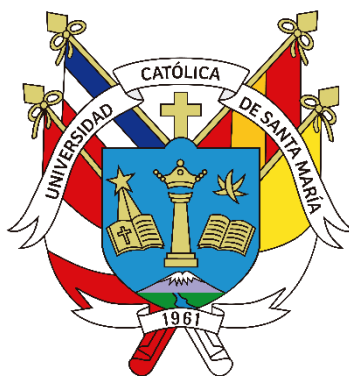


**Universidad Católica de Santa María**

**Escuela de Post Grado**

**Maestría en Gerencia en Salud**



**Calidad de Vida Profesional y Desempeño Laboral de Enfermeras en un  
Hospital de Tercer Nivel – Arequipa – 2023.**

Tesis presentada por la Bachiller:

**Chuco Torres, Irene Soledad**

**ORCID: 0009-0008-2791-3682**

para optar el Título Profesional de Maestro en Gerencia en Salud

Asesor (a):

**Dra. Rivas Vargas, Ursula Irene**

**ORCID: 0009-0003-5753-2956**

Arequipa - Perú

2024

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS**

Arequipa, 09 de Abril del 2024

**Dictamen: 009242-C-EPG-2024**

Visto el borrador del expediente 009242, presentado por:

**2018009542 - CHUCO TORRES IRENE SOLEDAD**

Titulado:

**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS EN UN HOSPITAL  
DE TERCER NIVEL - AREQUIPA - 2023.**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**29201360 - VILLANUEVA SALAS JOSE ANTONIO  
DICTAMINADOR**



**29550447 - MEDINA ARCE NORMA ROXANA  
DICTAMINADOR**



**29517665 - SUAREZ ANGLES OTTO OLIVEROS  
DICTAMINADOR**



# CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS EN UN HOSPITAL DE TERCER NIVEL – AREQUIPA – 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

## Dedicatoria

A mi esposo e hijos por su amor incondicional.

A mis padres que desde el cielo velan por la familia.



## Agradecimientos

A mis maestros un agradecimiento sincero.



## Índice general

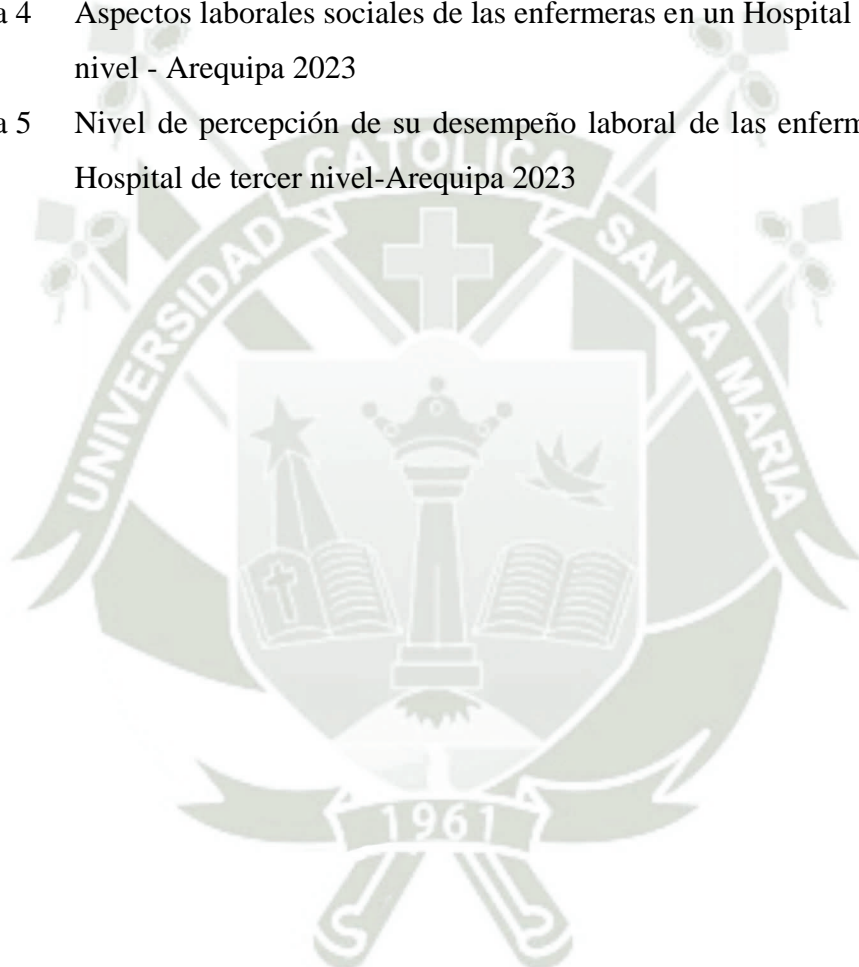
Dedicatoria	
Agradecimientos	
Índice general	
Índice de tablas	
Índice de figuras	
Lista de abreviaturas	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN.....	1
1. HIPÓTESIS .....	5
2. OBJETIVOS .....	5
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO .....	6
1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS .....	6
2. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS .....	20
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....	27
1. MÉTODO, TÉCNICA, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN .....	27
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN .....	29
3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	31
4. CRITERIOS O ESTRATEGIAS PARA EL MANEJO DE LOS RESULTADOS .....	35
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	36
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES .....	60
REFERENCIAS .....	61
ANEXOS .....	67

**Índice de tablas**

Tabla 1	Nivel de la calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel - Arequipa 2023	37
Tabla 2	Aspectos sociodemográficos de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel -Arequipa 2023	39
Tabla 3	Aspectos laborales sociales de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel - Arequipa 2023	42
Tabla 4	Nivel de desempeño laboral de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023	45
Tabla 5	Relación entre la calidad de vida profesional y la competencia profesional del desempeño laboral de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023	47
Tabla 6	Relación entre la calidad de vida profesional y la motivación profesional del desempeño laboral de enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023	49
Tabla 7	Relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral de enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023	51
Tabla 8	Relación entre los factores sociales de la calidad de vida profesional y el desempeño laboral de enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023	53

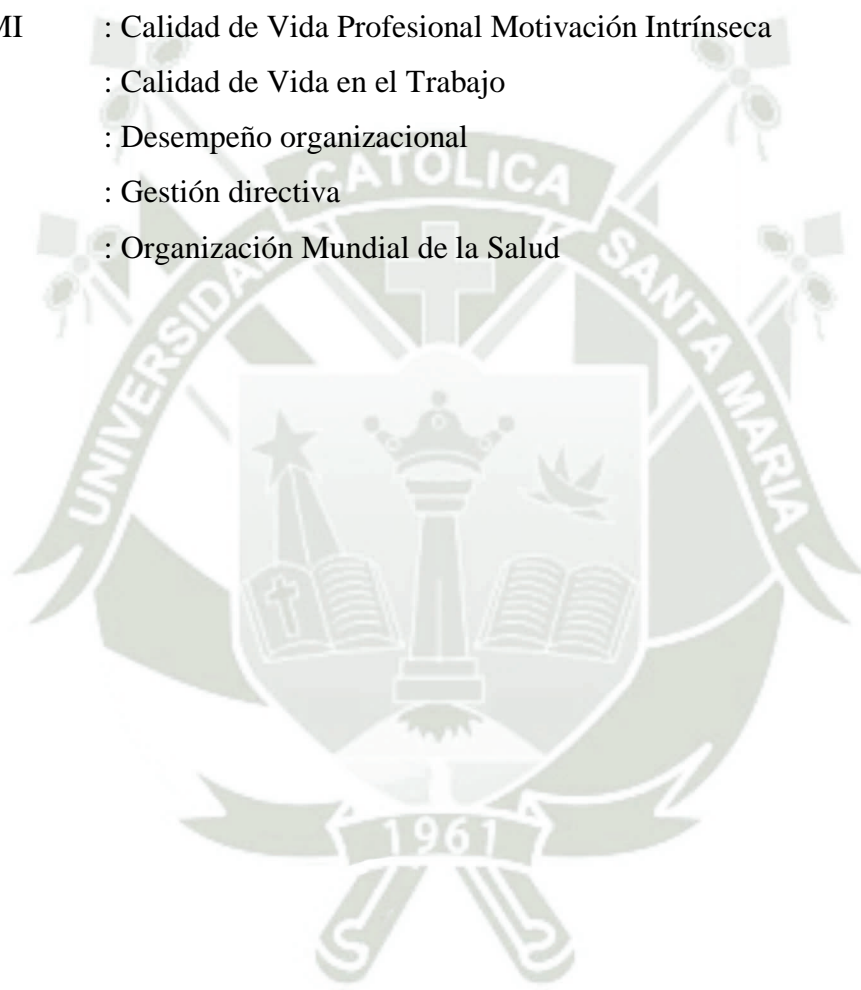
## Índice de figuras

Figura 1	Ubicación del Hospital Nacional “Carlos Alberto Seguí Escobedo”	30
Figura 2	Nivel de la calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel - Arequipa 2023	38
Figura 3	Aspectos sociodemográficos de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel - Arequipa 2023	41
Figura 4	Aspectos laborales sociales de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel - Arequipa 2023	44
Figura 5	Nivel de percepción de su desempeño laboral de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023	46



### Lista de abreviaturas

CPLE	: Competencias Profesionales de Enfermeros Licenciados
CVL	: Calidad de Vida Laboral
CVP	: Calidad de Vida Profesional
CVP-AD	: Calidad de Vida Profesional Apoyo Directo
CVP-CT	: Calidad de Vida Profesional Carga de trabajo
CVP-MI	: Calidad de Vida Profesional Motivación Intrínseca
CVT	: Calidad de Vida en el Trabajo
DO	: Desempeño organizacional
GD	: Gestión directiva
OMS	: Organización Mundial de la Salud



## RESUMEN

El objetivo de investigación fue analizar la relación entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería de un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023. Por lo que, el método fue analítico-sintético, de tipo observacional; la población y muestra estuvo compuesta por 77 enfermeras distribuidas en diferentes servicios, incluyendo Cirugía Plástica, Neurología, Psiquiatría, Medicina Interna II, Oncohematología, Medicina Especialidades, Quimioterapia Ambulatoria, Cirugía y Traumatología; se analizó a todos los profesionales de enfermería que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión establecidos; las técnicas aplicadas fueron la encuesta y entrevista, los instrumentos, el cuestionario CVP-35, el cuestionario de desempeño laboral y la guía de entrevista. Los resultados son que el nivel de la calidad de vida profesional en enfermeras es mayormente bueno, así como, la mayoría considera bueno el apoyo directo, las demandas de trabajo, los Recursos psicológicos y organizacionales, la Percepción de Calidad de Vida. Asimismo, el nivel de desempeño laboral es predominantemente bueno, así como la competencia y motivación profesional. Existe relación significativa entre las dimensiones de la calidad de vida como el apoyo directo, demandas de trabajo, y recursos psicológicos y organizacionales con el desempeño laboral, mientras que, la percepción de la calidad de vida, no mostró esta asociación. En conclusión, la calidad de vida profesional está asociada de manera significativa con el desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital de tercer nivel en la ciudad de Arequipa en el periodo 2023, con un nivel de significancia inferior a 0,05.

**Palabras clave:** Apoyo directo, calidad de vida, demandas de trabajo, desempeño laboral, percepción de calidad de vida, recursos psicológicos y organizacionales.

## ABSTRACT

The research objective was to analyze the relationship between professional quality of life and nursing job performance in a third-level hospital in Arequipa in 2023. The method employed was analytical-synthetic, and observational in nature. The population and sample consisted of 77 nurses distributed across various services, including Plastic Surgery, Neurology, Psychiatry, Internal Medicine II, Oncology-Hematology, Specialized Medicine, Ambulatory Chemotherapy, Surgery, and Traumatology. All nursing professionals who met the established inclusion and exclusion criteria were analyzed. The techniques applied included survey and interview, utilizing instruments such as the CVP-35 questionnaire, job performance questionnaire, and interview guide. The results indicate that the level of professional quality of life among nurses is mostly good, with the majority rating direct support, job demands, psychological and organizational resources, and perception of quality of life as good. Likewise, the job performance level is predominantly good, along with professional competence and motivation. There is a significant relationship between dimensions of quality of life such as direct support, job demands, and psychological and organizational resources with job performance, whereas perception of quality of life did not show this association. In conclusion, professional quality of life is significantly associated with job performance among nurses in a third-level hospital in Arequipa during the 2023 period, with a significance level below 0.05.

**Keywords:** Direct support, quality of life, work demands, work performance, perception of quality of life, psychological and organizational resources.

## INTRODUCCIÓN

La comprensión de la autopercepción del personal de enfermería acerca de su calidad de vida y desempeño laboral es esencial para mejorar la prestación de servicios de salud. Esto es fundamental para evaluar y asegurar la calidad del servicio proporcionado. No garantizar una adecuada calidad de vida laboral puede tener graves consecuencias, como afectar la seguridad y satisfacción del paciente, lo que se traduce en un aumento en las tasas de morbilidad y mortalidad. Además, esto puede provocar desmotivación entre el personal, dañar la imagen institucional y aumentar los costos operativos. Por tanto, es crucial abordar y mejorar la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería, lo que tendrá un impacto directo en la calidad de la atención brindada a los pacientes y en el funcionamiento general de las instituciones de salud (1).

El papel del profesional de enfermería es crucial en la atención y cuidado de los pacientes, lo que implica un tiempo considerable de interacción directa con ellos. Sin embargo, esta exposición continua también conlleva riesgos y puede tener impactos tanto a nivel personal como en el ámbito organizacional. La magnitud de estas afectaciones depende de diversos factores que aumentan el riesgo de daño.

Estudios previos en distintos contextos y con diferentes grupos de población han dejado en evidencia que una baja calidad de vida profesional puede ser un factor de riesgo determinante para un adecuado desempeño laboral. Por ello, es esencial llevar a cabo una investigación con propósitos profesionales e institucionales, que permita obtener una visión actualizada de variables críticas como la calidad de vida profesional (CVP) a nivel de gestión y organización. Asimismo, es importante analizar la autopercepción del desempeño laboral, el cual también se ve influenciado por múltiples indicadores que afectan el logro de metas organizacionales.

Dado el impacto significativo que estos aspectos pueden tener tanto en el bienestar del personal de enfermería como en la calidad de la atención proporcionada a los pacientes, esta investigación cobra una relevancia clave para impulsar mejoras en el ámbito de la salud. Al obtener una comprensión más profunda de la relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral, se puedan implementar medidas y políticas que promuevan un entorno laboral saludable y satisfactorio, en beneficio tanto del personal como de los pacientes y la institución en general.

En esa línea, este estudio reviste gran importancia y utilidad, ya que contribuye significativamente a la gestión de la salud y al bienestar del personal, mejorando así la prestación del servicio de salud. En consecuencia, se realiza la investigación denominada

“Calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermeras en un hospital de tercer nivel - Arequipa - 2023” con el objetivo de establecer la relación entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **Enunciado del problema**

“CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERAS EN UN HOSPITAL DE TERCER NIVEL – AREQUIPA – 2023”

### **Interrogantes del problema**

- A. ¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional en los profesionales de enfermería en un hospital de tercer nivel - Arequipa 2023?
- B. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los profesionales de enfermería en un hospital de tercer nivel – Arequipa – 2023?
- C. ¿De qué manera la calidad de vida profesional se relaciona con el desempeño laboral de enfermeras en un hospital de tercer nivel – Arequipa 2023?

## **DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

### **Campo, Área y Línea de Investigación**

Campo : Ciencias de la Salud

Área : Gerencia en Salud

Línea : Recursos Humanos

### **Análisis de la Variable**

Este estudio se enfoca en analizar la relación entre dos variables.

Variable Independiente: Calidad de Vida Profesional

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Variable	Escala de medición	Dimensiones: subdimensiones	Indicadores	Instrumentos
Variable independiente: Calidad de vida profesional	Ordinal	Apoyo directivo	Deficiente	Cuestionario CVP-35
			Regular	
			Bueno	
			Excelente	
		Demandas de trabajo	Deficiente	Cuestionario CVP-35
			Regular	
			Excelente	
		Recursos psicológicos y organizacionales	Deficiente	Cuestionario CVP-35
			Regular	
			Excelente	
Percepción de la calidad de vida	Deficiente	Cuestionario CVP-35		
	Regular			
	Excelente			
*Calificación global	Deficiente	Cuestionario CVP-35		
	Excelente			
Factores sociales	Nominal	Sexo	Guía de entrevista	
		Edad		
		Estado civil		
		Doctrina religiosa		
		Hijos		
		Nivel académico		
		Régimen laboral		
		Lugar donde labora		
		Tiempo de labor		
		Variable dependiente: Desempeño laboral		Ordinal
Capacidad afectiva	Regular			
Capacidad psicomotora	Bueno			
Motivación intrínseca	Malo		Cuestionario de desempeño laboral	
Motivación extrínseca	Regular			
	Bueno			
*Calificación global	Malo		Cuestionario de desempeño laboral	
	Bueno			

**Tipo, Nivel y Diseño de Investigación**

- A. Tipo : De campo  
B. Nivel : Observacional, correlacional y transversal  
C. Diseño : Relacional

**JUSTIFICACIÓN****Académica**

Esta investigación aporta al campo de la enfermería y la salud al profundizar en la relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en un entorno médico de alto nivel. Sus hallazgos enriquecerán la literatura académica y serán fundamentales para futuros estudios y desarrollos teóricos. Además, contribuye a la formación de enfermeros al identificar áreas de mejora en la calidad de vida laboral que pueden mejorar su desempeño y satisfacción.

**Económica**

Este estudio busca explorar cómo la calidad de vida laboral de los enfermeros influye en su eficiencia y productividad. Comprender esta relación puede llevar a una mejor gestión de recursos humanos en hospitales y, por ende, a una mejora en la atención al paciente. Además, al abordar la alta rotación de personal, la investigación busca reducir los costos relacionados con la contratación y capacitación frecuente de nuevos empleados, lo que también tiene implicaciones económicas significativas.

**Social**

La calidad de vida profesional de los enfermeros puede influir en la calidad de atención que brindan a los pacientes. Un entorno laboral satisfactorio y saludable puede traducirse en una atención más cálida y eficaz, lo que beneficia a la comunidad. Asimismo, si los profesionales de enfermería tienen una buena calidad de vida en el trabajo, es más probable que estén motivados, saludables y en condiciones de brindar una atención de mayor calidad a la población.

**Ética**

Investigar la calidad de vida profesional tiene una relevancia ética fundamental, ya que involucra derechos laborales, equidad y justicia en el ámbito de trabajo. Además, mejorar la calidad de vida laboral de los enfermeros no solo es ético, sino que también puede impulsar

la moral y la dedicación de estos profesionales hacia su labor, lo que resulta beneficioso tanto para los pacientes como para el personal de enfermería.

## 1. HIPÓTESIS

Dada la exposición de los profesionales de enfermería a diversos factores que impactan en el logro de sus objetivos laborales, y considerando la interacción mutua entre estos factores y su calidad de vida profesional, se plantea que existe una relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral de los enfermeros en los Servicios del Hospital Nacional “Carlos Alberto Segúin Escobedo” – ESSALUD, Arequipa 2023.

## 2. OBJETIVOS

### Objetivo general

Analizar la relación entre la calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023.

### Objetivos específicos

- A. Identificar el nivel de la calidad de vida profesional de enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023.
- B. Identificar el nivel del desempeño laboral de enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023
- C. Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral de enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023

## CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

### 1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

#### 1.1 Calidad de Vida Profesional

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define calidad de vida como la forma en que una persona se percibe a sí misma dentro de su cultura y valores, considerando sus objetivos, normas y preocupaciones. Esta percepción puede ser afectada por su estado físico, mental, nivel de independencia y relaciones sociales. Algunos expertos ven la calidad de vida como un concepto único, mientras que otros la ven como la evaluación de todos los aspectos de la vida, tanto subjetivos como objetivos. Esto abarca elementos como salud, capacidades funcionales, ingresos, vida social, salud mental y bienestar, en diversas interpretaciones (2).

La calidad de vida se refleja en un estado general de satisfacción que proviene de alcanzar las capacidades máximas de una persona. Este estado implica dimensiones subjetivas y objetivas. En el ámbito subjetivo, se considera el bienestar físico, psicológico y social. Entre los aspectos subjetivos se encuentran la intimidad, la expresión emocional, la sensación de seguridad, y la productividad personal. Los aspectos objetivos abarcan el bienestar material y la armonía en las relaciones con el entorno físico, social y comunitario, así como la percepción objetiva de la salud (3).

Lizárraga et al. (2022) definen la calidad de vida es una medida integrada por el bienestar físico, mental y social, tanto para una persona o para un grupo de personas, compuesta de felicidad, satisfacción y recompensa (4); en esta definición no se destaca un sólo aspecto de la vida del ser humano, no sólo el bienestar en salud, o en bienestar económico, tampoco el bienestar psicológico o social, constituyendo una percepción holística para todo ser humano.

La calidad de vida se puede entender como la percepción personal de la propia existencia, considerando la cultura, los valores y las metas individuales. Esto abarca aspectos de bienestar físico, psicológico, social y ambiental. Esta definición, fundamentada en la perspectiva de la OMS, es más completa pero también más subjetiva, ya que permite a cada persona evaluar y asignar valor a sus percepciones para definir su nivel de calidad de vida (5).

De acuerdo con Hanzelikova et al., al explorar la relación entre calidad de vida y trabajo (CVT), se han identificado conceptos como calidad de vida profesional (CVP) y calidad de vida laboral (CVL). Es esencial considerar la calidad de vida laboral de los empleados, ya que está estrechamente relacionada con su desempeño, la obtención de resultados superiores y una mayor productividad (6).

El estudio de la calidad de vida laboral (CVL) ha sido abordado en dos enfoques principales: el entorno laboral y la CVL psicológica. Ambos enfoques tienen el objetivo de mejorar la calidad de vida del trabajador, pero se distinguen en su enfoque. La perspectiva del entorno laboral se centra en los intereses organizacionales para lograr una mayor productividad y, por ende, mejorar la CVL del trabajador. Por otro lado, la perspectiva psicológica prioriza la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, dando prioridad a los intereses individuales sobre los de la organización (7). Lo anterior es respaldado por Martel y Dupuis (2006), pues clasifican las definiciones de CVT en tres grupos: centradas en trabajador, organización y recientes. Aunque sin consenso definitorio, se acuerda que CVT involucra dimensiones objetivas y subjetivas íntimamente ligadas a calidad de vida (8).

### **1.1.1 Definiciones de Calidad de Vida:**

A continuación, se presentan explicaciones y enfoques sobre la calidad de vida en el ámbito profesional:

Según Leitão et al. (2021), la calidad de vida laboral se define como la satisfacción y el bienestar que el personal de salud experimenta en su entorno de trabajo (9). Cerda-Sanchez (2023), define a la calidad de vida en el trabajo como un proceso en constante evolución que promueve el crecimiento personal y el bienestar de los empleados, y su percepción puede influir en su nivel de compromiso con la organización (10).

