15	10	8	33	Medio	Medio	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
66	15	11	12	38	13	14	9	36	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Moderado	Moderado	Deficiente
67	19	15	12	46	17	16	8	41	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Deficiente	Moderado	Deficiente	Deficiente
68	14	14	13	41	15	12	8	35	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
69	18	11	13	42	15	11	8	34	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
70	22	16	16	54	18	13	7	38	Medio	Medio	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
71	25	18	13	56	13	11	8	32	Medio	Medio	Bajo	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
72	14	13	10	37	13	11	6	30	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
73	28	19	15	62	21	14	12	47	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
74	14	16	8	38	13	13	7	33	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
75	29	22	19	70	28	22	16	66	Medio	Alto	Medio	Medio	Moderado	Eficiente	Eficiente	Eficiente
76	19	15	16	50	23	16	11	50	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
77	16	13	12	41	18	13	9	40	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Moderado	Deficiente
78	25	16	17	58	19	10	11	40	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Deficiente	Moderado	Deficiente
79	15	12	12	39	19	14	9	42	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
80	19	13	10	42	11	8	6	25	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
81	13	11	12	36	10	6	5	21	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
82	25	19	16	60	28	16	12	56	Medio	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
83	19	16	12	47	17	16	8	41	Medio	Medio	Bajo	Medio	Deficiente	Moderado	Deficiente	Deficiente

## Niveles y rangos

VARIABLES	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos	
Calidad de vida profesional	20	5=Siempre 1=nunca	Max	Min		L. inferior	L. superior
			100	20	Alto	74	100
					Medio	47	73
				Bajo	20	46	
Desempeño laboral	18	5=Siempre 1=nunca	90	18	Eficiente	66	90
					Moderado	42	65
					Deficiente	18	41
<b>DIMENSIONES X</b>							
	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos	
Apoyo directo	8	5=Siempre 1=nunca	Max	Min		L. inferior	L. superior
			40	8	Alto	30	40
					Medio	19	29
				Bajo	8	18	
Demanda en el trabajo	6	5=Siempre 1=nunca	Max	Min		L. inferior	L. superior
			30	6	Alto	22	30
					Medio	14	21
				Bajo	6	13	
Recursos psicológicos y organizacionales	6	5=Siempre 1=nunca	Max	Min		L. inferior	L. superior
			30	6	Alto	22	30
					Medio	14	21
				Bajo	6	13	

Anexo 7: Evidencias fotográficas



