



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería

Calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores
de enfermería del centro de salud Santiago Apóstol,
Lima, 2022

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en
Enfermería**

Presentado por:

Pinchi Valles, Susan Daneyda

Código ORCID: 0000-0002-4960-6252

Asesor: Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando

Código ORCID: 0000-0001-7485-9641

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón esta tesis a mi hija **Daneyda Coloma Pinchi**, quien fue la inspiración de este tan importante logro, pues sin ella nunca lo hubiera concluido satisfactoriamente. Por ello te ofrendo este trabajo, por tu paciencia, comprensión y amor hija mía, **te amo**.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personas tan especiales, que de una u otra manera me ayudaron a culminar con esta meta personal de mi vida, tan larga, donde se me presentaron tantos obstáculos que los pude superar satisfactoriamente. Muchas gracias infinitamente.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iii
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPITULO 1: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Prácticas	6

1.5. Limitaciones de la investigación	7
CAPITULO II: MARCO TEORICO	8
2.1 Antecedentes	8
2.1.1. Antecedentes internacionales	8
2.2.2. Antecedentes nacionales	9
2.2 Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1 Hipótesis general	19
2.3.2. Hipótesis específicas.	19
CAPITULO III: METODOLOGÍA	21
3.1. Método de la investigación	21
3.2. Enfoque de la investigación	21
3.3. Tipo de investigación	21
3.4. Diseño de la investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	22
3.5.1. Población	22
3.5.2. Criterios de inclusión	22
3.5.3. Criterios de exclusión	22
3.5.4. Muestra	22
3.5.5. Muestreo	23
3.6. Variable y operacionalización	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25

3.7.1. Técnica	25
3.7.2. Descripción de instrumentos	27
3.7.3. Validación	27
3.7.4. Confiabilidad	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9. Aspectos éticos	28
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	30
4.1. Resultados	30
4.1.2. Prueba de hipótesis	42
4.1.3. Discusión de resultados	48
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
5.1. Conclusiones	52
5.2. Recomendaciones	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	67

Índice de tablas

Tabla 1. Estadísticas demográficas en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	30
Tabla 2. Nivel de calidad de vida laboral en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol.	31
Tabla 3. Nivel de bienestar individual en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	32
Tabla 4. Nivel de condiciones y medio ambiente en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	33
Tabla 5. Nivel de organización en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	34
Tabla 6. Nivel de bienestar logrado en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	34
Tabla 7. Nivel de desempeño laboral en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	35
Tabla 8. Nivel de orientación de resultados en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	36
Tabla 9. Nivel de calidad en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	37
Tabla 10. Nivel de relaciones interpersonales en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	38
Tabla 11. Nivel de iniciativa en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	39

Tabla 12. Nivel de trabajo en equipo en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	40
Tabla 13. Nivel de organización en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	41
Tabla 14. Prueba de normalidad general	42
Tabla 15. Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman	43
Tabla 16. Prueba de hipótesis general	43
Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 1	44
Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 2	45
Tabla 19. Prueba de hipótesis específica 3	46
Tabla 20. Prueba de hipótesis específica 4	47

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de calidad de vida laboral en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	31
Figura 2. Nivel de bienestar individual en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	32
Figura 3. Nivel de condiciones y medio ambiente en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	33
Figura 4. Nivel de organización en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	34
Figura 5. Nivel de bienestar logrado en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	35
Figura 6. Nivel de desempeño laboral en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	36
Figura 7. Nivel de orientación de resultados en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	37
Figura 8. Nivel de calidad en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	38
Figura 9. Nivel de relaciones interpersonales en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	39
Figura 10. Nivel de iniciativa en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	40
Figura 11. Nivel de trabajo en equipo en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol	41

Figura 12. Nivel de organización en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

42

Resumen

La presente investigación se realizó en el centro de Salud Santiago Apóstol y tuvo como objetivo general determinar cómo se relaciona la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de salud Santiago Apóstol, Lima 2022. Para lo cual se aplicó un método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, fue de tipo aplicado, con un diseño no experimental. La población estuvo constituida por 80 trabajadores de enfermería del centro de salud Santiago Apóstol, asimismo, la muestra se conformó por 80 trabajadores a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir las variables de calidad de vida laboral y desempeño laboral. Los hallazgos arrojaron mediante el coeficiente Rho de Spearman que existe un nivel de relación de ,785** aunado a ello la significancia arrojada fue 0.000, es decir inferior a 0.05, lo que permitió concluir que la calidad de vida laboral y el desempeño laboral se relacionan de manera positiva. Se recomendó la publicación de los resultados obtenidos a fin de promover la importancia que tiene brindar una adecuada calidad de vida laboral a los trabajadores.

Palabras clave: calidad de vida laboral, desempeño laboral, bienestar individual, organización, condiciones y medio ambiente.

Abstract

The present investigation was carried out in the Santiago Apóstol Health Center and had as the general objective of this research was to determine how the quality of work life is related to the work performance of the nursing workers of the Santiago Apóstol Health Center, Lima 2022. For which a hypothetical-deductive method was applied, with a quantitative approach, it was applied type, with a non-experimental design. The population consisted of 80 nursing workers from the Santiago Apóstol health center, likewise, the sample consisted of 80 workers to whom two questionnaires were applied to measure the variables of quality of work life and work performance. The findings showed, through Spearman's Rho coefficient, that there is a relationship level of .785**, in addition to this, the significance shown was 0.000, that is, less than 0.05, which allowed us to conclude that the quality of work life and work performance are positively related. The publication of the results obtained was recommended in order to promote the importance of providing an adequate quality of working life for workers.

Keywords: quality of working life, job performance, individual well-being, organization, conditions and environment.

Introducción

La calidad de vida laboral se identifica como un factor de suma importancia para dotar y retener a los trabajadores de un determinado centro laboral, tiene una gran incidencia en la capacidad de retención de la cantidad requerida de enfermeros, su enfoque radica en brindar una carga de trabajo, liderazgo profesional y apoyo clínico, educación y transporte, admiración y ofrecer mejores salarios a fin de que el trabajador se pueda desarrollar efectivamente en el ejercicio de sus funciones.

Por consiguiente, cuando una entidad ofrece factores dirigidos a mejorar la calidad de vida laboral de todos sus trabajadores quienes tendrían la posibilidad de alcanzar su bienestar individual, ello podría ser retribuido en el desempeño laboral de los empleados ya que brindar un adecuado ambiente mejora las capacidades de las personas para realizar las actividades referidas a su cargo, en tal razón la presente investigación planteó como pregunta general: ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, 2022?. Para ello se aplicó un método hipotético deductivo y un tipo de investigación aplicada, ello con el fin de que la muestra de 80 trabajadores respondiese los cuestionarios dirigidos a medir la calidad de vida y el desempeño laboral, por ello es que se pudo obtener los resultados que verificaron las hipótesis de estudio. Esta afirmación obtuvo el autor Hurtado en su investigación, con el objetivo “determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017” los resultados mostraron que el 83% ubicaron la calidad de vida laboral como mala, mientras que otro 16.7% lo calificó como regular. La significancia mostró una correlación mediana ,702 y una significancia de 0.000. Se concluyó una relación significativa entre estas variables.

Todo lo anterior fue enmarcado en la siguiente estructura:

Capítulo I: se encuentra el planteamiento del problema, la formulación de problema, objetivos, justificación y delimitación del problema.

Capítulo II: es donde se desarrolla el marco teórico, antecedentes, bases teóricas y se plantean las hipótesis de investigación.

Capítulo III: es donde se plantea la metodología, enfoque, tipo, método, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos, descripción de los instrumentos, validación y confiabilidad de los instrumentos, además de los aspectos éticos considerados para la elaboración de la presente investigación.

Capítulo IV: es donde se realiza la presentación de los resultados mediante las tablas y figuras correspondientes, a su vez se desarrollan las discusiones de los resultados, es decir, se ejecuta la comparación con estudios previos que permitan la verificación de los resultados obtenidos.

Capítulo V: es donde se desarrollan las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPITULO 1: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) más del 50 % de los trabajadores a nivel mundial reportaron en 2019 haber experimentado movimientos repetitivos con alto riesgo físico, el 12% reporta haber sufrido maltrato verbal, físico y hasta algún tipo de acoso, lo que afecta la calidad de vida laboral y por ende el desempeño de los empleados. Además, los trabajadores en países como Estados Unidos, Uruguay o de la Unión Europea tienen un porcentaje entre el 72% y 84% de trabajadores que manifestaron haber aprendido algo nuevo, mientras que en países como China (55%), Turquía (57%) y la República de Corea (30%) el porcentaje es inferior, sin embargo, entre un 25% y un 40% refieren que sus trabajos son emocionalmente muy exigentes (1).

La calidad de vida laboral tiene que ver con el nivel de satisfacción que posee un empleado y la productividad del mismo en la organización en la que se desempeña, abarca una amplia gama de necesidades personales y profesionales. La prestación de servicio del personal de salud tiene una importancia vital, ya que está directamente relacionada con la preservación de la salud y vida de otras personas; en tal sentido, es esencial la eficiencia en los procedimientos relacionados a la prestación de sus servicios (2). No obstante, en muchas ocasiones el personal de enfermería presenta factores psicosociales que afectan directamente su calidad de vida laboral y asistencia, así como el desarrollo del trabajo y salud propia (3).

El modelo de prestación de servicio de salud es distinto en cada país, cada uno define criterios para ofrecer una atención de calidad, basada en las necesidades de los usuarios, brindando accesibilidad, seguridad y pertinencia en los tratamientos, dejando de lado el bienestar del personal de salud, por lo que podrían estar en alto riesgo de presentar insatisfacción, estrés laboral y pérdida de calidad en su vida personal y familiar, lo que al final afecta de manera negativa la calidad de vida laboral (2).

En México, por ejemplo, hay un tipo de motivación interna impulsada por las personas, se exigen para mantener el logro del rendimiento (3). En Chile se muestra una tendencia media en niveles de satisfacción laboral en profesionales obstetras en un nosocomio de 57% de satisfacción global, 66% condiciones físicas, 63% de beneficios laborales y remunerativos, 63% en políticas administrativas, 71% relaciones interpersonales, 60% desarrollo personal, 66% desempeño de tareas y 54% relación con la autoridad (4).

De acuerdo con Organización panamericana de la Salud (OPS) se requieren unos 23 enfermeros por cada 10.000 habitantes para poder ofrecer los servicios esenciales, cabe destacar que en Latinoamérica hay alrededor de 13.8 habitantes, lo que quiere decir que puede haber una gran sobrecarga laboral (2).

Las condiciones de trabajo del personal de enfermería en Perú muestran una mayor incidencia de estrés con un 60%, además 84% de enfermeros de áreas críticas, con tendencia a presentar estrés relacionado con factores estresores en el trabajo (5), el sistema de salud peruano está fragmentado, con poca inversión y planificación en recursos humanos (6), pese a la evidente contribución al derecho a la salud, aún no se han logrado cubrir las brechas en el área de enfermería. El Observatorio de Recursos Humanos del MINSA ha publicado que Perú tiene un déficit de 28.000 enfermeros, cerca del objetivo de la Organización Mundial de la Salud de 25 enfermeros por cada 10.000 habitantes (7).

Igualmente, en el desempeño laboral en las instituciones de salud Perú, se ha presentado un aumento significativo de 50% promedio en pacientes, por lo que la carga laboral en el personal de enfermería se vería afectado, donde se cuenta con 12 enfermeros por cada 1000 habitantes, el personal se ve obligado a redoblar esfuerzos y se ve afectado su rendimiento general como consecuencia de exceso de demanda asistencial, aunado a las condiciones laborales y estructurales del sistema de salud (8).

Por todo ello es importante que las organizaciones conozcan el clima organizacional para poder identificar la percepción de los trabajadores y así la dirección tenga una opinión compartida del ambiente laboral en el que se realizan las actividades y, de ser necesario, establecer técnicas que beneficien el desempeño y compromiso de los trabajadores mejorando su estabilidad emocional, la resistencia al estrés, motivación y eficiencia, al tiempo que se favorece la empresa con una fuerza de trabajo más saludable con excelentes condiciones en el comportamiento de los empleados y el desempeño organizacional (9).

Realizar una evaluación de bienestar para conocer la percepción que los empleados tienen sobre la atmósfera de la organización en la que trabajan, permita que las instituciones puedan desarrollar mejores condiciones por el bien de los recursos humanos, de ser negativa el funcionamiento de la empresa será igual (10), debido a que el capital humano es el recurso más importante para poder alcanzar los objetivos empresariales, por ello se debe dar gran importancia a la calidad de vida laboral, porque está relacionada con la productividad (9).

La presente investigación va dirigida específicamente a los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, durante mi internado pre profesional pude observar en los diferentes servicios del centro de salud que acuden una gran cantidad de pacientes, que son atendidos ahí, muchos de ellos no recibían una buena atención por parte del personal de enfermería, presentando quejas y reclamos, el personal no se abastecía para cumplir sus funciones aumentando la carga laboral, y terminaban el día estresados, trabajaban desmotivados por falta de beneficios, un entorno laboral negativo ósea tenían una mala calidad de vida laboral por parte del centro de salud, y esto podría estar afectando su productividad y rendimiento laboral, y es allí que vi la importancia de este gran problema, es necesario evitar que la entrega del personal de enfermería hacia el trabajo sea deficiente, definiendo los factores que les genere debilidades.

