REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Medicina Humana

Segunda Especialidad en Medicina Interna

Calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa, marzo agosto 2024

Proyecto de investigación presentado por la M.C.

Neyra Flores, Silvia Pamela

ORCID: 0009-0009-5003-4915

Para optar el Título de Segunda Especialidad en Medicina Interna

Asesora:

Dra. Cervera Farfán, Carola Enriqueta

ORCID: 0009-0007-8305-0263

Arequipa – Perú

2024

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MEDICINA INTERNA

SEGUNDA ESPECIALIDAD CON PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DICTAMEN APROBACIÓN DE PROYECTO / PLAN

Arequipa, 17 de Julio del 2024

Dictamen: 012601-A-FMH-2024

Visto el proyecto / plan del expediente 012601, presentado por:

2020972122 - NEYRA FLORES SILVIA PAMELA

Titulado:

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO, AREQUIPA, MARZO AGOSTO 2024

Nuestro dictamen es:

APROBADO

29296240 - MONTANCHEZ CARAZAS EDGAR CUSTODIO GASPAR
DICTAMINADOR

Calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa, marzo agosto 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	17%	13%	17%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	idus.us.es Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositori.uji.es Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann	1%

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada especialmente a mi querida madre que con su amor y perseverancia para conmigo me apoyó hasta el último día de su vida.

Gracias Madre por apoyarme siempre, a pesar de que ya no estas físicamente, sé que siempre estas a mi lado.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

AGRADECIMIENTOS

Mis agradecimientos, siempre a Dios por ser mi guía durante esta especialidad.; A mis maestros (as) docentes médicos por la paciencia y dedicación para formar una profesional íntegra no solo académica sino también humanitaria, A mis colegas residentes y en especial a mis amigas Yesary y Beatriz que fueron mi apoyo incondicional hasta el día de hoy.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

RESUMEN

La presencia de profesionales de la salud es esencial para el correcto funcionamiento del sistema de atención médica. Por consiguiente, el éxito de cualquier organización en este campo depende en gran medida del desempeño de sus empleados. No obstante, el rendimiento laboral se ve afectado por diversos factores, tanto individuales como relacionados con la organización. Con base en el estudio, se pretende determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa, marzo agosto 2024. El enfoque de investigación adoptado será transversal, correlacional y cuantitativo. Para ello, se recopilará información de 65 médicos mediante un cuestionario diseñado con una técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia. La población objetivo del estudio incluirá a médicos del hospital. La recolección de datos se llevará a cabo mediante cuestionarios autoadministrados. Para el análisis de los datos recopilados, se emplearán correlaciones bivariadas utilizando el software estadístico SPSS (27.0). Para terminar, los resultados obtenidos tendrán como objetivo generar mejoras tanto en el sector de la salud como en el ámbito científico.

Palabras clave: Calidad de vida, Rendimiento laboral, Profesionales de la salud, Arequipa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ABSTRACT

The presence of health professionals is essential for the proper functioning of the health care system. Consequently, the success of any organisation in this field depends to a large extent on the performance of its employees. However, job performance is affected by a variety of factors, both individual and organisational. Based on the study, the aim is to determine the relationship between quality of life at work and job performance in health professionals at the Carlos Alberto Seguín Escobedo National Hospital, Arequipa, March - August 2024. The research approach adopted will be cross-sectional, correlational and quantitative. For this purpose, information will be collected from 65 doctors by means of a question naire designed with a non-probabilistic convenience sampling technique. The target population of the study will include doctors from the hospital. Data collection will be carried out by means of self-administered question naires. For the analysis of the collected data, bivariate correlations will be employed using SPSS (27.0) statistical software. Finally, the results obtained will aim to generate improvements in both the health sector and the scientific field.

Key words: Qualityof life, Work performance, Health professionals, Arequipa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

PREÁMBULO 1

CAPÍTULO I 2

1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO 3

2. Problema de investigación 3

2.1. Enunciado del problema 3

2.2. Descripción del problema 3

2.2.1. Área del conocimiento 5

2.2.2. Operacionalización de Variables 6

2.2.3. Interrogantes básicas 7

2.2.4. Tipo de investigación 7

2.2.5. Diseño de investigación 7

2.2.6. Nivel de investigación 7

3. Justificación del Problema 8

3.1. Originalidad: 8

3.2. Científica 8

3.3. Humana 8

3.4. Social 8

3.5. Contemporánea 9

3.6. Factibilidad: 9

3.7. Interés Personal 9

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

4. Marco Teórico 10

5. Análisis de antecedentes investigativos 17

5.1. A nivel local 17

5.2. A nivel nacional 18

5.3. A nivel Internacional 21

6. Objetivo 24

6.1. Objetivo principal 24

6.2. Objetivos específicos 24

7. Hipótesis 24

CAPÍTULO II 26

8. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL 27

9. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación 27

9.1. Técnicas 27

9.2. Instrumentos 27

10. Campo de verificación 27

10.1. Ubicación espacial 27

10.2. Ubicación temporal 27

10.3. Unidades de estudio 27

10.4. Población 27

10.4.1. Universo 27

10.4.2. Muestra 28

10.5. Consideraciones éticas 28

11. Estrategia de Recolección de datos Organización 28

11.1. Organización 28

11.2. Recursos 29

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

11.2.1. Humanos 29

11.2.2. Institucionales 29

11.2.3. Materiales 29

11.2.4. Financieros 29

12. Validación de los Instrumentos 29

12.1. Criterios para manejo de resultados 29

12.1.1. Plan de Procesamiento 29

12.1.1.1. A nivel de recolección de datos 29

12.1.1.2. A nivel de sistematización 30

12.1.1.3. A nivel estadístico 30

13. CRONOGRAMA 32

14. REFERENCIAS 33

15. ANEXOS 39

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PREÁMBULO

La calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral son temas de gran relevancia en el ámbito de la salud, especialmente para los profesionales que desempeñan su labor en el Hospital. Se reconoce la importancia de garantizar condiciones laborales óptimas y promover el bienestar de los trabajadores de la salud, lo que hace necesario comprender y analizar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral de estos profesionales.

El Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo de Arequipa es una institución de salud reconocida por su excelencia y dedicación en la atención médica. Sin embargo, es fundamental considerar que el bienestar y la satisfacción de los profesionales de la salud desempeñan un papel fundamental en la prestación de servicios de calidad y en el logro de resultados positivos para los pacientes.

La calidad de vida en el trabajo se refiere al equilibrio entre las demandas laborales y las necesidades personales, físicas y emocionales de los trabajadores. Comprende aspectos como la remuneración justa, el ambiente laboral saludable, el apoyo social, el desarrollo profesional y la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Estos factores influyen directamente en el bienestar y la satisfacción de los profesionales de la salud, y a su vez, impactan en su rendimiento laboral yen la calidad de atención que brindan a los pacientes.

Es necesario profundizar en el estudio de la calidad de vida en el trabajo y su relación con el rendimiento laboral en los profesionales de la salud del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo de Arequipa, con el fin de identificar posibles áreas de mejora y desarrollar estrategias que promuevan un entorno laboral saludable y favorable para el personal médico y de enfermería. Además, se busca fomentar la eficiencia y la eficacia en la prestación de servicios de salud, asegurando la satisfacción tanto de los profesionales como de los pacientes.

Con el presente estudio, se pretende contribuir al fortalecimiento de la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral de los profesionales de la salud del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo de Arequipa, generando conocimiento que permita implementar acciones orientadas a mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar de los trabajadores.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO TEÓRICO

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

PG: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa, marzo agosto 2024?