Asimismo, Gómez (2010), afirma que este término engloba diversas dimensiones que influyen en el empleado, quienes perciben que sus necesidades personales se cumplen a través del trabajo, abarcando soporte institucional, seguridad, integración, satisfacción y bienestar derivados de la actividad laboral, además del desarrollo personal y la gestión del tiempo libre (11).

Chiavenato (2009), considera que la calidad de vida laboral puede definirse como la satisfacción y el bienestar que el personal de salud experimenta en su entorno de trabajo (12). Por su parte, García y Forero (2016) manifiestan que este término engloba diversas dimensiones que influyen en el empleado, quienes perciben que sus necesidades personales se cumplen a través del trabajo, abarcando soporte institucional, seguridad, integración, satisfacción y bienestar derivados de la actividad laboral, además del desarrollo personal y la gestión del tiempo libre (13). La calidad de vida laboral es un proceso dinámico que favorece el desarrollo humano y el bienestar de los trabajadores, cuya percepción puede determinar el compromiso con su organización.

Salas et al. (2021) señala que no se ha alcanzado consenso sobre la definición de la calidad de vida laboral (CVL) que no involucre otras variables organizacionales como bienestar laboral, satisfacción, engagement y humanización del trabajo. La CVL es multidimensional y varía según la perspectiva de los trabajadores. Es esencial para las organizaciones y su estudio debe ampliarse para comprenderla de manera holística, mediante evaluaciones que utilicen enfoques cualitativos y cuantitativos. Las funciones en educación y salud impactan en CVL, salud y productividad. Se debe considerar el estudio de la satisfacción laboral junto con factores individuales y colectivos para intervenciones efectivas (14).

Según diversos autores han abordado la definición de calidad de vida laboral. Leitão et al. (2021) y Chiavenato (2009) la describen como satisfacción y bienestar del personal de salud en el trabajo. Mientras que Cerda-Sanchez (2023) y García y Forero (2016) la ven como un proceso en evolución que afecta el bienestar y compromiso. Gómez (2010) agrega dimensiones como soporte, seguridad, satisfacción y desarrollo personal. Salas et al. (2021) apuntan a la falta de consenso sobre su definición, destacando su multidimensionalidad y su importancia en organizaciones, necesitando un estudio amplio con enfoques cualitativos y cuantitativos.

En consecuencia, los estudios anteriores permiten afirmar que Leitão et al. (2021) y Chiavenato (2009) la describen como satisfacción y bienestar del personal de salud en el trabajo. Mientras que Cerda-Sanchez (2023) y García y Forero (2016)

la ven como un proceso en evolución que afecta el bienestar y compromiso. Gómez (2010) agrega dimensiones como soporte, seguridad, satisfacción y desarrollo personal. Salas et al. (2021) apuntan a la falta de consenso sobre su definición, destacando su multidimensionalidad y su importancia en organizaciones, necesitando un estudio amplio con enfoques cualitativos y cuantitativos.

### 1.1.2 Dimensiones de Calidad de Vida Profesional

De acuerdo con Cabezas (2000), la evaluación de la calidad de vida en el ámbito profesional puede comprender las dimensiones de Carga laboral, Apoyo Directivo y Motivación Intrínseca (15).

**a. Apoyo Directivo:** Se trata del apoyo emocional proporcionado por los líderes a los empleados. Implica expresar sentimientos y necesidades, estar satisfecho con el salario, reconocer esfuerzos y oportunidades de promoción, respaldo de superiores y colegas, compartir resultados, autonomía en decisiones, variedad de tareas y espacio para la creatividad.

Según Cazana-Vásquez (2017), el respaldo directivo desempeña un rol crucial en la interacción con el personal, necesitando una relación armoniosa para fomentar un ambiente laboral positivo. Esto promueve relaciones interpersonales positivas entre colegas. Los directivos son responsables de la cohesión entre la organización y los empleados, lo que requiere enfoques eficaces para cumplir los objetivos institucionales y personales del trabajador (16).

Fernández et al. (2007) señalan que el Apoyo Directivo abarca el respaldo emocional brindado a los empleados. Aspectos cruciales son expresar sentimientos y necesidades, valorar la compensación, reconocer el esfuerzo, potencial de promoción con respaldo de superiores y colegas. También incluye cómo se recibe información y resultados del trabajo, autonomía, diversidad laboral y oportunidades para la creatividad (17).

**b. Cargas en el Trabajo:** Se evalúa la carga laboral usando indicadores que abarcan diversas tareas durante la jornada, desde la perspectiva del trabajador.

La presencia de responsabilidades excesivas en el entorno laboral y conflictos con colegas, así como la falta de tiempo para la vida personal, constituyen factores de carga laboral.

Cazana-Vásquez (2017) define la sobrecarga de trabajo como un exceso que limita el tiempo para las tareas dentro del horario. Explica que la carga laboral es la percepción del trabajador sobre las demandas del puesto, considerando factores como la cantidad de trabajo y los detalles. Esto puede generar conflictos, afectar la calidad del trabajo y el bienestar personal, así como obstáculos en el desempeño debido a la cantidad de trabajo, responsabilidad y problemas con otros colegas (16).

Según Castellón (2018) la carga laboral es esencial en la vida organizacional y está vinculada a la productividad desde la perspectiva organizativa, y al tiempo y energía desde la perspectiva del trabajador. El desequilibrio surge cuando las instituciones buscan incrementar la productividad, sobrecargando a los trabajadores y llevándolos a exceder sus capacidades, lo que afecta su desempeño. La carga laboral se refiere a cómo percibe el individuo su puesto de trabajo (18).

**c. Recursos psicológicos y organizacionales:** Es la motivación personal originada por factores internos que generan necesidades y, en consecuencia, motivan comportamientos dirigidos al bienestar laboral. Incluye la naturaleza de la labor, la motivación intrínseca, el apoyo familiar y la búsqueda de la creatividad. También abarca la formación recibida y el respaldo del equipo de trabajo.

Según Cazana-Vásquez (2017), la motivación intrínseca es un factor que influye en cómo las personas actúan, impactando la calidad, intensidad y constancia de su comportamiento. La motivación puede surgir de estímulos del entorno o de procesos mentales internos. En el ámbito laboral, la motivación y la satisfacción son cruciales y mejorarlas representa un desafío constante (16).

Castellón (2018) describe la motivación intrínseca como un impulso personal originado en factores internos que generan necesidades y dirigen el

comportamiento hacia la satisfacción profesional. Considera la naturaleza del trabajo, la motivación sentida, la presión de formación, el respaldo familiar y la inclinación a la creatividad, junto con la capacitación y el apoyo del equipo (18). Chiavenato (2009) define la motivación intrínseca como un proceso psicológico esencial, junto con actitudes, perspectivas, personalidad y aprendizaje, para entender la conducta humana. Las motivaciones individuales varían debido a necesidades únicas y diferentes patrones de comportamiento (12).

### **1.1.3 Calidad de Vida Profesional y personal de salud**

La Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) se refiere a un concepto con múltiples dimensiones que se manifiesta cuando el empleado, en su percepción, siente que se cumplen sus necesidades personales a través del trabajo. Esto abarca elementos como el respaldo institucional, la sensación de seguridad y pertenencia en el puesto, así como la satisfacción en la labor. También incluye la identificación del bienestar derivado del trabajo, el crecimiento personal y la habilidad para gestionar el tiempo libre (19).

En cuanto a la CVT de los profesionales de la salud, se esperaría que fuera óptima, dado que aparentemente poseen los conocimientos y recursos necesarios para prevenir riesgos y cuidar su bienestar en todas las facetas del ser humano. Sin embargo, diversos estudios revelan que esta suposición dista de la realidad. Específicamente en el ámbito de la enfermería, han surgido problemáticas como el síndrome de Burnout, conflictos relacionados con la violencia en entornos de salud y bajos niveles de satisfacción laboral. Estas cuestiones podrían estar vinculadas a los riesgos y condiciones laborales, incluyendo la carga mental, que afecta tanto la calidad de vida en el trabajo como la calidad de atención que brindan (19).

La percepción del empleado sobre su trabajo, la organización y los líderes constituye la calidad de vida laboral en el ámbito laboral. En el caso específico de los enfermeros, esta calidad se mide por su capacidad para satisfacer sus necesidades individuales en el entorno laboral y al mismo tiempo cumplir con los objetivos de la organización. Los niveles de calidad de vida laboral entre los enfermeros varían, abarcando desde bajo hasta alto. En el campo de la enfermería, esta calidad de vida laboral engloba elementos como las interacciones con colegas,

la autonomía en la toma de decisiones, el estilo de liderazgo y gestión, aspectos demográficos, remuneración y beneficios, horarios de trabajo y asignación de tareas (20).

La calidad de vida laboral desempeña un papel fundamental en el rendimiento y el compromiso de los trabajadores en diversas industrias, incluyendo el sector de la atención médica. Mantener un alto nivel de CVL resulta crucial para atraer y retener nuevos empleados. Por lo tanto, las organizaciones de salud están buscando soluciones para abordar los desafíos de contratación y retención, con el objetivo de lograr una calidad de vida laboral favorable. La mejora de la CVL con el propósito de aumentar la felicidad y satisfacción de los empleados puede conllevar múltiples beneficios para los trabajadores, la institución y los clientes. Estos beneficios abarcan desde fortalecer el compromiso organizacional y mejorar la calidad del servicio hasta aumentar la productividad tanto a nivel individual como organizacional (20).

#### **1.1.4 Importancia de la Calidad de Vida Profesional**

Según Rodríguez (2016), destacó la relación entre la Calidad de Vida en el Trabajo (CVP) y diversos factores vinculados a la gestión, el ausentismo y la alta rotación laboral, así como la mejora del entorno laboral, la resiliencia y las perspectivas positivas, incluida la autoeficacia percibida por el empleado (21). De igual forma, se señala que la calidad de vida en el trabajo influye en la calidad de vida general. De acuerdo a Travezaño (2020), si la calidad de vida en el lugar de trabajo es baja, puede generar insatisfacción y comportamientos descoordinados (22). En contraste, una alta calidad de vida laboral promueve un ambiente de confianza y respeto mutuo, donde los individuos pueden impulsar su desarrollo psicológico y la estructura organizacional puede disminuir la rigidez en el control (3).

Ofrecer atención de Enfermería de alta calidad, según lo expresado por Gaviria, también involucra diversos elementos, como la naturaleza de los cuidados, la motivación para brindarlos, la meta que se busca y los recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos requeridos. Por ende, garantizar cuidados de Enfermería de calidad no es una tarea fácil y está sujeta a desafíos y restricciones (1).

### **1.1.5 Beneficios de la Calidad de Vida Profesional**

Facilita una conexión positiva entre la implementación de innovación en entornos laborales y el logro de metas empresariales exitosas. De acuerdo a Hanzeliková et al. (2011), los efectos positivos se extienden a múltiples áreas, abarcando aspectos tales como (6):

- Optimiza la salud financiera.
- Aumenta la eficiencia productiva.
- Minimiza los gastos operativos.
- Potencia la capacidad para retener y atraer talento.
- Refuerza la confianza y fidelidad de los trabajadores.
- Reduce la ausencia laboral.
- Consolida la imagen corporativa.

## **1.2 Desempeño laboral**

### **1.2.1 Generalidades**

A lo largo del tiempo, la gestión del talento humano ha generado un debate persistente sobre cómo evaluar efectivamente el rendimiento de los recursos humanos para optimizar los beneficios de la empresa u organización. En respuesta, diversas estrategias han sido implementadas, entre ellas la medición del desempeño. Según Escalante y Zapatel (2018), esta técnica ha sido objeto de múltiples discusiones debido a su complejidad y a las controversias en torno a su verdadero valor frente a los costos y desafíos que implica. Además, describe el desempeño laboral como una herramienta que evalúa tanto a los colaboradores internos como a los proveedores y clientes. Proporciona información sobre competencias individuales para identificar áreas de mejora continua que fomenten la colaboración en pos de los objetivos organizacionales. Mantener un desempeño constante y sostenible en el tiempo se convierte en un elemento crítico para el éxito de la entidad (23).

### **1.2.2 Definición del desempeño laboral**

El desempeño laboral abarca las acciones y comportamientos de los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, pudiendo ser evaluados en términos de las competencias individuales y su aporte a la institución (24,25). Guzmán (2017), señala que el desempeño laboral como el nivel de ejecución

alcanzado por los trabajadores en la consecución de metas dentro de la organización en un período específico (26).

Araujo y Guerra (2007), sostienen que el desempeño laboral se refiere a la manera en que los miembros de una organización trabajan para alcanzar metas compartidas, siguiendo reglas preestablecidas; en otras palabras, el rendimiento laboral se relaciona con la forma en que los empleados llevan a cabo sus tareas en la empresa/organización para lograr los objetivos propuestos (27). Por otro lado, el desempeño laboral está influenciado por las características individuales, incluyendo cualidades, necesidades y habilidades, que interactúan con la naturaleza del trabajo y la organización en su conjunto, culminando en el desempeño como el resultado de esta interacción entre variables (26).

De acuerdo con Chiavenato (2009), el desempeño laboral se refiere al comportamiento del trabajador en la consecución de los objetivos establecidos, representando una estrategia personal para alcanzar dichas metas. En esa línea, el desempeño en el trabajo denota el comportamiento exhibido por el empleado, orientado hacia el logro de los objetivos organizacionales; este comportamiento en sí mismo se considera como una estrategia individual para su consecución. Según Toro, el desempeño laboral engloba las acciones emprendidas por el trabajador con la intención de obtener resultados específicos, dentro de estas acciones se incluyen conductas destinadas a aportar valor a las tareas realizadas (12).

El desempeño laboral representa la habilidad del individuo para llevar a cabo una serie de actividades con el propósito de alcanzar las metas u objetivos de la institución u organización. También se define como la competencia del individuo para ser eficaz y eficiente dentro de su propio entorno laboral, siendo influenciado por su competencia cognitiva, habilidades prácticas y, sobre todo, su actitud (28). De acuerdo con Aguilar y Alpaca (2021), el desempeño laboral se refiere al comportamiento o conducta del empleado al aplicar las competencias adquiridas durante su formación. Cada trabajador manifiesta eficacia en el cumplimiento de sus responsabilidades, dependiendo en gran medida de su actitud, habilidades, aptitudes, conocimientos previos y experiencia profesional y personal. Además,

diversos factores, incluyendo la motivación y la actitud proactiva, inciden en el desempeño laboral (29).

Escalante y Zapatel (2018), el desempeño laboral abarca la convergencia de las expectativas del trabajador, sus actitudes, habilidades y conocimientos para alcanzar los objetivos de la organización. Aunque estos factores personales y acciones colectivas son esenciales en el desempeño laboral, otro elemento crucial es la disponibilidad de herramientas de trabajo, suministros, recursos de mantenimiento y oportunidades de formación (23).

### **1.2.3 Características del desempeño laboral**

Conforme a lo señalado por Chambi y Serrano (2020), los atributos del desempeño laboral abarcan los conocimientos, destrezas y capacidades que se anticipa que un individuo emplee y exhiba al llevar a cabo sus labores (30).

- Comunicación: Implica la habilidad de transmitir ideas de manera efectiva, tanto individualmente como en grupos, adaptando el lenguaje según las necesidades del receptor.
- Iniciativa: Representa la voluntad de influir activamente en los eventos para lograr objetivos.
- Conocimientos: Se refiere al nivel de pericia técnica en áreas pertinentes al trabajo, manteniéndose actualizado sobre avances y tendencias.
- Trabajo en equipo: Indica la competencia para colaborar eficazmente en equipos, promoviendo un ambiente armonioso y consenso para alcanzar metas organizacionales.
- Desarrollo de talentos: Implica la capacidad de fomentar habilidades y competencias en el equipo, planificando actividades de desarrollo para funciones presentes y futuras.

### **1.2.4 Factores que influyen en el desempeño laboral**

Los profesionales de la salud son esenciales en el sistema sanitario, pero enfrentan desafíos como salarios bajos, falta de apoyo y reconocimiento de los gestores, así como limitaciones en el desarrollo profesional. La distribución desigual del personal de salud en muchos países, con mayor concentración en áreas urbanas y carencias en zonas rurales, junto con la migración de países pobres a ricos en busca

de mejores salarios, es común. Mejorar el desempeño de estos profesionales podría lograrse a través de supervisión objetiva, salarios adecuados que afecten la calidad de la atención, incentivos económicos, formación y desarrollo, así como mejores condiciones laborales. Implementar prácticas y económicas podría rápidamente elevar la disponibilidad, competencia, capacidad de respuesta y productividad de este grupo (31).

El desempeño laboral implica el comportamiento y acciones del empleado para llevar a cabo sus responsabilidades en un puesto de trabajo. Aunque antes se creía que el bajo desempeño se debía a la falta de conocimiento, ahora se reconoce que el desempeño de los profesionales de la salud depende de varios factores, como las características de la población atendida, los trabajadores, el sistema sanitario y el entorno en el que operan. El campo de la salud es diverso y exige una atención inmediata y eficaz a los pacientes (31).

Es crucial que el enfermero adquiera una sólida formación profesional, se encuentre adecuadamente capacitado para impactar positivamente en el paciente y la calidad de la atención brindada. Esto debe ir acompañado de autonomía en sus tareas, motivación, responsabilidad y habilidades efectivas de comunicación interprofesional. Además, es esencial contar con líderes que apliquen un liderazgo efectivo para obtener resultados positivos y crear un entorno de trabajo favorable. Estas condiciones contribuirán al reconocimiento de la labor enfermera y al mejoramiento del rendimiento en su rol (31).

Para lograr el éxito, las organizaciones deben manejar de manera adecuada su recurso humano, teniendo en cuenta los procesos a los que se someten dentro de estas instituciones. Uno de los aspectos más cruciales en este sentido es la evaluación del desempeño laboral de los empleados. En la actualidad, las organizaciones deben establecer y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que les permitan detectar de manera oportuna y eficiente las deficiencias y limitaciones presentes, con el fin de corregirlas y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales. En este contexto, es importante reconocer que uno de los principales elementos que influye en el rendimiento laboral es la compensación que

los trabajadores reciben por sus labores, así como la estabilidad laboral que proporciona la empresa u organización (32).

Por lo tanto, se busca establecer un ambiente propicio para el ejercicio laboral y la estabilidad en el trabajo, mediante la negociación y aprobación de contratos colectivos que cumplan con las normativas legales y que incluyan salarios adecuados que satisfagan a los empleados y que impacten en su rendimiento. En consecuencia, es esencial analizar el rendimiento del personal contratado y la estabilidad laboral que la organización brinda, y examinar la relación entre estas dos variables como parte de un proceso de evaluación y mejora de la operación de las organizaciones. Actualmente, de acuerdo con Aguilar y Alpaca (2021), el desempeño laboral está directamente vinculado a las competencias laborales individuales. Esto requiere que los trabajadores cuenten con conocimientos, habilidades, experiencias previas, actitudes y motivaciones alineadas con objetivos comunes, así como principios y valores que enriquezcan su interacción en el entorno laboral (29).

Guzmán (2017), plantea que el rendimiento en el trabajo es influenciado por (26):

- Características de actitud de la persona: La disciplina, disposición cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad para la seguridad, discreción, apariencia personal, interés, creatividad.
- Elementos operativos: Competencia en el trabajo, nivel de calidad, cantidad, precisión, trabajo en equipo, capacidad de liderazgo.

El rendimiento en un puesto de trabajo es variable entre individuos, influenciado por habilidades, motivaciones, trabajo en equipo, capacitación, supervisión y factores situacionales, junto con la percepción del rol desempeñado. También señala que existe una conexión entre la personalidad y conductas laborales, tanto productivas (desempeño) como improductivas (deshonestidad). Múltiples factores influyen en el desempeño laboral, y aunque las características personales y actividades grupales son esenciales, las herramientas de trabajo también desempeñan un papel clave, ya que, el suministro de herramientas, materiales e información esencial es fundamental para la supervisión (26).

### 1.2.5 Dimensiones del desempeño laboral

Desempeño laboral del profesional de Enfermería: Requiere habilidades y atribuciones ligadas a la labor, considerando elementos para evaluar la actividad laboral, como eficiencia, compromiso y trabajo en grupo (33).

- Competencia profesional: Proceso prolongado en el que se aplican habilidades, conocimientos y juicio apropiado a la profesión. En el desempeño, el profesional de Enfermería aplica sabiduría, destrezas y juicio crítico para brindar cuidados de calidad y calidez.
- Capacidades cognitivas: Parte de la competencia que involucra discernimiento basado en la experiencia. Es esencial para resolver problemas de salud (33)
- Capacidades afectivas: Implican emociones reflejadas en el desempeño laboral (33). Incluye:
  - Comunicación: Escala con múltiples factores.
  - Empatía: Característica personal esencial en la interacción con pacientes.
  - Respeto: Reconoce derechos y principios de los demás.
  - Responsabilidad: Relacionada con tareas y logros en el cargo.
- Capacidades Psicomotoras: Enfermeras poseen habilidades y competencias que mejoran con la experiencia. Están preparadas para satisfacer demandas de pacientes con calidad. Se aplican en:
  - Cuidados de Enfermería: Trato adecuado a pacientes de distintas edades.
  - Administración de tratamiento: Control de sustancias y vías de administración.
  - Prevención de infecciones: Promoción de la prevención de infecciones y salud. Se orienta a los pacientes para prevenir enfermedades y se señala el impacto de no seguir normas de salud.

### 1.2.6 Evaluación de desempeño laboral

La evaluación de desempeño laboral, realizada por superiores, es un proceso técnico y continuo que valora actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del empleado en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios. También se usa para elaborar planes de mejora (34). Para medirlo, se sugiere el uso de métodos y técnicas confiables y válidas que recolecten información sobre el comportamiento laboral, incluyendo competencias cognitivas, habilidades y

actitudes. Por lo general, se realiza anualmente y se relaciona con el rendimiento laboral, influenciando la renovación del contrato (29).

En relación a la problemática del desempeño laboral, Sopla y Gonzales (2018), señalan cómo los empleados realizan sus labores, lo cual se describe en las descripciones de los puestos de trabajo. Esta definición implica que cada colaborador debe poseer las competencias y habilidades necesarias para llevar a cabo las funciones y responsabilidades de manera responsable dentro de su área de trabajo. Por lo tanto, el desempeño laboral requiere habilidades, conocimientos, personalidad, experiencias y expectativas que contribuyan a alcanzar los resultados esperados por la empresa u organización (35).

El análisis del desempeño o la gestión de una persona es una herramienta de dirección y supervisión del personal. Entre sus objetivos destacan el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, la mejora constante de los resultados organizativos y la optimización de los recursos humanos. Además, establece una comunicación efectiva entre los superiores y sus colaboradores, fomentando la comprensión mutua y el diálogo apropiado en cuanto a las expectativas y cómo mejorar los resultados. En resumen, las evaluaciones de desempeño son esenciales y provechosas para (26):

- Realizar elecciones sobre ascensos y salarios.
- Recopilar y analizar las valoraciones de los superiores y subordinados acerca del desempeño laboral del empleado.
- La mayoría de individuos requieren y anticipan esta retroalimentación; al conocer su ejecución en la tarea, pueden identificar si es necesario ajustar su conducta.
- Eleva el rendimiento del empleado.
- Potencia los logros de la entidad.
- Identifica requerimientos de formación.
- Encuentra individuos destacados.