Por todo lo mencionado anteriormente se presenta la siguiente formulación del problema:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión bienestar individual de la variable calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones y medio ambiente de la variable calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión organización de la variable calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022?

¿Cuál es la relación entre la dimensión bienestar logrado de la variable calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cómo se relaciona la dimensión bienestar individual de la variable calidad de vida y el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería.

Determinar cómo se relaciona la dimensión condiciones y medio ambiente de la variable calidad de vida y el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería.

Determinar cómo se relaciona la dimensión organización de la variable calidad de vida y el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería.

Determinar cómo se relaciona la dimensión bienestar logrado de la variable calidad de vida y el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La presente investigación se justifica teóricamente debido a que aborda conceptos y teorías relacionadas con las variables de estudio, las cuales refieren que la calidad de vida laboral debe ser valorada en función del entorno de trabajo y del aspecto psicológico, asimismo, se toman en cuenta los conceptos relacionados con el desempeño laboral poniendo énfasis en las conductas de cada trabajador para poder cumplir con las metas organizacionales. Prestando atención a las aspiraciones de los empleados se considera la pirámide de jerarquía de necesidades de Maslow según las oportunidades laborales

disponibles en el empleo, así como la teoría sobre enfermería de Dorothea Orem. De esta manera la investigación contribuirá con investigadores y académicos que deseen tomarla como referencia.

1.4.2 Metodológica

Debido a que la presente investigación es de carácter cuantitativo, se requiere de medición, por lo que se procederá a emplear dos instrumentos, los cuales son el cuestionario de calidad de vida laboral y el cuestionario de desempeño laboral, que una vez se compruebe su validez y confiabilidad serán utilizados para que a través de los resultados poder conocer el estado de los trabajadores de enfermería del centro de salud Santiago Apóstol y poder contrastarlos con otras investigaciones.

1.4.3 Prácticas

La importancia de este estudio se deriva de la identificación de los elementos más importantes que afectan la calidad de vida en el trabajo y la eficiencia del desempeño del personal hospitalario en del centro de salud Santiago Apóstol de Lima, en relación con una serie de variables personales y funcionales, que incluyen, reconocimiento de la satisfacción laboral y la relación que vincula al empleado con sus superiores y compañeros. El estudio atraerá la atención de los gerentes, supervisores y operadores en el proceso de mejora del desempeño y la gestión de los recursos humanos, esto ayudará a evitar problemas y errores futuros en cualquier empresa o establecimiento de salud de primer, segundo o tercer nivel. Se espera que, debido a la preocupación por el desempeño de los empleados a quienes supervisan directamente, desarrollen posteriormente programas para mejorar el desempeño a través del interés por la calidad de vida en el trabajo de la organización.

1.5. Limitaciones de la investigación

Sobre las limitaciones del presente estudio se tiene el acceso a la información relativa para la consecución de los resultados, lo cual condujo a la presencia de obstáculos que retrasaron la consecución de los objetivos de estudio, siendo los directivos del centro de salud los principales en oponerse a la entrega de la autorización, sin embargo, luego de varias reuniones accedieron a permitir la realización de la investigación. Asimismo, hubo renuencia por parte de los pertenecientes a la muestra para responder las encuestas por lo que después de asegurar la veracidad y confidencialidad de los datos otorgados se pasó al procesamiento de información de forma oportuna.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Por su parte Montoya Cáceres et al. (11) desarrollaron en 2020 un artículo científico en México en el que tuvieron como objetivo “comprobar la relación entre las dimensiones de calidad de vida laboral y desempeño laboral en el equipo de atención de salud”. La metodología aplicada fue un estudio cuantitativo, de corte transversal, de nivel correlacional. La muestra constó de 71 individuos a los cuales se les aplicó las escalas “CVT–GOHISALO” y S20/2. El resultado mostró que todas las dimensiones de CVL se correlacionaron con las dimensiones de la SL. La regresión lineal múltiple mostró que la seguridad en el trabajo y la satisfacción con el puesto de trabajo se encontraron asociadas significativamente con la SL global del equipo de APS. Se concluye que la calidad de vida laboral guarda una relación estrecha y significativa con el rendimiento laboral.

Asimismo, Escobar (12) elaboró en 2021 en Ecuador una investigación que tuvo como objetivo “comprobar si la calidad de vida se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería”. La metodología llevada a cabo fue con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de nivel correlacional, de corte transversal y diseño no experimental. La muestra fue de 118 enfermeras del centro de salud a quienes se les aplicó el test de calidad de vida de Whoqol Bref y una prueba de evaluación de competencias creada en Brasil y adaptadas a este contexto. Los resultados reflejaron que un 63.6% afirmó contar con una buena calidad de vida y el desempeño laboral refleja un buen nivel profesional según tablas cruzadas. Se concluye que un balance entre la estabilidad laboral y la vida personal facilitan el cumplimiento eficaz y oportuno de las funciones del personal comprobándose así una influencia directa.

Finalmente, Nurmaini et al. (13) elaboraron en 2021 un artículo científico que tuvo como objetivo principal “analizar la influencia significativa que ejercen conjuntamente los conocimientos, la inteligencia espiritual y la actitud sobre la calidad de vida laboral y el impacto en el rendimiento de los enfermeros en la aplicación de los objetivos de seguridad del paciente en el hospital”. Se utilizó un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, la muestra fue de 111 enfermeras, los instrumentos utilizados fueron el método de análisis de trayectorias mediante la ecuación del Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM) y aplicación de SKP para rendimiento de enfermeras. Los resultados mostraron que los conocimientos, la inteligencia espiritual y la actitud tenían una influencia significativa conjuntamente en la calidad de la vida laboral y su impacto en el rendimiento de las enfermeras. Se concluyó que la calidad de vida laboral de las enfermeras tiene un papel parcialmente mediador en el rendimiento con un valor de correlación de 0,666.

2.2.2. Antecedentes nacionales

Herrera, (14) elaboró en 2018 una investigación en la que tuvo como objetivo primordial “determinar la relación entre calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión”. Se aplicó una metodología hipotético-deductivo, de tipo básica, de enfoque cuantitativo, correlacional descriptivo y diseño no experimental. La muestra consistió de 103 profesionales de la salud en enfermería. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento consistió en los cuestionarios adaptados de Cabeza C. (2016) calidad de vida laboral y clima laboral de Sonia Palma (2016). Se obtuvo resultados de correlación positiva media de 0.562 en R de Pearson y un *p*valor menor de 0.05. Se concluyó que existe relación entre las variables de estudio, con valores moderados de calidad de vida laboral y un nivel de clima laboral desfavorable con un nivel favorable de desempeño laboral.

Luego, Alarcón y Astuñague (15) realizaron en 2018 una investigación cuyo objetivo fue “determinar si existe relación entre calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería que labora en el Hospital Goyeneche. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo y diseño no experimental, de nivel correlacional, con corte transversal. La muestra se ubicó en 81 enfermeros(as) del centro, a los cuales se les aplicaron el cuestionario CVP35 de calidad de vida y el CPLE (2012) para medir desempeño. Los resultados mostraron que el 44.4% del personal de enfermería obtuvo un desempeño competente y una calidad de vida muy buena, y se comprobó con una *P*valor menor a 0.05, que existe una correlación significativa entre calidad de vida laboral y el nivel de desempeño. Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la calidad de vida y el desempeño laboral. Y donde se recomienda mejorar ciertas áreas para potenciar el desempeño y la calidad general.

Finalmente se tiene la investigación de Hurtado (16) realizada en 2017 con el objetivo de “determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017”. La metodología empleada se basó en una investigación de tipo básica descriptiva, de diseño no experimental de corte transaccional y nivel correlacional. La muestra utilizada fue de 90 enfermeros a los cuales se les aplicó los instrumentos CVL-HP para calidad de vida laboral y para el desempeño se empleó una ficha de evaluación validada por el hospital. Los resultados mostraron que más del 83% ubicaron la calidad de vida laboral como mala, mientras que otro 16.7% lo calificó como regular. La significancia mostró una correlación mediana ,702 y una significancia de 0.000. Se concluyó una relación significativa entre estas variables.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Calidad de vida laboral

Según El Badawy et al. (17), la Calidad de Vida Laboral puede definirse como el bienestar físico y psicológico en el entorno laboral relacionado con la integración de los empleados en el área general de sus vidas. Cuando el fenómeno que se presenta, la Calidad de Vida Laboral es baja, tendrá un impacto en la Satisfacción Laboral básicamente, pues esta es una respuesta evaluativa relacionada con el estado emocional de las enfermeras hacia su trabajo (18). Una disminución de la satisfacción laboral afectará al rendimiento de las enfermeras (19). A pesar de que se les exige un trabajo óptimo y más intenso durante este estado de pandemia.

Por lo general, se supone que la calidad de vida laboral es uno de los elementos más importantes en la dotación y retención de personal, lo que tiene un gran impacto en la retención del número requerido de enfermeras en cada centro de atención médica. Para hacer frente al problema, la gama de temas incluye carga de trabajo, liderazgo profesional y apoyo clínico, educación profesional continúa adecuada, movilidad profesional y jerarquías profesionales, flexibilidad, planificación y ubicación, admiración profesional, provisión de seguridad para enfermedades relacionadas con el trabajo y mejores salarios (20).

La calidad de vida laboral, es un proceso mediante el cual los empleados y las partes interesadas de las organizaciones obtienen una idea de cómo trabajar mejor juntos para mejorar tanto la calidad de vida del personal como la eficacia organizacional simultáneamente. Este concepto básicamente expresa la forma en que una organización puede salvaguardar el bienestar holístico de un empleado en lugar de concentrarse solo en las características relacionadas con el trabajo (21).

En particular, mejorar la calidad de vida laboral, es un curso integral de un proceso para mejorar la calidad de vida de la fuerza laboral en las instalaciones y es crucial en cualquier organización para reclutar y retener a su personal. Una alta calidad de vida laboral (QWL, por sus siglas en inglés) es un tema crucial para que los centros de atención médica cuenten con un empleado calificado, dedicado e inspirado. La prestación de servicios en los establecimientos de salud depende de la capacidad y capacidades de su mano de obra (22).

Importancia

Su importancia radica el bienestar de los empleados en el trabajo, las empresas deben tener en cuenta el plan medioambiental y las necesidades de cada miembro de la organización, la calidad de vida laboral debe centrarse siempre en la satisfacción laboral (23).

La calidad de vida en el trabajo fomenta la democracia industrial y, por lo tanto, para la supervivencia y prosperidad de la organización, la dirección debe esforzarse por crear una calidad de vida que contribuya al éxito de la organización en el logro de sus objetivos (24).

Dimensiones:

Bienestar individual

Numerosas razones de peso respaldan el interés generalizado por el bienestar de los trabajadores. El artículo de Forbes destaca el supuesto papel del bienestar de los trabajadores en la resiliencia de la mano de obra y la cultura organizativa saludable. De hecho, el bienestar de los trabajadores puede ser un indicador de la ética organizativa (25) y se ha descubierto que predice otros indicadores organizacionales clave (26).

El modelo PERMA de Seligman (27) sostiene que las personas tienen mayor bienestar personal a través de las emociones positivas, el compromiso, las relaciones

positivas, el significado y los logros. Cuando este es el caso, argumenta, las organizaciones pueden lograr la autorrealización, la prosperidad y la felicidad con estas personas.

Condiciones y medio ambiente

Según Kim y Ryu (2015) destacan la importancia de este enfoque, que cual vinculan directamente variables como la salud física y mental de los trabajadores con el rendimiento y el éxito en el trabajo, por ejemplo, aumentando los incentivos laborales y creando un entorno de trabajo saludable (28).

El buen ambiente creado por las condiciones de trabajo, la participación en la toma de decisiones y los servicios de apoyo a la familia, como las guarderías, son elementos simbólicos de la calidad de vida laboral, ya que satisfacen necesidades que los trabajadores consideran importantes en su trabajo (29).

Se describe al complejo de factores técnicos, organizativos y sociales del medio y los procesos de trabajo en los que el recurso humano desarrolla sus acciones en términos de salud y bienestar físico y mental. Estos factores pueden ser exigencias profesionales, exigencias relacionadas con el trabajo o limitaciones. Las condiciones y el entorno pueden contribuir a que los trabajadores se sientan cómodos, relajados, seguros, satisfechos, motivados, activos y saludables (30). Estudios de Karimi, O., Daraei, M. y Farajzadeh, F. (31) confirmaron una relación de correlación positiva entre la calidad de vida laboral y el entorno laboral; durante algún tiempo, los investigadores se han centrado en el entorno laboral como un factor importante para medir la calidad de vida laboral de los empleados.

Organización

Según lo señalado por Castro, P. et al. (2018), se incluyen una serie de factores relacionados con los procesos y los cambios en la dinámica organizativa, la participación en la resolución de problemas, la toma de decisiones, el bienestar de los trabajadores, las estrategias para mejorar la productividad y la satisfacción laboral, las cuestiones operativas y las relaciones laborales (31).

El compromiso organizacional para Keshtmand, Nowrozian e Iran (32), así como Safina (33) en su revisión de los resultados de la investigación, enumera los salarios justos, las condiciones de trabajo seguras y saludables, la seguridad laboral y la percepción del contenido del trabajo como los constructos más importantes y más frecuentemente citados para entender esta categoría en la investigación organizativa. Estos están presentes en el lugar de trabajo como factores que influyen en las condiciones sociales, culturales y de vida de las personas.