2.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, los trabajadores de la salud tienen un papel fundamental en los hospitales y constituyen el 59% del total de profesionales de la salud a nivel global. Su participación es crucial en la provisión de servicios médicos (1). Los trabajadores de la salud conforman el mayor contingente de empleados en las instituciones de atención médica y son los que invierten la mayor cantidad de tiempo en brindar atención directa a los pacientes. Su rendimiento y la calidad de la atención que ofrecen son elementos esenciales dentro de las habilidades fundamentales de un hospital, y desempeñan un papel crucial en la reducción de errores médicos y en la garantía de resultados seguros para los pacientes (2). No obstante, en el presente, los trabajadores de la salud se encuentran ante la dificultad de contar con una cantidad relativamente insuficiente y una elevada rotación de personal (3). En China, se registra una tasa promedio anual de rotación del 28% entre los trabajadores de la salud, lo cual tiene un efecto perjudicial en la prestación de servicios médicos, especialmente tras el brote de la enfermedad por coronavirus (4).

De acuerdo con la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), los Recursos Humanos para la Salud (RRHH) se refieren a un grupo de individuos con diversas profesiones y ocupaciones que colaboran en el objetivo de promover la salud de la población (5). Según esta perspectiva, los Recursos Humanos para la Salud (RRHH) han sido ampliamente reconocidos como el elemento esencial para asegurar una atención médica de alta calidad para la población. Además, es crucial identificar los factores que impactan en el rendimiento laboral de los profesionales de la salud que trabajan en instituciones sanitarias (6). Efectivamente, existe una estrecha relación entre el rendimiento

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

de los empleados de la salud y el rendimiento de los hospitales (6). Por consiguiente, es crucial abordar los factores relacionados con el rendimiento laboral en el personal de salud que podrían estar obstaculizando el progreso del desarrollo de los RRHH, lo cual tiene un efecto negativo en la calidad de la atención brindada a la población (7).

La calidad de vida laboral se refiere a la visión personal que tiene una persona sobre su bienestar físico, emocional y social en relación con su trabajo (8). Además, el rendimiento laboral se refiere a la evaluación de hasta qué punto un empleado alcanza los objetivos y metas establecidos por la organización, así como su habilidad para cumplir con los estándares de calidad y eficiencia requeridos (9).

Investigaciones previas han evidenciado que el agotamiento no solo provoca dificultades en la salud física y mental de los empleados, sino que también afecta negativamente tanto el rendimiento individual como el organizacional (10). Un análisis reveló que el síndrome de agotamiento profesional es frecuente entre los trabajadores de la salud, especialmente entre médicos y enfermeras, con una prevalencia que se sitúa entre el 40% y el 60%. (11). Los profesionales de la salud enfrentan niveles elevados de fatiga laboral (12). En efecto, los empleadosdel sector de la salud, especialmente aquellos que desempeñan labores en entornos hospitalarios, parecen estar expuestos a un riesgo particular de sufrir agotamiento, lo cual puede tener un impacto negativo en la calidad de la atenciónmédica y en la satisfacción del paciente (13).

Es crucial reconocer y comprender los elementos relacionados con el rendimiento laboral de los profesionales de la salud en el hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo. Esto tiene una gran importancia, ya que beneficiará tanto a los propios profesionales de la salud como a los pacientes que se benefician de la atención médica de alta calidad. Por ende, el objetivo de esteestudio fue establecer la conexión entre la calidad de vida laboral y el desempeñoen el trabajo de los profesionales de la salud.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

22.1. ÁREA DEL CONOCIMIENTO

Área general : Ciencias de la Salud.

Área específica: Medicina Humana.

Especialidad : Medicina Interna.

Línea : Calidad de vida y rendimiento laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

222. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1. *Operacionalización de la variable calidad de vida laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable independiente: Calidad de vida laboral	D1: Bienestar laboral.	• Satisfacción con la vida. • Felicidad.	4, 9, 10, 15, 17, 21
	D2: Equilibrio trabajo - familia.	• Flexibilidad laboral.	5, 6, 14
	D3: Satisfacción con el trabajo.	• Propósitos. • Habilidades. • Reconocimiento. • Oportunidades.	1, 3, 8, 11, 18, 20
	D4: Control en el trabajo.	• Participación en decisiones.	2, 12, 23
	D5: Condiciones en el trabajo.	• Ambiente laboral. • Entorno seguro.	13, 16, 22
	D6: Estrés laboral.	• Presión en el trabajo.	7, 19

Nota. Adaptado de Van Laar et al. (14)

Tabla 2. *Operacionalización de la variable rendimiento laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable dependiente: Rendimiento laboral	D1: Rendimiento en la tarea	• Organización del trabajo. • Eficiencia. • Gestión de tiempo.	1 a 5
	D2: Rendimiento en el contexto.	• Iniciativa. • Tareas desafiantes. • Competencias laborales. • Responsabilidad.	6 a 13

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	D3: Comportamiento contraproducente.	• Quejas. • Comentarios negativos.	14 a 18

Nota. Adaptado Koopmans (15).

2.2.3. INTERROGANTES BÁSICAS

PE1: ¿Existe relación significativa entre el bienestar y el rendimiento laboralde profesionales de la salud?

PE2: ¿Qué relación existe entre el equilibrio trabajo - familia y el rendimiento laboral de profesionales de la salud?

PE3: ¿Existe relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y elrendimiento laboral de profesionales de la salud?

PE4: ¿Qué relación existe entre el control en el trabajo y el rendimiento laboral de profesionales de la salud?

PE5: ¿Existe relación significativa entre las condiciones en el trabajo y elrendimiento laboral de profesionales de la salud?

PE6: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el rendimiento laboral de profesionales de la salud?

2.2.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

La indagación representará un tipo de investigación básica.

2.2.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

El estudio corresponde a un diseño no experimental, transversal, para lo cual se utilizó el método cuantitativo como método general y como específico de los métodos, estadística analógica e inferencial.

2.2.6. NIVEL DE INVESTIGACIÓN:

La indagación empleará un alcance correlacional.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

3.1. ORIGINALIDAD:

La originalidad de este estudio radica en su enfoque integral y multidimensional, que considera tanto la calidad de vida en el trabajo como el rendimiento laboral en profesionales de la salud. Además, se busca recopilar datos de diversas fuentes y utilizar indicadores objetivos y subjetivos para evaluar estas variables, lo que proporcionará una visión más completa y precisa de la relación entre ellas. Esto contribuirá al conocimiento existente en el campo y abrirá nuevas perspectivas para la investigación y la práctica en el ámbito de la salud laboral.

3.2. CIENTÍFICA:

Investigar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral en profesionales de la salud es de gran importancia científica. Esta investigación puede proporcionar información valiosa para mejorar la atención al paciente, promover la retención y satisfacción laboral, mejorar la salud y el bienestar de los profesionales y optimizar los recursos en el ámbito de la salud. Al comprender y abordar estos aspectos, podemos trabajar hacia entornos laborales más saludables y efectivos para los profesionales de la salud y, en última instancia, mejorar la atención médica en general.

3.3. HUMANA:

Este estudio es de vital importancia para comprender la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral en profesionales de la salud. Al proporcionar una justificación sólida para la implementación de intervenciones y políticas que mejoren la salud y el bienestar en el entorno laboral, esta investigación tiene el potencial de beneficiar tanto a los profesionales de la salud como a las organizaciones de atención médica, mejorando la calidad de la atención médica y garantizando la seguridad de los pacientes.

3.4. SOCIAL:

Este estudio tiene una justificación social sólida, al mejorar la calidad de vida en el trabajo y promover el bienestar laboral de los trabajadores de la salud, podemos contribuir a mejorar la calidad de la atención médica y promover la salud y el bienestar de la sociedad en general.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

3.5. CONTEMPORÁNEA:

Al comprender la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral en los profesionales de la salud, podemos identificar estrategias y políticas que promuevan el bienestar de los trabajadores y mejoren la calidad de la atención médica.

3.6. FACTIBILIDAD:

La disponibilidad de datos y participantes, la relevancia y necesidad del estudio, el potencial impacto en la calidad de la atención médica y la posibilidad de implementar intervenciones efectivas respaldan la viabilidad de llevar a cabo esta investigación.