Guzmán (2017), sostiene que la evaluación de desempeño debe vincularse siempre al perfil del puesto, de manera que se pueda calificar la actuación de una persona en relación con dicho perfil ocupacional. Al comparar el perfil del cargo con el de

la persona evaluada, se establece una conexión entre ambos, denominada concordancia persona-puesto. A partir de esta conexión, es factible evaluar el desempeño, el potencial y determinar las estrategias formativas necesarias para una alineación adecuada entre la persona y el puesto (26).

### **1.2.7 Funciones en el desempeño de enfermería**

A continuación, se describen las siguientes funciones (33):

- **Función asistencial:** Implica apoyar a las enfermeras en la preservación de la salud al atender las necesidades básicas del paciente afectadas por su condición médica. Estas actividades abarcan aspectos como movilización, higiene, comodidad, administración de medicamentos, alimentación y eliminación. Además, incluye acciones psicosociales que contribuyen al bienestar mental del paciente, como escuchar sus opiniones, respetar su ideología y mantener interacciones amables.
- **Función administrativa:** Se refiere a todas las acciones que aseguran el buen funcionamiento y la eficacia de los miembros de una organización, con el objetivo de lograr sus metas. La planificación de la atención de Enfermería consiste en la identificación y aplicación de estrategias o actividades para abordar los problemas identificados durante el proceso de análisis.
- **Función docente:** Los profesionales de Enfermería desempeñan un papel en la educación para la salud, siendo esenciales para mantener la salud de individuos, familias y comunidades. El trabajo en equipo con otros profesionales facilita la integración en la educación continua con el objetivo común de promover la salud a través de hábitos saludables.
- **Función de investigación:** A través de la investigación, la Enfermería puede validar la efectividad de los cuidados basados en evidencia. Esto es crucial para brindar atención de calidad y es un aspecto distintivo de la profesión y ciencia de la Enfermería. Además, se busca que el personal de Enfermería pueda aplicar y gestionar conocimientos avanzados en su práctica profesional.

## **2. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

### **2.1 Antecedentes Locales**

Alarcón y Astuñague (2023), realizaron el estudio “Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería, Hospital Goyeneche Arequipa 2017” (Tesis).

El propósito de la investigación consistió en analizar la relación entre la Calidad de Vida Laboral y el Desempeño de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Goyeneche. La muestra estuvo compuesta por 81 enfermeros trabajando en Áreas Críticas. El estudio adoptó un enfoque descriptivo, transversal y correlacional. Los instrumentos utilizados para recopilar información fueron la Encuesta de Calidad de Vida Profesional (CVP-35), con una validez interna de 0.81 para la puntuación total, y las Competencias Profesionales de Enfermeros Licenciados (CPLE), con una consistencia interna validada de 0.96 para la puntuación general. Los resultados revelan que el 44.4% de los profesionales de enfermería en el Hospital Goyeneche, con desempeño definitivamente competente, presentan un excelente nivel de calidad de vida. Se concluye que existe una relación estadísticamente significativa ( $P < 0.05$ ) entre la calidad de vida laboral y el nivel de desempeño. Asimismo, hay aspectos en diversas dimensiones evaluadas que deben ser mejorados para elevar la calidad de la atención (36).

Medina (2022), “Calidad de vida y rendimiento laboral en el personal de salud del Centro de Salud 15 de agosto, Arequipa, 2022” (Tesis).

El objetivo fue evaluar la conexión entre la calidad de vida y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud 15 de agosto. El estudio adoptó un enfoque descriptivo-correlacional de diseño no experimental. Se analizaron las relaciones entre variables en un contexto transversal, con una muestra de 60 profesionales de salud. Se emplearon dos cuestionarios con preguntas cerradas y de opción múltiple como instrumento. Los resultados en las dimensiones, apoyo directivo reveló un 69.33% en nivel medio, 21.67% en nivel bajo y 15.00% en nivel alto. La carga de trabajo mostró 60.00% en nivel medio, 30.00% en nivel bajo y 10.00% en nivel alto, mientras que la motivación intrínseca presentó 66.67% en nivel medio, 30.00% en nivel alto y 3.33% en nivel bajo. En conclusión, se confirmó una relación positiva y significativa entre la calidad de vida y el rendimiento laboral en el personal de salud del Centro de Salud 15 de agosto durante la pandemia de COVID-19 en Arequipa. Las variables de apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca se relacionaron con el rendimiento laboral, con un nivel de significancia  $p < 0.005$ . La hipótesis planteada fue aceptada con un 95% de certeza y una precisión del 5% (37).

Canazas (2022) desarrolló el estudio “Satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de Enfermería del servicio de emergencia durante pandemia Covid-19. Hospital III Essalud Yanahuara, Arequipa 2021” (Tesis).

La investigación tuvo como fin, determinar la correlación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia durante la pandemia de COVID-19. El tipo de estudio de campo, nivel descriptivo, diseño relacional de corte transversal. Se utilizó la técnica de encuesta, con instrumentos: para la satisfacción laboral, el cuestionario de la Escala Específica de la Psicóloga Sonia Palma Carrillo (SL-SPC 2005), y para la calidad de vida, el cuestionario WHOQOL-BREF (WHO, 1996). El análisis estadístico mediante el uso del Chi-cuadrado condujo a las siguientes conclusiones: Más de la mitad de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia expresan una insatisfacción laboral significativa. La calidad de vida de los profesionales de enfermería es percibida como moderada en más de tres quintos de los casos. No se observa una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida de los profesionales de enfermería (5).

## **2.2 Antecedentes Nacionales**

Meza et al. (2023), en su investigación “Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú” (Artículo científico).

El propósito fue analizar la correlación entre la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal de salud durante la pandemia. Empleó un enfoque cuantitativo, de tipo prospectivo, observacional y transversal con un enfoque relacional. Se usó un cuestionario adaptado del GOHISALO para la calidad laboral y otro para la evaluación de desempeño. Los resultados indican que el 54.4% tienen una calidad de vida laboral regular, mientras que el 38.6% y el 7% experimentan una alta y baja CVL. En lo que respecta al desempeño, el 53.5% reportó un nivel de rendimiento regular, el 40.4% mostró un buen desempeño y el 6.1% presentó un desempeño deficiente. En términos de la relación entre calidad de vida laboral y desempeño, se encontró que el 27.2% de los participantes informaron tener una alta calidad de vida laboral junto con un buen desempeño, mientras que el 3.5% experimentó tanto una calidad de vida laboral deficiente como un desempeño deficiente. Concluyen estableciendo una conexión

significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño ( $X^2: 55,750, p = 0.000$ ), con una correlación moderada ( $V$  de Cramer=0.494) (38).

Muñoz (2022) en su tesis “Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un hospital modular covid-19 de Lima Norte, 2021”

El propósito fue analizar la conexión entre la calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo de los enfermeros. Este estudio empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y transversal. Los cuestionarios CVP-35 y The Job Performance fueron los instrumentos utilizados. Los resultados demostraron la relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en general. En el análisis de hipótesis específicas, se encontró una relación significativa entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en función de la carga de trabajo ( $p < 0,05$ ), así como en relación con el apoyo directivo ( $p < 0,05$ ) y la motivación intrínseca ( $p < 0,05$ ). Concluyó demostrando una relación significativa entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral, así como se confirmaron las relaciones significativas entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en relación con la carga de trabajo y el apoyo directivo (39).

Rodríguez (2022), “Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II-EsSalud, provincia de Ascope, 2022” (Tesis).

El propósito principal de este estudio fue establecer la conexión entre la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal de salud en un Hospital Nivel II - EsSalud. Esta investigación se llevó a cabo mediante un diseño no experimental, de naturaleza descriptiva, correlacional y de corte transversal. Los hallazgos revelaron que la calidad de vida laboral exhibió un nivel alto en un 81.9% de los casos, seguido por un nivel regular en un 15.5%, y un nivel bajo en un 2.6%. En lo que concierne al desempeño del personal, se observó un nivel alto en un 81.3%, un nivel regular en un 18.1%, y un nivel bajo en tan solo un 0.6%. Como conclusión principal, se determinó la existencia de una relación de moderada a fuerte entre la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal de salud en el Hospital Nivel II - EsSalud, en la Provincia de Ascope durante el año 2022, ya que se obtuvo un coeficiente Rho de 0.512\*\* con  $p = 0.000$  (40).

Alvizuri (2023), “Calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del hospital María Auxiliadora, 2022” (Tesis).

El propósito fundamental de esta investigación fue evaluar el impacto de la calidad de vida laboral en el rendimiento de los enfermeros que trabajan en áreas críticas del Hospital María Auxiliadora. Se adoptó un enfoque cuantitativo de carácter básico, descriptivo y correlacional-causal. En relación a los resultados, se evidenció que en la primera variable se presentó un nivel regular, alcanzando un 75.2%, mientras que, en la segunda variable, el nivel medio fue de un 73.6%. Como conclusión principal, se pudo establecer que la calidad de vida laboral incide en el desempeño laboral, esto se demostró mediante la aplicación de una prueba de regresión logística ordinal que subraya la influencia de la primera variable sobre la segunda (28).

Huamán (2023), “Calidad de vida laboral y desempeño profesional del servicio de Ginecoobstetricia en un Hospital nivel II-2, 2021” (Tesis).

El propósito de este estudio consistió en establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el rendimiento profesional del personal del servicio de ginecoobstetricia en un hospital de nivel II - 2. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo y abordó una perspectiva correlacional, con un diseño no experimental de carácter transversal. La metodología se basó en la utilización de una encuesta, en la cual se implementó un cuestionario como herramienta principal. Los resultados clave evidenciaron una correlación directa y significativa, representada por un coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0.779. Además, el valor de  $p = 0.000$  ( $p < \alpha$ ) permitió la rechazar la hipótesis nula y validar la hipótesis alternativa en las tres dimensiones de calidad de vida laboral. Esto sugiere que existe una relación positiva entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional, donde se puede inferir que un mayor nivel de calidad de vida laboral se traduce en un mejor rendimiento en el ámbito profesional (41).

Aguilar y Alpaca (2023), “Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020” (Tesis).

El propósito central de esta investigación fue analizar la relación entre la calidad de vida profesional y el rendimiento laboral del personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia. El enfoque adoptado se orientó hacia lo cuantitativo, siendo de carácter

descriptivo, correlacional y transversal, con un diseño no experimental. Los hallazgos del estudio indicaron que, en relación a la calidad de vida profesional, el nivel medio prevaleció en un 55,4%, y en sus dimensiones específicas se observaron resultados similares: apoyo directo, demanda laboral y recursos psicológicos organizacionales también presentaron un nivel medio predominante. Por otro lado, en cuanto al desempeño laboral, se detectó un nivel deficiente en el 60,2%, y en sus dimensiones particulares, la capacidad cognitiva y la capacidad efectiva también fueron calificadas como nivel deficiente. Como conclusión, se estableció que efectivamente existe una conexión entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora en el año 2020 (29).

### **2.3 Antecedentes Internacionales**

Barzola y Romero (2023), “Calidad de vida laboral y su incidencia en la productividad del trabajador dentro de una institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el período 2022” (Tesis).

El propósito de este estudio de investigación es analizar la influencia de la calidad de vida laboral en la productividad de los trabajadores en una Institución de salud. La metodología adoptada en este trabajo es de naturaleza cuantitativa, de carácter no experimental y de diseño transversal. Los resultados obtenidos en este estudio indican que existe una correlación significativa entre la calidad de vida laboral y la productividad, con un coeficiente de correlación del 70%. Además, se pudo confirmar la hipótesis alternativa con un nivel de significación del 1%, lo que implica que la calidad de vida laboral sí afecta la productividad de los empleados en la Institución de salud en Guayaquil. Este hecho se sustenta en el coeficiente de determinación del 61%, lo que refuerza la relación entre ambas variables (42).

Cerda-Sanchez et al. (2023), “Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería” (Artículo científico).

El propósito fue analizar la correlación existente entre la calidad de vida laboral y el nivel de compromiso con el trabajo en el equipo de enfermería de un hospital público. Llevó a cabo un estudio de tipo transversal. Los resultados exponen que, el equipo de

enfermería presentó un nivel satisfactorio de compromiso laboral ( $4,70 \pm 0,99$ ), siendo la dimensión de dedicación la mejor calificada, seguida por vigor ( $4,74 \pm 0,85$ ) y absorción ( $4,59 \pm 1,35$ ). En cuanto a la calidad de vida laboral, esta se encontró en un nivel alto ( $2,18 \pm 0,34$ ), destacándose la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo. Se pudo establecer una relación significativa entre el nivel de compromiso en el trabajo y la calidad de vida laboral ( $\rho = 0,875$ ;  $p \leq 0,001$ ). Concluyó que en el equipo de enfermería, la calidad de vida laboral y el compromiso con el trabajo están estrechamente relacionados y presentan una correlación directa y alta (10).

Lumbreras-Guzmán et al. (2019), “Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva” (Artículo científico).

El objetivo consistió en la evaluación de la relación entre la calidad de vida laboral (CVL) y el desempeño organizacional (DO) en trabajadores de siete hospitales públicos, mediante el análisis de cómo la gestión directiva (GD) influencia esta conexión. Es un estudio transversal se realizó en 866 profesionales y directivos que pertenecían a hospitales públicos ubicados en Tlaxcala y la Ciudad de México. Los resultados demostraron que los puntajes relacionados con la gestión directiva, la calidad de vida laboral, el desempeño organizacional y la gestión directiva fueron notoriamente inferiores en los trabajadores de Tlaxcala en comparación con los demás. Se observó que aquellos participantes que percibieron una gestión directiva adecuada tenían 2.7 veces más probabilidades de experimentar una elevada calidad de vida laboral. Además, los individuos categorizados con una alta calidad de vida laboral presentaron una probabilidad 69% mayor de tener un desempeño organizacional adecuado. Concluyó que, la gestión directiva adecuada se vinculó con una mejor calidad de vida laboral, lo que a su vez demostró ser una variable mediadora en la relación positiva entre la calidad de vida laboral y el desempeño organizacional (43).

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 1. MÉTODO, TÉCNICA, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN

#### 1.1 Método

Esta investigación se desarrolló aplicando el método analítico-sintético, el cual es valioso porque permite examinar un tema desde múltiples perspectivas y profundizar en la comprensión de sus elementos constituyentes y sus interacciones (44). En el caso de la calidad de vida y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, este enfoque podría ayudar a identificar áreas clave para la intervención y el diseño de estrategias de mejora. Asimismo, el estudio es de tipo observacional, pues se enfoca en observar y registrar fenómenos, comportamientos o situaciones sin manipulación directa ni intervención por parte del investigador.

#### 1.2 Técnicas

La técnica de la encuesta implica recopilar datos mediante cuestionarios estructurados que se administran a una muestra representativa (45). De la misma forma, la técnica de la entrevista permite obtener información detallada y contextualizada sobre las experiencias y percepciones de los profesionales de enfermería en relación a la calidad de vida. A través de las respuestas enriquecedoras y personalizadas, esta técnica puede brindar una comprensión más profunda de los desafíos y oportunidades que enfrentan en su profesión (44). Por lo que, la técnica empleada para la variable Calidad de Vida Profesional fue la encuesta y para su dimensión de factores sociales se aplicó la entrevista; mientras que para la variable Desempeño Laboral en los profesionales de enfermería fue la encuesta.

#### 1.3 Instrumento

Los instrumentos empleados en el proceso de recojo de datos se detallan en seguida:

- El cuestionario CVP-35, formulado en base al modelo de demandas-control de Karasek (1989), adaptado por Cabezas (2000), Martín et al. (2004) y Garrido et al. (2010). Este cuestionario fue validado en el sistema de salud español y cuenta con 35 ítems de diez niveles de frecuencia o intensidad, organizados en tres dimensiones referentes al apoyo directivo, demandas de trabajo, recursos psicológicos y

- organizacionales y un ítem sobre la percepción directa de la calidad de vida (15,46–48).
- El cuestionario de desempeño laboral, elaborado y validado por Machillanda (2005), este cuestionario está organizado en cinco dimensiones las cuales son las capacidades cognitivas, afectivas y psicomotoras, y la motivación intrínseca y extrínseca. Este cuestionario está compuesto por 38 ítems de tipo Likert, con cinco opciones que indican su nivel de conformidad o desacuerdo con cada proposición planteada.
  - La guía de entrevista, este instrumento se utilizó para recoger información sobre los aspectos sociales que están relacionados con la calidad de vida profesional y consta de 9 ítems del tipo abierto y de opción múltiple. Esta guía de entrevista para su aplicación se sometió a juicio de expertos para determinar su validez de contenido.

#### 1.4 Cuadro de coherencias

Variables	Indicadores	Técnica e instrumento	Ítems
Variable independiente: Calidad de vida profesional	Apoyo directivo		2,3,4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30
	Demandas de trabajo	Encuesta – Cuestionario	1, 6,7, 8,17, 18,19, 21, 24, 25, 33
	Recursos psicológicos y organizacionales	CVP-35	9,12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, 35
	Percepción de la calidad de vida		34
	Factores sociales	Entrevista – Guía de entrevista	1-9
Variable dependiente: Desempeño laboral	Capacidad cognitiva		1-10
	Capacidad afectiva	Encuesta –	11-18
	Capacidad psicomotora	Cuestionario de desempeño	19-24
	Motivación intrínseca	laboral	25-30
	Motivación extrínseca		31-38

### **1.5 Materiales de verificación**

Para el estudio los materiales de verificación son el Cuestionario CVP-35 y el Cuestionario de desempeño laboral que proporcionan datos cuantitativos sobre las variables estudiadas; asimismo, la transcripción de respuestas de la guía de entrevista, así como los datos demográficos obtenidos en este medio también son otro material de verificación. Finalmente, los resultados estadísticos constituyen otro material de verificación, ya que estos respaldan las conclusiones.

## **2. CAMPO DE VERIFICACIÓN**

### **2.1 Ubicación espacial**

La investigación se llevó a cabo en el Hospital Nacional “Carlos Alberto Segúin Escobedo” (HNCASE) – ESSALUD, en la Macrorregión Sur, ubicado en la Av. Peral Cuadra 5 s/n. La institución ofrece atención médica a través de diversas especialidades, con la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 2057-IPSS del 26 de noviembre de 1991. Actualmente, es el único de nivel III-1, por lo que es referente en salud y trata enfermedades complejas, acogiendo pacientes de varias regiones del sur del país.

Su equipo altamente calificado ofrece cuidados especializados en más de 38 áreas médicas, con cerca de 22 mil citas mensuales, cuenta con 365 camas de hospitalización para que los pacientes pueden permanecer hasta su recuperación total. Asimismo, dispone de un personal multidisciplinario capacitado en tecnología avanzada como acelerador lineal, resonancia magnética y tomografía, para asegurados con diagnósticos y tratamientos eficaces.

En los servicios: Cirugía Plástica, Neurología, Psiquiatría, Medicina Interna II, Oncohematología, Medicina Especialidades, Quimioterapia Ambulatoria, Cirugía y Traumatología; se encuentra distribuida la población en estudio.

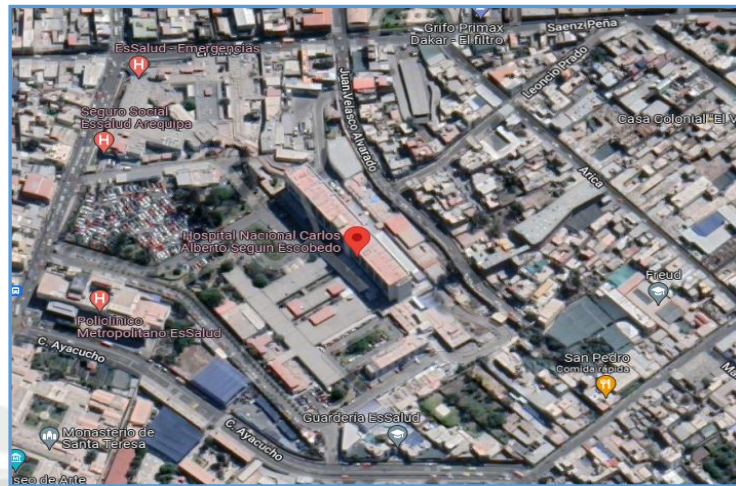


Figura 1. Ubicación del Hospital Nacional “Carlos Alberto Seguin Escobedo”

## 2.2 Ubicación temporal

El trabajo de investigación se desarrolló en el periodo de Julio a Setiembre del 2023.

## 2.3 Unidades de estudio

### a. Población en Estudio

La presente investigación tiene como población en estudio al profesional de Enfermería, que está conformado por 77 enfermeras, de los Servicios: Cirugía Plástica (6 enfermeras), Neurología (6 enfermeras), Psiquiatría (10 enfermeras), Medicina Interna II (11 enfermeras), Oncohematología (5 enfermeras), Medicina Especialidades (11 enfermeras), Quimioterapia Ambulatoria (5 enfermeras), Cirugía (12 enfermeras), Traumatología (11 enfermeras) del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - ESSALUD de Arequipa.

### b. Muestra en Estudio

Se estudió a la totalidad de profesionales que conforman la población en estudio. Pero teniendo en cuenta que el personal de Enfermería cumpla con los siguientes criterios de inclusión y de exclusión:

#### Criterios de inclusión

- Profesional de enfermería hombres y mujeres.
- Profesionales de Enfermería que hayan proporcionado su consentimiento informado por escrito.
- Profesionales de Enfermería de los diferentes regímenes contractuales.

- Profesional de Enfermería que labora permanentemente, bajo rol de trabajo y en los servicios considerados en la población de estudio.

#### **Criterios de exclusión**

- Profesional de Enfermería que no complete la información solicitada por complicación de su estado de salud.
- Profesional de Enfermería con descanso médico, licencia, permiso o vacaciones.

### **3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.1 Organización**

Se coordinaron con las autoridades del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin - EsSalud de Arequipa para llevar a cabo la recopilación de datos. Antes de usar los instrumentos de recopilación de datos, se realizó una prueba piloto en el Servicio de Cuidados Intensivos en julio de 2023, con la participación de 8 profesionales de Enfermería, equivalentes al 10% de la población total. Esta prueba no solo identificó dificultades en la recopilación de datos, sino que también calibró los instrumentos. Los instrumentos se aplicaron a los profesionales de Enfermería en los servicios del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo - EsSalud de Arequipa.