Bienestar logrado

Esto se refleja en la importancia del trabajo, el entusiasmo, ilusión, orgullo y espíritu de desafío. El compromiso va más allá de la mera identificación, tanto en términos cualitativos como cuantitativos. La absorción se caracteriza en última instancia por la concentración y la satisfacción en el trabajo (34). En esta dimensión, señalando que se encuentran satisfechos con el progreso personal, social y económico que han obtenido a través de su trabajo (35).

Variable 2:

Desempeño laboral

Para Bautista et al. (36), le ejemplifican como características sobresalientes de los empleados de una empresa que facilitan el crecimiento del negocio mediante la consecución de los objetivos fijados por la organización.

Para Álvarez et al. (37), la evaluación del desempeño es algo cotidiano, al igual que es una herramienta fundamental para el desarrollo del talento humano en las organizaciones, motivado por la experiencia en el campo de la evaluación del desempeño en las organizaciones.

Asch (38) por su parte, afirma que es una herramienta para medir cómo perciben a los empleados los socios comerciales y los clientes internos. La herramienta proporciona información sobre el rendimiento y las capacidades particulares de los empleados y tiene como objetivo identificar las áreas de mejora continua para que los empleados colaboren mejor y alcancen los objetivos de la empresa, por otra parte, Pashanasi et al. (39) le definen como los sentimientos negativos o positivos que tienen los individuos sobre las actividades que realizan en el trabajo. Del mismo modo, Rueda y Zapata (40), consideran la satisfacción laboral como la actitud o aptitud de un empleado hacia su labor.

Además, Bohórquez et al. (41) afirman que el desempeño laboral permite medir los servicios prestados por los empleados en la organización e identificar las áreas de impacto positivo y negativo, siendo el objetivo de la medición del desempeño mejorarlas para alcanzar las metas planteadas.

Importancia

El éxito organizativo significa que los productos y servicios se suministran en condiciones óptimas; las relaciones internas y externas son óptimas; los empleados están empleados y motivados; se satisfacen las necesidades, gustos y preferencias de los clientes; y la organización tiene la cultura organizativa adecuada. Esto se debe a que la falta de un entorno estable puede afectar a las relaciones internas de la organización e incluso a la productividad de los empleados, lo que puede impedir que la organización alcance sus objetivos (42).

El rendimiento es un factor clave para satisfacer una amplia gama de necesidades organizativas, como la consecución de los objetivos de la organización, la competitividad (competencias y rendimiento), un personal altamente motivado y capacitado, la calidad de vida, la política, la ética y el comportamiento (43). Es importante relacionar los puntos anteriores con el rendimiento y destacar el papel primordial de los recursos humanos en el éxito del sistema. Dentro de esta realidad, su rendimiento debe ser óptimo (44).

Dimensiones:

Orientación de resultados

Destaca la disposición de un trabajador de llevar a cabo sus labores oficiales de forma oportuna, eficiente y responsable (45).

Para Ramos et al. (46), se basa en el comportamiento que contribuye a las metas de la organización contribuyendo a su entorno social y psicológico.

También es el grado de reconocimiento y adecuación de la experiencia del trabajador de forma objetiva y subjetiva en relación con las condiciones de trabajo pertinentes, como la seguridad en el empleo, los aspectos contractuales y la remuneración, el desarrollo personal y profesional y el rendimiento de la organización (47).

Calidad

Este aspecto muestra los errores que cometen los empleados, la eficiencia con la que utilizan los recursos, los materiales y el equipo, lo bien que demuestran sus habilidades de trabajo y lo corteses y considerados que son en su comunicación con los usuarios (45).

Los empleados con altos niveles de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia están motivados para mostrar un desempeño laboral de calidad y a permanecer en la organización actual (48).

Relaciones interpersonales

Este factor de evaluación determina si el trabajador o empleado es empático y útil para los usuarios del servicio y los colegas, si aconsejan correctamente a los pacientes y si evitan los conflictos dentro del equipo (45).

Para Velmurugan (49), estas relaciones implican, en términos generales, la interacción y la cooperación de las personas en grupos que operan en diferentes ámbitos, como las empresas, las escuelas, los clubes, los hogares y el gobierno.

Desde una perspectiva empresarial, las relaciones interpersonales se entienden como la capacidad de aportar e interactuar con los compañeros, establecer objetivos y organizar las tareas diarias de forma que no interfieran con las actividades profesionales de los demás (50).

Iniciativa

Se describe las capacidades de idear, adaptar y resolver de forma propositiva ante las dificultades, y si se adapta al cambio o es renuente a este (45).

La iniciativa personal se define como un síndrome de comportamiento orientado al trabajo y se caracteriza por ser lo siguiente: (a) emprendedor (es decir, persiguiendo metas auto establecidas), (b) proactivo (es decir, anticipando problemas y oportunidades), (c) persistente (es decir, superando barreras), (d) favorable a la organización (es decir, coherente con los objetivos y la misión de la organización), y (e) capaz de modificar el entorno (51).

Trabajo en equipo

Un equipo es un grupo de personas con buenas relaciones interpersonales y diferentes conocimientos, habilidades y capacidades que están unidas por un claro objetivo común.

Trabajando juntos como un equipo, logran sinergia, es decir, el todo es mayor que la suma de sus partes (42).

Los esfuerzos de colaboración allanarán el camino hacia el éxito de la organización, trabajando juntos para obtener resultados favorables, ya sea a nivel de grupo o de organización. Además, teniendo en cuenta la afirmación que dice que "dos cabezas piensan mejor que una", trabajar juntos como un grupo teniendo un objetivo en mente es probable que logre un mayor nivel de éxito durante un determinado período de tiempo (52).

Organización

Se basa en la realización de las actividades siguiendo patrones preestablecidos estandarizadas y se anima a alcanzar los objetivos aplicando estas (52). Para Carrillo (53) la experiencia obtenida por el grupo en el trato con el ambiente y la resolución de problemas centrales. También se considera un conjunto de reglas y herramientas que forman los valores, las normas y los significados de los miembros de la empresa.

Por su parte, Morelos y Fontalvo (54) abordan factores determinantes de la cultura organizacional: estrategia, estructura, trabajo en grupo, liderazgo, propietarios, organización y ambiente.

Relación teórica entre calidad de vida laboral y el desempeño laboral

Según Caballero y Nieto (55), la calidad de vida laboral suele depender de diversas variables organizativas, como el bienestar en el trabajo, la satisfacción laboral, el compromiso, la dignidad y la humanidad en el trabajo, los valores que tienen las personas en el contexto del trabajo, que siempre se corresponden con la tolerancia, mientras que ésta se considera inviolable. Al igual que Fernández et al. (56) quienes comprueban una relación entre la calidad de los servicios prestados por las Organizaciones Sanitarias está directamente relacionada con la satisfacción de los profesionales que en ellas trabajan. Es

innegable que el aumento de la satisfacción laboral de los empleados que conlleva una mayor calidad de vida profesional será un factor de este éxito: el bienestar de la organización en su conjunto, la satisfacción laboral en general y el logro de una alta calidad de vida en el trabajo posibilitan la organización para prosperar y mejorar, y aumentar la eficacia de las operaciones y la eficiencia, por lo que existe una clara necesidad de que la gerencia revise la mejora de los estándares de vida laboral de vez en cuando. Por otro lado, las aspiraciones de los empleados han cambiado radicalmente, siguiendo la jerarquía de necesidades de Maslow, de acuerdo con las oportunidades laborales disponibles para ellos, y están dispuestos a cambiar de trabajo para cumplir con sus aspiraciones (24).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H1: La calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Ho: La calidad de vida laboral no tiene relación con el desempeño laboral en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas.

H1: La dimensión bienestar individual de la variable calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Ho: La dimensión bienestar individual de la variable calidad de vida laboral no tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

H1: La dimensión condiciones y medio ambiente de la variable calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Ho: La dimensión condiciones y medio ambiente de la variable calidad de vida laboral no tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

H1: La dimensión organización de la variable calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Ho: La dimensión organización de la variable calidad de vida laboral no tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

H1: La dimensión bienestar logrado de la variable calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Ho: La dimensión bienestar logrado de la variable calidad de vida laboral no tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En la presente investigación se aplicó un método hipotético-deductivo ya que según Puebla (57) se trata de una aproximación a la verdad en ciencia, como una descripción del método científico, además plantea una hipótesis basada en los datos disponibles y tras aplicar la deducción se puede llegar a una conclusión, cabe destacar que la teoría no se considera verdadera, sino como no refutada.

3.2. Enfoque de la investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, puesto que según Sánchez, Reyes y Mejía (58) se basa en la medición numérica, se hace uso de la recolección de datos y el análisis de datos para poder encontrar respuesta a las preguntas de investigación y probar las hipótesis establecidas anteriormente y por lo general confía en la estadística y así poder establecer con exactitud los patrones de comportamiento de una población.

3.3. Tipo de investigación

El presente trabajo es de tipo aplicado el cual se enfoca en aprovechar los conocimientos obtenidos por la investigación teórica para la solución de problemas inmediatos (58). En la investigación aplicada lo que más le interesal al investigador son los resultados conseguidos (59).

3.4. Diseño de la investigación

El presente estudio es de diseño no experimental, ya que se trata de un estudio que no se vio en la necesidad de alterar las variables. Además, los fenómenos solamente son observados en su ambiente natural para ser evaluados, las variables independientes suceden

y no se pueden manipular porque ya ocurrieron, así como sus efectos. Aunado a ello, la investigación será de corte transversal, puesto que la información se recolecta en un tiempo establecido, con el objetivo de describir las variables y estudiar su aparición y sus interrelaciones en un tiempo y forma sincrónica (60).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

De acuerdo con Hernández et al. (60) la población se refiere al conjunto de casos con ciertas especificaciones en común, es necesario tener definidas sus características, contenido, lugar y tiempo. Para la presente investigación se contará con una población 80 de trabajadores de enfermería del centro de salud Santiago Apóstol

3.5.2. Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que realiza trabajo asistencial
- Trabajadores de enfermería con más de 6 meses en el servicio
- Personal de enfermería que desee participar en el estudio de forma voluntaria

3.5.3. Criterios de exclusión

- Enfermeros que no pertenezcan al centro de salud Santiago Apóstol
- Personal de enfermería que tenga menos de 6 meses de labor
- Personal de enfermería que se niegue a participar en el estudio

3.5.4. Muestra

Se refiere a un pequeño grupo que se extrae de todo el universo poblacional, puesto que para cualquier estudio se debe escoger un subconjunto de la población, puesto que la

mayoría de las veces es imposible medirla toda (61). En el presente estudio se trabajará con una muestra de 80 Trabajadores de enfermería del centro de salud Santiago Apóstol.

3.5.5. Muestreo

El muestreo utilizado en el desarrollo de la presente investigación fue el censal, el cual le atribuye la oportunidad al autor de abarcar la totalidad de la población de estudio para ser estudiada (61)

3.6. Variable y operacionalización

Variable 1: Calidad de Vida Laboral

Definición conceptual: La calidad de vida laboral, es un proceso mediante el cual los empleados y las partes interesadas de las organizaciones obtienen una idea de cómo trabajar mejor juntos para mejorar tanto la calidad de vida del personal como la eficacia organizacional simultáneamente. Este concepto básicamente expresa la forma en que una organización puede salvaguardar el bienestar holístico de un empleado en lugar de concentrarse solo en las características relacionadas con el trabajo (21).

Definición operacional: Se refiere a los niveles en los que se pretende conocer e identificar los niveles presentes en cuanto a la calidad de vida laboral en los trabajadores de enfermería del centro de salud Santiago Apóstol con un instrumento de medición cuya escala de medición se realizará mediante una escala de Likert: Malo (1), Regular (2), Bueno (3), a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensión bienestar individual, condiciones y medio ambiente, organización y bienestar logrado en base a 55 ítems (16).

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Bienestar individual	Trabajo en equipo	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo • Medio • Alto
	Misión organizacional		
Condiciones y medio ambiente	Insumos de calidad		
	Ambiente grato		
Organización	Comunicación afectiva		
Bienestar logrado	Habilidades		
	Satisfacción en el trabajo		

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Para Bautista et al. (36) el desempeño laboral se fundamenta en las características sobresalientes de los empleados de una empresa que facilitan el crecimiento del negocio mediante la consecución de los objetivos fijados por la organización.

Definición Operacional: Hurtado (16) indica que se refiere a la evaluación del personal de enfermería con respecto a su desempeño laboral mediante un instrumento que mide las dimensiones orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización, siguiendo los criterios de calificación de una escala tipo Likert Muy bajo (1), Bajo (2), Moderado (3), Alto (4) y Muy alto (5).