3.7. INTERÉS PERSONAL:

Este estudio tiene el objetivo de contribuir al conocimiento y comprensión de los factores que influyen en la calidad de vida y el desempeño de los trabajadores de la salud, lo cual es de vital importancia tanto para los profesionales como para las organizaciones y la sociedad en general. Además, tendrá implicaciones económicas y sociales significativas al mejorar la calidad de la atención médica y el bienestar general de la población.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

4. MARCO TEÓRICO

CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida es un tema ampliamente abordado en la literatura, ya que es un concepto multidimensional que abarca diferentes aspectos de la vida de las personas. La literatura sobre la calidad de vida se centra en comprender y evaluar la satisfacción y el bienestar general de los individuos en distintos contextos, como la salud, el trabajo, la familia y la sociedad en general.

En el campo de la salud, la calidad de vida se ha convertido en un indicador importante para evaluar el impacto de las enfermedades y los tratamientos médicos en la vida de las personas. Los estudios exploran cómo la salud física, mental y emocional influye en la calidad de vida de los individuos, así como los factores sociales y ambientales que también desempeñan un papel significativo.

Greenhaus et al. (2003) establecen que la calidad de vida laboral se refiere a la capacidad de un individuo para satisfacer sus necesidades y expectativas personales en el ámbito laboral, al mismo tiempo que logra mantener un equilibrio adecuado entre el trabajo y otros aspectos de la vida (16).

En consonancia con esto, Clark (2001) destaca que la calidad de vida laboral se puede medir por el grado en que los empleados logran satisfacer sus necesidades básicas, establecen un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y experimentan un sentido de significado y bienestar en su trabajo (17).

De manera similar, Warhurst & Knox (2020) definen la calidad de vida laboral como la satisfacción general que experimentan los empleados en relación con su trabajo, lo cual abarca aspectos como el ambiente de trabajo, la remuneración, la seguridad laboral y las oportunidades de desarrollo (18).

Por último, Sun et al. (2022) explican que la calidad de vida laboral implica la capacidad de un individuo para equilibrar las demandas y responsabilidades del trabajo con sus necesidades y deseos personales, lo que contribuye a su bienestar y satisfacción en general (19).

Desde mi perspectiva, la calidad de vida se puede definir como la capacidad de una persona para vivir una vida plena y satisfactoria, en la que tenga la oportunidad de desarrollar su potencial, disfrutar de buenas condiciones de salud, establecer relaciones sociales significativas, acceder a recursos y servicios necesarios, y tener la libertad de tomar decisiones que sean acordes con sus valores y preferencias.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DIMENSIONES DE CALIDAD DE VIDA.

D1: Bienestar laboral.

Según Ray & Pana-Cryan (2021) el bienestar laboral se refiere al estado de equilibrio físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (20). Es el resultado de una combinación de factores, incluyendo el ambiente de trabajo, las condiciones laborales, la satisfacción en el trabajo y la capacidad de conciliar la vida laboral y personal (21).

En esa misma línea, Tesi et al. (2019) sostienen que es un estado de armonía en el que los empleados se sienten felices, saludables y comprometidos en su trabajo (22). Se caracteriza por la ausencia de estrés excesivo, la satisfacción en el trabajo, un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y un sentido de propósito y significado en el trabajo (14). Además, incluye aspectos como la salud física, la satisfacción en el trabajo, la calidad de las relaciones laborales y el desarrollo personal y profesional (23).

A mi juicio, el bienestar laboral se refiere a la promoción de un ambiente de trabajo saludable y seguro, que proporcione a los empleados oportunidades para crecer y desarrollarse personal y profesionalmente.

D2: Equilibrio trabajo – familia.

De acuerdo con Van Laar et al. (2007) el equilibrio trabajo-familia se refiere a la capacidad de una persona para satisfacer las demandas y responsabilidades tanto del trabajo como de la familia de manera exitosa, sin que una interfiera negativamente en la otra (14). De forma similar, Santero & Naldini (2016) expresan que el equilibrio trabajo-familia hace énfasis a la capacidad de una persona para manejar y satisfacer las responsabilidades y demandas de su trabajo y de su familia de manera armoniosa, garantizando un bienestar tanto en el ámbito laboral como en el familiar (24).

Dicho en otras palabras, el equilibrio trabajo-familia trata de encontrar un punto medio satisfactorio entre las responsabilidades y demandas laborales y familiares, de manera que se puedan satisfacer las necesidades tanto en el ámbito profesional como en el personal, promoviendo así el bienestar y la calidad de vida.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

D3: Satisfacción con el trabajo.

Para el autor Van Laar et al. (2007) la satisfacción con el trabajo se refiere a la actitud general de un individuo hacia su trabajo, que puede incluir aspectos como la satisfacción con el salario, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, el reconocimiento, el ambiente laboral y la autonomía en el trabajo (14).

También, Irawanto et al. (2021) manifiestan que es un estado emocional y cognitivo positivo que resulta de la percepción de que las necesidades y deseos importantes para un individuo están siendo satisfechos en el trabajo (25).

Por otra parte, Robbins y Judge (2017) exponen que la satisfacción con el trabajo es una actitud positiva o evaluación favorable que un individuo tiene respecto a su trabajo, basada en la percepción de que sus necesidades y deseos se cumplen en el mismo (26).

Por ende, en la literatura puede ser entendido como una evaluación subjetiva y global que un individuo hace de su trabajo, teniendo en cuenta aspectos como el logro de metas, la autonomía, el reconocimiento, las relaciones laborales y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

D4: Control en el trabajo.

En la literatura científica, García et al. (2016) definen el control en el trabajo como la percepción que tiene un individuo de su capacidad para influir en las actividades y decisiones relacionadas con su trabajo, así como para regular su propio desempeño y manejar su carga de trabajo (27).

De igual manera, Van Laar et al. (2007) exponen que se refiere al grado en que un individuo tiene la capacidad y la autoridad para tomar decisiones y ejercer influencia sobre su entorno laboral, incluyendo la planificación de tareas, la asignación de recursos y la toma de decisiones relevantes para el trabajo (14).

Desde mi punto de vista, el control en el trabajo es la percepción que tiene un individuo de su capacidad para tomar decisiones, influir en su entorno laboral, y tener autonomía y flexibilidad en la ejecución de tareas.

D5: Condiciones en el trabajo.

Según Van Laar et al. (2007) las condiciones en el trabajo se refieren a los factores físicos, sociales y psicológicos que influyen en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, incluyendo aspectos como la ergonomía, el clima laboral, la carga emocional y el equilibrio trabajo-vida personal (14). Asimismo, García et al. (2016)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

expresan que las condiciones en el trabajo mencionan los elementos físicos, sociales y organizativos del entorno laboral (27). Es decir, son los aspectos tangibles e intangibles del ambiente laboral que afectan la satisfacción, la motivación y el bienestar de los trabajadores, incluyendo aspectos como la remuneración, las oportunidades de crecimiento, el reconocimiento, la seguridad laboral y la cultura organizacional (28).

Desde mi perspectiva, las condiciones en el trabajo son los aspectos físicos, sociales y psicológicos del entorno laboral que influyen en la salud, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, incluyendo aspectos como la carga de trabajo, el control sobre el trabajo, las relaciones laborales y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

D6: Estrés laboral.

Según Van Laar et al. (2007) el estrés laboral es una reacción negativa que surge cuando las demandas del trabajo son percibidas como excesivas o desequilibradas en comparación con los recursos y habilidades del individuo para hacerles frente (14). De forma similar, Mo et al. (2020) expresan que es una respuesta fisiológica y psicológica que surge cuando las demandas laborales exceden la capacidad del individuo para hacerles frente, y que puede tener efectos negativos en la salud y el bienestar (29). También es considerado como una condición en la cual los trabajadores experimentan desequilibrio entre las demandas del trabajo y sus recursos para hacerles frente, lo cual puede tener consecuencias negativas para la salud y el rendimiento (30).