#### **3.2 Instrumentos**

##### **3.2.1 Cuestionario CVP-35**

Este cuestionario está estructurado por 35 ítems que permiten medir tres dimensiones de la calidad de vida profesional; cada ítem se responde en una escala Likert con una puntuación atribuida desde 1 a 10 (15,46–48). Las puntuaciones parciales y global es como se detalla en seguida:

- Calificación Global de Calidad de Vida Profesional:
  - Deficiente : 35 a 70 puntos
  - Regular : 71 a 175 puntos
  - Bueno : 176 a 280 puntos
  - Excelente : 281 a 350 puntos
- Calificación Parcial por dimensiones de la Calidad de Vida Profesional:
  - Apoyo Directo:

- ✓ Deficiente : 13 a 26 puntos.
- ✓ Regular : 27 a 65 puntos.
- ✓ Bueno : 66 a 104 puntos.
- ✓ Excelente : 105 a 130 puntos.
- Demandas de Trabajo:
  - ✓ Deficiente : 11 a 22 puntos.
  - ✓ Regular : 23 a 55 puntos.
  - ✓ Bueno : 56 a 88 puntos.
  - ✓ Excelente : 89 a 110 puntos.
- Recursos psicológicos y organizacionales:
  - ✓ Deficiente : 10 a 20 puntos.
  - ✓ Regular : 21 a 50 puntos.
  - ✓ Bueno : 51 a 80 puntos.
  - ✓ Excelente : 81 a 100 puntos.
- Percepción de Calidad de Vida:
  - ✓ Deficiente : 1 a 2 puntos.
  - ✓ Regular : 3 a 5 puntos.
  - ✓ Bueno : 6 a 8 puntos.
  - ✓ Excelente : 9 a 10 puntos.

### 3.2.2 Cuestionario de desempeño laboral

El cuestionario de desempeño laboral, elaborado y validado por Machillanda (2005), está organizado en cinco dimensiones las cuales son las capacidades cognitivas, afectivas y psicomotoras, y la motivación intrínseca y extrínseca. Este cuestionario está compuesto por 38 ítems de tipo Likert, con cinco opciones que indican su nivel de conformidad o desacuerdo con cada proposición planteada (50).

Las puntuaciones parciales y global es como se detalla en seguida:

- Dimensión de competencia profesional
  - Definitivamente no : 1 punto
  - Probablemente no : 2 puntos
  - Probablemente sí : 3 puntos
  - Definitivamente sí : 4 puntos

- Dimensión de motivación profesional
  - Nada motivado : 1 punto
  - Ni motivado ni desmotivado : 2 puntos
  - Medianamente motivado : 3 puntos
  - Altamente motivado : 4 puntos

Las puntuaciones parciales y global es como se detalla en seguida:

- Calificación Global del Desempeño Laboral:
  - Bueno : 114 - 152 puntos
  - Regular : 76 - 113 puntos
  - Malo : 38 – 75 puntos
- Calificación Parcial por dimensiones del Desempeño Laboral:
  - Capacidades cognitivas, afectivas y psicomotoras:
    - ✓ Bueno : 72 a 96 puntos
    - ✓ Regular : 48 a 71 puntos
    - ✓ Malo : 24 a 47 puntos
  - Motivación intrínseca y extrínseca
    - ✓ Bueno : 42 a 56 puntos
    - ✓ Regular : 28 a 41 puntos
    - ✓ Malo : 14 a 27 puntos

### 3.2.3 Guía de entrevista

Este instrumento se utilizó para recoger información sobre los aspectos sociales que están relacionados con la calidad de vida profesional y consta de 9 ítems del tipo abierto y de opción múltiple.

## 3.3 Confiabilidad y validación de instrumentos

### 3.3.1 Cuestionario CVP-35

La confiabilidad de este instrumento fue probada por Rivera-Ávila et al. (2017), con un valor  $\alpha = 0,93$  y  $KMO=0,9$ , demuestran una fiabilidad alta y lo adecuado de su uso para el análisis factorial (49). Asimismo, Martín et al. (2008) demostraron que la evaluación de la CVP mostró variaciones en las puntuaciones medias absolutas entre 0,23 y 0,45 puntos, además la CVP-AD tuvo variaciones de 0,30 a 0,67, la

CVP-CT de 0,01 a 0,55, y la CVP-MI de 0,22 a 0,83 puntos, asegurando que el instrumento CVP-35 es sensible a cambios poblacionales y adecuado para evaluar la percepción de la calidad de vida profesional en el ámbito poblacional (47). También Martín et al. (2004) demostraron que la consistencia interna era aceptable tanto para cada dimensión, superiores a 0,70, como para el puntaje global 0,81, por lo que indican que es posible su uso para la medición y comparación de la calidad de vida en diferentes entornos (48).

Teniendo en cuenta los estudios anteriores podemos afirmar que el cuestionario CVP-35 posee validez y confiabilidad para medir la calidad de vida profesional de enfermería, por lo que se aplicó tal y como fue propuesto en su versión original.

### **3.3.2 Cuestionario de desempeño laboral**

La confiabilidad de este instrumento fue probada por Machillanda (2005), con un valor Alfa de Cronbach de 0,89, lo cual demuestra una fiabilidad alta, además señala que al aplicarse este instrumento en otros casos similares los resultados son confiables en más del 60% (50). Asimismo, al aplicar el cuestionario en una muestra piloto el resultado de fiabilidad obtenido es de 0,877, lo cual ratifica la confiabilidad aceptable, al ser superior a 0,7 (51).

Por otro lado, la validez de contenido de este instrumento se sometió a juicio de expertos, los cuales fueron sometidos a la prueba V de Aiken, en la cual se obtuvo el valor de 1 para los 38 ítems y considerando que es mayor a 0,80, se puede afirmar que el instrumento posee un alto grado de validez de contenido para medir la variable Desempeño Laboral. Además, se observó que los tres expertos encuentran aplicable y adecuado el instrumento para su aplicación.

### **3.3.3 Guía de entrevista**

Al someterse a juicio de expertos el resultado obtenido fue que el coeficiente V de Aiken es de 0,88 para los 10 ítems y considerando que es mayor a 0,80, se puede afirmar que el instrumento posee un alto grado de validez de contenido para medir la dimensión de factores sociales de la variable Calidad de Vida Profesional.

#### 4. CRITERIOS O ESTRATEGIAS PARA EL MANEJO DE LOS RESULTADOS

##### 4.1 A nivel de la recolección

Se emplearon cuestionarios para recopilar datos en este estudio, los cuales evaluaron tanto la calidad de vida profesional como el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Este proceso se llevó a cabo de forma anónima, asignando códigos a los trabajadores entrevistados mediante las iniciales de sus nombres y apellidos para preservar su privacidad en el consentimiento informado. Los cuestionarios CVP-35 y de desempeño laboral se completaron de manera totalmente anónima para el personal de enfermería.

##### 4.2 A nivel de sistematización

Los datos fueron procesados empleando el Software SPSS v27.0 y Microsoft Excel 2016. Para analizar los resultados, se utilizaron frecuencias absolutas y relativas, además de gráficos estadísticos. Mientras que la prueba estadística de Ji Cuadrado ( $\chi^2$ ) se empleó para verificar las hipótesis, considerando un nivel de significancia del 0.05.

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

- $\chi^2$  : Ji Cuadrado
- $\Sigma$  : Símbolo de Sumatoria
- O : Frecuencias Observadas
- E : Frecuencias Esperadas

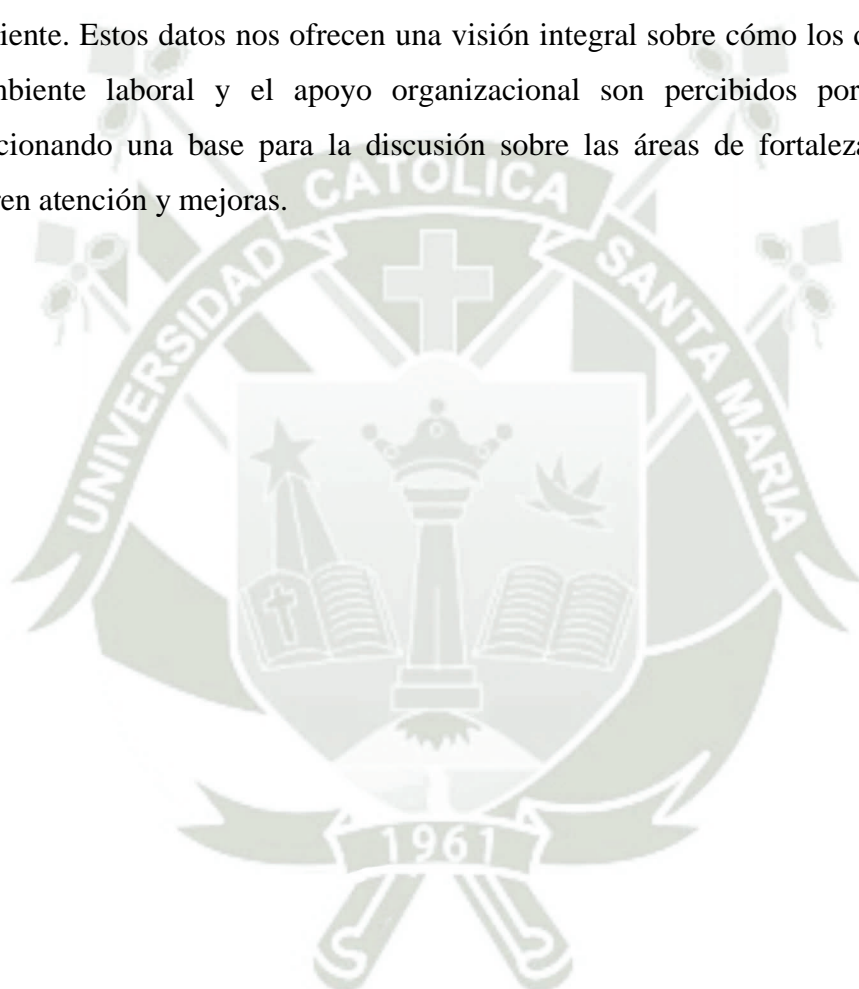
##### 4.3 A nivel de estudios de datos

Se presentaron las variables categóricas a través de tablas estadísticas que mostraron las frecuencias y porcentajes segmentados, basados en el análisis previo del cuadro de variables. Para evaluar las relaciones entre las variables categóricas, se empleó la prueba de Ji cuadrado, para demostrar la asociación de variables, considerándose significativas las pruebas estadísticas con un valor  $p < 0,05$ .

## CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 1. Calidad de vida profesional

A continuación, se presenta los resultados y el análisis detallado de la calidad de vida profesional y sus dimensiones que incluyen el Apoyo directo, Demandas de trabajo, Recursos psicológicos y organizacionales, y la Percepción de Calidad de Vida. Cada categoría ha sido evaluada por los participantes y clasificada como excelente, bueno, regular o deficiente. Estos datos nos ofrecen una visión integral sobre cómo los distintos aspectos del ambiente laboral y el apoyo organizacional son percibidos por los individuos, proporcionando una base para la discusión sobre las áreas de fortaleza y aquellas que requieren atención y mejoras.



**Tabla 1**

**Nivel de la calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel - Arequipa 2023**

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Apoyo directo	Excelente	14	18,20%
	Bueno	52	67,50%
	Regular	11	14,30%
	Total	77	100,00%
Demandas de trabajo	Bueno	56	72,70%
	Regular	21	27,30%
	Total	77	100,00%
Recursos psicológicos y organizacionales	Excelente	38	49,40%
	Bueno	36	46,80%
	Regular	3	3,90%
	Total	77	100,00%
Percepción de calidad de vida	Excelente	15	19,50%
	Bueno	45	58,40%
	Regular	17	22,10%
	Total	77	100,00%
Calificación Global de Calidad de Vida Profesional	Excelente	6	7,80%
	Bueno	67	87,00%
	Regular	4	5,20%
	Total	77	100,00%

La tabla 1 muestra que, en la dimensión Apoyo directo, la mayoría 67,50% califica como bueno, seguido por excelente 18,20% y regular 14,30%. De manera similar en la dimensión Demandas de trabajo, bueno obtiene un 72,70%, y regular un 27,30%. En cambio, para Recursos psicológicos y organizacionales, bueno y excelente están casi igualados, con 46,80% y 49,40% respectivamente, y regular es solo un 3,90%.

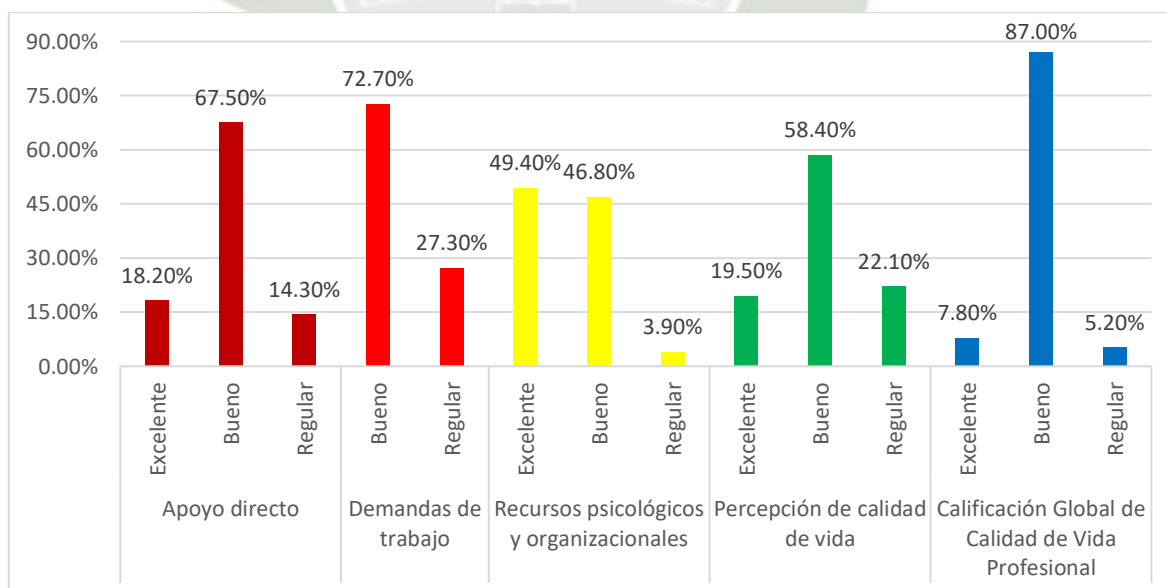
Por otra parte, la dimensión Percepción de calidad de vida, bueno lidera con 58,4%, seguido por regular 22,1% y excelente 19,5%. Finalmente, la Calificación Global de Calidad de Vida Profesional es mayormente buena 87,0%, con menores frecuencias de excelente 7,8% y regular 5,2%.

La tabla muestra distintas percepciones sobre la calidad de vida profesional, con una tendencia mayoritariamente positiva, especialmente en la Calificación Global de Calidad de Vida Profesional, donde la mayoría la considera buena. Sin embargo, se observan notables diferencias entre las categorías. Los Recursos psicológicos y organizacionales tienen una distribución equilibrada entre bueno y excelente, sugiriendo una mayor satisfacción o disponibilidad de estos recursos. Por otro lado, el Apoyo directo y la Percepción de Calidad de Vida muestran proporciones significativas en la categoría regular, indicando áreas de mejora potenciales.

Estas variaciones pueden deberse a múltiples factores. Aunque el alto porcentaje de calificaciones positivas en la Calificación Global sugiere una percepción generalmente favorable de la calidad de vida profesional, las calificaciones más bajas en Apoyo directo y Percepción de Calidad de Vida podrían reflejar carencias específicas en el apoyo interpersonal o en aspectos del entorno laboral, como el equilibrio entre vida laboral y personal. En resumen, la calidad de vida profesional en enfermeras de un Hospital de tercer nivel en Arequipa, durante el período 2023, es mayoritariamente buena.

**Figura 2**

**Nivel de la calidad de vida profesional de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel - Arequipa 2023**



## 2. Factores sociales

Los resultados referentes a los factores sociales a continuación se presentan en dos partes, la primera sobre los aspectos sociodemográficos, y la segunda respecto a los aspectos laborales de las enfermeras del Hospital de tercer nivel.

**Tabla 2**  
**Aspectos sociodemográficos de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel -**  
**Arequipa 2023**

	<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Sexo	Femenino	73	94,80%
	Masculino	4	5,20%
	Total	77	100,00%
Edad	Menor o igual a 30 años	7	9,10%
	De 30 a 50 años	44	57,10%
	Mayor de 50 años	26	33,80%
	Total	77	100,00%
Estado civil	Soltero(a)	30	39,00%
	Casado(a)	40	51,90%
	Divorciado(a)	3	3,90%
	Separado(a)	4	5,20%
	Total	77	100,00%
Religión	Católica	68	88,30%
	Cristiana	5	6,50%
	Evangélica	1	1,30%
	Mormona	2	2,60%
	Ninguna	1	1,30%
	Total	77	100,00%
Hijos	Con hijos	51	66,20%
	Sin hijos	26	33,80%
	Total	77	100,00%
Nivel académico	Doctor o doctora	3	3,90%
	Magister o maestro(a)	12	15,60%
	Enfermero(a) Especialista	55	71,40%
	Enfermero(a) General	7	9,10%
	Total	77	100,00%

### **Interpretación**

De la tabla 2, se observa que en la dimensión sexo existe una predominancia del 94,80% de mujeres, mientras que solo el 5,20% son hombres.

Asimismo, las edades de las enfermeras se organizaron en tres grupos de edades, los menores de 30 que son el 9,10%, la mayoría 57,10% tiene entre 30 y 50 años, seguido por un 33,80%, los cuales son mayores de 50 años.

Con respecto al estado civil, el 51,90% está casado, 39,00% soltero, y minorías están divorciadas 3,90% o separadas 5,20%. Y la presencia de hijos en los profesionales de enfermería expone que, el 66,20% tiene hijos, mientras que el 33,80% no tiene.

En la religión, se tiene que una gran mayoría son católicos y son el 88,30%, seguido de cristianos 6,50%, mormones 2,60%, evangélicos 1,30% y sin religión 1,30%.

En cuanto al nivel Académico, se aprecia que la mayoría son enfermeros especialistas y representan el 71,40%, seguidos por magísteres en el 15,60%, enfermeros generales 9,10% y doctores 3,90%.

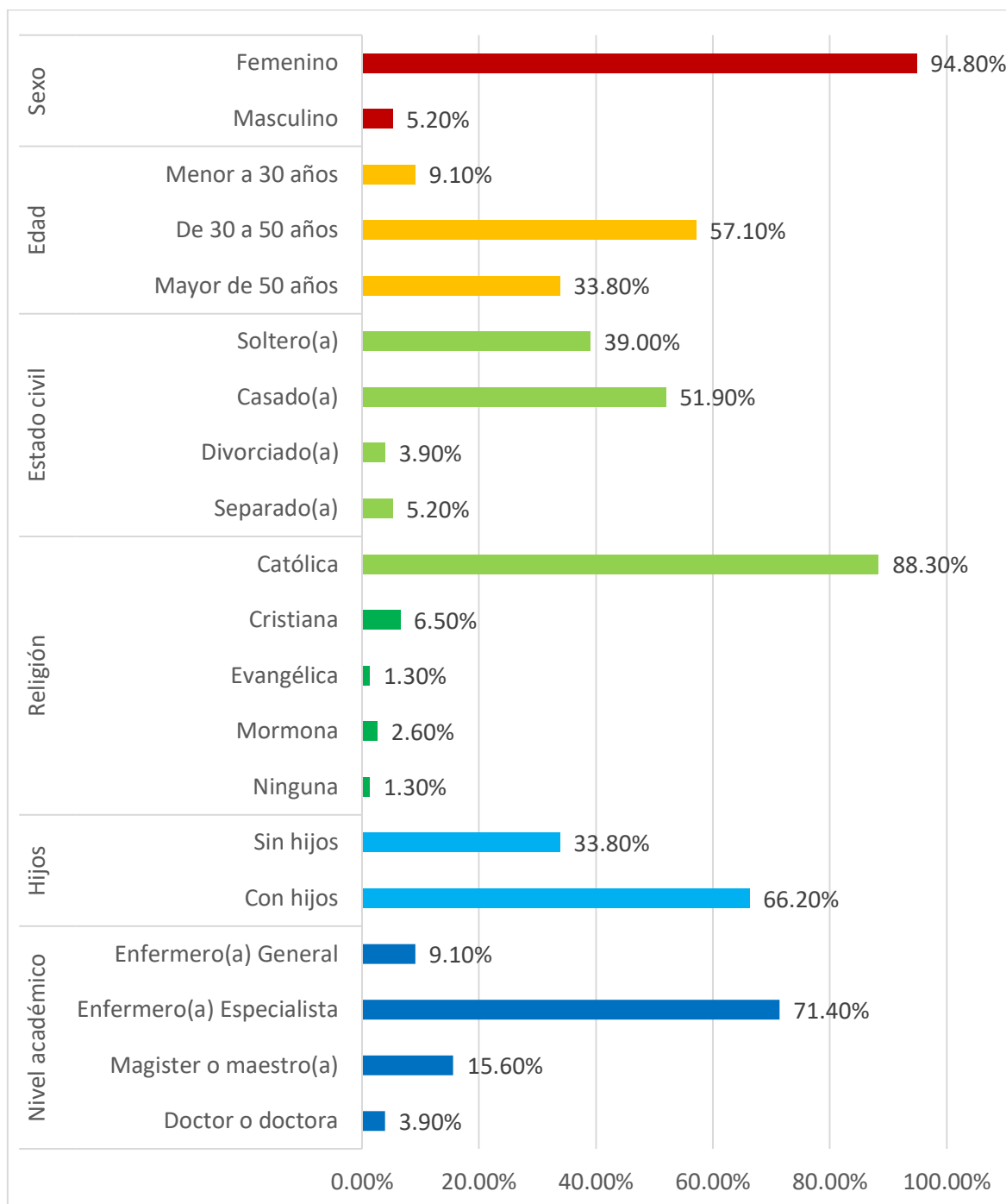
La tabla 2 refleja una notable dominancia femenina en el grupo estudiado, sugiriendo que la profesión está altamente feminizada, lo cual es común en la enfermería. La distribución etaria muestra una mayor presencia de individuos entre 30 y 50 años, indicando una fuerza laboral con experiencia significativa. Este rango etario, junto con el hecho de que la mayoría están casados y tienen hijos, sugiere que este grupo podría estar enfrentando desafíos relacionados con el equilibrio entre responsabilidades laborales y familiares.

Por otro lado, la alta proporción de católicos podría reflejar una influencia cultural o regional específica en las creencias religiosas del grupo. La mayoría de los participantes son enfermeros especialistas, lo que indica un alto nivel de capacitación y especialización en el campo, posiblemente influenciado por las demandas y expectativas del entorno laboral actual. Estos datos colectivamente sugieren un perfil demográfico donde factores como género, edad, estado civil y formación profesional juegan roles clave en la dinámica del grupo y sus experiencias laborales.