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Orientación de resultados	Trabajo	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • No aceptable • Regular • Bueno • Muy bueno • Excelente
Calidad	Eficiencia		
	Eficacia		
Relaciones interpersonales	Adecuada orientación		
	Comunicación		
Iniciativa	Ideas para mejorar		
Trabajo en equipo	Se identifica con los demás		
	Objetivos		
Organización	Planificación		
	Metas		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Según Hernández y Mendoza (61) en una investigación deben usarse técnicas para poder determinar y establecer hechos que se discuten en la misma, por lo general se combina con instrumentos que contribuyan al análisis de la información que se recolecte en el campo de estudio. Para el presente estudio se va a utilizar la encuesta directamente de la muestra de forma confidencial y anónima para medir la calidad de vida laboral denominado CVL-HP, el cual consta de 55 preguntas. Mientras que la para la variable desempeño laboral se usará una ficha

de evaluación, a través de la observación directa la cual es administrada por la supervisión correspondiente al departamento de enfermería.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para la realización del presente estudio se han utilizado dos cuestionarios a fin de medir las variables de investigación, en ese sentido se seleccionó para medir la calidad de vida laboral el CLV-HP el cual fue creado por Irma Hernández, Marivel Lumbreras, Pablo Méndez, Elodia Rojas, Margarita Cervantes, Clara Juárez para el año 2016, se encuentra conformado por 55 preguntas donde se le brindan tres opciones de respuestas, cuya escala valorativa va desde el 1 hasta el 3. En el caso del desempeño laboral se ha utilizado una ficha de evaluación que mide el desempeño profesional, cuyo autor fue la dirección General de Capacitación y productividad – Recursos Humanos GRC que fue creada para el año 2016, siendo su forma de administración una observación individual directa, elaborada bajo los lineamientos del Hospital San José de la Región Callao, cuenta con 20 ítems que tienen una escala valorativa que va desde 1 hasta el 5 de acuerdo con el criterio del propio evaluador.

3.7.3. Validación

Para validar el instrumento para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos (CVL-HP), fue evaluado por 669 trabajadores de 6 hospitales de la Secretaría de Salud de Tlaxcala en México, quienes realizaron un análisis factorial para validar el contenido por comparación con otras escalas y la confiabilidad con Alpha de Cronbach, resultando cuatro dimensiones: bienestar individual, condiciones y medio ambiente, organización y bienestar logrado.

En el caso de la ficha de evaluación de desempeño laboral fue validada por profesionales expertos en metodología de la investigación, con predicciones evaluativas relativas a las normas de salud (16).

3.7.4. Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento de la primera variable, se obtuvo un valor de 0.921, por lo que la encuesta es psicométricamente válida y confiable, siendo útil para

aplicarla en diversas instituciones públicas y privadas, además se puede asociar con indicadores de desempeño y gestión de servicios de salud.

Para la confiabilidad de la segunda variable se va a comenzar una prueba de alfa de Cronbach, la cual es necesaria por la escala de medición de tipo Likert. Por lo que se espera encontrar respuestas con coeficientes mayores a 0.80, los que se señalarán una alta confiabilidad teniendo en cuenta los elementos estandarizados en las evaluaciones que se llevaron a cabo.

3.8. Procesamiento y análisis de datos.

Se refiere a la estrategia por la que se procesa la información que se consigue de la población seleccionada, con el objetivo de producir resultados e hipótesis. Es necesario implementar herramientas y programas estadísticos que contribuyan con la elaboración de un análisis oportuno tras la agrupación de la información (63)

En el caso del presente estudio se empleó el programa estadístico SPSS Versión 25 a través del Rho de Spearman, que arrojó las tablas y figuras necesarias para realizar el análisis y la comprobación de las hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

En la presente investigación se encuentra información fidedigna, además los derechos de autor de cada una de las citas están referenciados, también se aplican las normas VACOUPER, se emplea el aspecto ético de la confidencialidad y originalidad de datos de los que participan en el estudio y serán manejados con mucha moderación, por lo que no serán expuesto a la luz pública, brindando mayor confianza y seguridad. Por otra parte, se considerarán los principios bioéticos de la Declaración del Helsinki que tiene el deber de proteger la salud, dignidad, integridad y derecho a la autodeterminación de las personas que participen en las investigaciones. Cabe destacar que la presente investigación será valorada

por el asesor que me designo la Universidad Norbert Wiener y no necesitará pasar por comité de ética antes de que pase a su ejecución, puesto que se necesita de la aprobación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 1. Estadísticas demográficas en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombre	27	33.75%
	Mujer	53	66.25%
	Total	80	100.00%
Edad	20 - 25 años	8	10.00%
	26 - 30 años	2	2.50%
	31 a 35 años	9	11.25%
	36 a 40 años	24	30.00%
	41 a 45 años	25	31.25%
	46 a 50 años	7	8.75%
	51 o más	5	6.25%
	Total	80	100.00%
Estado civil	Soltero(a)	27	33.75%
	Casado(a)	30	37.50%
	Viudo(a)	9	11.25%
	Divorciado(a)	14	17.50%
	Total	80	100.00%
Tipo de contratación	Por tiempo indeterminado	74	92.50%
	Por tiempo determinado	6	7.50%
	Total	80	100.00%
Antigüedad en la Institución	Con 6 meses de servicio	3	3.75%
	Con 1 año de servicio	3	3.75%
	Entre 2 a 4 años de servicio	20	25.00%
	Entre 5 a 10 años de servicio	25	31.25%
	Entre 11 a 15 años de servicio	20	25.00%
	Entre 16 a 20 años de servicio	6	7.50%
	Más de 21 años de servicio	3	3.75%
	Total	80	100.00%
N° de hijos	Sin hijo(as)	19	23.75%
	Con 1 hijo(a)	32	40.00%
	Con 2 hijo(a)	22	27.50%
	3 hijo(a) o más	7	8.75%
	Total	80	100.00%

Interpretación: La tabla 5, se detalla que el 33.75% de los encuestados son de sexo masculino, y el 66.25% es de género femenino. Seguidamente un 31.25% posee una edad comprendida entre 41 a 45 años, otro 30% poseen edades comprendidas entre 36 y 40 años,

seguidamente otro 11.25% con edades 31 a 25 años de edad, luego un 10% poseen edades entre los 20 a 25 años, seguidamente un 8.75% con edades comprendidas entre 46 a 50 años, aparte un 6.25% poseen 51 años o más, y por último un 2.5% con edades 26 a 30 años.

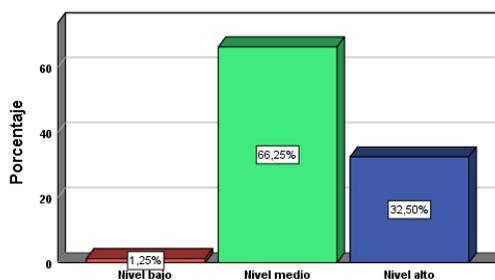
Seguidamente, se detectó un 37.5% que son casados, otro 33.75% son solteros, un 17.5% divorciado y por último un 11.25% que son viudos.

De los encuestados un 92.5% posee contrato por tiempo indeterminado y un 7.5% tienen contratos por tiempo determinado. De igual forma, la antigüedad de los trabajadores encuestados, se detectó que un 31.25% tienen entre 5 a 10 años de servicio, luego un 25.00% entre 2 a 4 años de servicio, igualmente otro 25% entre 11 a 15 años de servicio, seguidamente un 7.5% con edad de 16 a 20 años de servicio, por último, un 3.75% para los que tienen con 6 meses de servicio, con 1 año de servicio y más de 21 años de servicio.

Tabla 2. Nivel de calidad de vida laboral en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	1	1.25%
	Nivel medio	53	66.25%
	Nivel alto	26	32.50%
	Total	80	100.00%

Figura 1. Nivel de calidad de vida laboral en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

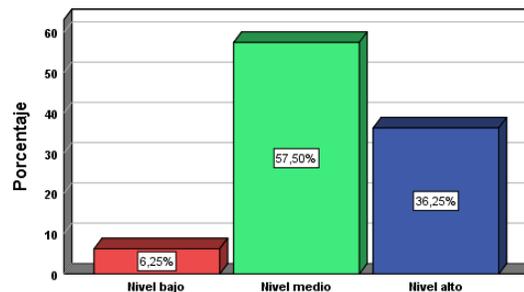


Interpretación: Según la tabla 6 y figura 1, en los 80 trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, a quienes se les aplicó el cuestionario CVL-HP para evaluar la variable calidad de vida laboral, y se encontró que un 66.25% posee un nivel medio, seguidamente un 32.5% tienen un nivel alto y un 1.25% poseen un nivel bajo. La mayoría demuestra un nivel medio dejando en evidencia que se puede mejorar la situación de calidad de vida laboral.

Tabla 3. Nivel de bienestar individual en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	5	6.25%
	Nivel medio	46	57.50%
	Nivel alto	29	36.25%
	Total	80	100.00%

Figura 2. Nivel de bienestar individual en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol



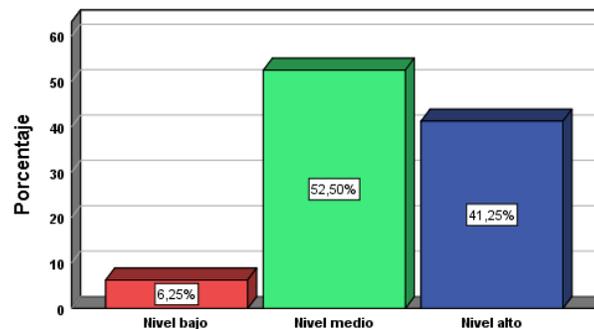
Interpretación: Según la tabla 7 y figura 2, en los 80 trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, a quienes se les aplicó el cuestionario CVL-HP para evaluar la variable calidad de vida laboral, y se encontró que en su dimensión de bienestar individual un 57.5% posee un nivel medio, seguidamente un 36.25% tienen un nivel alto y un 6.25%

poseen un nivel bajo. La mayoría demuestra un nivel medio dejando en evidencia que se puede mejorar la situación de bienestar individual.

Tabla 4. Nivel de condiciones y medio ambiente en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	5	6.25%
	Nivel medio	42	52.50%
	Nivel alto	33	41.25%
	Total	80	100.00%

Figura 3. Nivel de condiciones y medio ambiente en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

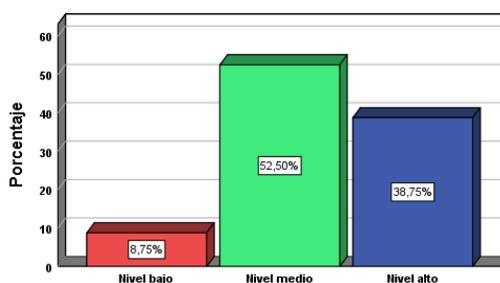


Interpretación: Según la tabla 8 y figura 3, en los 80 trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, a quienes se les aplicó el cuestionario CVL-HP para evaluar la variable calidad de vida laboral, y se encontró que en su dimensión de condiciones y medio ambiente un 52.50% posee un nivel medio, seguidamente un 41.25% tienen un nivel alto y un 6.25% poseen un nivel bajo. La mayoría demuestra un nivel medio dejando en evidencia que se puede mejorar la situación de condiciones y medio ambiente.

Tabla 5. Nivel de organización en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	7	8.75%
	Nivel medio	42	52.50%
	Nivel alto	31	38.75%
	Total	80	100.00%

Figura 4. Nivel de organización en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

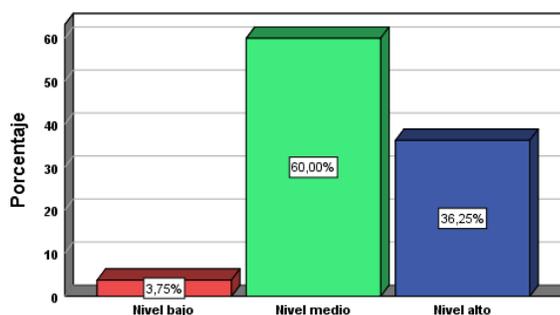


Interpretación: Según la tabla 9 y figura 4, en los 80 trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, a quienes se les aplicó el cuestionario CVL-HP para evaluar la variable calidad de vida laboral, y se encontró que en su dimensión de organización un 52.50% posee un nivel medio, seguidamente un 38.75% tienen un nivel alto y un 8.75% poseen un nivel bajo. La mayoría demuestra un nivel medio dejando en evidencia que se puede mejorar la situación de organización en el ámbito laboral.

Tabla 6. Nivel de bienestar logrado en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	3	3.75%
	Nivel medio	48	60.00%
	Nivel alto	29	36.25%
	Total	80	100.00%

Figura 5. Nivel de bienestar logrado en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

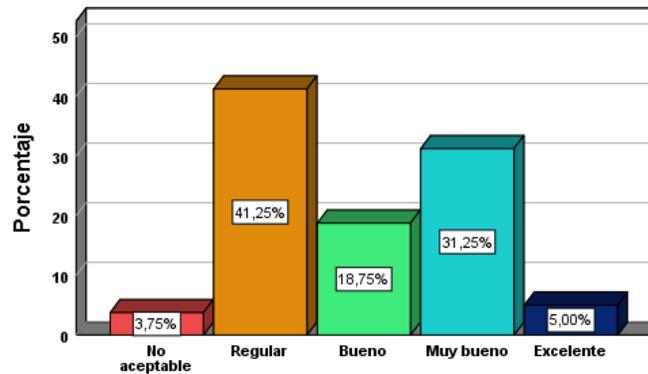


Interpretación: Según la tabla 10 y figura 5, en los 80 trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, a quienes se les aplicó el cuestionario CVL-HP para evaluar la variable calidad de vida laboral, y se encontró que en su dimensión de bienestar logrado un 60% posee un nivel medio, seguidamente un 36.25% tienen un nivel alto y un 3.75% poseen un nivel bajo. La mayoría demuestra un nivel medio dejando en evidencia que se puede mejorar la sensación de bienestar logrado en el ámbito laboral.