De acuerdo con lo expresado, se puede decir que estrés laboral es una respuesta negativa que se produce cuando las demandas del trabajo exceden la capacidad del individuo para hacerles frente, y que puede tener efectos perjudiciales en la salud, el bienestar y el desempeño laboral.

RENDIMIENTO LABORAL

el rendimiento laboral es un aspecto crítico para el éxito de cualquier organización, ya que está estrechamente relacionado con la productividad y la eficiencia en el trabajo. Comprender los factores que influyen en el rendimiento laboral y tomar medidas para mejorarlo puede tener un impacto significativo en el logro de los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

objetivos individuales y organizacionales. En este sentido, es fundamental promover un entorno de trabajo favorable que fomente la motivación, el desarrollo profesional y el bienestar de los empleados.

Como bien sostiene, Zhang & Liu (2019) el rendimiento laboral es la medida en que un empleado logra los objetivos y metas establecidos por la organización, así como su capacidad para cumplir con los estándares de calidad y eficiencia esperados (9). En esa misma línea, Chiavenato (2019) señala que el rendimiento laboral es el resultado de la interacción entre las habilidades y competencias del empleado, los recursos organizacionales disponibles y los factores motivacionales que influyen en la ejecución de las tareas laborales (31).

Por otra parte, Koopmans (15) sostiene que el rendimiento laboral es el conjunto de comportamientos observables y medibles que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales, incluyendo la calidad del trabajo, la puntualidad, la iniciativa y la capacidad para trabajar en equipo.

Así también, Robbins y Judge (2017) enfatizan que el rendimiento laboral es el resultado de la combinación de habilidades, conocimientos, actitudes y motivación de un empleado, que se manifiesta en su capacidad para lograr resultados y contribuir al éxito de la organización (26).

En pocas palabras, el rendimiento laboral implica alcanzar los objetivos y metas establecidos, cumplir con los estándares de calidad, mantener una actitud positiva y colaborativa, y demostrar habilidades y competencias relevantes para el puesto.

DIMENSIONES DEL RENDIMIENTO LABORAL

D1: Rendimiento en la tarea.

De Nisi & Murphy (2017) establece que el rendimiento en la tarea es la capacidad de un individuo para llevar a cabo eficientemente las acciones necesarias para completar una tarea o actividad específica, cumpliendo con los estándares de calidad y eficacia establecidos (32).

Una idea similar puede encontrarse en Koopmans (15), donde sostienen que el rendimiento en la tarea es la capacidad de un individuo para llevar a cabo las acciones y procesos cognitivos necesarios para completar una tarea o actividad laboral, logrando los resultados esperados y cumpliendo con los estándares de desempeño.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Además, Muchinsky (2012) explican que el rendimiento en la tarea se define como la medida en que un individuo logra los resultados y cumplen con los estándares de desempeño establecidos en la ejecución de una tarea o actividad laboral, teniendo en cuenta factores como la calidad, la cantidad, la eficiencia y la efectividad (33).

En mi opinión, el rendimiento en la tarea no solo se basa en la finalización de la tarea, sino también en la calidad de los resultados obtenidos. Una persona con un buen rendimiento en la tarea demuestra una alta productividad, precisión y consistencia en su desempeño. Además, puede adaptarse a los cambios y desafíos que surgen durante la realización de la tarea, mostrando flexibilidad y habilidad para resolver problemas.

D2: Rendimiento en el contexto.

Según sostiene Koopmans (15) el rendimiento en el contexto laboral se define como la medida en que los empleados cumplen con sus responsabilidades y tareas asignadas, logrando los resultados esperados y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales.

Este punto se apoya en Cui et al. (2018) quien argumenta que el rendimiento en el contexto laboral se refiere a la capacidad de los empleados para llevar a cabo las tareas y actividades de su trabajo de manera efectiva y eficiente, logrando los resultados deseados y contribuyendo aléxito organizacional (34).

Asimismo, De Nisi & Murphy (2017) exponen que por medio del rendimiento los empleados logran los resultados y metas establecidos por la organización, cumpliendo con los estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la ejecución de sus tareas y responsabilidades (32). Es decir, cumplen con los estándares de desempeño establecidos por la organización, considerando factores como la calidad, la eficiencia y la innovación (35).

Personalmente, considero que el rendimiento en el contexto laboral hace mención a la medida en que los empleados logran los resultados esperados, cumplen con los estándares de desempeño y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales, teniendo en cuenta tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos de su desempeño.

D3: Comportamiento contraproducente.

A juicio de Koopmans (2015) el comportamiento contraproducente se define como las acciones voluntarias de los empleados que tienen consecuencias negativas para la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

organización o sus miembros, incluyendo conductas como el engaño, la mala calidad del trabajo, el sabotaje interpersonal o la falta de cooperación (15).

Además, Jensen & Patel (2011) argumentan que son las conductas intencionales de los empleados que perjudican a la organización o a sus miembros, incluyendo acciones como el absentismo injustificado, la violación de las políticas de la empresa, el enfrentamiento o el sabotaje (36).

Por otra parte, Whelpley & McDaniel (2016) exponen que son las acciones intencionales de los empleados que van en contra de los intereses y metas de la organización, causando daño o perjuicio a la misma o a sus miembros, como el fraude, la difamación, el abuso de poder o la falta de compromiso (37).

En síntesis, el comportamiento contraproducente se refiere a las acciones intencionales de los empleados que van en contra de los intereses y valores de la organización, causando daño o perjuicio a la misma o a sus miembros, como la falta de ética, el abuso de recursos o la violación de normas de seguridad.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

5. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

5.1. A NIVEL LOCAL.

Título: "Estrés y calidad de vida laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital III Yanahuara. Arequipa, 2021" (38).

Autor: "Ojeda Villalba, María Antonieta" (38).

Resumen: "El presente trabajo de investigación realizado presento como objetivo determinar si existe una relación entre el estrés y la calidad de vida laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital III Yanahuara, ubicado en Arequipa, Perú. El estudio se llevó a cabo de manera descriptiva y relacional, utilizando un enfoque de corte transversal. Los datos obtenidos indicaron que un nivel moderado de estrés laboral es experimentado por el57.1% de los enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia. Con relación a la calidad de vida laboral, se determinó que más del 75% de los enfermeros tienen un nivel regular en todas sus dimensiones. En resumen, se identificó una conexión estadísticamente relevante entre el nivel de estrés y la calidad de vida laboral de los enfermeros empleados en el servicio de emergencia. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar el estrés laboral y promover una buena calidad de vida en el ámbito de la enfermería" (38).

Título: "Bienestar Psicológico y Calidad de Vida en el Personal de Salud de las Microrredes de Salud de Cayma, Arequipa, 2020" (39).

Autor: "Choque Santos, Isabel Manuela y De la Cruz Gutiérrez, Rosa Patricia" (39).

Resumen: "El presente estudio tiene como objetivo establecer la relación entre el bienestar psicológico y la calidad de vida en el personal de salud. Se utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 141 colaboradores del sector salud. Los análisis estadísticos llevados a cabo revelaron que se observó una correlación moderada y significativa entre el bienestar psicológico y la calidad de vida en el personal de salud. En resumen, se determinó que existe una relación promedio significativa entre el bienestar psicológico y la calidad de vida en el personal de salud examinado. Esto sugiere

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

que cuanto mayor sea la percepción de bienestar psicológico, mejor será la calidad de vida experimentada por el personal de salud" (39).

Título: "Calidad de vida profesional y riesgo laboral de enfermeras de áreas críticas, hospital III Goyeneche - Arequipa 2020" (40).

Autor: "Chumbislla Sullca, Rosmery y Huamaní Mamani, Selene Yomar" (40).