Los aspectos laborales sociales de las enfermeras de un Hospital de tercer nivel, en la ciudad de Arequipa ofrece una visión integral de la composición laboral y la distribución en diferentes servicios del hospital. Esta información es crucial para comprender las dinámicas laborales y la distribución del personal en varios departamentos, proporcionando una base sólida para análisis y decisiones administrativas. La tabla 3 revela detalles como el régimen laboral, el servicio donde labora cada enfermera, y su tiempo de trabajo, elementos

fundamentales para evaluar el entorno laboral y planificar estrategias de gestión de recursos humanos.

**Figura 3**  
**Aspectos sociodemográficos de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel - Arequipa 2023**



**Tabla 3**  
**Aspectos laborales sociales de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel -**  
**Arequipa 2023**

<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	
Régimen laboral	728	39	50,60%
	CAS Regular	6	7,80%
	Servicios no personales	26	33,80%
	Nombrado	2	2,60%
	Suplencia 276	3	3,90%
	Suplencia 728	1	1,30%
	Total	77	100,00%
	Cardiología	10	13,00%
	Cirugía	6	7,80%
	Cirugía plástica	4	5,20%
	Medicina Especialidades	5	6,50%
	Medicina Interna	10	13,00%
	Nefrología	4	5,20%
	Neurología	2	2,60%
Servicio donde labora	Oncohematología	7	9,10%
	Psiquiatría	7	9,10%
	Quimioterapia Ambulatoria	4	5,20%
	Traumatología	2	2,60%
	Unidad de Cuidados Intensivos	10	13,00%
	Unidad de Soporte Nutricional	1	1,30%
	Uro-Nefrología	5	6,50%
	Total	77	100,00%
	De 2 a menos de 5 años	26	33,80%
	De 5 a 15 años	11	14,30%
Tiempo de servicio	Más de 15 años	13	16,90%
	Menos de 2 años	27	35,10%
	Total	77	100,00%

### **Interpretación**

La tabla 3 muestra que, con respecto al régimen laboral, la mayoría de las enfermeras están en el régimen 728 y representan el 50,60%, seguidas por aquellas que prestan servicios no personales con un 33,80%. Las menos representadas son en CAS Regular con el 7,80%, Suplencia 276 con el 3,90% y Suplencia en el régimen 728 en el 1,30%.

La distribución de servicios donde laboran es bastante equilibrada entre diferentes servicios, con Cardiología, Medicina Interna, y la Unidad de Cuidados Intensivos cada uno con un 13,00%. Otros servicios varían entre el 1,30% y el 9,10%.

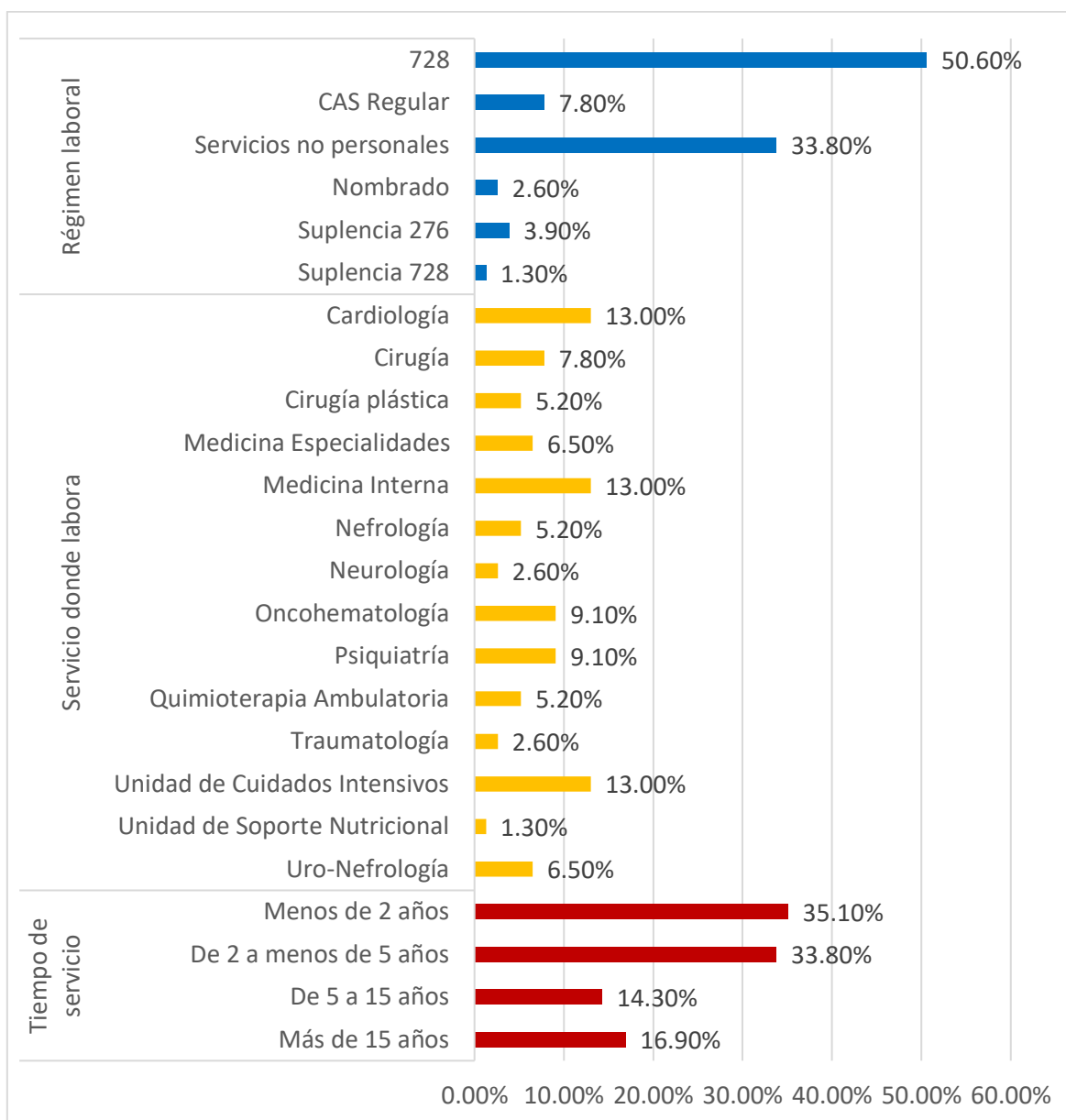
Con respecto al tiempo de servicio, el 35,10% ha trabajado menos de 2 años, seguido por aquellos con 2 a 5 años en el 33,80%, de 5 a 15 años es el 14,30% y más de 15 años representa el 16,90%.

La tabla 3 revela una distribución variada en los regímenes laborales de las enfermeras, con una marcada mayoría en el régimen 728. Este predominio podría ser indicativo de políticas laborales que brindan cierta estabilidad, ya que son contratos a plazo indeterminado en el hospital, ofreciendo potencialmente mayor seguridad laboral o beneficios. Sin embargo, la representación en otras categorías como CAS Regular y Suplencias sugiere una diversidad en la naturaleza contractual, lo que podría afectar la continuidad y la moral del personal.

En cuanto a la distribución en los diferentes servicios, hay una representación equilibrada, reflejando una diversificación de habilidades y especialidades entre las enfermeras. La presencia significativa de personal con menos de 5 años de experiencia sugiere una reciente afluencia de nuevos profesionales, lo que podría implicar la necesidad de programas de mentoría y capacitación continua para asegurar la calidad del servicio y la integración efectiva de estos profesionales menos experimentados en el equipo de salud.

**Figura 4**

**Aspectos laborales sociales de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel -  
Arequipa 2023**



### 3. Resultados del desempeño laboral

Los resultados del nivel de desempeño laboral en enfermeras de un Hospital de tercer nivel de Arequipa ofrecen una visión valiosa del rendimiento y la motivación profesional de las enfermeras. Esta información es clave para comprender la calidad del servicio y la eficiencia en el cuidado de pacientes, así como para identificar áreas de mejora y desarrollo profesional.

**Tabla 4**

**Nivel de percepción de su desempeño laboral de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023**

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Competencia profesional	Bueno	75	97,40%
	Regular	2	2,60%
	Total	77	100,00%
Motivación profesional	Bueno	65	84,40%
	Regular	11	14,30%
	Malo	1	1,30%
	Total	77	100,00%
Desempeño laboral	Bueno	72	93,50%
	Regular	5	6,50%
	Total	77	100,00%

**Interpretación**

La tabla 4 muestra que en la competencia profesional existe un alto porcentaje, 97,40% de las enfermeras, que califica como bueno en competencia profesional, mientras que solo un 2,60% es regular. En lo que respecta a la motivación profesional, el 84,40% también tiene una calificación de bueno, con un 14,30% en regular y un 1,30% en malo. Asimismo, el desempeño laboral, en general, en un 93,50% es calificado como bueno y un 6,50% como regular.

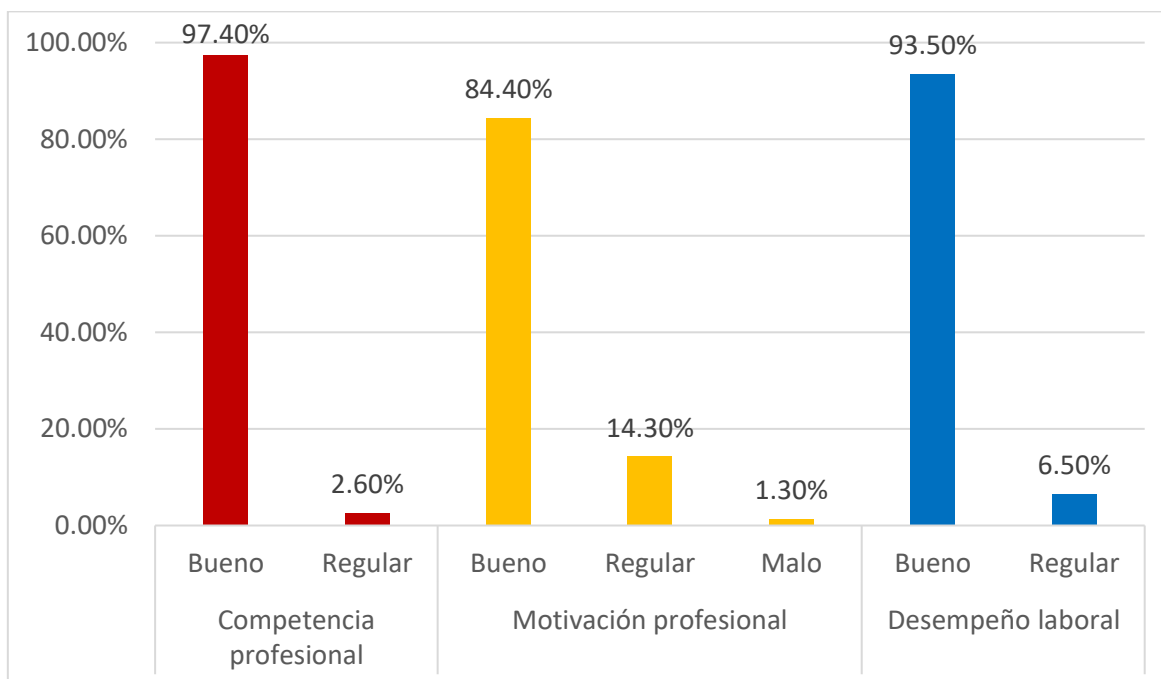
La elevada calificación en competencia profesional indica un alto nivel de competencia profesional y desempeño laboral entre las enfermeras de un hospital de tercer nivel en Arequipa. Esta alta calificación podría indicar una formación efectiva, políticas de recursos humanos sólidas, o un compromiso excepcional con los estándares de atención al paciente. Sin embargo, la motivación profesional presenta un panorama más variado, con una menor proporción calificada como buena y un segmento significativo como regular o malo. Esto sugiere que, a pesar de las competencias y habilidades elevadas, podrían existir factores que afectan negativamente la motivación del personal, como el estrés laboral, la carga de trabajo, o la falta de oportunidades de avance profesional, lo que sugiere posibles desafíos en el mantenimiento de la motivación y el compromiso del personal

A pesar de estos desafíos, el desempeño laboral general permanece alto, lo que refleja una fuerte ética profesional y dedicación al cuidado del paciente. Estos hallazgos pueden

impulsar políticas para mejorar la motivación y el bienestar del personal, lo cual es crucial para mantener un alto estándar de atención médica.

**Figura 5**

**Nivel de percepción de su desempeño laboral de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023**



**4. Relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral**

A continuación se exponen los resultados referentes a la relación entre las variables calidad de vida profesional y el desempeño laboral, además de la relación entre sus correspondientes dimensiones, para obtener información más amplia y favorezca a la toma de decisiones de mejora.

**Tabla 5**

**Relación entre la calidad de vida profesional y la competencia profesional del desempeño laboral de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023**

Variable	Escala	Competencia Profesional						$\chi^2$	gl	p valor
		Bueno		Regular		Total				
		f	%	f	%	f	%			
Apoyo directo	Excelente	14	18,20%	0	0,00%	14	18,20%	2,300 <sup>a</sup>	2	0,317
	Bueno	51	66,20%	1	1,30%	52	67,50%			
	Regular	10	13,00%	1	1,30%	11	14,30%			
	Total	75	97,40%	2	2,60%	77	100,00%			
Demandas de trabajo	Bueno	56	72,70%	0	0,00%	56	72,70%	5,476	1	0,072 <sup>b</sup>
	Regular	19	24,70%	2	2,60%	21	27,30%			
	Total	75	97,40%	2	2,60%	77	100,00%			
Recursos psicológicos y organizacionales	Excelente	38	49,40%	0	0,00%	38	49,40%	2,339 <sup>c</sup>	2	0,311
	Bueno	34	44,10%	2	2,60%	36	46,70%			
	Regular	3	3,90%	0	0,00%	3	3,90%			
	Total	75	97,40%	2	2,60%	77	100,00%			
Percepción de calidad de vida	Excelente	14	18,20%	1	1,30%	15	19,50%	1,460 <sup>d</sup>	2	0,482
	Bueno	44	57,10%	1	1,30%	45	58,40%			
	Regular	17	22,10%	0	0,00%	17	22,10%			
	Total	75	97,40%	2	2,60%	77	100,00%			
Calificación Global de Calidad de Vida Profesional	Excelente	6	7,80%	0	0,00%	6	7,80%	0,306 <sup>e</sup>	2	0,858
	Bueno	65	84,40%	2	2,60%	67	87,00%			
	Regular	4	5,20%	0	0,00%	4	5,20%			
	Total	75	97,40%	2	2,60%	77	100,00%			

*Nota.* a, b, c, d, e. Han superado el recuento menor que 5 en 50,0%, 50,0%, 66,7%, 50,0% y 66,7% por lo que se ha aplicado la corrección con la prueba exacta de Fisher y ninguna de ellos a obtenido un valor p significativo.

## Interpretación

La tabla 5 muestra que, en la dimensión Apoyo directo relacionada con la competencia profesional, el 66,20% de las enfermeras considera que es bueno. Un 18,20% ha sido calificado como excelente y un 14,30% como regular. No se reportan calificaciones malo en esta categoría. En total, un 97,40% de las enfermeras están calificadas como bueno o excelente en apoyo directo, lo que sugiere una percepción generalmente positiva del apoyo recibido en su entorno laboral.

En la dimensión Demandas de trabajo relacionada con la competencia profesional, un 72,70% la consideran como buena. Por otro lado, para un 27,30% es regular, y ninguna enfermera la considera mala. Esto indica que la mayoría de las enfermeras perciben bien las demandas de su trabajo, aunque existe una proporción significativa que las encuentra solo regulares.

En lo correspondiente a los Recursos psicológicos y organizacionales, la mayoría de las enfermeras, es decir el 49,40% la califican como excelente y un 46,70% como buena. Solo un pequeño porcentaje de 3,90% la evalúa como regular. No hay calificaciones malo en esta categoría. Estos datos sugieren una percepción muy positiva de los recursos psicológicos y organizacionales disponibles en su lugar de trabajo, lo que puede ser indicativo de un buen ambiente laboral y de apoyo en el hospital.

En lo que respecta a la Percepción de Calidad de Vida, un 18,20% de las enfermeras la califican como excelente, mientras que la mayoría, un 57,10%, es calificada como bueno. Un 22,10% la considera como regular. Estos datos indican que, en general, las enfermeras tienen una percepción positiva de su calidad de vida, aunque hay una proporción considerable que la considera solo regular, lo que puede sugerir áreas de mejora en aspectos como el equilibrio trabajo-vida, el estrés laboral o el apoyo organizacional.

En la variable Calificación Global de Calidad de Vida Profesional, un 7,80% de las enfermeras la califica como excelente, la mayoría, un 87,00%, como bueno, y un 5,20% como regular. Estos resultados indican que la mayoría de las enfermeras perciben su calidad de vida profesional de manera positiva, aunque hay un pequeño segmento que la considera solo regular. Esto sugiere un buen nivel general de satisfacción con la vida profesional, aunque también señala la posibilidad de áreas específicas que podrían mejorarse.

En consecuencia, la alta calificación en competencia profesional en varias áreas sugiere un nivel generalmente alto de habilidades y conocimientos entre las enfermeras. Sin embargo, la variación en la percepción de la calidad de vida, con una menor calificación en algunas áreas, puede reflejar desafíos en el ambiente laboral o en el equilibrio trabajo-vida.

Los resultados de chi-cuadrado en las dimensiones de apoyo directo, demandas de trabajo, recursos psicológicos y organizacionales, percepción de calidad de vida y la calificación global de Calidad de Vida Profesional al tener un p valor mayor que 0,05 indican que no están asociadas a la competencia profesional; se aplicó la corrección con la prueba exacta de Fisher en todos los casos y ninguna obtuvo un p significativo.

**Tabla 6**

**Relación entre la calidad de vida profesional y la motivación profesional del desempeño laboral de enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023**

Dimensiones	Indicadores	Motivación Profesional								$\chi^2$	gl	p valor
		Bueno		Regular		Malo		Total				
		f	%	f	%	f	%	f	%			
Apoyo directo	Excelente	14	18,20%	0	0,00%	0	0,00%	14	18,20%	18,237 <sup>a</sup>	4	0,001
	Bueno	46	59,70%	6	7,80%	0	0,00%	52	67,50%			
	Regular	5	6,50%	5	6,50%	1	1,300%	11	14,30%			
	Total	65	84,40%	11	14,30%	1	1,30%	77	100,00%			
Demandas de trabajo	Bueno	48	62,30%	8	10,40%	0	0,00%	56	72,7%	2,708 <sup>b</sup>	2	0,258
	Regular	17	22,10%	3	3,90%	1	1,30%	21	27,30%			
	Total	65	84,40%	11	14,30%	1	1,30%	77	100,00%			
Recursos psicológicos y organizacionales	Excelente	36	46,70%	2	2,60%	0	0,00%	38	49,30%	11,332 <sup>c</sup>	4	0,023
	Bueno	28	36,40%	7	9,10%	1	1,30%	36	46,80%			
	Regular	1	1,30%	2	2,60%	0	0,00%	3	3,90%			
	Total	65	84,40%	11	14,30%	1	1,30%	77	100,00%			
Percepción de calidad de vida	Excelente	15	19,50%	0	0,00%	0	0,00%	15	19,50%	7,556 <sup>d</sup>	4	0,109
	Bueno	38	49,30%	7	9,10%	0	0,00%	45	58,40%			
	Regular	12	15,60%	4	5,20%	1	1,30%	17	22,10%			
	Total	65	84,40%	11	14,30%	1	1,30%	77	100,00%			
Calificación Global de Calidad de Vida Profesional	Excelente	6	7,80%	0	0,00%	0	0,00%	6	7,80%	24,595 <sup>e</sup>	4	0,000
	Bueno	58	75,30%	9	11,70%	0	0,00%	67	87,00%			
	Regular	1	1,30%	2	2,60%	1	1,30%	4	5,20%			
	Total	65	84,40%	11	14,30%	1	1,30%	77	100,00%			

*Nota.* a. 5 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,29. b. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,27. c. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,04. d. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,19. e. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,05.

## Interpretación

La tabla 6 expone que en la dimensión Apoyo directo, el 18,20% de las enfermeras tiene una calidad de vida profesional y una motivación profesional excelente, mientras que el 59,70% de las enfermeras tiene una calidad de vida profesional y una motivación profesional buena, y el 6,50% de las enfermeras tiene una calidad de vida profesional y una motivación profesional regular. De lo anterior se afirma que un apoyo percibido como bueno o excelente genera una alta motivación profesional, mientras que un apoyo regular o bajo está asociado con niveles decrecientes de motivación.

Con respecto a la dimensión Demandas de trabajo se observó que el 62,30% de las enfermeras tiene una calidad de vida profesional buena y una motivación profesional buena. El 22,10% tiene una calidad de vida profesional y una motivación profesional regular. Esto sugiere que un entorno laboral favorable contribuye positivamente a la motivación. Sin embargo, cerca de la tercera parte de enfermeras tienen una calidad de vida y motivación regular, lo que indica que algunas enfermeras podrían estar experimentando una carga de trabajo excesiva.

En la dimensión Recursos psicológicos y organizacionales, el 46,70% de las enfermeras tiene una calidad de vida profesional y una motivación profesional excelente, teniendo una valoración buena en ambos casos el 36,40%. Mientras que el 1,30% mantiene que ambas dimensiones son regulares. Esto podría indicar que factores psicológicos y organizacionales, como un ambiente de trabajo saludable y un buen apoyo emocional, están impulsando la motivación, pero existen otros factores involucrados en la motivación más allá de los recursos, que generan valoraciones regulares.

La Percepción de calidad de vida es excelente en el 19,50% de enfermeras tanto en la calidad de vida profesional como en la motivación profesional; es bueno para el 49,30% de las enfermeras, y regular para el 15,60%. Esto indica que la percepción de la calidad de vida al ser subjetiva puede variar y no siempre se traduce directamente en una alta motivación.

En lo referente a la Calificación Global de Calidad de Vida Profesional, solo el 7,80% de las enfermeras tiene una calidad de vida profesional y una motivación profesional excelente. El 75,30% señala que es buena en estas dimensiones, y solo el 1,30% manifiesta que es regular. En consecuencia, se afirma que, aunque la calidad de vida profesional es un factor influyente en la motivación laboral de las enfermeras, otros elementos, como el reconocimiento, la gestión de la carga de trabajo y la percepción individual, también juegan un papel importante.

Los resultados sugieren que factores como el Apoyo directo, los Recursos psicológicos y organizacionales, y la Calificación Global de Calidad de Vida Profesional tienen una relación significativa con la motivación profesional, ya que los valores de significancia están por debajo de 0,05. Mientras que las Demandas de trabajo y la Percepción de calidad de vida no muestran una asociación estadísticamente significativa, pues sus p valor son mayores que 0,05. Estos resultados destacan la importancia de un entorno de trabajo de apoyo, con adecuados recursos psicológicos y organizacionales, y una percepción positiva de la calidad de vida profesional.

**Tabla 7**

**Relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral de enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023**

Dimensiones	Indicadores	Desempeño laboral						$\chi^2$	gl	p valor
		Bueno		Regular		Total				
		f	%	f	%	f	%			
Apoyo directo	Excelente	14	18,20%	0	0,00%	14	18,20%	18,925 <sup>a</sup>	2	0,000
	Bueno	51	66,20%	1	1,30%	52	67,50%			
	Regular	7	9,10%	4	5,20%	11	14,30%			
	Total	72	93,50%	5	6,50%	77	100,00%			
Demandas de trabajo	Bueno	56	72,70%	0	0,00%	56	72,7%	14,259 <sup>b</sup>	1	0,000
	Regular	16	20,80%	5	6,50%	21	27,30%			
	Total	72	93,50%	5	6,50%	77	100,00%			
Recursos psicológicos y organizacionales	Excelente	38	49,30%	0	0,00%	38	49,30%	20,729 <sup>c</sup>	2	0,000
	Bueno	33	42,90%	3	3,90%	36	46,80%			
	Regular	1	1,30%	2	2,60%	3	3,90%			
	Total	72	93,50%	5	6,50%	77	100,00%			
Percepción de calidad de vida	Excelente	14	18,20%	1	1,30%	15	19,50%	4,836 <sup>d</sup>	2	0,089
	Bueno	44	57,10%	1	1,30%	45	58,40%			
	Regular	14	18,20%	3	3,90%	17	22,10%			
	Total	72	93,50%	5	6,50%	77	100,00%			
Calificación Global de Calidad de Vida Profesional	Excelente	6	7,80%	0	0,00%	6	7,8%	32,692 <sup>e</sup>	2	0,000
	Bueno	65	84,40%	2	2,60%	67	87,0%			
	Regular	1	1,30%	3	3,90%	4	5,2%			
	Total	72	93,50%	5	6,50%	77	100,00%			

*Nota.* a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,71. b. a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,36. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2. c. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,19. d. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,97. e. a. 4 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,26.

### **Interpretación**

La Tabla 7 revela que el Apoyo directo tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de las enfermeras. Un 18,20% reporta apoyo excelente y desempeño bueno, sin casos de desempeño regular o malo, destacando la importancia del apoyo para un buen rendimiento. Por otro lado, el 66,20% con apoyo bueno muestra un desempeño positivo, sugiriendo que incluso un apoyo moderado puede influir positivamente.

En cuanto a las Demandas de trabajo, el 72,70% con demandas buenas muestra un buen desempeño, resaltando la importancia de una carga laboral manejable. Los Recursos psicológicos y organizacionales también influyen; el 49,30% con excelentes recursos muestra un buen desempeño, y un 42,90% lo hace incluso con recursos buenos.

La Percepción de calidad de vida parece tener un impacto indirecto en el desempeño, con un 18,20% con percepción excelente y buen desempeño, pero un 1,30% con desempeño regular. Sin embargo, la Calificación Global de Calidad de Vida Profesional muestra que el 84,40% con una calificación buena reporta un buen desempeño, indicando la importancia de una percepción positiva de la vida profesional.

Los resultados de la prueba de chi-cuadrado muestran una relación significativa entre el apoyo directo, las demandas de trabajo y los recursos psicológicos y organizacionales con el desempeño laboral ( $p < 0,001$ ). Sin embargo, la percepción de calidad de vida no mostró una relación significativa ( $p = 0,089$ ), lo que sugiere que es un área de mejora, pero sigue siendo relevante para el rendimiento del personal.

En consecuencia, factores como el apoyo directo, las demandas laborales y los recursos organizacionales son críticos para el rendimiento laboral de las enfermeras. Aunque la percepción de calidad de vida no mostró una relación significativa, sigue siendo importante para el bienestar y el rendimiento del personal. Las organizaciones pueden beneficiarse al mejorar estos aspectos para potenciar el rendimiento de sus empleados.

**Tabla 8**

**Relación entre los factores sociales de la calidad de vida profesional y el desempeño laboral de enfermeras en un Hospital de tercer nivel-Arequipa 2023**

Variable	Competencia profesional			Motivación profesional			Desempeño laboral		
	$\chi^2$	gl	P valor	$\chi^2$	gl	P valor	$\chi^2$	gl	P valor
Sexo	0,113	1	0,737	0,779	2	0,677	0,293	1	0,588
Edad	1,540	2	0,463	0,787	4	0,940	1,275	2	0,529
Estado civil	0,252	3	0,969	3,364	6	0,762	0,554	3	0,907
Religión	0,272	4	0,992	2,727	8	0,950	6,763 <sup>a</sup>	4	0,149
Hijos	0,242	1	0,623	0,793	2	0,673	0,093	1	0,761
Nivel académico	0,821	3	0,844	25,268	6	0,000	4,210	3	0,240
Régimen laboral	4,028	5	0,545	2,695	10	0,988	0,987	5	0,964
Servicio donde labora	13,757	13	0,391	15,023	26	0,957	13,475	13	0,412
Tiempo de servicio	0,931	3	0,818	6,816	6	0,338	3,152	3	0,369

**Interpretación**

La tabla muestra los resultados de chi-cuadrado  $\chi^2$ , grados de libertad gl y p valor para diferentes variables en relación con la competencia profesional, motivación profesional y desempeño laboral de enfermeras. En general, la mayoría de los p valores son altos (mayores a 0,05), lo que indica que no hay asociaciones estadísticamente significativas en estas variables cuando se comparan con factores como sexo, edad, estado civil, religión, presencia de hijos, nivel académico, régimen laboral, servicio donde laboran y tiempo de servicio. Esto sugiere que estas características personales y profesionales no influyen significativamente en la competencia, motivación y desempeño laboral de las enfermeras en este estudio.

El análisis sugiere que factores como sexo, edad, estado civil, religión, presencia de hijos, nivel académico, régimen laboral, el servicio donde laboran y el tiempo de servicio no tienen un impacto significativo en la competencia, motivación y desempeño laboral de las enfermeras. Esto podría indicar que estas enfermeras mantienen un alto nivel de profesionalismo y motivación independientemente de estas variables personales y laborales. Sin embargo, la ausencia de diferencias significativas también podría ser un indicativo de

políticas de recursos humanos uniformes y efectivas en el hospital, que apoyan consistentemente a todo el personal, o de una cultura laboral que valora y fomenta altos estándares de desempeño en un entorno diverso.



## 5. Discusión

Los resultados indican una percepción generalmente positiva de la calidad de vida profesional entre las enfermeras. La mayoría califica el Apoyo directo y las Demandas de trabajo como buenos, lo que sugiere un ambiente laboral manejable y un nivel adecuado de apoyo. Los Recursos psicológicos y organizacionales reciben una valoración alta, casi igualada entre bueno y excelente, resaltando la importancia de un entorno laboral enriquecedor y apoyo organizacional. La Percepción de Calidad de Vida y la Calificación Global de Calidad de Vida Profesional, aunque mayoritariamente buenas, presentan cierta variabilidad, lo que puede reflejar diferencias individuales en la percepción del equilibrio trabajo-vida y el estrés laboral.

Esto coincide con los resultados de Rodríguez (2022) quien encontró que la calidad de vida laboral exhibió un nivel alto en un 81,9% de los casos (40).

Otros estudios tienen resultados parcialmente similares, así como lo obtenido por Medina (2022) quien encontró que las dimensiones, apoyo directivo y la carga de trabajo revelaron un 69,33% y un 60,00% en nivel medio, con presencia de nivel bueno (37). Al igual que Meza et al. (2023) que determinó un 54,4% tienen una calidad de vida laboral regular (38). Alvizuri (2023) asegura que la calidad de vida presentó un nivel regular en un 75,2% (28). Así como Aguilar y Alpaca (2023), que afirman que en la calidad de vida profesional prevalece el nivel medio en el 55,4% (29).

Estos hallazgos resaltan la importancia del ambiente laboral y el apoyo organizacional en la calidad de vida profesional, observándose una diversidad en la percepción de la calidad de vida laboral entre los profesionales de enfermería. Por su parte, Alarcón y Astuñague (2023) hallaron que un 44,4% tenía un excelente nivel de calidad de vida, mientras que, en este estudio, las valoraciones de apoyo directo y demandas de trabajo mayormente se catalogaron como buenas. Esto puede reflejar un contexto particular del hospital en Arequipa donde, aunque la calidad de vida es generalmente positiva, aún hay margen para mejoras, especialmente en comparación con el estudio de Alarcón y Astuñague (36).

La percepción generalmente positiva de la calidad de vida profesional encontrada sugiere un ambiente laboral manejable y adecuado apoyo, similar a lo observado por Medina (2022) (37). Sin embargo, la variabilidad en la percepción, comparada con otros estudios, podría indicar una necesidad de abordar aspectos específicos del entorno laboral, como el equilibrio entre la vida laboral y personal, que pueden variar significativamente entre diferentes contextos hospitalarios.

El desempeño laboral de las enfermeras en este estudio se califica en su mayoría como bueno, lo que indica un alto nivel de competencia profesional y eficiencia en el cuidado de los pacientes. La motivación profesional, aunque predominantemente buena, muestra una variación más amplia, lo que podría reflejar factores como el estrés laboral o la satisfacción con las oportunidades de avance profesional. Estos resultados sugieren que mientras las enfermeras están bien capacitadas y son competentes, existen aspectos del entorno laboral que podrían mejorar para aumentar aún más la motivación y el desempeño.

Esto concuerda con estudios anteriores que demuestran una correlación entre el entorno laboral y la motivación. Así pues, se tiene a Alarcón y Astuñague (2023) que expone un 44,4% de los profesionales de enfermería con desempeño definitivamente competente (36). Meza et al. (2023) refiere que el desempeño, en el 53,5% reportó un nivel de rendimiento regular y el 40,4% un buen desempeño (38). También Rodríguez (2022) en lo que concierne al desempeño del personal, obtuvo un nivel alto en un 81,3% (40). Resultados parcialmente similares son los encontrados por Medina (2022) afirma que la motivación intrínseca presentó 66.67% en nivel medio y 30.00% en nivel alto (37).

Por el contrario, Alvizuri (2023) obtuvo en el desempeño laboral el nivel medio en un 73.6% (28). Y con mayor diferencia Aguilar y Alpaca (2023) detectaron un nivel deficiente en el 60,2%, y en sus dimensiones como la capacidad cognitiva y la capacidad efectiva (29).

La relación entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral se evidencia en la significancia estadística encontrada entre ciertas dimensiones. La relación significativa entre el apoyo directo y el desempeño laboral resalta cómo un entorno de apoyo puede influir positivamente en la eficacia laboral. Sin embargo, la percepción de la calidad de vida no mostró una relación significativa con el desempeño laboral, lo que podría indicar que otros factores, como la cultura organizacional o políticas de recursos humanos, pueden tener un rol más determinante en el desempeño.

Estos resultados son respaldados por Alarcón y Astuñague (2023) existe una relación estadísticamente significativa ( $P < 0,05$ ) entre la calidad de vida laboral y el nivel de desempeño (36). De la misma forma, Medina (2022) confirmó una relación positiva y significativa entre estas variables y sus dimensiones de apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca, con el rendimiento laboral, con un nivel de significancia  $p < 0,005$  (37). También Meza et al. (2023) establecieron una conexión significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño ( $X^2: 55,750, p = 0.000$ ), con una correlación moderada ( $V$  de Cramer=0.494) (38). Así como Muñoz (2022) asegura que existe una relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en general.

Además, encontró una relación significativa entre las variables estudiadas en función de la carga de trabajo ( $p < 0,05$ ), el apoyo directivo ( $p < 0,05$ ) y la motivación intrínseca ( $p < 0,05$ ). (39).

Otros estudios que respaldan lo encontrado son los realizados por Rodríguez (2022), quien determinó la existencia de una relación de moderada a fuerte entre la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal de salud en el Hospital Nivel II, ya que obtuvo un coeficiente Rho de 0.512 con  $p = 0.000$  (40). El de Alvizuri (2023) que estableció la incidencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral (28). Huamán (2023) evidenció una correlación directa y significativa, representada por un coeficiente de Rho de Spearman de 0.779 y valor  $p$  de 0.000 (41). Aguilar y Alpaca (2023) establecieron la conexión entre las variables estudiadas en el personal de enfermería (29). Asimismo, Barzola y Romero (2023) determinaron que existe una correlación significativa del 70% de correlación (42). Cerda-Sanchez et al. (2023) determinaron que en el equipo de enfermería, la calidad de vida laboral y el compromiso con el trabajo están estrechamente relacionados y presentan una correlación directa y alta (10).

Por su parte, Canazas (2022) asegura que no existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida de los profesionales de enfermería (5).

En comparación con estudios como el de Muñoz (2022), que encontró una relación significativa entre la calidad de vida y el desempeño, este estudio también refleja un alto nivel de competencia profesional. Sin embargo, a diferencia de Rodríguez (2022), donde la mayoría reportó un alto desempeño, este estudio, la variación en la motivación profesional sugiere que factores externos al conocimiento y habilidades pueden estar influyendo en el rendimiento.

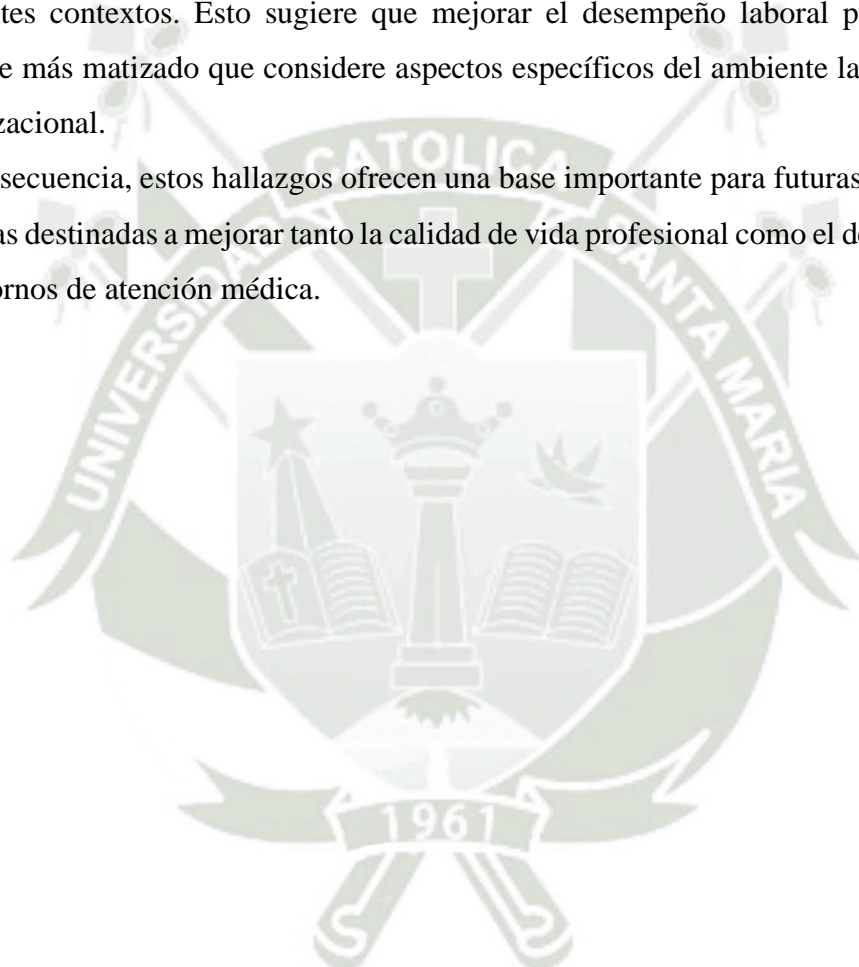
Por lo que, este resultado indica la importancia de considerar no solo la capacitación y competencias, sino también elementos como el bienestar emocional y el estrés laboral. La variabilidad en la motivación profesional, a pesar de un alto nivel de competencia, sugiere que las intervenciones deben enfocarse más en mejorar el entorno laboral y el apoyo emocional para optimizar aún más el desempeño.

Los resultados de esta investigación subrayan la importancia de un ambiente de trabajo de apoyo y recursos organizacionales para la calidad de vida profesional y el desempeño laboral de las enfermeras. Mientras que se observa una alta competencia profesional y una percepción generalmente positiva de la calidad de vida profesional, hay áreas, particularmente relacionadas con la motivación, donde se podrían realizar mejoras.

A diferencia de los estudios de Alarcón y Astuñague (2023) y Meza et al. (2023), que establecieron una relación significativa entre calidad de vida y desempeño, este estudio encontró una relación significativa solo en ciertas dimensiones como el apoyo directo. Esto podría sugerir que, en el contexto específico de Arequipa, ciertos aspectos de la calidad de vida profesional son más influyentes en el desempeño que otros.

Asimismo, la falta de una relación significativa en algunas dimensiones de calidad de vida con el desempeño, a diferencia de otros estudios, resalta la complejidad de estos factores en diferentes contextos. Esto sugiere que mejorar el desempeño laboral puede requerir un enfoque más matizado que considere aspectos específicos del ambiente laboral y la cultura organizacional.

En consecuencia, estos hallazgos ofrecen una base importante para futuras intervenciones y políticas destinadas a mejorar tanto la calidad de vida profesional como el desempeño laboral en entornos de atención médica.



## CONCLUSIONES

- PRIMERA** : El nivel de la calidad de vida profesional en enfermeras de un Hospital de tercer nivel en la ciudad de Arequipa en el periodo 2023 es mayormente bueno. Además, la mayoría percibe un buen apoyo directo y manejables demandas de trabajo, los Recursos psicológicos y organizacionales, la Percepción de Calidad de Vida se valoran positivamente. Asimismo, existe predominancia de mujeres en el personal de enfermería, rango etario de los 30 y 50 años, el personal de enfermería tiene estudios de especialización y la mayoría tiene 5 o menos años de servicio.
- SEGUNDA** : El nivel de desempeño laboral en enfermeras de un Hospital de tercer nivel en la ciudad de Arequipa en el periodo 2023 es predominantemente bueno. Además, la competencia y motivación profesional son en su mayoría buenas.
- TERCERA** : La calidad de vida profesional se encuentra estrechamente relacionada con el rendimiento laboral de las enfermeras en un Hospital de tercer nivel en Arequipa durante el año 2023, con un nivel de significancia por debajo de 0,05. Además, se observa que las dimensiones de apoyo directo, demandas laborales y recursos psicológicos y organizacionales también están significativamente vinculadas con el rendimiento laboral. Sin embargo, no se encontró una relación significativa entre la percepción de la calidad de vida y el rendimiento laboral. Además, los factores sociales no mostraron asociación con el rendimiento laboral en este contexto.

## RECOMENDACIONES

- PRIMERA** : A las autoridades de salud y a la administración del hospital implementar programas que fortalezcan un mayor apoyo directo y recursos psicológicos y organizacionales, potenciando la formación continua y oportunidades de desarrollo profesional, para mantener y elevar su nivel de especialización y satisfacción laboral.
- SEGUNDA** : A las autoridades de salud y a la administración del hospital incluir la implementación de programas de reconocimiento y recompensa que valoren la competencia y la motivación del personal de enfermería, junto con la provisión de oportunidades regulares de desarrollo profesional y capacitación. Estas acciones no solo reafirmarían el buen desempeño, sino que también podrían elevar aún más la motivación y el compromiso del personal, contribuyendo a un ambiente de trabajo positivo y a la prestación eficiente de servicios de atención médica.
- TERCERA** : A las autoridades del hospital y del sector salud implementar estrategias dirigidas a mejorar los aspectos de calidad de vida directamente relacionados con el desempeño. Como fortalecer el apoyo directo, optimizar las demandas de trabajo y enriquecer los recursos psicológicos y organizacionales. También se recomienda realizar estudios sobre la percepción de calidad de vida para comprender mejor esta área y desarrollar intervenciones específicas. Además, sería beneficioso incorporar programas de bienestar y soporte emocional que aborden los factores sociales y personales, para asegurar un enfoque holístico que respalde tanto la calidad de vida como el desempeño laboral de las enfermeras.

**REFERENCIAS**

1. Ortega Soto A. Calidad de vida laboral de enfermeros en servicio de emergencia y su influencia en calidad del cuidado del Hospital Cayetano Heredia -Lima 2017. Rev Gac Científica. 2018;4(2):6-11.
2. Choque Luque AD. Calidad de Vida en Profesionales de la Salud del Hospital de Camana, Año 2012 [Internet] [Tesis para obtener el Título profesional de Médico-Cirujano]. [Arequipa, Perú]: Universidad Católica de Santa María; 2013. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/3888>
3. Alexander Romero L. Relación entre calidad de vida profesional y compromiso organizacional en los trabajadores del área Cadena de Suministro en una empresa del Estado en Lima Metropolitana [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima, Perú]: Universidad de San Martín de Porres; 2019. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5666>
4. Lizárraga Salazar G, Pérez Melo AY, López Hernández HM. Calidad de Vida en el Trabajo: Un Modelo de Desarrollo Organizacional en una Empresa Comercial. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip. 22 de septiembre de 2022;6(4):4750-68.
5. Canazas Galdos SJ. Satisfacción laboral y calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de emergencia durante pandemia COVID-19. Hospital III ESSALUD Yanahuara, Arequipa 2021 [Internet] [Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad de: Enfermería en Emergencias]. [Arequipa, Perú]: Universidad Católica de Santa María; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11493>
6. Hanzeliková Pogrányivá A, García López MV, Pomares Martínez M, Pardo Fernández MJ, Monte Paz JD. La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría. Enferm Glob. octubre de 2011;10(24):0-0.
7. Segurado Torres A, Agulló Tomás E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Psicothema. 2002;14(4):828-36.
8. Martel JP, Dupuis G. Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. Soc Indic Res. junio de 2006;77(2):333-68.
9. Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. Int J Environ Res Public Health. 2 de marzo de 2021;18(5):2425.

10. Cerda-Sanchez M, Fernandez-Giusti A, Barja-Ore J, Silva Ramos J, González Blanco M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Rev Cuba Med Mil.* 2023;52(1):e02302212.
11. Gómez Vélez MA. Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia. *Rev Cienc Estratégicas.* 2010;18(24):225-36.
12. Chiavenato I. Gestión del talento humano. 3ra ed. México: McGraw-Hill; 2009.
13. García Rubiano M, Forero Aponte C. Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta Colomb Psicol.* 2016;79-102.
14. Salas Ibarra ME, Basante Pantoja YM, Zambrano Guerrero CA, Matabanchoy Tulcán SM, Narvárez Chaves AD. Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Inf Psicológicos.* 2021;21(2):209-27.
15. Cabezas Peña C. La calidad de vida de los profesionales. *FMC.* 2000;7:53-68.
16. Cazana-Vásquez Z. Factores asociados a la calidad de vida profesional en enfermeros de un hospital público. *CASUS Rev Investig Casos En Salud.* 2017;2(2):89-99.
17. Fernández Araque AM, Santa Clotilde Jiménez E, Casado del Olmo MI. Calidad De Vida Profesional de Los Profesionales de Enfermería en Atención Primaria de Soria. Biblioteca Lascasas [Internet]. 2007;3(1). Disponible en: <http://mail.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.pdf>
18. Castellón Zelaya LA. Análisis del proceso de medición de cargas de trabajo en el Instituto Nacional de aprendizaje –INA- Costa Rica. *InterSedes.* 8 de marzo de 2018;18(38):88-114.
19. Quintana-Zavala MO, Paravic-Klijn T, Sáez-Carrillo K. Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Ciencia y Enfermería.* 2015;21(3):49-62.
20. Moreno Tito AS, Rodríguez Cordova IL. Calidad de vida laboral en profesionales de enfermería de centro materno infantil Juan Pablo II, Los Olivos 2022 [Internet] [Tesis de Licenciatura]. [Lima, Perú]: Universidad María Auxiliadora; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/1070>
21. Rodríguez Jarabo B. Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad [Internet] [Tesis Doctoral]. [Alicante, España]: Universidad Miguel Hernández de Elche; 2016. Disponible en: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jarabo%20C%20Beatriz.pdf>

22. Travezaño Aguilar SB. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María - cuarto trimestre 2020 [Internet] [Tesis de Licenciatura en Enfermería]. [Ica, Perú]: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1000/1/Samantha%20Bright%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>
23. Escalante Mariñas LP, Zapatel Ramírez NY. Desempeño laboral y condiciones de trabajo del profesional de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Regional de Cajamarca - 2018 [Internet] [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. [Perú]: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27813>
24. Pérez Montejó A. Evaluación del Desempeño Laboral. UPIICSA. 2009;17(7):1-6.
25. Mollo Bustamante SM. Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en las enfermeras de Centro Quirúrgico de la Clínica San Juan de Dios, Arequipa 2017 [Internet] [Tesis de Maestría en Enfermería]. [Arequipa, Perú]: Universidad Católica de Santa María; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/8340>
26. Guzman Cabrera BA. Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa, Chimbote – 2017 [Internet] [Tesis de Licenciatura]. [Chimbote, Perú]: Universidad San Pedro; 2017. Disponible en: [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis\\_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
27. Araujo MC, Guerra ML. Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. 2007;4(2):132-47.
28. Alvizuri Gomez EL. Calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del hospital María Auxiliadora, 2022 [Internet] [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. [Lima, Perú]: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98026/Alvizuri\\_GEL-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98026/Alvizuri_GEL-SD.pdf?sequence=4)
29. Aguilar Santisteban DC, Alpaca Chavez F. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020

- [Internet] [Tesis de Licenciatura en Enfermería]. [Lima, Perú]: Universidad Interamericana para el Desarrollo; 2021. Disponible en: [http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117\\_43248442\\_T%20T117\\_43739383\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
30. Chambi Pérez PA, Serrano Tito NJ. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de Enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019 [Internet] [Tesis de grado]. [Arequipa, Perú]: Universidad Nacional de San Agustín; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>
31. Tarqui Mamani C, Quintana Atencio D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med Manizales. 15 de diciembre de 2019;20(1):123-32.
32. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales (Ve). 2010;16(3):493-505.
33. Mantilla Calisaya EY, Vargas Pari AP. Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la Clínica San Juan de Dios Arequipa, 2020 [Internet] [Tesis de Licenciatura en Enfermería]. [Arequipa, Perú]: Universidad Nacional de San Agustín; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3461e2de-90ae-4a8e-9f8a-122274e5477c/content>
34. Iturralde Torres JI. La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010 [Internet] [Trabajo de Grado]. [Ecuador]: Universidad Técnica de Ambato; 2011. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
35. Soplá Alvarado VA, Gonzales Paco E. Desempeño laboral del profesional de Enfermería, Hospitales de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago Apóstol” Utcubamba amazonas, 2017. Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades. 2018;1(2):69-74.
36. Alarcón Condori YM, Astuñague Gonzales JV. Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería, Hospital Goyeneche Arequipa 2017 [Internet] [Tesis de Licenciatura en Enfermería]. [Arequipa, Perú]: Universidad Nacional de San Agustín; 2018. Disponible en:

- <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Medina Calero ZL. Calidad de vida y rendimiento laboral en el personal de salud del Centro de Salud 15 de agosto, Arequipa, 2022 [Internet] [Tesis de Licenciatura en Enfermería]. [Juliaca, Perú]: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; 2023. Disponible en: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/9211>
  38. Meza Espinoza EM, Fretel Quiroz NM, Lema Rivera FF, Castro Galarza CR, Canchari Fierro YE, Velasquez Bernal LR. Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. *Rev Vive*. 14 de febrero de 2023;6(16):129-41.
  39. Muñoz Chavez CA. Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un hospital modular covid-19 de Lima Norte, 2021 [Internet] [Tesis de grado]. [Lima, Perú]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6517>
  40. Rodríguez Rosado LJ. Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II-EsSalud, provincia de Ascope, 2022 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima, Perú]: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102609>
  41. Huamán Tiellacuri, Flor De María Elizabeth FDME. Calidad de vida laboral y desempeño profesional del servicio de Ginecoobstetricia en un Hospital nivel II-2, 2021 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Lima, Perú]: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81614>
  42. Barzola Alvario AC, Romero Castro IA. Calidad de vida laboral y su incidencia en la productividad del trabajador dentro de una institución de salud ubicada en la ciudad de Guayaquil en el período 2022 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Guayaquil, Ecuador]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2023. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/21149>
  43. Lumbreras-Guzmán M, Hernández-Vicente IA, Méndez-Hernández P, Dosamantes-Carrasco LD, Cervantes-Rodríguez M, García-Elizalde A, 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*. 62(1).
  44. Arispe Alburqueque CM. *La investigación científica*. 1ra ed. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador, Guayaquil; 2020.

45. Ñaupas Paitán H, Palacios Vileta JJ, Romero Delgado HE, Valdivia Dueñas MR. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis [Internet]. 5ta ed. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U; 2018 [citado 11 de junio de 2022]. Disponible en: <http://www.ebooks7-24.com/?il=8046>
46. Garrido Elustondo S, García Esquina E, Viúdez Jiménez I, López Gómez C, Más Cebrián E, Ballarín Bardají M. Estudio de la Calidad de Vida Profesional en trabajadores de Atención Primaria del Área 7 de la Comunidad de Madrid. Rev Calid Asist. noviembre de 2010;25(6):327-33.
47. Martín Fernández J, Gómez Gascón T, Martínez García-Olalla C, Del Cura González MI, Del Carmen Cabezas Peña M, García Sánchez S. Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP-35 para la percepción de la calidad de vida profesional. Aten Primaria. julio de 2008;40(7):327-34.
48. Martín J, Alfonso Cortés J, Morente M, Caboblanco M, Garijo J, Rodríguez A. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Gac Sanit. 2004;18(2):129-36.
49. Rivera-Ávila DA, Rivera-Hermosillo JC, González-Galindo C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Investig En Educ Médica. enero de 2017;6(21):25-34.
50. Machillanda TD. Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Vargas de Caracas durante el segundo trimestre del 2005 [Internet] [Trabajo de Grado]. [Caracas, Venezuela]: Universidad Central de Venezuela; 2005. Disponible en: <http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/344/1/tesis%20dubraska.pdf>
51. Tuapanta Dacto JV, Duque Vaca MA, Mena Reinoso AP. Alfa de Cronbach para validar un Cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios. Revista mktDescubre - ESPOCH FADE. 2017;(10):37-48.

**ANEXOS**



## Anexo 1. Consentimiento informado



# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

## ESCUELA DE POSTGRADO

*Investigación: “Calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermeras en un Hospital de Tercer Nivel - Arequipa 2023”.*

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### A. INFORMACIÓN PREVIA

Estimado(a) Licenciado(a)..... Ante usted me presento, soy enfermera egresada de la Maestría Gerencia en Salud en la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica Santa María; y estoy realizando mi tesis para la obtención del grado académico respectivo. En el marco de la investigación, se realizará una entrevista, planteando preguntas referidas a nivel personal pero principalmente a nivel profesional y laboral. Sin embargo, no se abordará nada que genere repercusión sobre su persona o el trabajo que viene desarrollando en su Servicio. Toda la información solicitada y que pueda ser proporcionada es sumamente importante para la investigación; la recolección, procesamiento de información y utilización de la misma sólo será para los fines de la tesis, quedará usted en el anonimato y se conservará la confidencialidad respectiva.

Los resultados encontrados en el presente estudio contribuirán inicialmente a mejorar el cuidado y autocuidado de la salud mental del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo; seguidamente permitirá lograr un Cuidado Enfermero de calidad y con calidez. Considerando todo lo antes mencionado, solicito a Ud. su participación en la presente investigación, recuerde que su participación es voluntaria y puede dejar de participar en la investigación en el momento que considere necesario. Congruentemente con su participación voluntaria, deberá dar su consentimiento por escrito; motivo por el cual desde ya agradezco el tiempo concedido, la colaboración y más aún por la sinceridad en sus respuestas. Si tiene alguna no dude en preguntarme, caso contrario invito a Ud. pueda registrar el consentimiento informado respectivo.

## B. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, .....

He recibido información suficiente sobre la investigación “Calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermeras en servicios del hospital nacional ESSALUD - Arequipa, año 2023”; para la cual se me ha solicitado mi participación. He recibido información sobre la investigación, motivación, objetivos, propósito y beneficios de la misma. También se me informó de la anonimato y confidencialidad de la información que brinde; asimismo, que no habrá repercusión alguna sobre mí o mi ambiente de trabajo. Tuve la oportunidad de consultar mis dudas al respecto y de retirarme del estudio en cualquier momento.

Considerando lo antes mencionado, he decidido participar voluntariamente en la investigación señalada. Me comprometo responder a las preguntas con sinceridad y doy mi consentimiento para publicar los resultados de la investigación. Para que conste firmo al pie del presente documento:

Arequipa, ..... de abril del 2023

\_\_\_\_\_

D.N.I.....

C.E.P.....

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



### UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA ESCUELA DE POSTGRADO

**Investigación:** *“Calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermeras en un Hospital de Tercer Nivel – Arequipa - 2023”.*

#### CUESTIONARIO CVP-35 N° \_\_\_\_\_

A continuación, se le plantea 35 afirmaciones sobre cómo percibe usted su Calidad de Vida Profesional. Deberá marcar con una "X" una sola respuesta por pregunta, según su propia valoración; donde 1 es la menor frecuencia o intensidad y 10 es la mayor frecuencia o intensidad con que se presentan los eventos. Recuerde que no existe respuesta mala ni buena, pero si le pido responda todas las preguntas y con sinceridad.

PREGUNTAS	FRECUENCIA/INTENSIDAD									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Calidad de trabajo que tengo										
2. Satisfacción con el tipo de trabajo										
3. Satisfacción con el sueldo										
4. Posibilidad de promoción										
5. Reconocimiento de mi esfuerzo										
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo										
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
8. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
9. Motivación (ganar de esforzarme)										
10. Apoyo de mis jefes										
11. Apoyo de mis compañeros										

12. Apoyo de mi familia											
13. Ganas de ser creativo											
14. Posibilidad de ser creativo											
15. Desconecto al acabar la jornada laboral											
16. Recibo de información de los resultados de mi trabajo											
17. Conflicto con otras personas de mi trabajo											
18. Falta de tiempo para mi vida personal											
19. Incomodidad física en el trabajo											
20. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito											
21. Carga de responsabilidad											
22. Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto											
23. Tengo autonomía o libertad de decisión											
24. Interrupciones molestas											
25. Estrés (esfuerzo emocional)											
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo											
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual											
28. Variedad en mi trabajo											
29. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas											
30. Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas											
31. Lo que tengo que hacer queda claro											
32. Me siento orgulloso de mi trabajo											
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud											
34. Calidad de vida de mi trabajo											
35. Apoyo de los compañeros											



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA ESCUELA DE POSTGRADO

**Investigación: “Calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermeras en un Hospital de Tercer Nivel – Arequipa - 2023”.**

### **GUÍA DE ENTREVISTA N° \_\_\_\_\_**

A continuación, le realizaré preguntas sobre su persona, marque con una “X” o complete los espacios vacíos.

1. ¿Cuál es su sexo?  
 Femenino                       Masculino
2. ¿Cuál es su edad (en años cumplidos)?: .....
3. ¿Cuál es su estado civil?  
 Soltero(a)                       Casado(a)                       Separado(a)  
 Divorciado(a)                       Viudo(a)
4. ¿Qué religión o doctrina religiosa tiene usted?  
 Católica     Evangélica     Cristiana     Mormona  
 Testigos de Jehová     Otra    Indique:.....
5. ¿Tiene hijos?  
 Sin hijos                       Con hijos
6. ¿Cuál es su nivel académico?  
 Enfermero(a) General     Enfermero(a) Especialista  
 Magister                       Doctor
7. ¿Cuál es su régimen laboral en el HNCASE?  
 Nombrado                       Suplencia  
 728                       Suplencia  
 CAS                       CAS COVID  
 Otros    Indique ¿Cuál? .....
8. ¿En qué servicio hospitalario labora actualmente?  
.....
9. ¿Cuánto tiempo (en meses o años) labora en su Servicio del HNCASE?  
.....



## UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA ESCUELA DE POSTGRADO

*Investigación: “Calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermeras en un Hospital de Tercer Nivel – Arequipa - 2023”.*

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL N° \_\_\_\_\_

A continuación, se le presenta 38 afirmaciones que se refieren a su desempeño laboral, elija una de las cuatro alternativas que se le propone y que considere que corresponde con su realidad. No existen respuestas correctas o incorrectas, sólo se le pide elija la respuesta más adecuada para usted y conteste con la mayor sinceridad posible.

#### **DIMENSIÓN DE COMPETENCIA PROFESIONAL:**

<b>DEFINITIVAMENTE NO</b>	<b>PROBABLEMENTE NO</b>	<b>PROBABLEMENTE SI</b>	<b>DEFINITIVAMENTE SI</b>
1	2	3	4

<b>CAPACIDAD COGNITIVA</b>					
<b>ÍTEM</b>	<b>AFIRMACIONES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
<b>2</b>	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
<b>3</b>	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
<b>4</b>	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica.				

5	Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
7	Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
<b>TOTAL</b>					
<b>CAPACIDAD AFECTIVA</b>					
<b>ÍTEM</b>	<b>AFIRMACIONES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
11	La comunicación verbal que establezco con mis supervisores facilita mi desempeño.				
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad, facilita mi desempeño.				
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas, facilitan mi desempeño.				
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilita mi desempeño.				
15	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño.				
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño.				
17	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño.				

<b>18</b>	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño.				
<b>TOTAL</b>					
<b>CAPACIDAD PSICOMOTORA</b>					
<b>ÍTEM</b>	<b>AFIRMACIONES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>19</b>	Realizar cuidados de Enfermería integrales al paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica.				
<b>20</b>	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
<b>21</b>	Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
<b>22</b>	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
<b>23</b>	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
<b>24</b>	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				

<b>NADA MOTIVADO</b>	<b>NI MOTIVADO NI DESMOTIVADO</b>	<b>MEDIANAMENTE MOTIVADO</b>	<b>ALTAMENTE MOTIVADO</b>
1	2	3	4


**DIMENSIÓN DE MOTIVACIÓN PROFESIONAL:**

<b>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>					
<b>ÍTEM</b>	<b>AFIRMACIONES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>25</b>	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir.				
<b>26</b>	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir.				
<b>27</b>	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir.				

28	La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir.				
29	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional de forma eficiente me hace sentir.				
30	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir.				
<b>TOTAL</b>					
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
ÍTEM	AFIRMACIONES	1	2	3	4
31	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.				
32	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir.				
33	Las orientaciones que recibo del supervisor de Enfermería por trabajo realizado me hace sentir.				
34	El apoyo que recibo del coordinador de Enfermería me hace sentir.				
35	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir.				
36	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir.				
37	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.				
38	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir.				
<b>TOTAL</b>					

Anexo 3. Fichas de validación de los instrumentos de recolección de datos

Validación del Experto 1



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

*Investigación: “Calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería en un Hospital de Tercer Nivel – Arequipa - 2023”.*

**VALIDEZ DE LA ENTREVISTA POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del informante: Rimachi Jacobo Sonia

1.2. Cargo e institución donde labora: Supervisora Dpto Enf. HN CASE

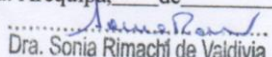
1.3. Autora del instrumento: Irene Soledad Chuco Torres

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					✓
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de gestión en cantidad y calidad de items.					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos sobre la gestión de calidad.					✓
7. Consistencia	Existe consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.					✓
8. Coherencia	Existe coherencia entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					✓
10. Pertinencia	Adecuado para tratar el tema de investigación.					✓

**II. Opinión de aplicabilidad:** Cumple con todos los criterios

**Promedio de valoración:** \_\_\_\_\_

Lugar y fecha: Arequipa, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

  
 Dra. Sonia Rimachi de Valdivia  
 ENF. SUPERVISORA - CEP 13399  
 Firma del experto informante  
MINSA  
MAES Salud

DNI N°: 29 217246

Celular: 99 4209124

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: CAPACIDAD COGNITIVA</b>								
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
5	Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
7	Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: CAPACIDAD AFECTIVA</b>								
11	La comunicación verbal que establezco con mis supervisores facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad, facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas, facilitan mi desempeño.	✓		✓		✓		
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
15	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
17	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: CAPACIDAD PSICOMOTORA</b>								
19	Realizar cuidados de Enfermería integrales al paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
20	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
21	Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
22	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		

23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
24	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4: MOTIVACION INTRINSECA</b>								
25	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir.	✓		✓		✓		
26	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir.	✓		✓		✓		
27	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir.	✓		✓		✓		
28	La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir.	✓		✓		✓		
29	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional de forma eficiente me hace sentir.	✓		✓		✓		
30	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 5: MOTIVACION EXTRINSECA</b>								
31	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.	✓		✓		✓		
32	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir.	✓		✓		✓		
33	Las orientaciones que recibo del supervisor de Enfermería por trabajo realizado me hacen sentir.	✓		✓		✓		
34	El apoyo que recibo del coordinador de Enfermería me hace sentir.	✓		✓		✓		
35	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir.	✓		✓		✓		
36	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir.	✓		✓		✓		
37	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.	✓		✓		✓		
38	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**                      **Aplicable después de corregir [ ]**                      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Rimachi Jacabo Serna ..... DNI: 29.21.72.4.1.....

Especialidad del validador: "Gerencia en Salud de Salud".....

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.  
 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Suficiencia:** se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Julio del 2023

*Sonia Rimachi*  
 Dra. Sonia Rimachi de Vaidivia  
 ENF. SUPERVISORA - CEP 13399  
 HN CASE

Firma del experto informante

## Validación del Experto 2



### UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA ESCUELA DE POSTGRADO

*Investigación: "Calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería en un Hospital de Tercer Nivel – Arequipa - 2023".*

#### VALIDEZ DE LA ENTREVISTA POR JUICIO DE EXPERTOS

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: PERALTA GÓMEZ RAYNA Y SMERIA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: UNSA - DIRECTORA DE DEPARTAMENTO ENFERMERIA
- 1.3. Autora del instrumento: Irene Soledad Chuco Torres

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de gestión en cantidad y calidad de ítems.				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos sobre la gestión de calidad.				✓	
7. Consistencia	Existe consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.					✓
8. Coherencia	Existe coherencia entre los índices, indicadores y las dimensiones.					✓
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					✓
10. Pertinencia	Adecuado para tratar el tema de investigación.					✓

- II. Opinión de aplicabilidad: BUEN NIVEL DE APLICABILIDAD POR LA FLUIDEZ
- Promedio de valoración: MARGEN SUPERIOR

Lugar y fecha: Arequipa, 31 de Julio de 2023

*[Firma]*  
Firma del experto informante

DNI N°: 29220358

Celular: 993 291 063

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: CAPACIDAD COGNITIVA</b>								
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
5	Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
7	Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: CAPACIDAD AFECTIVA</b>								
11	La comunicación verbal que establezco con mis supervisores facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad, facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas, facilitan mi desempeño.	✓		✓		✓		
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
15	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
17	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: CAPACIDAD PSICOMOTORA</b>								
19	Realizar cuidados de Enfermería integrales al paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
20	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
21	Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
22	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		

23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
24	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4: MOTIVACIÓN INTRINSECA</b>								
25	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir.	✓		✓		✓		
26	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir.	✓		✓		✓		
27	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir.	✓		✓		✓		
28	La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir.	✓		✓		✓		
29	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional de forma eficiente me hace sentir.	✓		✓		✓		
30	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 5: MOTIVACIÓN EXTRINSECA</b>								
31	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.	✓		✓		✓		
32	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir.	✓		✓		✓		
33	Las orientaciones que recibo del supervisor de Enfermería por trabajo realizado me hace sentir.	✓		✓		✓		
34	El apoyo que recibo del coordinador de Enfermería me hace sentir.	✓		✓		✓		
35	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir.	✓		✓		✓		
36	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir.	✓		✓		✓		
37	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.	✓		✓		✓		
38	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: PERALTA EDUARDO RAÚL YSABELIA DNI: 29220358

Especialidad del validador: INVESTIGADORA EN N.C.Y.T. - IONIC.Y.G.C. - H.W.S.A. - A.R.S.QUÍDA

- 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.  
 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Julio del 2023

  
 Firma del experto informante

## Validación del Experto 3



### UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA ESCUELA DE POSTGRADO

**Investigación: “Calidad de vida profesional y desempeño laboral de enfermería en un Hospital de Tercer Nivel – Arequipa - 2023”.**

#### VALIDEZ DE LA ENTREVISTA POR JUICIO DE EXPERTOS

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: SALAZAR VELIZ DE GUTIERREZ CARMEN JULIA  
 1.2. Cargo e institución donde labora: ENFERMERA JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA-HUACAJE  
 1.3. Autora del instrumento: Irene Soledad Chuco Torres

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				✓	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				✓	
4. Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.				✓	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de gestión en cantidad y calidad de items.				✓	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos sobre la gestión de calidad.				✓	
7. Consistencia	Existe consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.				✓	
8. Coherencia	Existe coherencia entre los índices, indicadores y las dimensiones.				✓	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.				✓	
10. Pertinencia	Adecuado para tratar el tema de investigación.				✓	

- II. Opinión de aplicabilidad: Aplicable  
 Promedio de valoración: Cuatro (4)

Lugar y fecha: Arequipa, 31 de JULIO de 2023

Carmen Salazar de Gutierrez  
 Dra. Enf. Carmen Salazar Veliz

JEFE DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA  
 Firma del experto informante

DNI N°: Hosp. Nac. Carlos A. Seguin Escobedo 29407670

Celular: EsSalud 958193892

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: CAPACIDAD COGNITIVA</b>								
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
5	Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
7	Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: CAPACIDAD AFECTIVA</b>								
11	La comunicación verbal que establezco con mis supervisores facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad, facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas, facilitan mi desempeño.	✓		✓		✓		
14	Escuchar con atención los problemas del paciente facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
15	El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
17	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
18	Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: CAPACIDAD PSICOMOTORA</b>								
19	Realizar cuidados de Enfermería integrales al paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
20	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
21	Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
22	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		

23	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
24	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4: MOTIVACION INTRINSECA</b>								
25	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir.	✓		✓		✓		
26	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir.	✓		✓		✓		
27	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir.	✓		✓		✓		
28	La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir.	✓		✓		✓		
29	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional de forma eficiente me hace sentir.	✓		✓		✓		
30	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 5: MOTIVACION EXTRINSECA</b>								
31	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.	✓		✓		✓		
32	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir.	✓		✓		✓		
33	Las orientaciones que recibo del supervisor de Enfermería por trabajo realizado me hace sentir.	✓		✓		✓		
34	El apoyo que recibo del coordinador de Enfermería me hace sentir.	✓		✓		✓		
35	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir.	✓		✓		✓		
36	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir.	✓		✓		✓		
37	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.	✓		✓		✓		
38	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**                      **Aplicable después de corregir [ ]**                      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: SALAZAR VELIZ DE GUTIERREZ CARMEN JULIA                      DNI: 29507670

Especialidad del validador: ENFERMERA ESPECIALISTA EN ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERÍA

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica.  
 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
  
**Suficiencia:** se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

31 Julio del 2023

*Carmen Salazar de Gutierrez*  
**Bra. Enf. Carmen Salazar Veliz**  
 JEFE DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA  
 C.E.P. 4016  
 Hosp. Nal. Carlos A. Segura  
**EsSalud**

#### Anexo 4. Validación de los instrumentos de recolección de datos

Para probar la validez de contenido del Cuestionario de Desempeño Laboral se empleó la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{n(c - 1)}$$

Donde:

n : Número de expertos

c : Número de valores de la escala de valoración

S : Sumatoria del valor asignado por el juez al ítem

Según la valoración de los 3 expertos en cada ítem del instrumento de recolección de datos, a continuación, se detalla el puntaje asignado para cada ítem, considerando que fueron evaluados en los siguientes aspectos: pertinencia, relevancia y claridad, en consecuencia, la máxima puntuación para cada ítem fue de 3 puntos, los resultados se presentan en la siguiente tabla:

**Tabla de resultado del coeficiente V de Aiken para validar el instrumento que mide la variable Desempeño Laboral**

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																																							
	Dimensión 1										Dimensión 2								Dimensión 3						Dimensión 4						Dimensión 5								
JUEZ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
Experto 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Experto 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Experto 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
V de Aiken	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	1										1								1						1														
	1																																						

El resultado del coeficiente V de Aiken fue de 1 para los 38 ítems y considerando que es mayor a 0,80, se puede afirmar que el instrumento posee un alto grado de validez de contenido para medir la variable Desempeño Laboral. Además, se obtuvo que los tres expertos encuentran aplicable y adecuado el instrumento para su aplicación.

Para probar la validez de contenido de la Entrevista se empleó la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{n(c - 1)}$$

Donde:

n : Número de expertos

c : Número de valores de la escala de valoración

S : Sumatoria del valor asignado por el juez al ítem

Según la valoración de los 3 expertos en cada ítem del instrumento de recolección de datos, a continuación, se detalla el puntaje asignado para cada ítem, considerando que fueron evaluados en los siguientes aspectos: pertinencia, relevancia y claridad, en consecuencia, la máxima puntuación para cada ítem fue de 3 puntos, los resultados se presentan en la siguiente tabla:

**Tabla de resultado del coeficiente V de Aiken para validar el instrumento que mide la variable Calidad de Vida Profesional**

VARIABLE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL										
	Dimensión 5									
JUEZ	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
Experto 1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
Experto 2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
Experto 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>V de Aiken</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>
	<b>0,88</b>									

El resultado del coeficiente V de Aiken fue de 0,88 para los 10 ítems y considerando que es mayor a 0,80, se puede afirmar que el instrumento posee un alto grado de validez de contenido para medir la dimensión de factores sociales de la variable Calidad de Vida Profesional. Además, se obtuvo que los tres expertos encuentran aplicable y adecuado el instrumento para su aplicación.

## Anexo 5. Base de datos

Nº	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	RELIGION	HIJOS	NIVEL ACADÉMICO	RÉGIMEN LABORAL	SERVICIO DONDE LABORA	TIEMPO EN MESES
1	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Magister o maestro(a)	728	Unidad de Cuidados Intensivos	De 5 a 15 años
2	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Unidad de Cuidados Intensivos	De 2 a 5 años
3	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	CAS Regular	Unidad de Cuidados Intensivos	De 2 a 5 años
4	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Unidad de Cuidados Intensivos	De 2 a 5 años
5	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Unidad de Cuidados Intensivos	De 2 a 5 años
6	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Unidad de Cuidados Intensivos	De 2 a 5 años
7	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	CAS Regular	Unidad de Cuidados Intensivos	De 2 a 5 años
8	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Unidad de Cuidados Intensivos	Menos de 2 años
9	Femenino	Menor o igual a 30 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Unidad de Cuidados Intensivos	De 2 a 5 años
10	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Unidad de Cuidados Intensivos	Menos de 2 años
11	Femenino	Menor o igual a 30 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	CAS Regular	Medicina Especialidades	De 2 a 5 años
12	Femenino	Mayor de 50 años	Separado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) General	728	Traumatología	Menos de 2 años
13	Masculino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Magister o maestro(a)	CAS Regular	Psiquiatría	De 2 a 5 años
14	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Cirugía plástica	De 2 a 5 años
15	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Psiquiatría	De 2 a 5 años
16	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Con hijos	Magister o maestro(a)	Suplencia 728	Neurología	De 2 a 5 años
17	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Traumatología	Menos de 2 años
18	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) General	HP (Honorarios Profesionales)	Psiquiatría	Menos de 2 años
19	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Doctor o doctora	728	Medicina Interna	De 5 a 15 años
20	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Evangélica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	Nombrado	Cirugía plástica	Más de 15 años
21	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	Nombrado	Psiquiatría	Más de 15 años
22	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Cristiana	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Medicina Interna	De 2 a 5 años
23	Femenino	De 30 a 50 años	Separado(a)	Católica	Con hijos	Magister o maestro(a)	728	Medicina Interna	Menos de 2 años
24	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Cristiana	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Quimioterapia Ambulatoria	De 2 a 5 años
25	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Cristiana	Con hijos	Magister o maestro(a)	728	Oncohematología	Menos de 2 años
26	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	CAS Regular	Oncohematología	De 5 a 15 años
27	Femenino	De 30 a 50 años	Separado(a)	Mormona	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Quimioterapia Ambulatoria	Menos de 2 años
28	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Cirugía plástica	Más de 15 años
29	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) General	728	Neurología	Más de 15 años
30	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Magister o maestro(a)	728	Cirugía plástica	Más de 15 años
31	Femenino	Mayor de 50 años	Soltero(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Medicina Interna	Menos de 2 años
32	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) General	HP (Honorarios Profesionales)	Oncohematología	De 2 a 5 años
33	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	Suplencia 276	Medicina Especialidades	Más de 15 años
34	Femenino	Menor o igual a 30 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Medicina Interna	Menos de 2 años
35	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Medicina Interna	De 5 a 15 años
36	Femenino	Menor o igual a 30 años	Soltero(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Medicina Especialidades	Menos de 2 años
37	Femenino	Mayor de 50 años	Soltero(a)	Mormona	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Oncohematología	Más de 15 años
38	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Psiquiatría	Menos de 2 años
39	Masculino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Psiquiatría	Menos de 2 años

40	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Psiquiatría	Menos de 2 años
41	Femenino	Menor o igual a 30 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Quimioterapia Ambulatoria	De 2 a 5 años
42	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Medicina Interna	De 5 a 15 años
43	Femenino	Mayor de 50 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Oncohematología	Menos de 2 años
44	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Oncohematología	Menos de 2 años
45	Femenino	Menor o igual a 30 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Cirugía	De 2 a 5 años
46	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Cirugía	De 2 a 5 años
47	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Católica	Sin hijos	Doctor o doctora	728	Cirugía	Más de 15 años
48	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Cirugía	Menos de 2 años
49	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) General	HP (Honorarios Profesionales)	Medicina Especialidades	Menos de 2 años
50	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Ninguna	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Quimioterapia Ambulatoria	De 2 a 5 años
51	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Magister o maestro(a)	HP (Honorarios Profesionales)	Cirugía	Menos de 2 años
52	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Unidad de Soporte Nutricional	De 2 a 5 años
53	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Magister o maestro(a)	728	Oncohematología	De 2 a 5 años
54	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Cardiología	De 5 a 15 años
55	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Cardiología	Más de 15 años
56	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Magister o maestro(a)	728	Cardiología	Más de 15 años
57	Masculino	Mayor de 50 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Cardiología	Menos de 2 años
58	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Católica	Sin hijos	Magister o maestro(a)	728	Cardiología	De 5 a 15 años
59	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) General	728	Cirugía	De 2 a 5 años
60	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Cristiana	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Cardiología	Más de 15 años
61	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Magister o maestro(a)	Suplencia 276	Cardiología	Más de 15 años
62	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Cardiología	Más de 15 años
63	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Nefrología	De 2 a 5 años
64	Masculino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	CAS Regular	Uro-Nefrología	Menos de 2 años
65	Femenino	De 30 a 50 años	Divorciado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Medicina Especialidades	Menos de 2 años
66	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Uro-Nefrología	Menos de 2 años
67	Femenino	De 30 a 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Magister o maestro(a)	728	Cardiología	Menos de 2 años
68	Femenino	Mayor de 50 años	Divorciado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Uro-Nefrología	De 5 a 15 años
69	Femenino	Menor o igual a 30 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Nefrología	De 2 a 5 años
70	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	HP (Honorarios Profesionales)	Uro-Nefrología	De 2 a 5 años
71	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Nefrología	De 5 a 15 años
72	Femenino	De 30 a 50 años	Soltero(a)	Católica	Sin hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Uro-Nefrología	De 5 a 15 años
73	Femenino	De 30 a 50 años	Separado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Nefrología	De 2 a 5 años
74	Femenino	Mayor de 50 años	Divorciado(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	728	Cardiología	Menos de 2 años
75	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Cristiana	Con hijos	Enfermero(a) Especialista	Suplencia 276	Medicina Interna	Menos de 2 años
76	Femenino	Mayor de 50 años	Casado(a)	Católica	Con hijos	Doctor o doctora	728	Medicina Interna	De 5 a 15 años
77	Femenino	Mayor de 50 años	Soltero(a)	Católica	Con hijos	Enfermero(a) General	728	Medicina Interna	Menos de 2 años

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL																																			AD	DT	RPO	PCVP	CGCV P			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35								
5	5	5	5	5	5	5	3	6	3	5	3	5	5	5	3	6	2	3	4	5	7	5	5	4	5	3	4	5	5	6	4	5	5	7	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular			
4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	6	6	7	7	7	6	7	4	5	4	4	6	4	6	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular			
1	1	5	5	6	9	9	9	9	1	1	1	1	1	8	1	1	4	2	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Excelente	Bueno	Excelente	Excelente	Excelente			
9	8	7	8	7	7	8	8	8	9	7	9	9	7	8	7	2	6	3	8	8	7	7	3	8	8	8	8	9	9	8	8	3	8	7	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	Bueno			
6	8	7	7	7	7	7	7	8	7	8	7	7	7	7	8	7	7	8	8	8	8	6	7	7	7	8	8	7	7	8	8	7	8	7	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno			
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	1	1	5	0	5	0	5	5	5	5	5	5	5	0	0	1	0	8	Bueno	Regular	Bueno	Excelente	Bueno			
7	7	5	6	5	6	6	5	0	6	7	1	0	9	9	6	7	1	7	6	7	7	5	9	3	3	7	9	9	1	0	7	9	1	0	2	8	7	Bueno	Regular	Excelente	Bueno	Bueno
9	9	6	5	7	9	0	6	0	8	9	0	9	9	8	7	3	7	6	7	0	8	8	6	8	7	8	7	0	7	8	8	6	7	9	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	Bueno			
5	6	7	5	4	8	9	8	8	7	8	0	8	8	8	7	6	7	7	7	9	6	7	7	9	9	9	9	0	8	9	9	8	9	8	Bueno	Bueno	Excelente	Excelente	Bueno			
5	5	5	5	5	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	3	0	4	6	1	7	5	5	5	5	5	7	1	0	2	8	7	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno		
9	7	5	5	8	9	8	8	9	9	0	0	8	9	5	6	2	7	9	4	9	9	8	9	9	9	9	5	0	6	9	0	5	9	8	Bueno	Bueno	Excelente	Excelente	Bueno			
8	8	8	9	5	8	5	6	8	8	8	8	7	0	8	8	3	2	6	6	8	5	5	5	7	8	9	6	8	6	8	8	5	7	8	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno			
5	8	6	7	7	7	7	7	8	9	8	9	8	8	7	8	1	1	1	9	8	7	8	1	4	8	9	7	8	8	8	9	2	9	8	Bueno	Regular	Excelente	Excelente	Bueno			
9	9	7	6	8	9	9	9	8	9	0	0	9	8	9	8	1	5	6	8	9	5	9	2	3	7	8	9	9	9	9	9	2	9	0	Excelente	Bueno	Excelente	Excelente	Bueno			
5	8	5	4	6	5	7	5	7	8	6	3	7	9	4	4	3	6	4	6	6	4	6	4	5	6	6	6	6	7	7	8	3	8	8	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno			
8	6	7	1	3	8	8	6	6	5	6	0	7	3	6	8	3	7	6	4	9	4	5	5	8	8	9	5	0	7	8	9	5	6	8	Regular	Bueno	Excelente	Bueno	Bueno			
1	1	8	6	8	7	7	8	0	9	7	9	0	7	0	7	2	2	1	1	6	0	4	2	8	8	0	6	0	8	0	0	2	0	5	Bueno	Regular	Excelente	Excelente	Bueno			
6	8	3	1	5	5	8	7	5	8	6	9	8	9	7	6	4	5	6	8	8	5	8	7	9	7	7	6	0	8	8	9	7	7	8	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno			
3	3	3	3	5	5	3	3	3	4	6	4	4	5	4	5	1	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	8	3	8	6	6	0	8	5	6	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular		
8	5	8	8	8	9	0	9	9	5	0	0	8	9	0	9	1	8	9	0	9	1	1	5	0	7	9	0	8	0	8	0	8	7	0	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	Excelente			
9	0	0	8	9	8	9	5	0	0	0	9	0	0	4	7	2	2	5	0	9	8	8	5	4	7	8	7	0	8	9	0	1	7	9	Excelente	Bueno	Excelente	Bueno	Bueno			
5	5	5	0	5	0	0	0	0	5	8	8	1	0	0	8	5	5	0	8	8	5	5	8	8	5	8	5	0	5	0	0	5	5	5	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno			
8	9	0	1	5	7	7	5	8	8	7	0	8	8	5	8	5	7	1	7	0	9	7	7	5	5	9	8	9	5	7	9	5	5	5	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno			
8	8	6	2	2	7	7	8	8	2	8	0	8	5	5	1	2	2	2	9	2	5	3	5	6	8	8	0	5	8	1	5	8	8	Regular	Bueno	Excelente	Bueno	Bueno				



8	8	5	6	6	6	8	8	8	9	1	0	8	8	8	7	1	6	8	8	8	5	7	5	7	8	9	6	1	0	8	8	8	6	5	8	Bueno	Bueno	Excelente	Regular	Bueno
8	8	8	8	6	8	8	8	9	5	7	8	8	7	9	8	8	5	8	8	9	6	6	6	9	8	9	8	0	7	9	0	6	7	7	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	Bueno	
9	8	5	2	3	9	9	9	5	5	8	8	7	5	5	3	9	2	5	7	9	2	5	6	8	4	9	8	0	7	9	0	2	9	7	Bueno	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	
9	9	5	3	6	0	3	0	9	2	7	7	9	3	4	1	2	2	6	1	0	1	4	6	9	5	9	0	0	5	4	9	7	4	5	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	
8	0	6	0	0	5	5	3	8	0	0	0	9	9	8	8	1	3	3	0	0	8	8	2	5	3	9	7	0	8	8	0	3	6	0	Excelente	Regular	Excelente	Bueno	Bueno	
8	8	8	9	9	7	7	8	9	9	8	0	7	7	9	6	7	7	7	8	8	6	8	7	9	7	9	6	0	7	8	0	8	7	6	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	Bueno	
8	8	7	5	5	8	9	8	8	6	6	0	0	0	9	6	5	7	5	5	9	5	5	5	6	8	7	5	9	5	6	9	7	7	5	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	Bueno	
1	0	0	7	5	1	6	6	9	8	5	8	9	8	8	5	6	8	5	5	6	8	4	7	7	9	8	9	7	8	7	8	9	8	8	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
8	8	7	8	8	9	8	8	1	0	0	9	9	0	9	7	9	5	5	8	9	8	0	0	7	8	8	0	7	0	0	9	0	8	8	9	Excelente	Bueno	Excelente	Bueno	Excelente
7	7	5	7	7	9	9	0	7	9	3	9	8	4	8	3	8	5	8	8	9	3	4	3	9	4	9	7	9	2	7	9	5	5	2	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	
1	0	6	3	5	3	8	8	2	0	8	8	0	0	8	3	7	1	2	2	8	8	5	7	3	5	8	9	8	0	9	9	0	5	5	9	Bueno	Regular	Excelente	Regular	Bueno
8	8	8	8	7	6	7	3	8	9	9	8	8	8	5	9	1	2	1	9	8	7	6	1	5	7	9	9	9	9	9	9	2	8	0	Excelente	Regular	Excelente	Bueno	Bueno	
8	8	4	1	4	5	5	8	8	1	0	6	6	8	5	6	8	8	7	3	0	8	3	3	7	6	7	8	7	0	8	0	1	1	1	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	Bueno	
7	6	8	7	8	6	7	9	8	8	7	8	8	7	8	5	3	4	4	9	8	8	7	7	9	7	8	6	0	8	9	0	9	8	9	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	Bueno	
7	7	6	6	5	8	8	9	5	7	7	8	6	6	5	8	6	9	7	7	9	7	7	3	8	7	5	5	9	7	7	9	7	7	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno		
8	8	8	5	7	7	8	7	8	8	8	8	7	7	8	8	4	5	6	8	8	6	6	5	7	8	9	6	9	7	8	8	5	8	7	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
9	0	7	8	8	8	8	8	0	0	0	0	9	9	9	6	9	2	9	8	0	0	4	7	6	9	9	0	0	0	0	0	1	0	0	Excelente	Bueno	Excelente	Excelente	Excelente	
8	9	9	9	8	7	8	3	0	9	9	9	9	9	6	8	2	4	2	7	4	8	9	3	3	8	8	9	0	8	8	9	2	8	8	Excelente	Regular	Excelente	Bueno	Bueno	
9	0	8	7	5	5	5	5	7	6	6	8	7	7	6	3	2	3	4	5	5	3	3	4	3	6	8	5	0	5	9	9	2	7	4	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	
9	8	8	7	8	8	5	8	9	9	6	9	5	6	7	4	4	4	6	8	9	7	9	7	8	7	9	7	9	7	8	9	5	7	5	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
7	7	5	5	5	5	9	8	7	8	7	8	7	7	9	5	3	6	8	5	8	4	5	5	8	7	0	8	9	5	8	9	7	5	6	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	
9	8	8	5	2	0	0	9	9	1	6	7	6	1	5	5	2	4	1	1	0	1	1	9	0	6	9	9	0	2	0	1	8	5	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno		
8	7	7	5	6	6	8	8	6	6	5	7	7	7	6	4	8	6	7	6	7	5	6	4	8	7	9	7	9	6	9	0	9	7	6	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
7	6	6	7	6	8	8	8	7	8	6	0	0	6	6	6	9	6	7	7	7	7	7	7	7	8	8	6	8	6	6	6	8	7	6	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
1	0	7	5	9	0	8	5	8	1	8	8	0	5	5	8	1	1	6	8	8	0	1	8	1	0	0	0	9	0	4	0	0	0	4	Bueno	Bueno	Bueno	Excelente	Bueno	

DESEMPEÑO LABORAL																														DL1	DL2	V2								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38			
4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	Bueno	Regular	Regular
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	Bueno	Regular	Bueno
4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	Regular	Bueno	Regular
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	2	2	3	3	Bueno	Bueno	Bueno	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	Bueno	Bueno	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno	
2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	1	3	4	3	1	3	2	4	3	4	Regular	Regular	Regular	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	Bueno	Bueno	Bueno	
4	3	3	4	4	2	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	Bueno	Bueno	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno	
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	Bueno	Bueno	Bueno	
3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	Bueno	Bueno	Bueno	
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	4	2	2	2	4	3	1	2	1	Bueno	Malo	Regular
4	2	4	4	2	3	4	3	1	1	1	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	2	4	3	4	Bueno	Bueno	Bueno	
4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	Bueno	Bueno	Bueno	
4	4	4	4	4	4	3	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	1	2	2	4	3	2	3	4	4	1	3	4	Bueno	Regular	Bueno
4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	Bueno	Bueno	Bueno

3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	Bueno	Bueno	Bueno			
4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4	Bueno	Regular	Bueno		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	2	4	3	3	4	4	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	3	Bueno	Bueno	Bueno
3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	Bueno	Bueno	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	Bueno	Regular	Regular
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	Bueno	Regular	Bueno
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	Bueno	Bueno	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	Bueno	Bueno	Bueno
3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	1	3	3	3	3	4	3	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	1	2	1	2	3	4	4	Bueno	Bueno	Bueno
4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Bueno	Bueno	Bueno

4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	3	4	3	Buen	Buen	Buen		
4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	Buen	Buen	Buen		
4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	Buen	Buen	Buen		
4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	Buen	Buen	Buen		
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	Buen	Buen	Buen		
4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	Buen	Buen	Buen	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	Buen	Buen	Buen
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	1	Buen	Regul	Buen
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	Buen	Buen	Buen	
3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Buen	Buen	Buen	
4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	Buen	Buen	Buen
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	Buen	Buen	Buen	
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	Buen	Buen	Buen	
3	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	Buen	Buen	Buen		
4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	Buen	Regul	Buen
4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	Buen	Regul	Buen	
4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	Buen	Buen	Buen
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	Buen	Buen	Buen	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	Buen	Buen	Buen	
4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	Buen	Buen	Buen	
4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	Buen	Buen	Buen		
4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	2	4	4	4	4	Buen	Buen	Buen	
4	4	4	4	4	2	3	3	1	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	4	4	3	4	2	1	3	2	4	3	Buen	Regul	Buen
4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	Buen	Buen	Buen		
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	Buen	Buen	Buen	
4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	3	2	4	2	3	3	4	2	Buen	Buen	Buen	