Tabla 7. Nivel de desempeño laboral en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No aceptable	3	3.75%
	Regular	33	41.25%
	Bueno	15	18.75%
	Muy bueno	25	31.25%
	Excelente	4	5.00%
Total		80	100.00%

Figura 6. Nivel de desempeño laboral en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

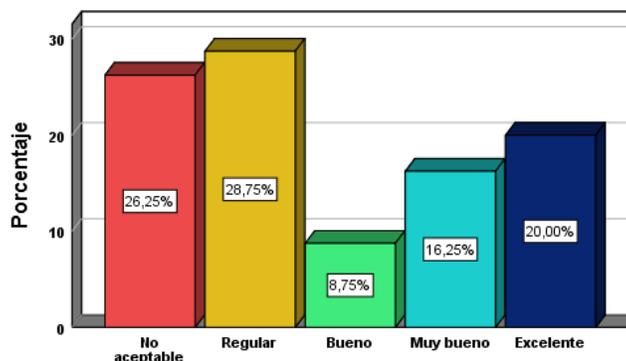


Interpretación: Según la tabla 11 y figura 6, en los 80 trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, a quienes se les aplicó la ficha de evaluación que mide el desempeño profesional para evaluar la variable desempeño laboral, y se encontró que un 41.25% posee un nivel regular de desempeño, seguidamente un 31.25% tienen un nivel muy bueno, otro 18.75% tiene un nivel bueno, seguido de un 5% con nivel excelente por ultimo un 3.75% poseen un nivel no aceptable de desempeño laboral. La mayoría demuestra un nivel regular y bueno, sin embargo, un nivel regular de desempeño laboral no es suficiente para alcanzar los objetivos del centro de Salud, dejando en evidencia que se deben tomar medidas que permitan que ese 41.25% que está en nivel regular disminuya y se conecten con el otro 31.25% que posee mejores resultados, o incluso más allá de la excelencia.

Tabla 8. Nivel de orientación de resultados en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No aceptable	21	26.25%
	Regular	23	28.75%
	Bueno	7	8.75%
	Muy bueno	13	16.25%
	Excelente	16	20.00%
	Total	80	100.00%

Figura 7. Nivel de orientación de resultados en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

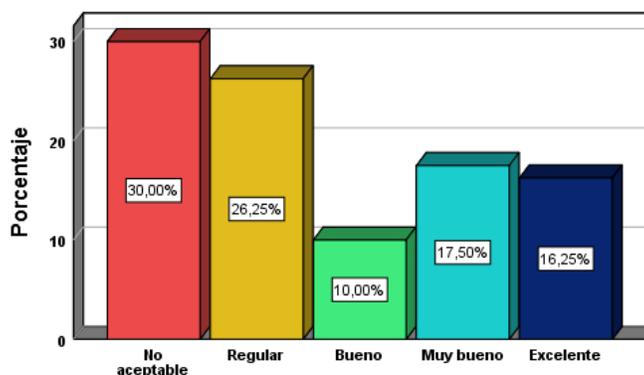


Interpretación: Según la tabla 12 y figura 7, en los 80 trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, a quienes se les aplicó la ficha de evaluación que mide el desempeño profesional para evaluar la variable desempeño laboral, y se encontró en la dimensión de orientación de resultados, que un 28.25% posee un nivel regular de, seguidamente un 26.25% tienen un nivel no aceptable, otro 20% tiene un nivel excelente, seguido de un 16.25% con nivel muy bueno, por ultimo un 8.75% poseen un nivel bueno de orientación de resultados. La mayoría demuestra un nivel regular con inclinación hacia lo no aceptable, sin embargo, lo cual puede perjudicar el alcance de los objetivos de la institución al no estar orientados a conseguir los resultados planificados.

Tabla 9. Nivel de calidad en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No aceptable	24	30.00%
	Regular	21	26.25%
	Bueno	8	10.00%
	Muy bueno	14	17.50%
	Excelente	13	16.25%
	Total	80	100.00%

Figura 8. Nivel de calidad en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

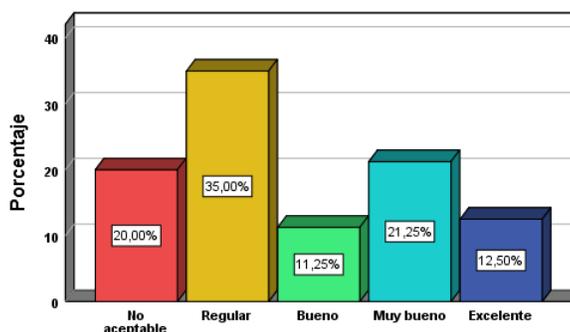


Interpretación: Según la tabla 13 y figura 8, en los 80 trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, a quienes se les aplicó la ficha de evaluación que mide el desempeño profesional para evaluar la variable desempeño laboral, y se encontró en la dimensión de calidad resultados, que un 30% posee un nivel no aceptable, seguidamente un 26.25% tienen un nivel regular, otro 17.5% tiene un nivel muy bueno, seguido de un 16.25% con nivel excelente, por ultimo un 10% poseen un nivel bueno de calidad. La mayoría demuestra un nivel regular no aceptable, lo cual puede perjudicar el alcance de los objetivos de la institución al no estar enfocados en la calidad de servicio, lo cual es un factor demasiado importante para la organización

Tabla 10. Nivel de relaciones interpersonales en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No aceptable	16	20.00%
	Regular	28	35.00%
	Bueno	9	11.25%
	Muy bueno	17	21.25%
	Excelente	10	12.50%
	Total	80	100.00%

Figura 9. Nivel de relaciones interpersonales en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

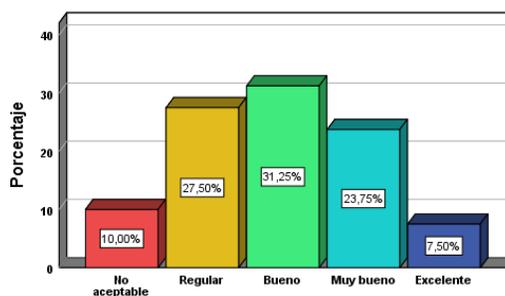


Interpretación: Según la tabla 14 y figura 9, en los 80 trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, a quienes se les aplicó la ficha de evaluación que mide el desempeño profesional para evaluar la variable desempeño laboral, y se encontró en la dimensión de relaciones interpersonales, que un 35% posee un nivel regular, seguidamente un 21.25% tienen un nivel muy bueno, otro 20% tiene un nivel no aceptable, seguido de un 12.5% con nivel excelente, por último un 11.25% poseen un nivel bueno de relaciones interpersonales. La mayoría demuestra un nivel regular y no aceptable, lo cual puede perjudicar el alcance de los objetivos de la institución al no reflejar el trato entre personal e incluso con pacientes de forma negativa lo cual puede afectar los objetivos del centro de salud.

Tabla 11. Nivel de iniciativa en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No aceptable	8	10.00%
	Regular	22	27.50%
	Bueno	25	31.25%
	Muy bueno	19	23.75%
	Excelente	6	7.50%
	Total	80	100.00%

Figura 10. Nivel de iniciativa en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

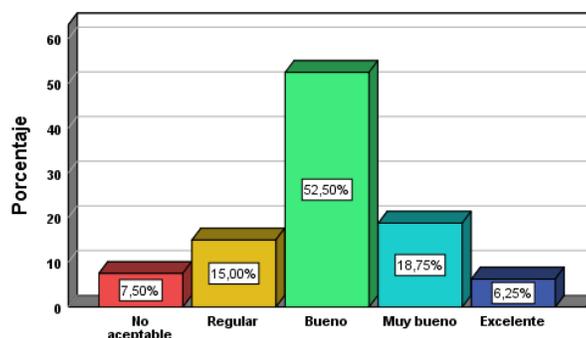


Interpretación: Según la tabla 15y figura 10, en los 80 trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, a quienes se les aplicó la ficha de evaluación que mide el desempeño profesional para evaluar la variable desempeño laboral, y se encontró en la dimensión de iniciativa, que un 31.25% posee un nivel bueno, seguidamente un 27.5% tienen un nivel regular, otro 23.75% tiene un nivel muy bueno, seguido de un 10% con nivel no aceptable, por ultimo un 7.50% poseen un nivel excelente de iniciativa. La mayoría demuestra un nivel bueno con mayoría positiva, lo cual presenta un factor positivo de avance para la organización que sin embargo puede mejorarse.

Tabla 12. Nivel de trabajo en equipo en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No aceptable	6	7.50%
	Regular	12	15.00%
	Bueno	42	52.50%
	Muy bueno	15	18.75%
	Excelente	5	6.25%
	Total	80	100.00%

Figura 11. Nivel de trabajo en equipo en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

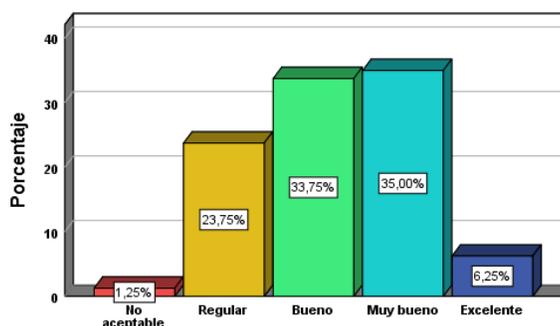


Interpretación: Según la tabla 16 y figura 11, en los 80 trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, a quienes se les aplicó la ficha de evaluación que mide el desempeño profesional para evaluar la variable desempeño laboral, y se encontró en la dimensión de trabajo en equipo, que un 52.5% posee un nivel bueno, seguidamente un 18.75% tienen un nivel muy bueno, otro 15% tiene un nivel regular, seguido de un 17.5% con nivel no aceptable, por ultimo un 6.25% poseen un nivel excelente de trabajo en equipo. La mayoría demuestra un nivel bueno con mayoría positiva, lo cual presenta un factor positivo de avance para la organización que sin embargo puede mejorarse.

Tabla 13. Nivel de organización en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No aceptable	1	1.25%
	Regular	19	23.75%
	Bueno	27	33.75%
	Muy bueno	28	35.00%
	Excelente	5	6.25%
	Total	80	100.00%

Figura 12. Nivel de organización en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol



Interpretación: Según la tabla 17 y figura 12, en los 80 trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, a quienes se les aplicó la ficha de evaluación que mide el desempeño profesional para evaluar la variable desempeño laboral, y se encontró en la dimensión de organización, que un 35% posee un nivel muy bueno, seguidamente un 33.75% tienen un nivel bueno, otro 23.75% tiene un nivel regular, seguido de un 6.25% con nivel excelente, por ultimo un 1.25% poseen un nivel no aceptable de organización. La mayoría demuestra un nivel muy bueno con mayoría positiva, lo cual presenta un factor positivo de avance para la organización que sin embargo puede mejorarse.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Tabla 14. Prueba de normalidad general

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida laboral	0.165	80	0.000	0.892	80	0.000
Bienestar individual	0.140	80	0.001	0.923	80	0.000
Condiciones y medio ambiente	0.169	80	0.000	0.911	80	0.000
Organización	0.126	80	0.003	0.943	80	0.001
Bienestar logrado	0.140	80	0.000	0.905	80	0.000
Desempeño laboral	0.184	80	0.000	0.922	80	0.000

Tabla 15. Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman

RANGO	RELACION
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,10	Correlación positiva muy débil
0,25	Correlación positiva débil
0,50	Correlación positiva media
0,75	Correlación positiva considerable
0,90	Correlación positiva muy fuerte
1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2014, pág.132)

Spearman:

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Comprobación de hipótesis general

H1: La calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Ho: La calidad de vida laboral no tiene relación con el desempeño laboral en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Tabla 16. Prueba de hipótesis general

			Calidad de vida laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,785**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,785**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Interpretación: La prueba de hipótesis general, refleja una significancia de 0.00; la cual es menor a 0.05, Permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, comprobando la relación entre las ambas variables. El coeficiente de Rho de Spearman fue de ,785; según la tabla 19, se verifica una fuerza de correlación positiva considerable. Quedando validada la hipótesis alterna y se rechazando la nula, se afirma que, la calidad de vida laboral si tiene relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Comprobación de hipótesis específica 1

H1: La dimensión bienestar individual de la variable calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Ho: La dimensión bienestar individual de la variable calidad de vida laboral no tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 1

			Bienestar individual	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Bienestar individual	Coefficiente de correlación	1.000	,691**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,691**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Interpretación: La prueba de hipótesis específica 1, refleja una significancia de 0.000; la cual es menor a 0.05, Permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1 comprobando la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión de bienestar

individual. El coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,691; según la tabla 19, se verifica una fuerza de correlación positiva media. Quedando validada la hipótesis alterna y se rechazando la nula, se afirma que, el bienestar individual si tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Comprobación de hipótesis específica 2

H1: La dimensión condiciones y medio ambiente de la variable calidad de vida laboral tienen relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Ho: La dimensión condiciones y medio ambiente de la variable calidad de vida laboral no tienen relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 2

			Condiciones y medio ambiente	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones y medio ambiente	Coeficiente de correlación	1.000	,780**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,780**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Interpretación: La prueba de hipótesis específica 2, refleja una significancia de 0.00; la cual es menor a 0.05, Permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2 comprobando la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión condiciones y medio ambiente. El coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,780; según la tabla 19, se verifica una fuerza de correlación positiva considerable. Quedando validada la hipótesis

alterna y se rechazando la nula, se afirma que, las condiciones y medio ambiente si tienen relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Comprobación de hipótesis específica 3

H1: La dimensión organización de la variable calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Ho: La dimensión organización de la variable calidad de vida laboral no tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Tabla 19. Prueba de hipótesis específica 3

			Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1.000	,774**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,774**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Interpretación: La prueba de hipótesis específica 3, refleja una significancia de 0.00; la cual es menor a 0.05, Permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3 comprobando la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión organización. El coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,774; según la tabla 19, se verifica una fuerza de correlación positiva considerable. Quedando validada la hipótesis alterna y se rechazando la nula, se afirma que, la organización si tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Comprobación de hipótesis específica 4

H1: La dimensión bienestar logrado de la variable calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Ho: La dimensión bienestar logrado de la variable calidad de vida laboral no tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Tabla 20. Prueba de hipótesis específica 4

			Bienestar logrado	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Bienestar logrado	Coeficiente de correlación	1.000	,691**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,691**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Interpretación: La prueba de hipótesis específica 4, refleja una significancia de 0.00; la cual es menor a 0.05, Permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 4 comprobando la relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión bienestar logrado. El coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,691; según la tabla 19, se verifica una fuerza de correlación positiva considerable. Quedando validada la hipótesis alterna y se rechazando la nula, se afirma que, el bienestar logrado si tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

4.1.3. Discusión de resultados

Dentro del presente apartado serán discutidos los resultados que fueron obtenidos en la oportunidad correspondiente con aquellos hallados por los autores que se citaron en los antecedentes, a su vez se emplearán teorías que lo sustenten y expliquen la realidad de los fenómenos analizados.