Resumen: "El estudio presento como objetivo establecer una relación entre la calidad de vida profesional y el riesgo laboral en el campo de la enfermería en áreas críticas del Hospital III Goyeneche en Arequipa durante el año 2020. La investigación fue realizada empleando un método basado en números y estadísticas, que describía y establecía relaciones entre variables. Se utilizó un diseño que abarcaba un solo momento en el tiempo. Se utilizaron encuestas y entrevistas como métodos de recolección de datos. La población de estudio consistió en 49 enfermeras del Hospital III Goyeneche-Arequipa, seleccionadas según criterios de inclusión y exclusión establecidos. Los resultados mostraron que no existe una relación significativa entre las variables estudiadas en general (P=0.189). Sin embargo, se observó una relación significativa en la dimensión física del riesgo laboral. En cuanto a la calidad de vida profesional, se encontró que el 89.8% de las enfermeras tienen una buena calidad de vida, mientras que el 67.3% presentan riesgos laborales altos en la mayoría de las dimensiones" (40).

5.2. A NIVEL NACIONAL:

Título: "Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras en tiempos de Covid-19 en el Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca - 2021" (41).

Autor: "Apaza Mamani Gina, Curro Pacori Mary Cruz y Mayhuiri Chinchercoma Esther Nohemi" (41).

Resumen: "El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Carlos Monge Medrano en Juliaca, Perú, durante la pandemia de Covid-19. Se utilizó un enfoque cuantitativo mediante un estudio transversal de tipo descriptivo-correlacional, y la muestra consistió en 60

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

enfermeras. Los resultados de la correlación revelaron una relación directa entre la calidad de vida y el desempeño laboral de las enfermeras durante la pandemia de Covid-19. Además, se identificaron diferentes dimensiones específicas que influyen en esta relación, como el funcionamiento físico, el rol físico, el dolor corporal, la salud general, la vitalidad, la funcionalidad social, el rol emocional y la salud mental. (41).

Título: "Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un hospital modular covid-19 de Lima Norte, 2021" (42).

Autor: "Muñoz Chávez, Carlos Alberto" (42).

Resumen: "COVID-19 ubicado en Lima Norte durante el año 2021. Se empleó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional y transversal. La muestra incluyó a 93 enfermeros y se recopilaron los datos mediante una técnica de recolección de datos. Se examinaron variables como la calidad de vida profesional y sus componentes, así como el rendimiento laboral y sus dimensiones. También se evaluaron factores como la carga de trabajo, el apoyo directivo y la motivación intrínseca. Los resultados obtenidos demostraron una relación significativa entre la calidad de vida profesional y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el Hospital modular COVID-19. Además, se identificaron varias dimensiones de la calidad de vida profesional y el rendimiento laboral que influyen en esta relación. Se encontró que una mayor calidad de vida profesional se asociaba a un mejor rendimiento laboral" (42).

Título: "Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del Hospital de la Región de Tumbes, 2023" (43).

Autor: "Benavides Chuyes, Mitzy Jackelyn" (43).

Resumen: "El propósito de este estudio fue examinar la conexión entre la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal médico en el Hospital de la Región de Tumbes durante el año 2023. Se llevó a cabo una investigación de naturaleza cuantitativa, no experimental, utilizando un diseño descriptivo correlacional y un enfoque prospectivo de seguimiento a lo largo del tiempo. La

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

muestra consistió en 160 empleados del hospital mencionado. Al evaluar la relación entre estas variables, se utilizó la prueba de chi cuadrado, la cual arrojó un resultado estadísticamente significativo. Esto indica que existe una conexión significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud en el hospital que fue objeto de estudio" (43).

Título: "Calidad de Vida y Desempeño Laboral del personal del Centro de salud la Querencia del distrito de Huaral 2022" (44).

Autor: "Maza Rivas, Melisa Anabel y Díaz Sotomayor, Thania Norith" (44).

Resumen: "El objetivo principal de esta investigación es analizar la calidad de vida y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud La Querencia, ubicado en el distrito de Huaral, durante el año 2022. La metodología utilizada en este estudio fue de tipo descriptivo, empleando técnicas de recolección de datos como encuestas y análisis documental. La muestra estuvo compuesta por el personal asistencial y administrativo del centro de salud, y se utilizó una matriz de consistencia para garantizar la confiabilidad de los instrumentos utilizados. Los resultados obtenidos revelaron que el personal del Centro de Salud La Querencia presenta niveles aceptables de calidad de vida y desempeño laboral.En cuanto a la calidad de vida, se identificaron dimensiones como carga laboral, apoyo directivo y motivación interna, las cuales tienen una influencia positiva en el bienestar de los trabajadores. En relación con el desempeño laboral, se observó una actitud positiva por parte del personal, lo cual contribuye a un cumplimiento eficiente de sus funciones" (44).

Título: "Calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima, 2022" (45).

Autor: "Pinchi Valles, Susan Daneyda" (45).

Resumen: "El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería en el Centro de Salud Santiago Apóstol en Lima, durante el año 2022. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un método hipotético deductivo, y el diseño del estudio fue de tipo aplicado y no experimental. La población de estudio estuvo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

compuesta por 80 trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, de los cuales se seleccionó una muestra de igual cantidad de participantes. Los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman revelaron la existencia de una relación significativa entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería en el Centro de Salud Santiago Apóstol. Estos hallazgos indican que los trabajadores que experimentan una mejor calidad de vida tienden a tener un nivel más alto de desempeño laboral" (45).

5.3. A NIVEL INTERNACIONAL:

Título: "Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional" (46).

Autor: "Carlos Santiago-Torner" (46).

Resumen: "El objetivo de este estudio fue explorar la relación entre la calidad de vida laboral (CVL) y el desempeño organizacional en el contexto de la pandemia de COVID-19. En una empresa del sector eléctrico colombiano se realizó un estudio utilizando un enfoque cuantitativo, a través de un diseño no experimental, transaccional y correlacional/causal. El análisis reveló que, a pesar de las circunstancias establecidas por la pandemia, la organización bajo investigación pudo fomentar la participación de sus empleados en la toma de decisiones para facilitar su ajuste a las nuevas condiciones laborales desde sus hogares. Se encontró una destacada reciprocidad entre las variables de calidad de vida laboral y desempeño, lo que indica una fuerte relación positiva entre ambas. También, se observó que los cambios en las carreras profesionales y las medidas empresariales adoptadas para abordar la crisis de salud global han tenido un impacto positivo en la percepción de la calidad de vida laboral y el rendimiento laboral. Esto ha contribuido a establecer relaciones sólidas y significativas en términos de condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y participación de los empleados en situaciones que les afectan" (46).

Título: "Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas" (47).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Autor: "López-Martínez, Brenda Esther; Aragón-Castillo, Jason; Muñoz-Palomeque, Manuel; Madrid-Tovilla, Saúl y Tornell-Castillo, Iván" (47).

Resumen: "Este artículo presento por propósito determinar si la calidad de vida laboral es un predictor significativo del nivel de desempeño laboral auto percibido por los médicos que trabajan en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en Chiapas, México. Se realizó una investigación empleando un método cuantitativo, de diseño transversal y con un enfoque predictivo. La muestra estuvo conformada por 445 médicos que laboran en el IMSS en Chiapas. Para la selección de los participantes se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados mostraron que la calidad de vida laboral explicó el 64.9% de la varianza en el nivel de desempeño laboral de los médicos. La influencia de la calidad de vida laboral en el rendimiento laboral de los médicos que laboran en el IMSS en Chiapas fue comprobada de manera destacada en este estudio. Se encontró que la calidad de vida laboral tiene un papel significativo y relevante como predictor del desempeño laboral. Se sugiere que mejorar la calidad de vida laboral de los médicos tendrá un impacto directo en su desempeño laboral" (47).

Título: "Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva" (48).

Autor: "Lumbreras-Guzmán, Marivel; Hernández-Vicente, Irma Alejandra; Méndez-Hernández, Pablo; Dosamantes-Carrasco, Libia Darina; Cervantes-Rodríguez, Margarita; García-Elizalde, Argelia y Cortez-Yacila, Héctor Manuel" (48).

Resumen: "El objetivo de este estudio fue evaluar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño organizacional de trabajadores de siete hospitales públicos en México, analizando la influencia de la gestión directiva como mediadora de esta relación. La metodología utilizada fue un estudio transversal realizado en 866 profesionales y directivos de hospitales públicos de Tlaxcala y Ciudad de México. Los resultados mostraron que los puntajes de GD, CVL, DO y GD fueron significativamente más bajos en los trabajadores de Tlaxcala en

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

comparación con los de Ciudad de México. Resumiendo, se determinó que una buena gestión del tiempo se relaciona con una mejora en la calidad de vida, lo cual actúa como un factor intermedio en la relación positiva entre calidad de vida y bienestar emocional. Estos hallazgos resaltan la importancia de la gestión directiva en la promoción de la calidad de vida laboral y su impacto en el desempeño de los trabajadores en hospitales públicos en México" (48).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

6. OBJETIVO

6.1. OBJETIVO PRINCIPAL

OG: Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa, marzo - agosto 2024.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Determinar la relación entre el bienestar y el rendimiento laboral de profesionales de la salud.

OE2: Determinar la relación entre el equilibrio trabajo - familia y el rendimiento laboral de profesionales de la salud.

OE3: Determinar la relación entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento laboral de profesionales de la salud.

OE4: Determinar la relación entre el control en el trabajo y el rendimiento laboral de profesionales de la salud.

OE5: Determinar la relación entre las condiciones en el trabajo y el rendimiento laboral de profesionales de la salud.

OE6: Determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral de profesionales de la salud.

7. HIPÓTESIS

7.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG: La calidad de vida en el trabajo se relaciona positivamente con el rendimiento laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa, marzo agosto 2024.

7.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

HE1: El bienestar se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los profesionales de la salud.

HE2: El equilibrio trabajo - familia se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los profesionales de la salud.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

HE3: La satisfacción en el trabajo se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los profesionales de la salud.

HE4: El control en el trabajo se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los profesionales de la salud.

HE5: Las condiciones en el trabajo se relacionan positivamente con el rendimiento laboral de los profesionales de la salud.

HE6: El estrés laboral se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los profesionales de la salud.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

8. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

9. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

9.1. TÉCNICAS

En este estudio se empleará una encuesta transversal con el objetivo de investigar la relación entre los conceptos.

9.2. INSTRUMENTOS

Se llevará a cabo el diseño y aplicación de cuestionarios dirigidos a los colaboradores.

10. CAMPO DE VERIFICACIÓN

10.1. UBICACIÓN ESPACIAL

La información será recopilada en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo ubicado en Arequipa.

10.2. UBICACIÓN TEMPORAL

La aplicación de las herramientas se llevará a cabo durante el transcurso de los meses de marzo a agosto del año 2024.

10.3. UNIDADES DE ESTUDIO

Los profesionales de la salud del Hospital.

10.4. POBLACIÓN

10.4.1. UNIVERSO

Los participantes del estudio incluirán a 65 médicos del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo, abarcando el personal asistencial.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

10.4.2. MUESTRA

Se realizará un diseño transversal en el que se distribuirán los cuestionarios aplicando un muestreo no probabilístico por conveniencia, de manera que, la muestra involucre la participación de 65 médicos.

10.4.2.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Médicos contratados que tienen contrato de más de 6 meses.
- Médicos nombrados.

10.4.2.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Médicos que tenga contratado menos de 6 meses.

10.5. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Se tomarán todas las precauciones éticas durante todo el estudio. Cada participante será informado sobre el propósito del estudio, su importancia, el tiempo estimado necesario para completar los cuestionarios y su derecho a retirarse sin penalización ni explicación.

Para mantener el anonimato y la confidencialidad, los cuestionarios no incluirán ninguna solicitud de información sobre la identidad de los participantes. Se utilizarán cuestionarios codificados y se asegurará a los participantes que los resultados solo se compartirán y utilizarán con fines de investigación.

Además, se garantizará el debido respeto a la propiedad intelectual de los autores, asegurándose de seguir correctamente las directrices de estilo de Vancouver en todo el documento.

11. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS ORGANIZACIÓN

11.1. ORGANIZACIÓN

Se llevarán a cabo los trámites necesarios para obtener los permisos requeridos para llevar a cabo la investigación. A continuación, se procederá a seleccionar las muestras del estudio utilizando el método de muestreo estratificado. Una vez completada esta etapa, el investigador se dirigirá al hospital, donde explicará a

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

los profesionales de la salud los objetivos del estudio, controlará los criterios de inclusión y obtendrá el consentimiento de los participantes. Luego, se entregarán los cuestionarios a las muestras para que los completen de forma autónoma. El proceso de muestreo se llevará a cabo hasta alcanzar el tamaño de muestra calculado. Finalmente, la investigación se llevará a cabo con una supervisión constante y una coordinación continua por parte del asesor designado.

11.2. RECURSOS

11.2.1. HUMANOS

- Tesista.
- Asesor (a) designado (a).

11.2.2. INSTITUCIONALES

- Espacios del hospital.

11.2.3. MATERIALES

- Materiales de escritorio.
- Laptop.

11.2.4. FINANCIEROS

- El estudio será financiado de manera independiente por la tesista.

12. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Se distribuyeron cuestionarios autoadministrados. Consistían en tres partes: datos sociodemográficos, calidad de vida de Van Laar et al. (14) y rendimiento laboral de Koopmans (15).

12.1. CRITERIOS PARA MANEJO DE RESULTADOS

12.1.1. PLAN DE PROCESAMIENTO

12.1.1.1. A NIVEL DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

A cada participante se les enviará un enlace online del cuestionario que consistirá en la explicación del estudio, la confidencialidad de los datos, el anonimato, la información de contacto de la investigadora y un consentimiento informado. También se les informará que tendrán derecho a abandonar el estudio en cualquier momento y que sus datos serán anónimos y solo los investigadores de este estudio tendrán acceso a ellos.

Asimismo, se les solicitará a los participantes que completen los cuestionarios en su totalidad. Los datos web recopilados por medio del formulario se codificarán numéricamente y se protegerán únicamente para uso de la investigación.

12.1.1.2. A NIVEL DE SISTEMATIZACIÓN:

La recolección de datos se realizará utilizando instrumentos de cuestionario que serán entregados a cada encuestado. Este procedimiento implicará organizar los datos recopilados de forma apropiada para su procesamiento estadístico. Las mediciones de variables utilizarán una escala Likert con cinco categorías. Antes de utilizar el cuestionario, se realizarán pruebas de validez y confiabilidad. Además, la tabulación consistirá en condensar y mostrar la información procesada utilizando gráficos y esquemas, lo que simplificará la representación y comprensión de los resultados logrados.

12.1.1.3. A NIVEL ESTADÍSTICO:

En este estudio, se empleará el software IBM SPSS Statistics versión 2.0 para analizar los datos recolectados. Se utilizarán los coeficientes α de Cronbach para evaluar la confiabilidad de las escalas utilizadas en el estudio. Además, se utilizará estadística descriptiva para describir todas las variables de resultado. Se aplicará la prueba de Kolmogorov-Smirnov para examinar la normalidad de los datos. Asimismo, se llevarán a cabo análisis

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

descriptivos para comprender las características demográficas y laborales. Se utilizará el coeficiente de correlación bivariada para investigar la relación entre la calidad de vida y el rendimiento laboral. Todos los análisis estadísticos se llevarán a cabo de manera bilateral, y se considerará que $p < 0,05$ es estadísticamente significativo. Los resultados ayudarán a interpretar de manera más clara y brindarán respaldo a los hallazgos y sugerencias del estudio.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

13. CRONOGRAMA

Tabla 3. Cronograma de actividades.