Con referencia al objetivo general: Determinar cómo se relaciona la calidad de vida laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de salud Santiago Apóstol, Lima 2022. Luego de haber aplicado el coeficiente estadístico Rho de Spearman se obtuvo una significancia de 0.000, es decir menor a 0.05, lo cual de acuerdo con las reglas de coeficiente se verifica que existe relación entre las variables, aunado a ello el nivel de coeficiente de ,785** es decir que la correlación es positiva y considerable. Tal hallazgo se asemeja a lo encontrado por Montoya Cáceres et al. (11) desarrollaron en 2020 un artículo científico en México quienes realizaron una investigación con la finalidad de verificar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en un equipo de salud, lo cual le permitió identificar que existe una asociación directamente proporcional entre las variables, aunado a ello Escobar (12) en el 2021 desarrolló un estudio en Ecuador con la finalidad de verificar si la calidad de vida tiene una asociación con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería, lo cual le permitió verificar que el 63.6% presentaba una buena calidad de vida, lo que se reflejaba en el desempeño laboral, es decir que debe existir un balance entre la estabilidad laboral y la vida de los trabajadores, permite garantizar el cumplimiento de las funciones de los trabajadores, por lo tanto se afirma que existe una relación directa entre las variables.

Lo anterior, de acuerdo con El Badawy et al. (17) es debido a que la calidad de vida laboral es el bienestar físico y psicológico de los trabajadores en el entorno donde realizan sus funciones, además se relaciona con la integración de los trabajadores dentro de su área de

trabajo y ello le lleva a presentar una satisfacción laboral que terminaría incidiendo en el desempeño laboral de cada uno de los empleados.

Con referencia al objetivo específico 1: Determinar cómo se relaciona la dimensión bienestar individual de la variable calidad de vida laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022. Luego de haber aplicado el coeficiente Rho de Spearman se pudo obtener un nivel de significancia de 0.000, lo que resulta ser inferior a 0.05, por lo cual se logró verificar la relación entre la dimensión bienestar individual y el desempeño laboral, aunado a ello el coeficiente arrojado fue de ,691 ** por ende, la relación es positiva y considerable. Dichos resultados guardan similitud con los encontrados por la investigación realizada en el 2018 por Alarcón y Astuñague (15) quienes lograron hallar que el 44.4% de los trabajadores de enfermería presentaban un desempeño adecuado y una calidad de vida laboral buena, asimismo se verifico que el nivel de significancia fue $p \leq .05$; lo que implica que existe relación entre la calidad de vida laboral, así como con sus dimensiones con el desempeño laboral de los trabajadores. Cabe mencionar que el bienestar individual constituye un indicador de la ética organizacional y se puede transformar en un predictor de diferentes indicadores de la organización (26) ello debido a que demuestra la calidad de vida laboral que ofrece la organización, la cual es directamente proporcional a los recursos que ofrezca para alentar el bienestar de los trabajadores.

Con referencia al objetivo específico 2: Determinar cómo se relaciona la dimensión condiciones y medio ambiente de la variable calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022. Luego de haber aplicado el estadístico Rho de Spearman se pudo identificar que existe una significancia de 0.000, lo cual es inferior a 0.05, por lo tanto, permite verificar que existe relación entre las condiciones y medio ambiente con el desempeño laboral, aunado ello el

coeficiente arrojado fue de ,780** es decir, que existe una correlación positiva considerable. Tales hallazgos se relacionan con aquellos encontrados por Hurtado (16) quien tuvo como propósito determinar la asociación entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería, lo cual pudo demostrar que el 83% de los empleados manifestaron que la calidad de vida era mala, asimismo, el coeficiente fue de ,702** y la significancia 0.000, por lo tanto, se verificó la relación entre las variables con sus respectivas dimensiones, en tanto se puede presumir que las condiciones y el medio ambiente es parte fundamental de la calidad de vida laboral ya que mediante el mismo se puede crear un ambiente de participación en la toma de decisiones o servicios para prestar apoyo a la familia de los trabajadores o cualquier otra actividad que permita la satisfacción de las necesidades que los empleados consideran importantes (29), siendo ello un propulsor directo para promover un adecuado desempeño laboral.

Con referencia al objetivo específico 3: Determinar cómo se relaciona la dimensión organización de la variable calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022. Al aplicar el estadístico Rho de Spearman se ha obtenido una significancia de 0.000, lo que es inferior a 0.05, aunado a ello el coeficiente arrojado fue de ,774; ello implica que la relación es positiva considerable entre la dimensión organización y el desempeño laboral. Tales resultados son similares a los encontrados por Herrera (14) quien en el 2018 elaboró un estudio con el objetivo de determinar la asociación entre la calidad de vida, el clima y el desempeño laboral del personal, lo cual le permitió identificar una relación positiva media de .562 aunado a una significancia con un valor $p=0.000$, por lo tanto, se pudo identificar que los valores moderados de calidad de vida laboral es un indicador directo del desempeño laboral de tales trabajadores, es decir que si la entidad garantiza los factores intrínsecos como la adecuada organización, puede obtener resultados óptimos en cuanto al desempeño laboral, cabe

mencionar que la organización según lo afirmado por Castro et al. Incluye un conjunto de factores vinculados a los procesos y los cambios organizacionales en cuanto a la participación en la solución de problemas y la toma de decisiones, es decir, que al garantizar una adecuada estructura organizativa se puede lograr que los trabajadores laboren de manera óptima para asegurar un adecuado resultado.

Con referencia al objetivo específico 4: Determinar cómo se relaciona la dimensión bienestar logrado de la variable calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022. Luego de haber aplicado el coeficiente Rho de Spearman se ha obtenido una significancia de 0.000, lo que es inferior a 0.05, asimismo el coeficiente arrojado fue de, 691 ** por lo que la relación es positiva media y considerable. Dichos resultados se asemejan a aquellos encontrados por Nurmaini et al. (13) quienes realizaron un artículo científico con el objetivo de realizar un análisis sobre la influencia que ejercen los conocimientos, la inteligencia espiritual y la actitud sobre la calidad de vida laboral y el impacto en el rendimiento de los enfermeros, lo cual permitió encontrar que la calidad de vida laboral tiene un rol fundamentalmente mediador en el rendimiento, siendo el valor del coeficiente ,666, por tanto es importante garantizar todos los aspectos relativos a la calidad de vida laboral, especialmente aquellos dirigidos a un bienestar logrado, ya que ello se refleja en el entusiasmo, ilusión y espíritu de desafío, lo que termina siendo característico de la concentración y la satisfacción que puedan presentar en el centro de trabajo al que pertenezcan (34).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- **Primera:** se concluye que existe relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, siendo el coeficiente Rho de Spearman de ,0785** aunado a ello el nivel de significancia fue de 0.000 es decir <0.05 , lo cual demuestra la relación existente entre las variables de estudio.
- **Segunda:** se concluye que existe relación entre la dimensión bienestar individual de la calidad de vida con el desempeño laboral, siendo el coeficiente Rho de Spearman de ,691** aunado a ello el nivel de significancia fue de 0.000 es decir <0.05 , lo cual verifica la hipótesis de investigación.
- **Tercera:** se concluye que existe relación entre la dimensión condiciones y medio ambiente de la calidad de vida con el desempeño laboral, siendo el coeficiente Rho de Spearman de ,780** aunado a ello el nivel de significancia fue de 0.000 es decir <0.05 , lo cual verifica la hipótesis de investigación.
- **Cuarta:** se concluye que existe relación entre la dimensión Organización de la calidad de vida con el desempeño laboral, siendo el coeficiente Rho de Spearman de ,774** aunado a ello el nivel de significancia fue de 0.000 es decir <0.05 , lo cual verifica la hipótesis de investigación.
- **Quinta:** se concluye que existe relación entre la dimensión bienestar logrado de la calidad de vida con el desempeño laboral, siendo el coeficiente Rho de Spearman de ,691** aunado a ello el nivel de significancia fue de 0.000 es decir <0.05 , lo cual que termina por verificar la hipótesis de investigación.

5.2. Recomendaciones

- **Primera:** Se sugiere la publicación de los resultados obtenidos en la presente investigación ya que se de esa forma se creará un precedente sobre la importancia que tiene que los trabajadores de un centro de salud tengan una calidad de vida laboral optima donde se le otorguen las oportunidades de crecimiento adecuadas puesto que ello podrá contribuir a un buen desempeño laboral en el ejercicio de sus funciones.
- **Segunda:** se sugiere la implementación de capacitaciones con nuevas tecnologías dentro del Centro de Salud Santiago Apóstol, e impulsar el crecimiento profesional e individual de los trabajadores, estarán más actualizados y mejorar en las deficiencias que pueden presentar en cuanto a las actividades desempeñadas bajo su cargo.
- **Tercera:** se sugiere la mejora de las instalaciones de descanso del Centro de Salud Santiago Apóstol donde el personal de enfermería se sienta cómodo al momento de reposar de sus actividades laborales diarias, como mantener la higiene en el puesto de salud, ya que ello podría impulsar a que exista un mejor desempeño laboral.
- **Cuarta:** se sugiere adecuar la organización del Centro de Salud Santiago Apóstol con la finalidad de que cada trabajador conozca sus funciones y se limiten a ello.
- **Quinta:** se sugiere un adecuado ambiente laboral donde los trabajadores tengan la posibilidad de desarrollar sus habilidades adecuadamente y puedan obtener un óptimo bienestar personal, social a través de su trabajo que les permita desempeñar sus funciones en base a sus capacidades individuales refleje entusiasmo por el trabajo.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial del Trabajo (OIT). La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores [Internet] Ginebra; 2019 [Consultado 2022 May 2]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm#:~:text=%E2%80%9CPuede%20mejorarse%20la%20calidad%20del,%E2%80%9D%2C%20puntualiz%C3%B3%20Juan%20Men%C3%A9ndez%20Vald%C3%A9s%2C
2. Caicedo H. Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. Signos. [Internet] 2019 [Consultado 2022 May 2]; 11(2), 41-62. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990346>
3. Guerrero F. Calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado. [Tesis de Maestría]; México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2017. Disponible en: <http://ninive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4497>
4. Alarcón N, Ganga F, Pedraja L, Monteverde A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. Medwave. [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 2]; 20(4). Disponible en: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act>
5. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019 [Tesis de maestría]; Lima: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BIY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6. Inga-Berrospi F. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Rev Perú Med Exp Salud Publica*. [Internet] 2019 [Consultado 2022 May 2]; 36(2): 312-318. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v36n2/a21v36n2.pdf>
7. Ministerio de Salud (MINSA). Información de Recursos Humanos en el Sector Salud [Internet]. Lima; 2017. [Consultado 2022 May 2]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4559.pdf>
8. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med (Manizales)* [Internet]. 2020 [Consultado 2022 May 2]; 20(1): 123-132 Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
9. Lumbreras-Guzmán M, Hernández-Vicente I, Méndez-Hernández P, Dosamantes-Carrasco L, Cervantes-Rodríguez M, García-Elizalde A, Cortez-Yacila H. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México* [Internet]. 2020 [Consultado 2022 May 2] 62(1): 87-95. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/spm/2020.v62n1/87-95/es>
10. Cruz-Velazco E. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión* [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 2] 45: 45-58. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
11. Montoya-Cáceres P, Bello-Escamilla N, Neira J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Med. Secur*

- Trab. [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 2], 62(1); 87-95. Disponible en:
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n261/1989-7790-mesetra-66-261-220.pdf>
12. Escobar C. Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente De Paúl Ibarra, 2021. [Tesis de maestría]; Ibarra: Universidad Técnica del Norte, 2021. Disponible en:
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11479/2/PG%20866%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
 13. Nurmamaini N, Wahidi K, Pamungkas R. Work Life Quality Role as A Variables of Knowledge Mediation, Spiritual Intelligence, And Attitudes Towards Nurse Performance in Applying Patient Safety (SKP). Journal of Multidisciplinary Academic [Internet] 2021 [Consultado 2022 May 2]; 5(1): 26-35. Disponible en:
<https://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/534>
 14. Herrera D. Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016. [Tesis de maestría]; Lima: Universidad César Vallejo, 2018. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12937/Herrera_DDS.pdf?sequence=2&isAllowed=y
 15. Alarcón Y, Astuñague J. Calidad de Vida Laboral y desempeño del profesional de enfermería", Hospital Goyeneche, Arequipa-2017 [Tesis en Enfermería]; Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa, 2018. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 16. Hurtado P. Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017. [Tesis en Maestría para Gestión de los servicios de la salud]; Lima: Universidad César Vallejo, 2017.

Disponibile en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16873/Hurtado_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. El Badawy T, Chinta R, Magdy M. Does 'gender' mediate or moderate the relationship between 'quality of work life' and 'organizational commitment'?: Evidence from SMEs in Egypt. *Gender in Management*. [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 3]; 33(4): 332-348. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/GM-04-2017-0050/full/html>
18. Diana E, Permana A, Sridadi A. Building nurses' organizational commitment by providing good quality of work life. *Systematic Reviews in Pharmacy*. [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 3]; 11(4): 142-150. Disponible en: <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jrnl=09758453&AN=144431568&h=2K4S9SrtpyxH6bpQ91sRUSWzbXB6N8jM%2bgUYsi4wm8rK6DVks0ZGeJ3NTEt1IppdDeXbbwg1hktLl6i669siFg%3d%3d&url=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&urlh=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authType%3dcrawler%26jrnl%3d09758453%26AN%3d144431568>
19. Eliyana A, Rizki-Sridadi A. Workplace spirituality and job satisfaction toward job performance: The mediation role of workplace deviant behavior and workplace passion. *Management Science Letters* [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 3]; 10(11): 2507-2520. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/340472832_Workplace_spirituality_and_job_satisfaction_toward_job_performance_The_mediation_role_of_workplace_deviant_behavior_and_workplace_passion

20. Blaauw D, Ditlopo P, Rispel L. Nursing education reform in South Africa--lessons from a policy analysis study. *Global Health Action*. [Internet] 2014 [Consultado 2022 May 3]; 7(1): p. s/n. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/270004134_Nursing_education_reform_in_South_Africa_-_lessons_from_a_policy_analysis_study
21. Correa-Daubermann D, Pamplona-Tonete V. Quality of work life of nurses in primary health care. *Acta Paulista de Enfermagem*. [Internet] 2012 [Consultado 2022 May 3]; 25(2): 277–283. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/262702177_Quality_of_work_life_of_nurses_in_primary_health_care
22. Dargahi H, Changizi V, Gharabagh E.. “Radiology employees' quality of work life.”. *Acta Medica Iranica*. [Internet] 2012 [Consultado 2022 May 3]; 50(4): 250-256. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/224971817_Radiology_Employees'_Quality_of_Work_Life
23. Quiroz-Campas C, Cota-Esquer M, Ayala-Ornelas S. Calidad de vida laboral del personal que labora en un hospital privado de Sur de Sonora. *Rev. Inclusiones* [Internet] 2021 [Consultado 2022 May 3]; 8: 156-173. Disponible en: <http://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/252>
24. Al-Otaibi R. The Impact of Work-Life Quality on Staff Performance at Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 3]; 8(2): 107-130. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/341511817_The_Impact_of_Work-Life_Quality_on_Staff_Performance_at_Dawadami_Public_Hospital_Saudi_Arabia

a

25. Wijngaards I, King O, Burger M, Exel J. Worker Well-Being: What it Is, and how it Should Be Measured. *Applied Research in Quality of Life*. [Internet] 2021 [Consultado 2022 May 3];(17): 795–832. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11482-021-09930-w>
26. Salas E, Kozlowski S, Chen G. A century of progress in industrial and organizational psychology: Discoveries and the next century. *Journal of Applied Psychology*. [Internet] 2017 [Consultado 2022 May 4]; 102(3): 589-598. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28206773/>
27. Seligman, Martin EP, Csikszentmihalyi M. Positive Psychology: An Introduction. *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. [Internet] 2014 [Consultado 2022 May 4]; 279-298. Disponible en: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-017-9088-8_18
28. Kim M, Ryu E. Structural equation modeling of quality of work life in clinical nurses based on the culture-work-health model. *Journal of Korean Academy of Nursing*. [Internet] 2015 [Consultado 2022 May 4]; 45(6): 879-889. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26805500/>
29. Donawa-Torres Z. Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, Rev. Ciencias Sociales Aplicadas*. [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 4]; II(8): 43-63. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
30. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K, Gatica L, Tepal I. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*. [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 4]; 5(6): 119-128. Disponible en: <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

31. Karimi O, Daraei M, Farajzadeh F. Analyzing the Impact of Emotional Intelligence EI on the employees' Quality of Work Life QWL Case Study Central bureaus of Agricultural Bank in Tehran. Journal UMP Social Sciences and Technology Management. [Internet] 2015 [Consultado 2022 May 4]; 3: 217-229. Disponible en: <https://www.marcovigorelli.org/analyzing-the-impact-of-emotional-intelligence-ei-on-the-employees-quality-of-work-life-qwl-case-study-central-bureaus-of-agricultural-bank-in-tehran/>
32. Keshtmand Z, Nowrozian M, Hatami K. The effect of the technology and administrative automation on employees work life quality. The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication. [Internet] 2016 [Consultado 2022 May 4]; 6: 1226-1229. Disponible en: http://tojdac.org/tojdac/VOLUME6-AGUSPCL_files/tojdac_v060AGSE108.pdf
33. Safina L, Kolesnikova J, Karasik E, Yurieva O. The higher education impact on the quality of young people working life. Procedia-Social and Behavioral Sciences. [Internet] 2015 [Consultado 2022 May 4]; 191: 2412-2415. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/282536106_The_Higher_Education_Impact_on_the_Quality_of_Young_People_Working_Life
34. Castañeda Y, Betancourt J, Salazar-Jiménez N, Mora-Martínez A. BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. Revista electrónica Psyconex. [Internet] 2017 [Consultado 2022 May 4]; 9(14): 1-13. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
35. Zapata M, David-Diana L, Espinal L, Marín Karen J, Rodríguez J. Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. Medicina y Seguridad del Trabajo. [Internet] 2017 [Consultado 2022 May 4]; 63(248): p. 235-244. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000300235

36. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*. [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 4]; 7(1): 109-121. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
37. Álvarez-Indacochea B, Porraspita D, Indacochea B. EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. *Revista Didasc@lia: D&E*. [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 4]; 9(2): 1-12. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
38. Asch J. La evaluación de desempeño en las empresas y la resiliencia. *Revista Fidélitas*. [Internet] 2015 [Consultado 2022 May 4];(5): 86-98. Disponible en: <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/publicaciones/evaluacion-desempenno-empresas.pdf>
39. Pashanasi B, Gárate J, Palomino G. Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. [Internet] 2021 [Consultado 2022 May 4]; 12(3): 163-174. Disponible en: <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/537>
40. Rueda-Sánchez M, Zapata-Rotundo G. Teoría de dependencia de recursos: premisas y aplicaciones. *Ciencia y Sociedad*. [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 4]; 43(1): 75-92. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/870/87055001005/html/>
41. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Rodríguez A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y*

- Sociedad. [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 4]; 12(3): 385-390. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
42. Calderon-Reyes J, Huilcapi- Masacón M, Montiel-Díaz P, Mora-Aristega J, Naranjo D. Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. PRO SCIENCES: REVISTA DE PRODUCCION, CIENCIAS E INVESTIGACION. [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 4]; 2(7): 15-22. Disponible en: <https://journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/43>
43. Castro K, Delgado J. Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. [Internet] 2020 [Consultado 2022 May 4]; 4(2): 684. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
44. Jara A, Asmat N, Alberca N, Medina J. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia. [Internet] 2018 [Consultado 2022 May 4]; 23(83): p. 740-760. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
45. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. Quinta ed. Mexico: Editorial McGraw – Hill; 2019. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>
46. Ramos-Villagrasa P, Barrada J, Fernández Del Río E, Koopmans L. Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. Journal of Work and Organizational Psychology. 2019;(35): p. 195-205. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622019000300006

47. Matabanchoy-Tulcán S, Álvarez-Pabón K, Riobamba-Jiménez O. Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. *Univ. Salud.* [Internet] 2019 [Consultado 2022 May 4]; 21(2): p. 176-187. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
48. Taegoo (Terry) Kim OMKGLSLKHXC. Does hotel employees' quality of work life mediate the effect of psychological capital on. *International Journal of Contemporary Hospitality Management.* [Internet] 2017 [Consultado May 5]; 29(6):1638-1657. Disponible en: <https://www.proquest.com/docview/1915291131>
49. Velmurugan C. Interpersonal Relationship and Organizational Effectiveness. *International Journal of Business Management and Leadership.* [Internet] 2016 [Consultado 2022 May 5]; 7(1): 1-5. Disponible en: https://www.ripublication.com/ijbml16/ijbmlv7n1_01.pdf
50. Hanco-Gomez M, Maraza-Carpio A, Castillo Z. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo.* [Internet] 2021 [Consultado 2022 May 5]; 12(3): p. 186-194. Disponible en: <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/552>
51. Lisboa A, Las Hayas A, Palací FJ, Frese M. Initiative in Work Teams: Lever between Authentic Leadership and Results. *Res. Public Health.* [Internet] 2021 [Consultado 2022 May 5]; 18(9). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8124490/>
52. Jalagat R. Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics.* [Internet] 2016 [Consultado 2022 May 5]; 5(6): p. 36-42. Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/310498763_Job_Performance_Job_Satisfaction_and_Motivation_A_Critical_Review_of_Their_Relationship

53. Carrillo-Punina A. MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. Ciencias Administrativa. [Internet] 2016 [Consultado 2022 May 5]; 4(8): p. 61-73. Disponible en: <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/2637>
54. Morelos-Gómez J, Fontalvo-Herrera T. Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. Entramado. [Internet] 2014 [Consultado 2022 May 5]; 10(1): p. 96-105. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265431574006.pdf>
55. Caballero-Lozada M, Nieto- Gómez L. Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. Entramado. [Internet] 2015 [Consultado 2022 May 5]; 11(1): p. 124-134. Disponible en: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-NuevaGestionPublicaEnColombiaYBienestarLaboralDelP-5473640.pdf>
56. Fernández A, Cuairán M, Curbelo R. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. Enfermería global. [Internet] 2016 [Consultado 2022 May 5];(42): 376-385. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412016000200013
57. Puebla C. Método hipotético deductivo. Chile: Universidad de Valparaíso, 2010. Disponible en: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/39596873/4-metodo-hipotetico-deductivo-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1654647327&Signature=ON9bNknOg3oP24uZHGGZ~3vkGSPL6v8Y7dBi3P5t0fAcns6P413SWyu0yPEE7bwz3F041hQmPMLxQa-aNv3VxcRnaqa1iprCcBPYLwKLMzPy7IDMOUPyfzRGSfHiHsAhgaM1pK9t0Fu>

UZ07IHSSYCe~fZKsuEgKhfz0wQU4-
3Vrxg~TWVDkLhx3hGdvVYAU2NXhFCft1ild7NWCZJIMHv-
0MUJIYmwCtBlqDveyG292TBUiGJWGsdW7YSnuBaQF11hyMOoua8R~QvVkb
5BJuhIsjlQe-X-MPbMjiM7SoiY4-itPBxMc1sic4YgfwHF-WprukzGkNxdYXD65-
omrU9Qw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

58. Sanchez-Carlessi H, Reyes-Romero C, Mejía-Sáenz K. Metodología y diseño de la investigación científica (Primera ed.). Lima: ©Universidad Ricardo Palma. (2018). Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
59. Chávez A. Introducción a la Metodología de la Investigación. Machala: Ediciones Utmach; 2015. Disponible en: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/63%20INTRODUCCION%20A%20LA%20METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
60. Hernández-Sampieri, R. Fernández C. Baptista M. Metodología de la Investigación. 6ta edición. México. Editorial: Mc Graw Hill. 2014. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
61. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. México. Editorial: Mc Graw Hill. 2018. Disponible en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20(3).pdf)
62. Hernández I, Lumbreras M, Méndez P, Rojas E, Cervantes M, Juárez C. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. Salud Publica Mex [Internet]. 2017 [Consultado 8 de junio de 2022]; 59:183-92 Disponible en: <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/7758>

63. Bernal, C. Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. [Internet] 2010 [Consultado, 2022 Jun 8]. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del centro de salud Santiago Apóstol, Lima 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión bienestar individual de la variable calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión condiciones y medio ambiente de la variable calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión organización de</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar cómo se relaciona la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar cómo se relaciona la dimensión bienestar individual de la variable calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería.</p> <p>Determinar cómo se relaciona la dimensión condiciones y medio ambiente de la variable calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería.</p> <p>Determinar cómo se relaciona la dimensión organización de la variable calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: La calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.</p> <p>Ho: La calidad de vida laboral no tiene relación con el desempeño laboral en lo trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>H1: La dimensión bienestar individual de la variable calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.</p> <p>Ho: La dimensión bienestar individual de la variable</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Calidad de vida laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienestar individual • Condiciones y medio ambiente <ul style="list-style-type: none"> • Organización • Bienestar logrado <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientación de resultados <ul style="list-style-type: none"> • Calidad • Relaciones interpersonales <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Trabajo en equipo • Organización 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Básica</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Población: 80 trabajadores</p> <p>Muestra: 80 trabajadores</p> <p>Tipo de muestreo: censal</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de información</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

<p>la variable calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión bienestar logrado de la variable calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022?</p>	<p>Determinar cómo se relaciona la dimensión bienestar logrado de la variable calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería.</p>	<p>calidad de vida laboral no tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.</p> <p>H1: La dimensión condiciones y medio ambiente de la variable calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de salud Santiago Apóstol, Lima 2022.</p> <p>Ho: La dimensión condiciones y medio ambiente de la variable calidad de vida laboral no tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de salud Santiago Apóstol, Lima 2022.</p> <p>H1: La dimensión organización de la variable calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.</p> <p>Ho: La dimensión organización de la variable calidad de vida laboral no tiene relación con el</p>		
--	--	---	--	--

		<p>desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.</p> <p>H1: La dimensión bienestar logrado de la variable calidad de vida laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.</p> <p>Ho: La dimensión bienestar logrado de la variable calidad de vida laboral no tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima 2022.</p>		
--	--	--	--	--

Anexo 2: instrumentos de investigación

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

ENCUESTA CALIDAD DE VIDA LABORAL

INSTRUCCIONES:

Lea bien las instrucciones antes de iniciar la encuesta

Datos generales:

EDAD:

SEXO:

ESTADO CIVIL:

TIPO

DE

CONTRATACIÓN:

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN:

Nº DE HIJOS:

Calidad de vida laboral

Marque con un aspa (X) según crea conveniente considerando los ítems siguientes

1. Malo
2. Regular
3. Bueno

DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3
BIENESTAR INDIVIDUAL	Comunicación fluida entre el equipo de trabajo			
	Identificación con la misión de su institución			
	Mantenimiento de materiales biomédicos			
	Considera que la Evaluación que recibíes justa			
	Retroalimentación de compañeros y superiores por la evaluación de trabajo			
	Ambiente de trabajo grato			
	Jefe inmediato satisface las necesidades			
	Jefe se interesa por resolver problemas			
	Ayuda de compañeros			
	Desarrollo personal en el trabajo			
	Instalaciones limpias en el trabajo			
	Tengo planes de jubilación			
	Funciones definidas en mi trabajo			
	Reconocimiento en mi puesto de trabajo			
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE	Medio ambiente donde laboró			
	Estabilidad laboral actualmente			
	Contribución de trabajo al logro de objetivos comunes			
	Derecho habiente			
	Calidad de insumos de calidad			
	Fatiga muscular al concluir la jornada laboral			
	Seguridad frente a contagios tóxicos			
	Beneficios para mi condición laboral			
	Calidad de la tecnología para el desarrollo de mi trabajo			
	Relación fluida entre equipos			
	Mi salud general actualmente			
	Presión laboral que percibo			
ORGANIZACIÓN	Conflictos resueltos a través del dialogo			
	Libertad de expresión sin temor a represalias			
	Creatividad e innovación			
	Oportunidad de ascenso			

	Jefe estimula innovación			
	Fomento de trabajo en equipo			
	Motivación para ser proactivo en mi trabajo			
	Colaboración que recibo por parte de mis compañeros			
	Interés laboral por mi centro de trabajo			
	Disposición de apoyo en mi centro de trabajo			
	Pertenencia institucional			
	Preparación e inducción al puesto			
	Manuales actualizados			
	Me identificó con mi servicio			
BIENESTAR LOGRADO ATRAVES DEL TRABAJO	Identificación con la institución que trabajo			
	Creatividad, innovación y motivación en el trabajo			
	Reconocimiento de clientes			
	Como percibo mi nivel de vida			
	Uso de mis habilidades y potencialidades			
	Posibilidad en el trabajo			
	Equilibrio laboral y personal			
	Remuneración para el puesto que desempeño			
	Logro de metas institucionales			
	Relación con compañeros de trabajo			
	Satisfacción en el trabajo			
	Relevancia social dentro de mi trabajo			
	Tiempo libre para compartir con mi familia			
	Muestras de gratitud por parte de mi jefe			
	Responsabilidad laboral			

**FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE SALUD HOSPITAL**

1. de conciencia asigne el puntaje correspondiente.

Recuerde que, en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje
corresponde a un nivel que va **NACIONAL SERGIO E. BERNALES**

UNIDAD/DPTO.-----ÁREA/SERV. -----

--

EVALUADO-----

PUESTO----- FECHA DE INGRESO-----

EVALUADOR-----

--

FECHA DE LA EVALUACIÓN -----

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias
que se presentan a continuación. - Marque con una X el número que refleja su
opinión

INSTRUCCIONES

Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.

Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.

En forma objetiva y de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo: 1 ----- Inferior. - Desempeño laboral no aceptable.

Bajo : 2 ----- Inferior al promedio. - Desempeño laboral regular.

Moderado: 3----- Promedio. - Desempeño laboral bueno.

Alto : 4 ----- Superior al promedio. - Desempeño laboral muy bueno.

Muy Alto: 5 ----- Superior. - Desempeño laboral excelente.

En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar

No olvide firmar todas las hojas de evaluación

ÁREA DEL DESEMPEÑO	Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto	Puntaje
	1	2	3	4	5	
Orientación De Resultados						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
No Requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
Relaciones Interpersonales						
Se muestra cortés con los clientes y con sus Compañeros						
Brinda una adecuada orientación a los clientes						
Evita los conflictos dentro del equipo						
Iniciativa						
Muestra nuevas ideas para mejorar los Procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
Trabajo En Equipo						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
Organización						
Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						
Se preocupa por alcanzar las metas						
Puntaje Total:						

Consentimiento informado para participar en el proyecto de investigación

Se le invita a usted a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados:

Título del proyecto: “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD SANTIAGO APÓSTOL, LIMA, 2022”

Propósito del estudio: Determinar cómo se relaciona la calidad de vida laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Centro de salud Santiago Apóstol, Lima 2022.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad para su actividad profesional y su alimentación.

Inconvenientes y riesgo: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegida y solo el investigador podrá conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Puede usted retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a **Pinchi Valles Susan Daneyda** con el número telefónico 986 372 187 o al correo electrónico, susydayana15@gmail.com

Contacto con el comité de ética: Si usted tuviese una pregunta sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse a y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

Participación voluntaria: Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad para hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en él.

*Deje su correo electrónico para recibir una copia del consentimiento informado.

.....

Firma del participante

Anexo 3: Validez del instrumento

Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos

Resumen general de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	80	100.0

Interpretación: Se verifica que el 100% de datos está presente en la base de datos, sin valores perdidos o excluidos.

Confiabilidad datos variable 1: Calidad de vida laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.970	0.970	55

Interpretación: Se verifica que la variable 1 de calidad de vida laboral con una confiabilidad de 97% que sobrepasa el 90%, con esto se asegura una muy alta confiabilidad de datos para esta variable.

Confiabilidad datos variable 2: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.919	0.889	20

Interpretación: Se verifica que la variable 2 de Desempeño laboral con una confiabilidad de 91.9% que sobrepasa el 90%, con esto se asegura una muy alta confiabilidad de datos para esta variable.

Anexo 5: Aprobación del comité de Ética

Anexo 6. Formato de consentimiento informado

Anexo 7: Carta de aprobación de la Institución para la recolección de datos

Anexo 8: Informa de asesor de turnitin

Encuestado	DESEMPEÑO LABORAL																											
	D1: Orientación de			D2: Calidad					D3: Relaciones			D4: Iniciativa				D5: Trabajo		D6: Organización			V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	s18	s19	s20								
1	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	5	4	55	6	13	7	10	7	12		
2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	4	4	3	4	51	7	11	9	8	5	11	
3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	52	8	12	7	8	5	12	
4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	4	2	3	4	4	3	51	7	11	8	9	5	11
5	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	1	2	3	4	1	4	3	4	3	52	8	13	6	10	5	10	
6	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	5	4	4	3	53	7	11	6	11	7	11	
7	2	2	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	3	3	4	1	4	4	3	3	47	5	9	6	12	5	10	
8	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	2	29	3	7	3	5	3	8	
9	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	5	4	4	48	5	10	5	9	6	13	
10	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	4	2	4	4	3	3	41	5	8	4	8	6	10	
11	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	5	2	5	5	4	5	56	6	10	7	12	7	14	
12	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	5	4	3	5	4	3	3	3	83	15	22	11	17	9	9	
13	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	4	1	4	5	4	4	43	4	7	5	9	5	13	
14	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	1	4	3	4	4	5	4	49	4	9	6	10	7	13	
15	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	3	2	5	3	3	2	3	73	13	19	11	14	8	8	
16	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	2	2	3	3	77	14	21	14	14	6	8	
17	3	3	5	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	1	3	3	2	3	3	72	11	19	12	16	6	8	
18	2	1	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2	43	6	11	7	6	5	8	
19	1	2	1	1	1	2	1	3	3	2	3	2	3	2	5	3	4	5	4	5	53	4	8	8	12	7	14	
20	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	4	2	5	5	4	3	54	7	11	6	11	7	12	
21	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	3	3	4	4	3	42	4	10	5	6	6	11	
22	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	38	4	7	6	8	4	9	
23	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	3	2	3	5	2	4	5	5	3	50	5	8	5	13	6	13	
24	2	1	3	1	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	5	55	6	9	7	13	7	13	
25	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	35	6	6	4	7	5	7	
26	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	38	7	6	5	7	4	9	
27	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	5	3	5	3	4	5	50	5	6	6	13	8	12	
28	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	5	3	3	4	5	3	51	6	9	7	11	6	12	
29	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	2	5	3	1	2	3	81	15	24	13	15	8	6	
30	3	5	5	4	4	3	4	5	2	4	3	4	3	5	2	5	2	1	3	3	70	13	20	9	14	7	7	
31	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	65	10	17	10	12	7	9	
32	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	2	2	3	3	82	15	21	14	17	7	8	
33	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	2	80	13	21	13	16	9	8	
34	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	5	5	4	3	54	7	10	7	10	8	12	
35	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	4	3	4	5	5	5	51	5	9	6	9	7	15	
36	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	5	2	2	3	43	5	10	5	9	7	7	
37	3	1	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	2	5	1	4	4	5	5	51	6	9	6	11	5	14	
38	3	3	3	2	3	2	1	3	1	1	2	2	3	3	4	2	3	4	5	3	53	9	11	4	12	5	8	
39	3	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	1	4	3	3	4	3	5	50	6	12	7	7	6	12	
40	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	3	3	2	3	32	4	5	3	8	4	8	

Encuestado	DESEMPEÑO LABORAL																										
	D1: Orientación de			D2: Calidad					D3: Relaciones			D4: Iniciativa				D5: Trabajo		D6: Organización			V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6
	s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	s18	s19	s20							
41	1	3	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	5	3	4	3	4	3	51	5	9	7	13	7	10
42	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	3	1	1	4	2	5	4	5	4	47	5	8	5	9	7	13
43	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	5	1	3	4	3	4	53	6	13	8	11	4	11
44	1	1	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	1	1	3	1	3	4	2	4	43	5	11	7	6	4	10
45	3	1	3	2	1	3	1	1	2	1	2	1	4	2	3	3	4	2	3	4	46	7	8	5	10	7	9
46	3	2	2	3	2	1	1	3	2	1	3	1	2	3	4	2	4	3	4	4	50	7	10	6	10	6	11
47	1	3	1	2	3	2	1	3	2	3	1	3	1	1	4	3	3	4	4	5	50	5	11	6	9	6	13
48	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	3	4	3	4	4	41	4	8	3	8	7	11
49	1	2	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	2	1	5	2	4	5	4	3	47	5	8	7	9	6	12
50	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	2	3	3	4	85	14	23	13	18	7	10
51	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	65	10	17	10	12	6	10
52	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	71	10	19	13	14	7	8
53	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	71	9	20	9	16	8	9
54	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	2	78	14	20	13	17	6	8
55	5	3	4	3	}}	5	5	4	5	4	3	5	4	3	2	5	5	3	4	4	76	12	17	12	14	10	11
56	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	80	11	19	13	18	7	12
57	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	2	1	2	2	77	12	23	14	16	7	5
58	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	88	15	24	14	18	8	9
59	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	83	14	23	12	17	7	10
60	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	5	3	2	2	3	77	14	23	11	14	8	7
61	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	79	14	22	10	16	8	9
62	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	85	14	23	14	16	8	10
63	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4	4	2	3	4	2	2	4	76	14	20	12	15	7	8
64	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	2	4	3	79	15	17	13	17	8	9
65	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	84	12	22	14	18	8	10
66	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	87	11	21	14	18	9	14
67	2	1	3	1	2	3	1	2	1	1	3	3	2	3	3	3	4	4	5	4	51	6	9	5	11	7	13
68	3	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	5	2	3	4	4	2	51	8	9	7	12	5	10
69	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	4	4	2	4	41	7	7	4	7	6	10
70	2	2	1	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	1	4	3	5	4	4	5	52	5	11	6	9	8	13
71	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	1	2	4	2	5	4	5	4	51	6	10	7	8	7	13
72	4	5	5	4	3	2	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	3	3	3	80	14	18	14	16	9	9
73	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	2	2	2	2	83	14	25	14	17	7	6
74	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	2	3	3	3	68	12	17	10	15	5	9
75	5	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	5	3	3	3	3	66	12	14	11	12	8	9
76	3	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	74	9	21	13	15	6	10
77	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	68	10	17	10	15	7	9
78	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	68	11	17	10	13	8	9
79	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	2	3	2	82	13	24	12	18	8	7
80	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	2	2	2	2	80	15	23	14	16	6	6