Acciones	2024						
	F	M	A	M	J	J	A
Elaboración de la problemática.	X						
Gestación del estado del arte.	X						
Elaboración de la matriz de consistencia.	X	X					
Elaboración del marco conceptual.		X					
Desarrollo del marco teórico.		X					
Realización del método del estudio.		X					
Adaptación de los instrumentos.			X				
Presentación del proyecto.			X				
Evaluación y aceptación del proyecto.			X	X			
Recopilación de datos de la muestra.				X			
Organización y clasificación de la información.				X	X		
Análisis e interpretación de datos					X		
Redacción preliminar de la tesis.						X	
Elaboración de los descubrimientos.						X	
Entrega inicial de la tesis.						X	
Envió para revisión en Turnitin.						X	X
Atención a las observaciones realizadas.							X
Entrega de la tesis en su versión final.							X
Defensa oral.							X

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

14. REFERENCIAS

1. Cai Y, Li Q, Cao T, Wan Q. Nurses' work engagement: The influences of ambidextrous leadership, clinical nurse leadership and workload. Journal of Advanced Nursing. 2021; 79(3): p. 1152-1161.
2. Al-Hamdan Z, BaniIssa H. The role of organizational support and self-efficacy on work engagement among registered nurses in Jordan: A descriptive study. Journal of nursing management. 2022; 30(7): p. 2154-2164.
3. Wang QQ, Lv WJ, Qian RL, Zhang YH. Job burnout and quality of working life among Chinese nurses: A cross-sectional study. Journal of nursing management. 2019; 27(8): p. 1835-1844.
4. Catton H. International Council of Nurses representing nursing at the World Health Organization: COVID-19, policy and holding politicians to account. international nursing review. 2021; 68(3): p. 267-629.
5. Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la salud en el mundo 2006 - Colaboremos por la salud: World Health Organization; 2006.
6. Lee TW, Ko YK. Effects of self-efficacy, affectivity and collective efficacy on nursing performance of hospital nurses. Journal of advanced nursing. 2010; 66(4):p. 839–848.
7. Zenteno-Hidalgo ÁC, Durán Silva CA. Factores yprácticas de alto desempeño que influyen en elclima laboral: análisis de un caso. Innovar. 2016; 26(59): p. 119-136.
8. Yu-Yang F, Potocnik , Chaudhry. A process-oriented, multilevel, multidimensional conceptual framework of work–life balance support: A multidisciplinary systematic literature review and future research agenda. International Journal of Management Reviews. 2021; 23(4): p. 486-515.
9. Zhang C, Liu L. The effect of job crafting to job performance. Know ledge Management Research & Practice. 2019; 19(2): p. 253-262.
10. Aguirre Mas C, Gallo A, Ibarra A, Sánchez García C. Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. Ciencias Psicológicas. 2018; 12(2): p. 239-248.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

11. Chemali Z, Ezzeddine FL, Gelaye B, Dosset ML, Salameh J, Bizri M, et al. Burnout among healthcare providers inthe complex environment ofthe Middle East: a systematic review. BMC public health. 2019; 19(3): p. 1337.
12. Maglalang DD, Sorensen G, Hopcia K, Hashimoto DM, Katigbak C, Pandey S, et al. Job and family demands and burnout among healthcare workers: The moderating role of work place flexibility. SSM - population health. 2021; 14: p. 100802.
13. Haas JS, Cook EF, Puopolo AL, Burstin HR, Cleary PD, Brennan TA. s the professional satisfaction of general internists associated with patient satisfaction? Journal of general internal medicine. 2000; 15(2): p. 122–128.
14. Van Laar D, Edwards JA, Easton S. The Work-Related Qualityof Life scale for healthcare workers. Journalof Advanced Nursing. 2007; 60(3): p. 325-333.
15. Koopmans L. Measuring Individual Work Performance Amsterdam, NL: TNO Innovation for Life – VU University Medical Center; 2014.
16. Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. The relation between work–family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior. 2003; 63(3): p. 510-531.
17. Clark C. Work/Family Border Theory: A New Theoryof Work/Family Balance. Human Relations. 2001; 53(6): p. 747-770.
18. Warhurst , Knox A. Manifesto for a new Qualityof Working Life. Human Relations. 2020; 75(2): p. 304-321.
19. Sun B, Fu L, Yan C, Wang Y, Fan L. Quality of work life and work engagement among nurses with standardised training: The mediating role of burnout and career identity. Nurse Education in Practice. 2022; 58: p. 103276.
20. Ray TK, Pana-Cryan R. Work Flexibility and Work-Related Well-Being. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2021; 18(6): p. 3254.
21. Demo G, PaschoalT. Well-Being at Work Scale: Exploratoryand Confirmatory Validation inthe USA. Paidéia (ribeirão Preto). 2016; 26(63): p. 35-43.
22. Tesi A, Aiello A, Giannetti E. The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychologicalwell-being, and work engagement. Journal of

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Social Work. 2019; 19(1): p. 121-141.

23. Garg N, Singh P. Work engagement as a mediator between subjective well-being and work-and-health outcomes. Management Research Review. 2020; 43(6): p. 735-752.

24. Santero A, Naldini M. Migrant parents in Italy: gendered narratives on work/family balance. Journal of Family Studies. 2020; 26(1): p. 126-141.

25. Irawanto DW, Novianti KR, Roz K. Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. Economies. 2021; 9(3): p. 96.

26. Robbins SP, Judge TA. Comportamiento organizacional México, D.F.: Pearson Educación; 2017.

27. García M, Boix P, Benavides FG, Gadea R, Rodrigo F, Serra C. Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias. Gaceta Sanitaria. 2016; 30(1).

28. Suárez-Duarte R, Campos-Sequeira L, Villanueva , Mendoza-Castro C. Estrés laboral ysu relación con las condiciones de trabajo. Revista Electrónica De Conocimientos, Saberes Y Prácticas. 2020; 3(1): p. 104-119.

29. Mo Y, Deng L, Zhang L, Lang Q, Liao C, Wang N, et al. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. Journal of Nursing Management. 2020; 28(5): p. 1002-1009.

30. Sonnentag S, Fritz C. Recovery from jobstress: The stressor-detachment modelas an integrative framework. Journal of Organizational Behavior. 2014; 36(S1): p. S72-S103.

31. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Elcapital humano de las organizaciones: McGraw-Hill Interamericana S.A.; 2019.

32. De Nisi AS, Murphy KR. Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress? Journalof Applied Psychology. 2017; 102(3): p. 421-433.

33. Muchinsky PM. Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology Belmont, CA: Wadsworth; 2012.

34. CuiL, Fan D, Guo F, Fan Y. Explicating the relation ship of entrepreneurial

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

orientation and firm performance: Underlying mechanisms in the context of an emerging market. Industrial Marketing Management. 2018; 71: p. 27-40.

35. Pradhan RK, Jena LK. Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. Business Perspectives and Research. 2017; 5(1): p. 69-85.
36. Jensen JM, Patel PC. Predicting counter productive work behavior from the interaction of personality traits. Personality and Individual Differences. 2011; 51(4): p. 466-471.
37. Whelpley CE, McDaniel MA. Self-esteem and counter productive work behaviors: a systematic review. Journal of Managerial Psychology. 2016; 31(4): p. 850-863.
38. Ojeda Villalba A. Estrés y calidad de vida laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital III Yanahuara. Arequipa, 2021. Tesis de pregrado. Universidad Católica de Santa María; 2023.
39. Choque Santos M, De la Cruz Gutiérrez P. Bienestar Psicológico y Calidad de Vida en el Personal de Salud de las Microrredes de Salud de Cayma, Arequipa, 2020. Tesis de pregrado. Universidad Privada Telesup; 2020.
40. Chumbislla Sullca R, Huamaní Mamani Y. Calidad de vida profesional y riesgo laboral de enfermeras de áreas críticas, hospital III Goyeneche - Arequipa 2020. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021.
41. Apaza Mamani G, Curro Pacori C, Mayhuiri Chinchercoma N. Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras en tiempos de Covid-19 en el Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca - 2021. Tesis de pregrado. Universidad Peruana Unión; 2022.
42. Muñoz Chávez CA. Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un hospital modular covid-19 de Lima Norte, 2021. Tesis de grado. Universidad Privada Norbert Wiener; 2022.
43. Benavides Chuyes J. Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del Hospital de la Región de Tumbes, 2023. Tesis de grado. Universidad Nacional de Tumbes; 2023.
44. Maza Rivas A, Díaz Sotomayor N. Calidad de Vida y Desempeño Laboral del

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

personal del Centro de salud la Querencia del distrito de Huaral 2022. Tesis de grado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2023.

45. Pinchi Valles D. Calidad de vida y desempeño laboral en los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Santiago Apóstol, Lima, 2022. Tesis de grado. Universidad Privada Norbert Wiener; 2023.
46. Santiago-Torner C. Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. Revista Escuela de Administración de Negocios. 2021; 91: p. 41-61.
47. López-Martínez BE, Aragón-Castillo , Muñoz-Palomeque M, Madrid-Tovilla , Tornell-Castillo. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social, en el estado de Chiapas. Revista de la Facultad de Medicina Humana. 2021; 21(2): p. 316-325.
48. Lumbreras-Guzmán , Hernández-Vicente IA, Méndez-Hernández P, Dosamantes-Carrasco , Cervantes-Rodríguez , García-Elizalde , et al. 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. 2020; 62(1): p. 87-95.
49. Davis K. Human behavior at work organizational behavior McGraw-Hill.; 1971.
50. Davis L, Cherns A. The quality of working life: McMillan Publishers; 1975.
51. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R. Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Revista Iberoamericana de Ciencia. 2018; 5(6): p. 118-128.
52. Mihail DM, Kloutsiniotis PV. The effects ofhigh-performance work systems on hospital employees' work-related well-being: Evidence from Greece. European Management Journal. 2016; 34(4): p. 424-438.
53. Chang K, Smithikrai. Counter productive behaviour at work: an investigation into reduction strategies. The International Journal of Human Resource Management. 2010; 21(8): p. 1272-1288.
54. Cascio WF. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits New York: McGraw-Hill Education; 2018.
55. Elbay, Kurtulmuş , Arpacıoğlu S, Karadere E. Depression, anxiety, stress levels of

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

physicians and associated factors in Covid-19 pandemics. Psychiatry Research. 2020; 290: p. 113130.

56. Deery M, Jago L. Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. International Journal of Contemporary Hospitality Management. 2015; 25(3): p. 453-472.

57. Pichault , McKeown. Autonomyat work inthe gig economy: analysing work status, work content and working conditions of independent professionals. New Technology, Work and Employment. 2019; 34(1): p. 59-72.

58. De Simone S, Planta A, Cicotto G. The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. Applied Nursing Research. 2018; 39: p. 130-140.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

15. ANEXOS:

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,_____con DNI _____declaro lo siguiente:

Estando en plena facultad de mi conciencia, estoy de acuerdo en participar del proyecto de tesis titulado CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO, AREQUIPA, MARZO AGOSTO 2024. El propósito y la naturaleza del proyecto de tesis se me ha descrito claramente. Yo comprendo lo que se me solicita, y también sé que puedo hacer las preguntas que estime pertinentes para mayor esclarecimiento del desarrollo del presente, así como de la participación que ostente. Sé que puedo ponerme en contacto en cualquier momento con los investigadores y responsables a cargo. Finalmente comprendo que, ante cualquier imprevisto, disconformidad u otro factor puedo suspender mi participación en el presente estudio en cualquier momento.

Nombre del participante:

Firma del participante: Fecha:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO 2

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD

Esta investigación es voluntaria y los datos recibidos serán tratados de manera confidencial. Al responderla está aceptando ser parte de esta investigación. Agradecemos anticipadamente todo su apoyo, responda con la verdad.

DATOS GENERALES

Características del encuestado/a:

a. Edad

……..

b. Sexo

Femenino ( )

Masculino ( )

c. Estado civil

Soltero(a) ( )

Conviviente ( )

Casado(a) ( )

Divorciado(a) ( )

Viudo(a) ( )

d. Nivel de estudios

Primaria ( )

Secundaria ( )

Técnico ( )

Universitario completo ( )

Posgrado ( )

e. Tiempo laboral en la institución:

Años ……..

Meses……

f. Régimen laboral:

---

g. Cargo que ocupa

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Para evaluar la calidad de vida, marcar con una "X" o"√" en el casillero desu preferencia, utilice la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
1	**2**	**3**	**4**	**5**

N°	Ítems	Escala				
1	Tengo un conjunto claro de objetivos y propósitos que me permiten hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5
2	Me siento capaz de expresar opiniones e influir en cambios en mi área de trabajo.	1	2	3	4	5
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.	1	2	3	4	5
4	Me siento bien en el momento.	1	2	3	4	5
5	Mi empleador me proporciona instalaciones y flexibilidad adecuadas para adaptar el trabajo a mi vida familiar.	1	2	3	4	5
6	Mis horarios/patrones de trabajo actuales se adaptan a mis circunstancias personales.	1	2	3	4	5
7	A menudo me siento bajo presión en el trabajo.	1	2	3	4	5
8	Cuando he hecho un buen trabajo, lo reconoce mi superior inmediato.	1	2	3	4	5
9	Recientemente me he sentido infeliz y deprimido.	1	2	3	4	5
10	Estoy satisfecho con mi vida.	1	2	3	4	5
11	Mi superior me anima a desarrollar nuevas habilidades.	1	2	3	4	5
12	Participo en decisiones que me afectan en mi propia área de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Mi empleador me proporciona lo que necesito para hacer mitrabajo de manera efectiva.	1	2	3	4	5
14	Mi superior inmediato promueve activamente horarios/patronesde trabajo flexibles.	1	2	3	4	5
15	En la mayoría de los sentidos, mi vida está cerca de ser ideal.	1	2	3	4	5
16	Trabajo en un entorno seguro.	1	2	3	4	5
17	En general, las cosas me salen bien.	1	2	3	4	5
18	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales disponibles para mí aquí.	1	2	3	4	5
19	A menudo siento niveles excesivos de estrés en el trabajo.	1	2	3	4	5
20	Estoy satisfecho con la capacitación que recibo para realizar mi trabajo actual.	1	2	3	4	5
21	Recientemente, me he sentido razonablemente feliz considerandotodo.	1	2	3	4	5
22	Las condiciones de trabajo son satisfactorias.	1	2	3	4	5
23	Estoy involucrado en decisiones que afectan al público en mipropia área de trabajo.	1	2	3	4	5

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Para evaluar el rendimiento laboral, marcar con una "X" o "√" en el casillero de su preferencia, utilice la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
1	**2**	**3**	**4**	**5**

N°	Ítems	Escala				
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.	1	2	3	4	5
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.	1	2	3	4	5
3	He sido capaz de establecer prioridades.	1	2	3	4	5
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	1	2	3	4	5
5	He gestionado bien mi tiempo.	1	2	3	4	5
6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.	1	2	3	4	5
7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	1	2	3	4	5
8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.	1	2	3	4	5
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	1	2	3	4	5
11	He asumido responsabilidades adicionales.	1	2	3	4	5
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	1	2	3	4	5
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.	1	2	3	4	5
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.	1	2	3	4	5
15	He empeorado los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.	1	2	3	4	5
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	1	2	3	4	5
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.	1	2	3	4	5

De antemano agradezco su colaboración.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis