



**Calidad de vida laboral y desempeño profesional
de Enfermería que laboran en áreas críticas del
Hospital Sergio Bernales 2017.**

**MAESTRIA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR:

Br. Hurtado Zamora, Patricia.

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo.

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano

PERÚ - 2017

.....
Dra. Juana Iris Diaz Mujica
Presidente

.....
Dra. Josefa María Silva Calderón
Secretaria

.....
Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores
Vocal

Dedicatoria

A mi familia de manera especial a mi padre y a mí adorada hija Ariana.

Agradecimiento

A los docentes que fueron parte de mi formación en esta etapa muy valiosa de mi desarrollo profesional en especial al Dr. Joaquín Vertiz Osores.

A mi padre Don Manfredo Hurtado por su apoyo incondicional.

A mi hija Ariana por ser la esencia de mis días.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Hurtado Zamora Patricia alumna del Programa gestión de los servicios de salud de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 45479959 con la tesis que lleva por título “Calidad de vida y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernaldes 2017”.

Declaro bajo juramento que:

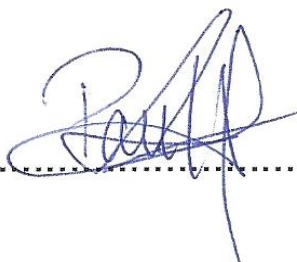
- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes que he consultado. Es decir, la tesis no ha sido plagiada ni en su totalidad ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido presentada ni publicada anteriormente para poseer algún grado académico previo o título profesional.
- 4) La información de los resultados son veraces no han sido modificados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se representen en la tesis aportarán a la realidad que se investigó.

De encontrarse cualquier incumplimiento fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que se ocasionen, estando totalmente dispuesta a cumplir las normas vigentes de la universidad César Vallejo.

Lima, 03 de junio del 2017

Br: Hurtado Zamora Patricia

DNI: 45479959



Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	14
1.1.1. Internacionales	14
1.1.2. Nacionales	17
1.2. Fundamentación científica, técnica y humanística	19
1.3. Justificación	29
1.3.1. Teórica	29
1.3.2. Metodología	29
1.3.3. Práctica	31
1.4. Problema	32
1.4.1. Realidad problemática	32
1.4.2. Formulación del Problema general	34
1.4.3. Problemas específicos	34
1.5. Hipótesis	34
1.5.1. Hipótesis específicas	34
1.6. Objetivos de la investigación	35
1.6.1. Objetivo general	35
1.6.2. Objetivos específicos	35
II. Marco Metodológico	
2.1. Variables	36
2.2. Operacionalización de variables	36
2.3. Metodología	37

2.4.	Tipo de estudio	38
2.5.	Diseño de investigación	39
2.6.	Población, muestra y muestreo	39
2.6.1.	Población	39
2.6.2.	Muestra	39
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.7.1.	Técnica de recolección de datos	40
2.8.	Validación y confiabilidad del instrumento	41
2.8.1	Validez	41
2.8.2	Confiabilidad	41
2.9.	Métodos de Análisis de datos	41
III. Resultados.		
3.1.	Descripción de resultados	43
3.1.1.	Descripción de las variables	45
3.2.	Análisis por objetivos	45
IV. Discusión		52
V. Conclusiones		61
VI. Recomendaciones		57
VII. Referencias Bibliográficas		66
VIII Apéndices		70

Lista de tablas	Pág.
Tabla 1. Definición operacional de la variable calidad de vida laboral	38
Tabla 2. Definición operacional de la variable desempeño profesional	39
Tabla 3. Especialista validador de los instrumentos de toma de datos	42
Tabla 4: Confiabilidad de la variable Calidad de vida laboral	43
Tabla 5 Confiabilidad de la variable desempeño profesional	43
Tabla 6. Frecuencias de la variable de calidad de vida laboral	45
Tabla 7. Frecuencia de los niveles de las dimensiones de calidad de vida	46
Tabla 8. Frecuencia de los niveles del desempeño Profesional	48
Tabla 9. Frecuencia de los niveles de las dimensiones del desempeño profesional	49
Tabla 10. Prueba de correlación entre calidad de vida laboral y desempeño profesional	51
Tabla 11. Prueba de correlación entre bienestar individual y desempeño profesional	52
Tabla 12. Prueba de correlación entre condiciones y medio ambiente y desempeño profesional	53
Tabla 13. Prueba de correlación entre organización y desempeño profesional	54
Tabla 14 Prueba de correlación entre la dimensión bienestar logrado través del trabajo y desempeño profesional	56

Lista de figuras.	Pág.
Figura 1. Dimensiones de la calidad de vida	22
Figura 2. Proceso de evolución de la calidad de vida	23
Figura 3. Calidad de atención Avedis Donavedian	24
Figura 4. Factores relacionados con el desempeño laboral.	27
Figura 5.-Asignación de frecuencias de la calidad de vida en el servicio de áreas críticas del hospital Sergio Bernales 2017	46
Figura 6: Asignación frecuencias de los niveles de las dimensiones calidad de vida laboral de áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales 2017	48
Figura 7. Asignación de frecuencias del desempeño profesional en el servicio de áreas críticas del hospital Sergio Bernales 2017	50
Figura 8. Asignación frecuencias de los niveles de las dimensiones desempeño laboral de áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales 2017	56

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales 2017.

El tipo de investigación fue básica, descriptiva, diseño no experimental transaccional y correlacional. La muestra fue de 90 enfermeros y enfermeras licenciados que laboran en los servicios de áreas críticas del Hospital nacional Sergio Bernales para el estudio se aplicó 2 instrumentos CVL-HP para evaluar la calidad de vida laboral y para medir el desempeño laboral se aplicó una ficha de evaluación del mismo nombre que fue redactado y validado en el Hospital San José de Callao. EL procesamiento y análisis de datos se utilizaron estadísticas descriptivas y la prueba de correlación de Rho Spearman a un nivel de significación de 0.05.

Los resultados encontrados fueron que el 83.3 % de los encuestados refirieron un nivel de calidad de vida “Malo”, mientras que el 16.7% refirió un nivel de vida “Regular” donde existió una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional (valor=0.00 >0.05), existió una relación fuertemente significativa en cuanto a la dimensión individual , condiciones y medio ambiente, organización y bien estar logrado a través del trabajo y la variable de desempeño profesional

Palabras clave: Calidad de vida laboral, desempeño Profesional

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the quality of work life and the professional performance of nursing that work in critical areas of hospital Sergio Bernales 2017.

The type of research was basic, descriptive, non-experimental transectional and correlational design. The sample was of 90 licensed nurses and nurses working in critical areas services of the Sergio Bernales National Hospital. For the study, two CVL-HP instruments were applied for the quality of working life and to measure the work performance, the instrument was used Name that was written and validated at San José Hospital For the data processing and analysis, descriptive statistics and the Rho Spearman correlation test were used at a significance level of 0.05.

The main conclusions were that 83.3% of those surveyed reported a "Poor" quality of life level, while 16.7% referred to a "regular" standard of living where there was a significant relationship between quality of work life and professional performance (Value = 0.00 > 0.05), there was a strongly significant relationship in terms of the individual dimension, conditions and environment, organization and well-being achieved through work and the professional performance variable

Keywords: Quality of work life, Professional performance

I. Introducción

1.1. Antecedentes.

1.1.1. Antecedentes internacionales

Argüelles, Quijano y Fajardo.(2017) presentan un estudio sobre *rentabilidad y calidad de vida laboral* donde los investigadores tuvieron por objetivo analizar la calidad de vida laboral sus efectos y relaciones con los resultados de las organizaciones estudiadas la muestra estuvo conformada por 33 empresas encuestadas en el rubro turístico, por medio del cual se aporta resultados basados en la evidencia para luego formar una propuesta de modelo que se mide en forma en que se mejoren las dimensiones calidad de vida del trabajador se encontrara mayor posibilidad de distribuir entre los beneficiarios de las instituciones. Los resultados demuestran que existe una fuerte relación entre la calidad de vida laboral entre sus efectos y productos de las organizaciones y las recomendaciones que los investigadores manifiestan que a mayor calidad de vida mejor rentabilidad empresarial y sugiere replicar este estudio en otros escenarios.

Por otro lado, en México Quintana, Sáenz, Figueroa, García. (2016) En un estudio titulado *Calidad de vida laboral de enfermeras de un Hospital Privado*”determinar el nivel de calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas en México utilizó el método cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo con un muestreo no probabilístico, de 345 enfermeras, a través de instrumentos que recogen datos biososiodemográficos; creado por las autoras y CVT -GOHISALO con Alpha de Cronbach de 0.95. Para el análisis de datos se usó SPSS 15, donde los autores tuvieron como resultados: promedio de calidad de vida en el trabajo global del personal de enfermería de 207.31 (DE 41.74), que indica un nivel medio, según forma de contratación la calidad de vida en el trabajo fue mayor en las personas con contrato indefinido ($p=0.007$), que no realizan otra actividad remunerada ($p=0.046$), con diferencias en la calidad de vida en el trabajo, según la institución en donde labora ($p=0.001$). Llegando a las conclusiones que el personal de enfermería se percibe con mediana calidad de vida en el trabajo, la cual está determinada de forma estadísticamente significativa por el tipo de contrato, realizar o no otra actividad remunerada y por la institución además se observa

que los resultados muestran que el personal de enfermería que tiene tipo de contrato indefinido tiene mayor calidad de vida en el trabajo global que el personal de enfermería que tiene contrato a plazo fijo. Los investigadores recomiendan promover líneas de investigación que profundicen en la calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería, así como implantar estrategias y programas de mejora situación que se traducirá en la mejora de la satisfacción laboral y la calidad de los cuidados que el personal de enfermería proporciona.

En un enfoque similar en España Macias , Gutiérrez , Carmona y Crespillo.(2016) realizaron un estudio titulado *Relación de la inteligencia emocional y de la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en un centro de salud* donde tienen por finalidad descubrir la relación que hay entre la calidad de vida profesional e inteligencia emocional captada , además relacionar a ambas con la capacidad de consecución de los objetivos en el trabajo, el diseño de estudio es observacional descriptivo transversal multicéntrico la muestra estuvo conformada por profesionales de todas las condiciones laborales siendo de 224 para medir las variables se usaron cuestionarios donde evalúa las dimensiones percepción , comprensión y regulación emocional donde llegaron a concluir que la calidad de vida profesional percibida se relaciona con la percepción y la regulación como dimensiones de la inteligencia emocional por lo que es de suma importancia que a partir de las instituciones de gestión deberían promocionar el conocimiento de los métodos de manejo de la emociones en todos los profesionales de salud un hallazgo significativo que nos muestra este estudio es que hay una importante comprensión y adecuada regulación emocional con la calidad de vida en comparación con algunos estudios

De igual manera en Colombia Contreras , Espinoza , Hernández, Acosta N (2013) desarrollaron una investigación titulada *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá* el propósito de la investigación fue detallar la calidad de vida laboral percibida por el personal administrativo y asistencial , este estudio tipo censo se hizo con los empleados que laboran en el área administrativa - asistencial del servicio oncológico en Bogotá en el cual la muestra está constituida por 41 participantes el tipo de estudio fue correlacional, los resultados encontrados se

observa que los trabajadores asistenciales y administrativos presentan una calidad de vida laboral satisfactoria que se evidencia fundamentalmente por la variable motivación intrínseca lo cual fue más notorio en el personal que labora en áreas asistenciales además los resultados sociodemográficos guardan una estrecha relación con la calidad de vida laboral; También se observó el desempeño (asistencial/administrativo/ otro) hay relación con la motivación intrínseca de la CVL por último .los indagadores resaltan la responsabilidad social que tienen los directivos en el bienestar de los empleados que laboran en el área de salud y por consiguiente velan por la calidad de atención del paciente.

Otro estudio en España realizado por Blanch , (2014) titulado *calidad de vida laboral en hospitales y unidades mercantiles y muestra que* la observación de condiciones de infraestructura de trabajo así como el bienestar laboral, con medias que van variando desde 6,5 y 7,5, en escalas que van de 0 a 10.donde muestra una moderada satisfacción mirada como signo positivo y por otro lado el signo negativo que va de valores de 2,5 y 3,5 . El investigador manifiesta la importancia que este rubro de insatisfacción pone mayor interés para la investigación. El estudio nos muestra dos acercamientos por medio de análisis de documentos, entrevista semiestructuradas, grupo focales y evidencia fotográfica de lo más y menos positivo.

En Cuba presentado por Pérez, Resino, Braudut (2015) titulado *Desempeño del personal de Enfermería en la Técnica de Aspiración Endotraqueal en unidad de Cuidados intensivos* investigación descriptiva prospectiva transversal en las unidades de en un hospital nacional en el período de un año iniciando en setiembre del año 2010. La muestra lo conforman 54 licenciados y licenciadas en enfermería que laboran en el servicio de UCI el cuestionario se elaboró basado en los 20 ítems de la guía de procedimiento asignándole a cada uno un valor de 5 tomando en cuenta las invariantes funcionales que una vasta que no se cumpla un ítem para calificarlo con deficiente El tipo de estudio fue longitudinal ya que para la toma de datos tuvo una duración de 6 meses en los diferentes turnos poniendo como énfasis el turno noche por la demanda de trabajo en el personal asistencial. Los resultados de la investigación mencionan que los licenciados y licenciadas de enfermería que

tienen más de 5 años laborando en la unidad de cuidados intensivos su desempeño Profesional es mayor al de la los que tienen menos de 5 años.

García , Rodríguez , Alvarado , Pineda , Rodríguez (2008) titulado *Factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería* el objetivo de estudio fue determinar los factores motivadores que repercuten el desempeño laboral del licenciado o licenciada en enfermería de un hospital se realizó una investigación descriptiva con diseño de campo, la población estuvo conformada por cincuenta y siete (57) sujetos a quienes se le aplicó un cuestionario conformado por veinticuatro preguntas cerradas , con cuatro alternativas de respuesta en escala de Likert , previo a su aplicación fue validado por juicios de expertos ,las preguntas están relacionadas con la variable objeto de estudio en las dimensiones: Autorrealización. Estima, Pertenencia, Seguridad, Fisiológica, Satisfacción Laboral, y Compromiso Los resultados evidenciaron que el factor motivador mayor es el amor a la labor que realizan, aspecto que contribuye positivamente en el desempeño, sin embargo, este último queda limitado por el ambiente en que se desenvuelve carente de las necesidades básicas y con poco reconocimiento, remuneración injusta y sin ninguna recompensa pública. Estos resultados permiten afirmar que se deben implementar estrategias que incrementen los factores motivadores que le permitan desempeñarse en un ambiente adecuado, situación que influye en la actitud motivacional del personal de enfermería y redundando en una prestación de servicio de alta calidad al individuo, familia y comunidad, los investigadores concluyen que los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería se encuentran afectados en forma negativa, ya que las necesidades jerárquicas según Maslow, no se encuentran satisfechas, sin embargo como aspecto positivo el personal tiene un alto compromiso en el desempeño laboral.

1.1.2. Antecedentes Nacionales.

En Lima Grimaldo, Reyes ,(2013) realizaron un estudio sobre la *calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima* estudio de diseño correlacional, la muestra fue probabilística estuvo conformada por 198 estudiantes de segundo ciclo, en los resultados nos muestran que hay una correlación moderada entre

la calidad de vida profesionales y sueño en el grupo de 31-40 años específicamente en lo que respecta a la variable apoyo directo resaltan la importancia que es probable que este grupo estudiado de mucha importancia al descanso como una faceta valiosa para la CVP ,por tanto menciona que estaría influyendo en su desempeño profesional ,los investigadores recomiendan la necesidad de seguir estudiando estas variables en diferentes grupos muestrales, además de aplicar intervenciones destinadas a mejorar la calidad de sueño del profesional de salud deben ser estimuladas, ya que beneficia no solo directamente a la población estudiada sino también a los usuarios, y de esa forma mejorar la atención sanitaria.

En Lima Catillo , (2012) elaboro un estudio que lleva por título síndrome de burnout y desempeño laboral del enfermero en un Hospital Nacional donde el objetivo principal fue identificar el desempeño laboral del enfermero, basado en las relaciones interpersonales, situaciones vivenciales, destrezas en el desarrollo de la práctica y si hay una conformidad laboral el tipo de estudio fue cuantitativo observacional el grupo objetivo lo constituyen todos los profesionales licenciados en enfermería llegando a 108 unidades de análisis donde nos muestran que el 52, 2 % presentando un desempeño laboral inadecuado mientras que el 47.8% poseen un desempeño laboral Adecuado durante el desarrollo de sus actividades en el trabajo ,

Mamani , Obando (2007), mostraron un estudio que se titula Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en el servicio de Emergencia para la elaboración incluyo manuales de algunas organizaciones ya sea a nivel local o internacional ,y material de la redes donde los indagadores concluyen que los efectos de la sobrecarga laboral ,antigüedad, roles que desempeñan , tareas asignadas , problemas en el trabajo de relaciones personales afectan de manera abrupta el desempeño laboral y cae la calidad de los cuidados que el personal de enfermería brinda en su centro laboral.

Fundamentación científica, técnica o humanística

Calidad de Vida

La calidad de vida por tener varias interpretaciones resulta difícil de expresar sobre todo cuando la, manera de conceptualización y forma de expresar varía de un individuo a otro, es como muchos otros conceptos con límites que no están claramente definidos y se requiere de un acuerdo en su sentido de significancia.

La calidad de vida es como cada sujeto concibe su día a día, de lo que quiere ser, tener, cuán satisfecho se encuentra en la sociedad, tomando en cuenta los servicios que tiene a disposición en su entorno y movimiento social sin dejar de lado los servicios que tiene a su alcance., (Tonon, 2010, cit. Casas, 1996: p.100). Es decir, la calidad de vida muestra la percepción de cada uno tiene en su medio donde se desarrolla tomando en cuenta sus expectativas, valores en los que vive en relación con sus logros, donde están inmersos la calidad física, psicología y social. El concepto de calidad de vida comprende varios significados uno de ellos está la felicidad, otro la calidad del entorno donde vive, la acción como afrontan su vida, como sobresalen a los problemas y otro aspecto importante es la satisfacción es decir los triunfos o las cosas buenas de su vida (Veenhoven, 2001).

La Calidad de vida es un concepto amplio que abarca desde el deseo de ser feliz y de serlo, pues es indudable que va enfocado en las diferentes dimensiones que se tornan respecto a ello. (Lora, 2008). Hay muchas formas, versiones de definir la calidad de vida (Rueda, 2004).

Es decir, es una conceptualización compleja considerando como cada persona evalúa su manera de ser en la sociedad su participación, integración. (Lora, 2008: p. 9). Alguacil Gómez (2000), menciona que la calidad de vida es el grado cabal de satisfacción de las necesidades humanas donde se deduce en diferentes dimensiones que están enmarcadas la física, psicológica y social.

La calidad de vida laboral tiene origen en tiempos antiguos y se encuentra muy ligada a la gestión. ante este panorama incremento el control de y la supervisión laboral, en muchas ocasiones dejando a lado el cuidado

deshumanizado, es decir que va más allá de la satisfacción que sienta con el puesto en que se desarrolla.

Fernández (2010) toma en cuenta la calidad de vida laboral con el trabajador que forma parte del área asistencial específicamente de enfermería quien lo expresa como el sentimiento de bienestar que se emerge del equilibrio que el paciente o usuario percibe entre la cantidad de servicios de la profesión y los recursos psicológico, de la organización que se cuenta para hacer frente a las necesidades existentes.

Se enmarca en el ambiente, condiciones de trabajo, organización y bien estar tanto individual como el logrado a través del trabajo donde se protege y promueve la satisfacción de los empleados mediante recompensas, según quien lo define calidad laboral y oportunidades que se dan para mejorar el desarrollo persona, de esa manera brindar una sensación subjetiva. La calidad de vida laboral está dentro de las metas para subir la productividad y elevar el bien estar de los trabajadores y por lo tanto de su entorno en el que se desarrolla.

La calidad de vida laboral también se define como el sentimiento de bienestar que se basa en el equilibrio que el trabajador percibe entre la carga laboral y el ambiente de trabajo. Según cabezas la calidad de vida laboral está muy relacionada con el equilibrio de las exigencias del trabajo y la capacidad de afrontarlo de manera que en durante los años de experiencia profesional consiga desarrollo profesional optimo en las diferentes dimensiones.

Es un concepto amplio de contenido, semántico es discutible, fomenta la discrepancia en las definiciones que nos hace llegar a usar sinónimos cercanos a la calidad de vida, como es la felicidad el bienestar, es decir según las concepciones de vida que un individuo se encuentre. García-Durán y Puig (1980)

Dimensiones de la calidad

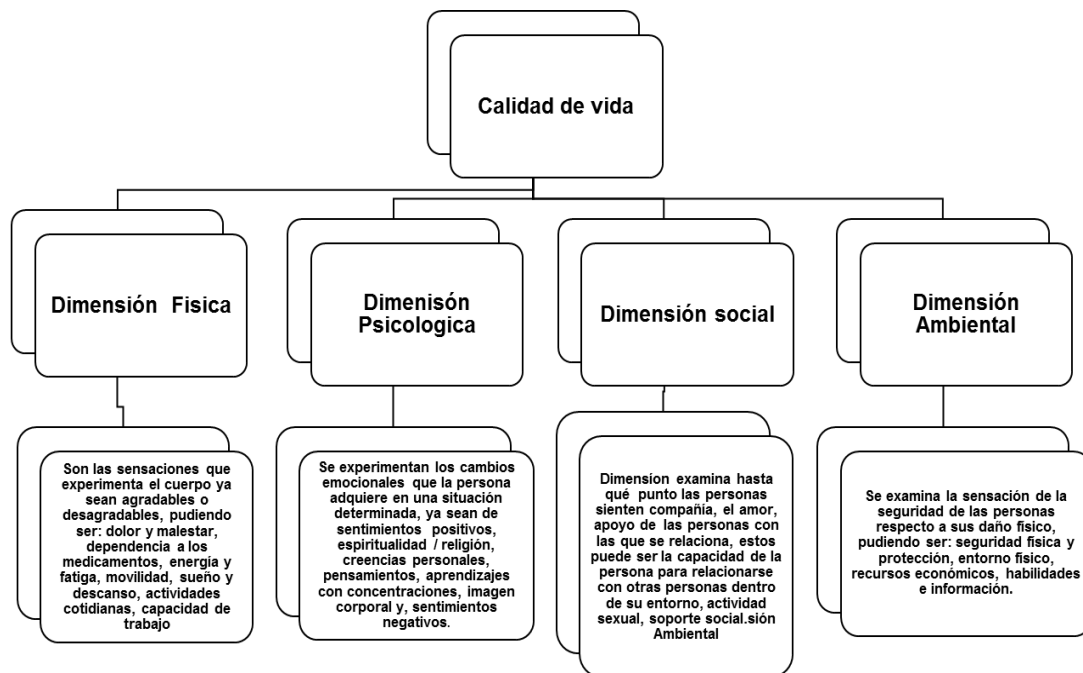


Figura 1: Dimensiones de calidad de vida

Dimensiones de la calidad de Vida laboral

De acuerdo a Hernández (2016) la calidad de vida se divide en las siguientes dimensiones tomando en cuenta lo que describe y evalúa el instrumento.

- **Bien estar individual:** Refleja aspectos como el trabajo en equipo, misión organizacional, mantenimiento, evaluación justa, retroalimentación, relación del trabajo, capacitación, logros personales, ayuda a compañeros, desarrollo personal, instalaciones limpias, planes de jubilación, funciones definidas, y puesto de trabajo.
- **Condiciones y Medio ambiente de trabajo** condiciones físicas, estabilidad, disposición de trabajo, derecho habiente, insumos de calidad, fatiga muscular, condiciones ambientales, contratación, capacidad técnica, ambiente grato, salud genera. Presión laboral..

- **Organización:** comunicación efectiva, libertad de expresión, creatividad e innovación, oportunidad de ascenso, reconocimiento del jefe, fomento de trabajo en equipo, iniciativa laboral, colaboración, interés laboral, disposición de apoyo, pertenencia institucional, inducción al puesto, manuales actualizados, identificación del servicio.
- **Bien estar logrado a través del trabajo:** opinión de la organización, motivación laboral, reconocimiento de clientes, nivel de vida, habilidades, imagen de trabajo, equilibrio laboral y personal, remuneración, logro de metas, relación con personas, satisfacción en el trabajo, relevancia social, tiempo libre, muestras de gratitud, responsabilidad laboral.

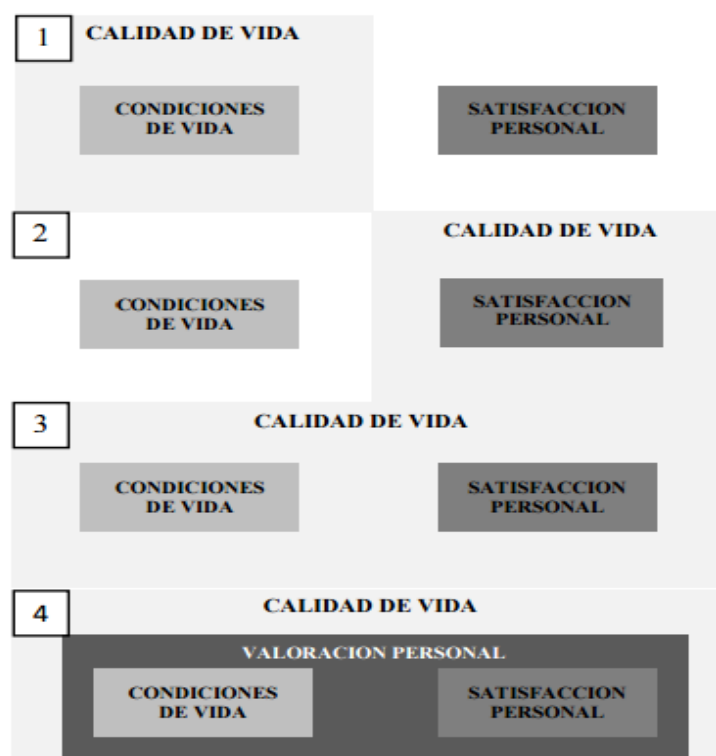


Figura 2. Proceso de Evolución de la calidad de vida (Somarriba)

Modelo de Calidad de la Atención Médica de Avedis Donabedian

La definición de calidad asistencial ha llegado a ser común y se define como aquella que tiene como propósito brindar al usuario el mayor bienestar posible luego de evaluar las fortalezas y debilidades las cosas buenas y malas que

pueden estar ligados a este proceso de atención. Donavenidan (1966) expone la calidad de los servicios de salud en varias dimensiones basándose principalmente en el siguiente cuadro

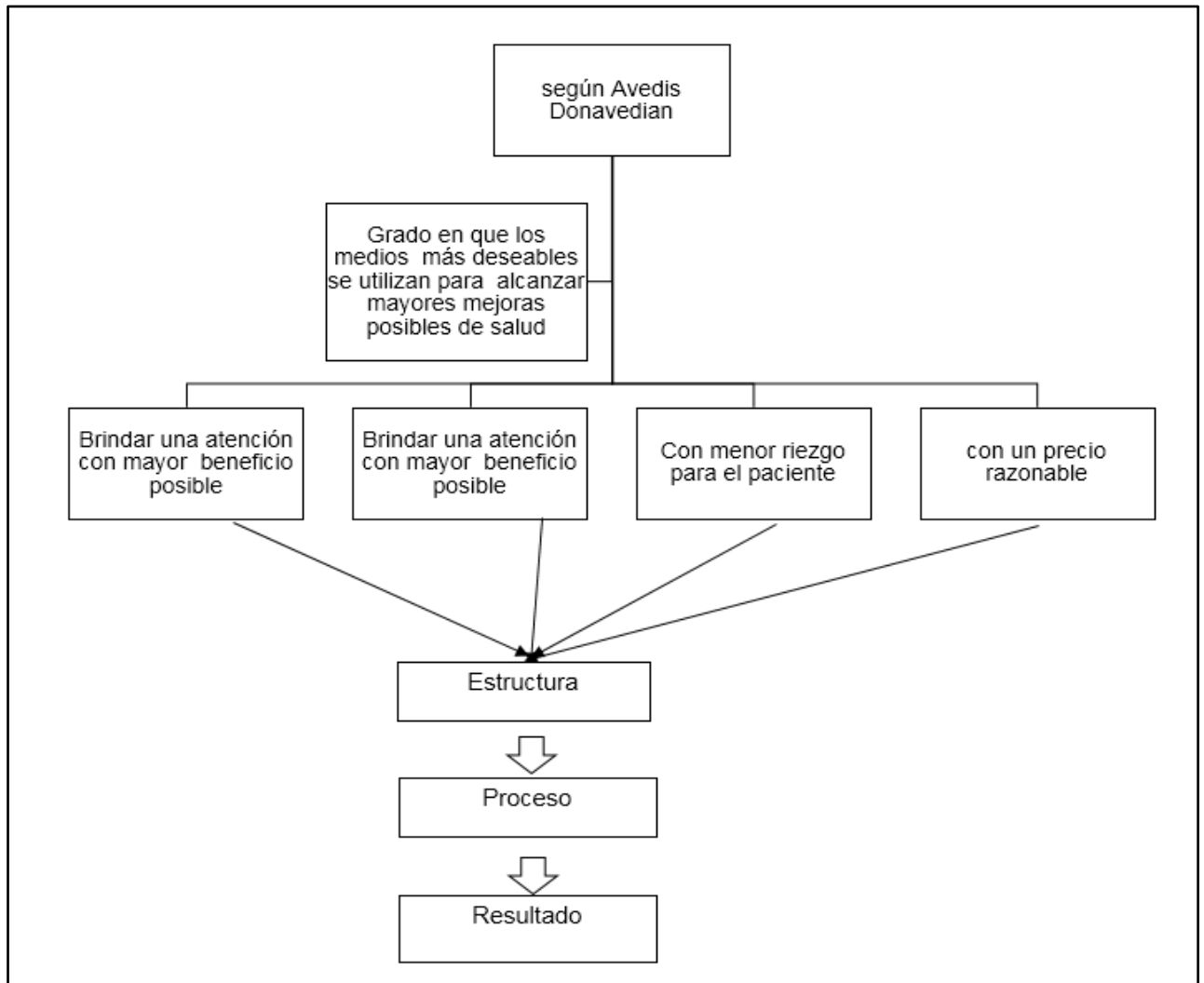


Figura 3. Elaboración propia basada en Donavedian (1984)

El indicador estructura se refiere a que todas las particularidades y organizaciones que se consideran permanentes, así como los trabajadores y economía disponible en los lugares donde se presta atenciones de salud; e indicador proceso se basa en a lo que personal de salud y servicios que colaboran tiene la capacidad de hacer con los pacientes, la relación con las actitudes capacidad técnica con que se realizan los procedimientos. Y finalmente los indicadores por resultado se refieren a la variabilidad de los niveles de salud y la satisfacción del usuario, lo cual brinda la importancia de cubrir los

requerimientos del usuario por medio de brindar un servicio de mayor calidad., por otro lado destaca el máximo de objetivos cumplidos en las atención al paciente minimizando los riesgos tanto para el paciente como el profesional de salud que realiza la atención.

Finalmente, este modelo de la calidad se encuentra principalmente ligado en un enfoque técnico derivado de su evaluación mediante la percepción

Variable 2: Desempeño Profesional

Según Chiavenato (2000)

Se conceptualiza como el conjunto de actividades que se perciben, observan, evalúan de un colaborador que son muy relevantes para llegar a cumplir las metas de una organización o empresa en consecuencia nos permite un eficaz desempeño profesional que viene hacer una fortaleza más importante con que dispone una organización (Chiavenato, 2000). Por otro lado hace énfasis que está organización tenga empleados con grandes objetivos deseos de superación, con esto se deduce que el desempeño se encuentra ligado con las habilidades, destrezas, conocimientos actitudes del trabajador y que depende de ello el éxito o no de cada organización. (Bittel, 2000), los colaboradores de una empresa necesitan no solo de destrezas o habilidades sino también fundamento teórico para realizar cualquier acción que derive de su función como profesional.

El desempeño Profesional se mira como una escala, que tiene pasos a seguir en tiempos determinados y hasta donde sea conscientemente posible imparcial de las características personales de cada trabajador con rotación habitual del trabajo y respecto a sus posibilidades futuras en empleos que tengan un cargo superior (Larrañaga 1974). La valoración constante, permanente del desempeño en el puesto de un empleado comparando con los requerimientos de cada puesto es decir una compasión permanente de los que se hace y lo que se debe hacer” (Sikula, 1982).por otro lado se define al desempeño profesional como un procedimiento legal que se utiliza en las empresas para evaluar el perfil, sus fortalezas y debilidades de cada trabajador cuáles son sus aportes y en qué medida contribuye a mejorar o cumplir los objetivos de la organización. (George

Terry y Stephen (Franklin,2006) se describe al desempeño como el resultado como el colaborador cumple con sus funciones asignadas en el cual depende de ello calificar el triunfo o pérdida de una organización. Farria (1995) menciona que este término está ligado al rendimiento laboral y la forma en que el colaborador se desenvuelve al realizar sus roles el cual le da particularidad a demostrar su naturaleza, manifestando las capacidades logradas en que se integran conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos y valores humanos que favorecen a lograr los productos que se esperan mediante las exigencias que requiere el puesto de trabajo.

El desempeño Profesional está relacionado con lo que se sabe hacer sino lo que se necesita hacer para cumplir con eficacia sus labores diarias por lo que es de suma importancia no solo habilidades y actitudes sino también las aptitudes y conocimientos con las que desarrolla sus funciones en un tiempo determinado , el aprovechamiento de la jornada laboral, el estar en concordancia con las normas vigentes de cada puesto , las cualidades de cada persona que se necesitan para suplir el puesto de trabajo.

Dimensiones del desempeño profesional

Según Chiavenato (2000)

- **Orientación de Resultados:** Describe si el personal que labora en una determinada área acaba su laboral de manera oportuna, siendo responsable con las funciones que se asigna diariamente y si logra hacer una cantidad adecuada de actividades.
- **Calidad:** En este aspecto se describe los errores que comete el empleado, si hace o no un uso racional de los recursos, materiales e insumos, en qué medida muestra capacidades en el trabajo además si se muestra cortés y atento en el trato a los usuarios.
- **Relaciones Interpersonales:** En esta dimensión del desempeño laboral se evalúa si el trabajador se muestra amable con los usuarios y con sus demás colegas de trabajo, si proporciona una adecuada directriz a los pacientes y finalmente si evita los conflictos dentro del equipo de trabajo.

- **Iniciativa:** En esta dimensión del desempeño profesional expone nuevas formas para superar los procedimientos que se realizan, si el trabajador se muestra o no asequible al cambio, si este se anticipa a las dificultades y si tienen o no la gran capacidad de resolver problemas que se presentan en el día a día.
- **Trabajo en equipo:** Nos describe si el personal muestra o no la capacidad de acoplarse a un grupo si se hace reconocer y se caracteriza por cumplir objetivos del equipo
- **Organización:** Ejecuta sus labores, utilizando y manejando estándares según el procedimiento a realizar, y se preocupa por obtener sus ambiciones planteadas.

Según Bohórquez, define que el desempeño laboral como la ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de una organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007). Asimismo otros autores Chiavenato, considera que la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, funcionan en el individuo con un gran labor y satisfacción laboral.

La enfermería se ha singularizado por ser una carrera de bien a la comunidad, para lo cual debe se debe desplegar y tonificar actitudes, aptitudes y méritos que comprometen a uno mismo y que deben conducir su hacer; esperando así, un licenciado o licenciada en enfermería reflexivo, crítico, amable, respetuoso, dadivoso se preocupa por los demás para contemplar a las personas en un método sanitario que intenta de atender las carencias de los usuarios y sus familias. La motivación y la postura del colaborador asistencial durante la planeación de sus labores ponen una tarea relevante en su ocupación.

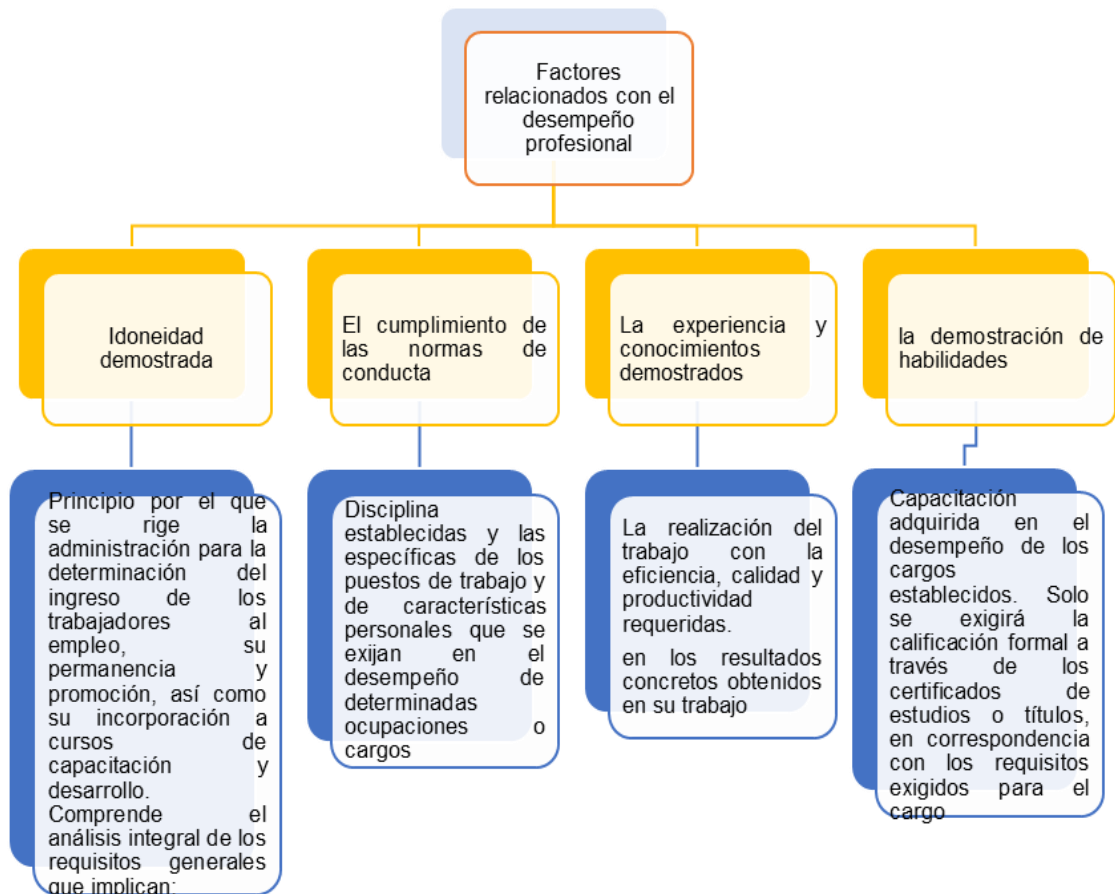


Figura 4: Factores relacionados con el desempeño laboral

Teoría de Enfermería de principiante a experta

Marriner (2010) describe que la enfermera para que realice su función de manera apropiada debe pasar o experimentar varias fases que van desde ser principiante donde solo utiliza la experiencia específica, luego pasa a principiante avanzada donde la enfermera utiliza el presente de forma analíticamente teniendo en cuenta las normas de cada organización, después pasa a un nivel de competente en la cual selecciona todo lo importante o lo que es relevante, luego la fase eficiente donde pasa a ser un observador de fuera y tiene otra posición finalmente llega a la fase experta donde valora los resultados de la situación es decir para tener un desempeño laboral excelente es necesario experimentar las diferentes etapas y esto sirve no solo en área asistencial sino en todas las áreas donde la enfermera o enfermero tiene un función importante. Benner, (2013)

También se resalta que cada vez que se pasa por un problema la enfermera tiene habilidades para asimilar un aprendizaje que pueda permitir lograr pasar de aprendiz a experta transformándose en conocimiento teórico y práctico en positivo creando habilidades, destrezas actitudes que solo se logran después de haber experimentado por la repetición tomando en cuenta una visión general de las situaciones, asimilando el saber práctico viniendo de situaciones inesperadas, demostrando capacidad y dominio de los recursos disponibles. Benner, (2013)

1.2 Justificación

La finalidad del presente estudio de investigación lo evidenciamos en los siguientes aspectos.

Teórica

En la actualidad profundizar el tema de calidad de vida de los trabajadores es de suma importancia no solo porque está ligado con la producción laboral, y obtención de los resultados sino también por la elevada productividad, considerado que el trabajo es una actividad humana inherente al hombre, y mucho más importante cuando se habla de profesionales que laboran en el rubro de salud y aunado a esto deben cumplir las exigencias de demanda, de trabajo de cubrir turnos nocturnos hoy en día. La implicancia teórica de este estudio radica en que podría servir como marco referencial para futuras investigaciones enmarcadas en la calidad de vida laboral no solo del profesional de enfermería sino de todas las disciplinas que día a día velan por la salud de las personas y se indagará si hay o no relación con el desempeño profesional. Considerando que, hasta el momento, en nuestro país hay limitadas investigaciones referentes al tema. Por ello a través del presente estudio se espera esclarecer un vacío del conocimiento en el que la tecnología e información están en crecimiento.

Metodológica

El aporte metodológico de este estudio es corroborará la validez de los instrumentos aplicados en la investigación, siendo psicométricamente adecuado y confiables para su aplicación en hospitales públicos que son comprensibles y consistentes con la evidencia científica siendo una investigación, descriptiva, diseño no experimental transaccional y correlacional tomando que el procesamiento y análisis de datos se utilizaron estadísticas descriptivas y la prueba de correlación de Rho Spearman a un nivel de significación de 0.05

Práctica

La implicancia práctica de este estudio radica en que se podría implementar estrategias, directivas, normas en mejora de calidad de vida profesional también en el desempeño profesional y está influiría en la índole de cuidado de los pacientes a nivel de planeamiento y de mando de los servicios de enfermería que fomenten la creatividad, agrado y reconocimiento de su personal y de esa forma respaldar de manera provechosa en la salud del usuario y por lo tanto en la cuidados brindados hacia los pacientes que vienen hacer el objetivo fundamental para el personal asistencial, teniendo en cuenta que actualmente en salud existen muchos problemas de gestión, que conllevan a una inadecuada atención. De igual manera se creará la necesidad de concebir y lograr nuevas estrategias de gestión, nuevos estilos de organización según la complejidad de funciones y verse en la necesidad de desarrollar la capacidad innovadora.

La trascendencia del estudio que permitirá beneficiar a los pacientes cuando la enfermera promueva la calidad de vida laboral entonces su desempeño laboral será óptimo en beneficio de un entorno que armonice y genere un clima laboral saludable para el equipo de salud como para los pacientes. Con respecto a la calidad de vida profesional del Hospital Nacional Sergio Bernales y nos de conocer las fortalezas y debilidades que poseen los servicios estudiados y a partir de ello el departamento de Enfermería emprenda estrategias en mejora de la calidad de vida. Para la sociedad la importancia radica que conociendo de fondo los temas mencionados mejoremos la calidad de atención al usuario. Considerando ello serviría para insumos de futuras indagaciones sobre la mejora de la calidad de vida y desempeño profesional

Viabilidad de la investigación es posible realizar dicho estudio porque se cuenta con los recursos y permisos útiles para la ejecución del estudio.

1.2. Problema

1.2.1. Descripción de la realidad problemática.

A nivel mundial estudiar la calidad de vida profesional es de mucha importancia ya que el éxito de los objetivos organizacionales depende de la gestión del potencial humano porque de esa manera se logra aproximar al modelo de gestionar eficazmente o la forma en que se proyectan los recursos humanos además la especialización del trabajo y la configuración en búsqueda de la excelencia hicieron de manifiesto el habito de trabajo, aunado a esto el incremento de ausentismo laboral que propicio una caída en la calidad de atención del paciente

Por los años setenta el contenido de calidad de vida profesional reporta singular tendencia en países norteamericanos como en Estados Unidos, donde se gana un agradecimiento social debido a su afinidad con el movimiento del desarrollo empresarial frente a este panorama incremento la inspección laboral, muchas veces provocando la insensibilidad en el quehacer diario la ausencia de fascinación por las personas estimulo dificultad para tener trabajadores aptos para el desenvolvimiento de las tareas asignadas.

En los últimos años la calidad de vida en el trabajo se asumió el concepto para humanizar a los colaboradores de varias materias con un habla cotidiana y conducir el habito, el uso de las prestaciones humanas con respecto a las personas, su autonomía y al alcance de una considerable complacencia con su vida. Fue hasta entonces cuando el término calidad de vida se disfraza de pretensiones y hechos que las personas disfrutan cada día más oportunidades de elegir , decidir en sus labores donde se desempeñan, es también cuando el término se involucra en el área de salud tomando como énfasis la carrera profesional de Enfermería , Fernández toca el contexto de CVP, con el personal de salud específicamente en enfermería, quien lo puntualiza como la sensación de estar bien que procede de la armonía que la persona siente entre las exigencias o responsabilidades de su labor y los requerimientos psicológicos, organizacionales y de relaciones de que se cuentan para hacer frente las exigencias de esta forma, la conceptualización de calidad de vida profesional es

espacioso con múltiples respuestas, por la apretada correlación entre costumbres personales y de trabajo que podrían ser importantes para una eficaz productividad en la labor del individuo como la: cultura, familia, horas libres,, horas asignadas y sueldos; por lo que la CVP puede tener trascendencias en el igualdad social, emocional y del trabajo de la persona.

En el Perú últimamente se viene trabajando la calidad de los servicios y prestaciones en el área hospitalaria como indicadores para el aseguramiento de la seguridad del paciente con respecto a su salud. Asimismo, en el ámbito local se ha hecho una difusión constante sobre el derecho del paciente lo cual hoy por hoy el paciente demanda seguridad y sobre todo buen trato. Sin embargo, en relación a los enfermeros profesionales se encuentran totalmente expuestos a enfermedades pluripatológicas y además las condiciones paupérrimas material e insumos médicos en la IPRESS generalmente no disponen con protección personal al interactuar con el paciente aún no se aplica la seguridad de los ambientes el inadecuado manejo de los residuos sólidos causando accidentes laborales afectando la salud de estos profesionales. Expuestos a elementos químicos, físicos de radiaciones.

Cabe señalar que las condiciones laborales de los profesionales los cuales no cuenta con los beneficios como son: vacaciones, CTS los pagos se dan posteriormente no cuentan con un seguro de salud ni de vida conllevan a que los profesionales se desenvuelven en condiciones precarias donde hay déficit de insumos y materiales disponibles para la atención del paciente, y para adaptarse a las exigencias del trabajo se ven obligados a cubrir los tres turnos mañana, tarde y noche, además para cubrir la demanda de los turnos se esfuerzan en cumplir su trabajo oportunamente, cumplir las tareas asignadas y de esa manera cumplir con el alto volumen adecuado de trabajo, donde se exponen a cometer errores y preocuparse por alcanzar sus metas también se puede observar que la mayoría de los enfermeros y enfermeras la estabilidad económica, tiempo libre, remuneración , equipo personal , relación con las personas, satisfacción en el trabajo por lo descrito anteriormente se plantea la siguiente pregunta.

1.2.2. Formulación del problema.

Problema general.

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y desempeño profesional de enfermería que labora en áreas críticas de hospital Sergio Bernales, 2017?

1.4.3. Problemas específicos.

P.E. 1.

¿Cuál es la relación entre el bienestar individual y el desempeño profesional de enfermería que labora en áreas críticas de hospital Sergio Bernales ,2017?

P.E. 2.

¿Cuál es la relación entre condiciones y medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que labora en áreas críticas de hospital Sergio Bernales ,2017?

P.E. 3.

¿Cuál es la relación entre organización y el desempeño profesional de enfermería que labora en áreas críticas de hospital Sergio Bernales, 2017?

P.E. 4.

¿Cuál es la relación entre bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño profesional de enfermería que labora en áreas críticas de hospital Sergio Bernales ,2017?

Hipótesis general

Existe relación entre la calidad de vida laboral y desempeño profesional de enfermería que labora en áreas críticas de hospital Sergio Bernales, 2017.

Hipótesis específicas.

H. E. 1.

Existe relación entre el bienestar individual y el desempeño profesional de enfermería que labora en áreas críticas de hospital Sergio Bernales, 2017.

H.E. 2.

Existe relación entre condiciones y medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales, 2017.

H.E.3.

Existe relación entre organización y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales, 2017.

H.E.4.

Existe relación entre bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales ,2017.

1.3 Objetivos.**1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales, 2017.

1.3.2 Objetivos Específicos**Objetivo específico 1:**

Identificar la relación entre el bienestar individual y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales, 2017.

Objetivo específico 2:

Identificar la relación entre condiciones y medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales, 2017

Objetivo específico 3:

Identificar la relación entre organización y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales, 2017.

Objetivo específico 4:

Identificar la relación entre bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales ,2017.

II. Marco metodológico.

2.1. Variables.

Definición de las variables.

Variable 1 Calidad de vida Laboral:

La calidad de vida laboral con el trabajador que forma parte del área asistencial específicamente de enfermería quien lo expresa como la sensación de sentirse bien que se emerge de la proporción que el paciente o usuario percibe entre la cantidad de servicios de la profesión y los requerimientos psicológico, de la organización que se cuenta para hacer frente a las necesidades existentes. Fernández,(2010)

Tabla 1.

Definición Operacional de la variable Calidad de vida laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Bienestar Individual	Trabajo en equipo Misión organizacional	1-14	
Condiciones Y Medio Ambiente	Insumos de calidad Ambiente grato	15-26	Muy mala (1) Mala (2) Regular (3) Buena (4) Muy buena (5)
Organización	Comunicación efectiva	27-40	
Bienestar Logrado A Traves Del Trabajo	Habilidades Imagen del trabajo Satisfacción	41-55	

Variable 2: Desempeño Profesional

Según Bohórquez, (2006) el desempeño laboral lo determina como el grado de actuación de lo logrado por el colaborador en el cumplimiento de los objetivos dentro de la organización en un tiempo asignado como actúa afronta situaciones en su entorno laboral para cumplir con sus tareas encomendadas lo que le permite demostrar su capacidad de trabajo.

2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 2.

Definición operacional de la variable desempeño Profesional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Orientación de Resultados	Trabajo	1 - 3	
Calidad	Eficiente	5 - 8	
Relaciones interpersonales	Eficaz		Malo (1)
	Adecuada Orientación	9.11	Regular (2) Bueno (3)
Iniciativa	Comunicación	15- 21	
	Ideas Para Mejorar		
Trabajo en Equipo		16-17	
Organización	Se Identifica Con Los Objetivos	18-20	
	Planificación		
	Metas		

2.3. Metodología.

Se partió de la formulación de una hipótesis aplicando el método deductivo para después realizar el contraste de las mismas, pues este método tiene varios pasos a seguir, iniciando con la observación de dichos fenómenos a explorar, luego elaboración de hipótesis con la finalidad de describir el mencionado

fenómeno para finalmente hacer una medición de los resultados más importantes que la misma hipótesis, y confirmación de la veracidad de los enunciados encontrados” (Pascual, 1997, p, 39).

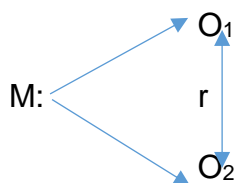
2.4. Tipo de estudio

El estudio a que pertenece es básico porque se realizó para obtener recientes conocimientos con finalidad práctica específica e inmediato. “Se basa en conocer y perseguir la decisión de problemas grandes y de validez general” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2013, p. 126). De otro lado, es descriptiva ya que tiene la finalidad de determinar los dominios, las peculiaridades y la forma de personas, grupos de una comunidad, proceso, objetos, etc. que se sumerja a un estudio Hernández 2010, p. 13).

2.5. Diseño.

El diseño del presente estudio es no experimental descriptiva por los antes descrito Hernández, (2010) refiere que estos diseños se caracterizan por averiguar la incidencia de las formas de una variable en un determinado grupo o población de estudio (p. 152)

Se utilizará el diseño correlacional



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable 1

O2: Observación de la variable 2.

r: Relación entre las dos variables

2.6. Población y muestra

2.6.1. Población.

La población está conformada por todos los licenciados y licenciadas de Enfermería que actualmente laboran en los servicios de áreas críticas (emergencia adulta, pediátrica sala de operaciones, UCI,) conformada por 93 personas.

2.6.2. Muestra.

La muestra tomada en el presente estudio será el 100% por ser una población pequeña de los licenciados que laboran en áreas críticas. Siendo una muestra intencional, no probabilística la muestra está conformada por todos los sujetos que se encuentren dentro de los criterios de selección siendo un total de 93 unidad de análisis.

2.6.3. Muestreo.

No se aplicó ningún muestreo.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.7.1 Técnica de recolección de datos

Para la recolección de datos se usará la encuesta directamente de la muestra de manera confidencias y anónima. Creswell, (2009) (cit. Hernández ,2010

La variable calidad de vida Profesional se mide se utiliza el instrumentó llamado CVP-HP que se aplica a todos los sujetos que conforman la muestra, una encuesta auto administrada mediante el instrumento llamado encuesta que consta de 55 preguntas.

En cuanto la variable desempeño laboral se mide con una ficha de evaluación, mediante la observación directa que es administrada por la supervisora que pertenece al departamento de enfermería.

2.8. Validación y confiabilidad del instrumento.

2.8.1. Validez.

“Es una noción que se explica como la amplitud de un instrumento de medición para cuantificar de forma importante y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado” (Prieto y Delgado, 2010, p. 67).

Instrumento: Cuestionario CVL- HP

Autor: Hernández, Lumbreras-, Méndez Rojas, Cervantes, y Juárez C.

Año: 2016

Versión: Para la elaboración de este instrumento se tomó como base la escala Q.labor 56 integrada por 10 sub escalas y 56 preguntas, también la escala de CVT. Gohisalo que consta de 74 ítems además la escala CVL-SA 8000 que está última fue la base para la selección y agrupación de variables de los ítems por la fácil comprensión en la categorización de sus dimensiones para finalmente obtener la primera versión del cuestionario CVL-HP ajustándose a la versión final de la encuesta que consta de 55 preguntas.

Descripción: Cuestionario que cuenta de 55 preguntas, con cinco opciones de respuesta que va desde el valor 1 hasta el valor 5 siendo este último la calificación más alta

Instrumento: Ficha de evaluación que mide Desempeño profesional

Autor: Dirección General de Capacitación y productividad – Recursos Humanos GRC

Forma de Administración: Observación individual directa

Versión. Ficha de Evaluación elaborado por el hospital san José de la región Callao.

Descripción: Cuenta con 20 ítems asignándole un valor de 1 al 5 según criterio del evaluador.

Tabla 3.

Especialista que valida los instrumentos de toma de datos.

Apellidos y nombres	Grado y cargo	Veredicto
Vertiz Osores Joaquín	Doctor/ Metodólogo	Aplicable

2.8.2. Confiabilidad.

Para la confiabilidad se comenzará a hacer la prueba de alfa de Cronbach, requerido por la escala de medición de tipo Likert. Se espera encontrar respuestas con coeficientes mayores a 0,8, los que se señalarán una alta confiabilidad teniendo en cuenta los elementos estandarizados en las evaluaciones que se llevaron a cabo.

Según los autores Prieto y Delgado (2010) “es una particularidad que tiene medidas que nos puntualiza la no existencia de errores en las medidas, o al grado de consistencia y estabilidad de los valores obtenidos a lo largo de varias veces de medición con un mismo instrumento” (p. 67)

Tabla 4 confiabilidad Calidad de vida laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	55

Tabla 5 Confiabilidad desempeño Profesional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	20

2.9. Métodos de análisis de datos.

Para el respectivo análisis estadístico se usó el paquete estadístico SPSS Versión 23.

Los datos obtenidos se van a presentaren tablas de frecuencias y porcentajes además gráficos según las variables y dimensiones, después se analizará e interpretará estos resultados tomando en cuenta el marco teórico. Se tomará la prueba de correlación de Rho Spearman por tener más de dos opciones de a un grado de confianza de 95 % y de significancia de 0.05.

IV. Resultados

4.1. Descripción de los resultados

4.1.1. Calidad de vida laboral.

Tabla 6.

Frecuencias de los niveles de calidad de vida laboral del servicio de áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017

Calidad de Vida laboral	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	16.7
Regular	75	83.3
Total	90	100

Se observó que, de 90 personas, el 83.3 % tuvieron un nivel de calidad de vida “Regular”, mientras que el 16.7% refirió un nivel de vida “Malo” observándose el mismo en el siguiente gráfico

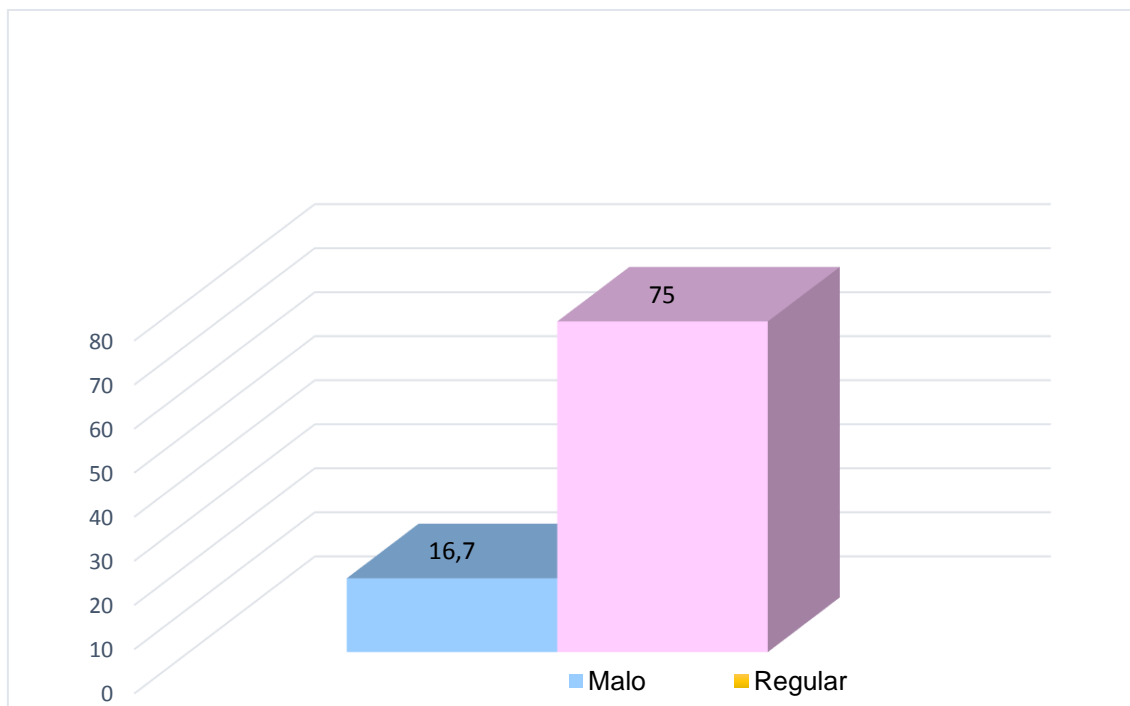


Figura 5. Asignación frecuencias de los niveles calidad de vida laboral en el servicio de áreas críticas del Hospital nacional Sergio Bernales de Comas-2017.

Tabla 7.

Frecuencias de los niveles de las dimensiones de calidad de vida laboral del servicio de áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017

DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA	MALO		REGULAR		TOTAL
	n	%	n	%	n
Bienestar individual	18	20	72	80	100
Condiciones y medio ambiente	26	28.9	64	71.1	100
Organización	18	20	72	80	100
Bien estar logrado a través del trabajo	39	43.3	51	56.7	100

Se observa que de 90 personas encuestadas, el 20% del personal que labora en el servicio de áreas críticas según la dimensión bienestar individual lo percibe como “Malo” y el 80 % como “Regular” en cuanto a la dimensión condiciones y medio ambiente el 28.9 % como “Malo” y el 71.1 % como “Regular” con los que respecta a la dimensión organización el 20 % de los encuestados refieren como “Mala” y la mayoría como “Regular” para finalizar en la dimensión bien estar logrado a través del trabajo nos muestra que casi la mitad de los encuestados 43.3 % como “Mala” y el 56.7 como “Regular”. Se puede observar también en la Figura

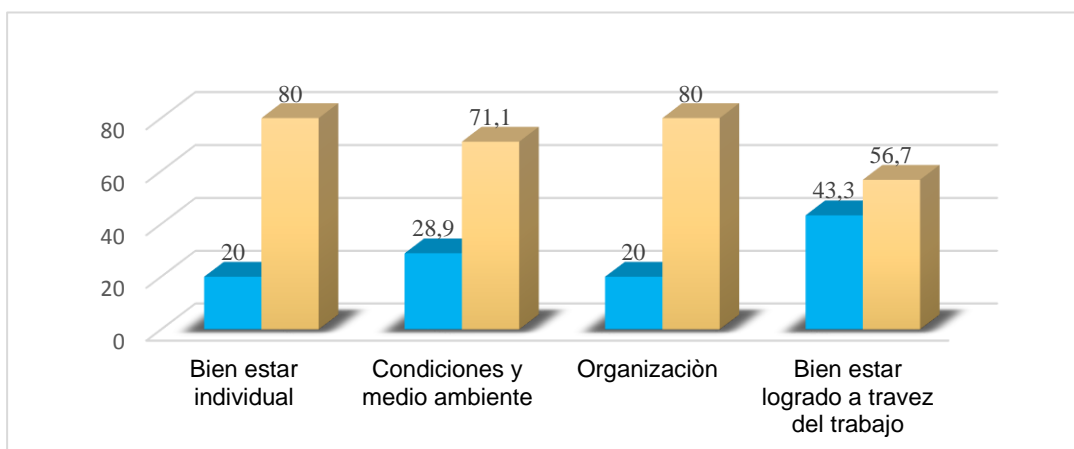


Figura 6. Asignación frecuencias de los niveles de las dimensiones de calidad de vida laboral del servicio de áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017.

4.1.2. Desempeño Profesional

Tabla 8.

Frecuencias de los niveles de desempeño profesional del servicio de áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017.

DESEMPEÑO PROFESIONAL	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	26	28.9
Regular	64	71.1
Total	130	100,0

Se observó que el 28.9 % de los encuestados muestran un “Malo” desempeño profesional y un 71.1% como “Regular”

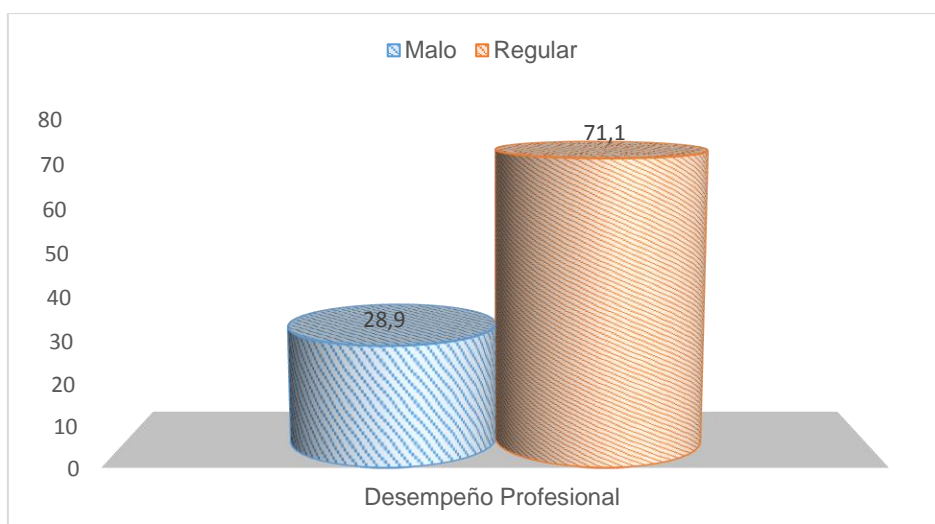


Figura 7. Asignación frecuencias de los niveles de desempeño profesional del servicio de áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017

Tabla 9.

Frecuencias de los niveles de las dimensiones de desempeño Profesional del servicio de áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL	Malo		Regular		N%
	n	%	n	%	
Orientación de resultados	57	51.3	33	29.7	100
Calidad	34	37.8	56	62.2	100
Relaciones interpersonales	38	42.2	52	57.8	100
Iniciativa	30	33.3	60	66.7	100
Trabajo en equipo	56	62.2	34	37.8	100
Organización	41	45,6	49	54,4	100

En el gráfico antes presentado se observa que del total de encuestados el 51.3% lo percibe el desempeño laboral en su dimensión orientación de resultados como “Mala” mientras el 29.7% como regular, en lo que concierne a la dimensión calidad el 37.8% como “Mala” y el 62.2% como “Regular, luego está la variable relaciones interpersonales que nos muestra que el 42,2 % como mala y más de la mitad 57.8 % como “Regular”, después las variable iniciativa que nos muestra que el 33.3 % del total lo califica como “mala” y el 66.7 como “regular” en lo que respecta la dimensión trabajo en equipo el 62,2 % lo percibe como “Mala” y el 37,8 % como “regular” y finalmente en la dimensión organización nos muestra que casi la mitad el 45,6 % lo percibe como “Malo” y el 54,4 % como “Regular” estos resultados lo podemos observar en el siguiente Grafico.

”

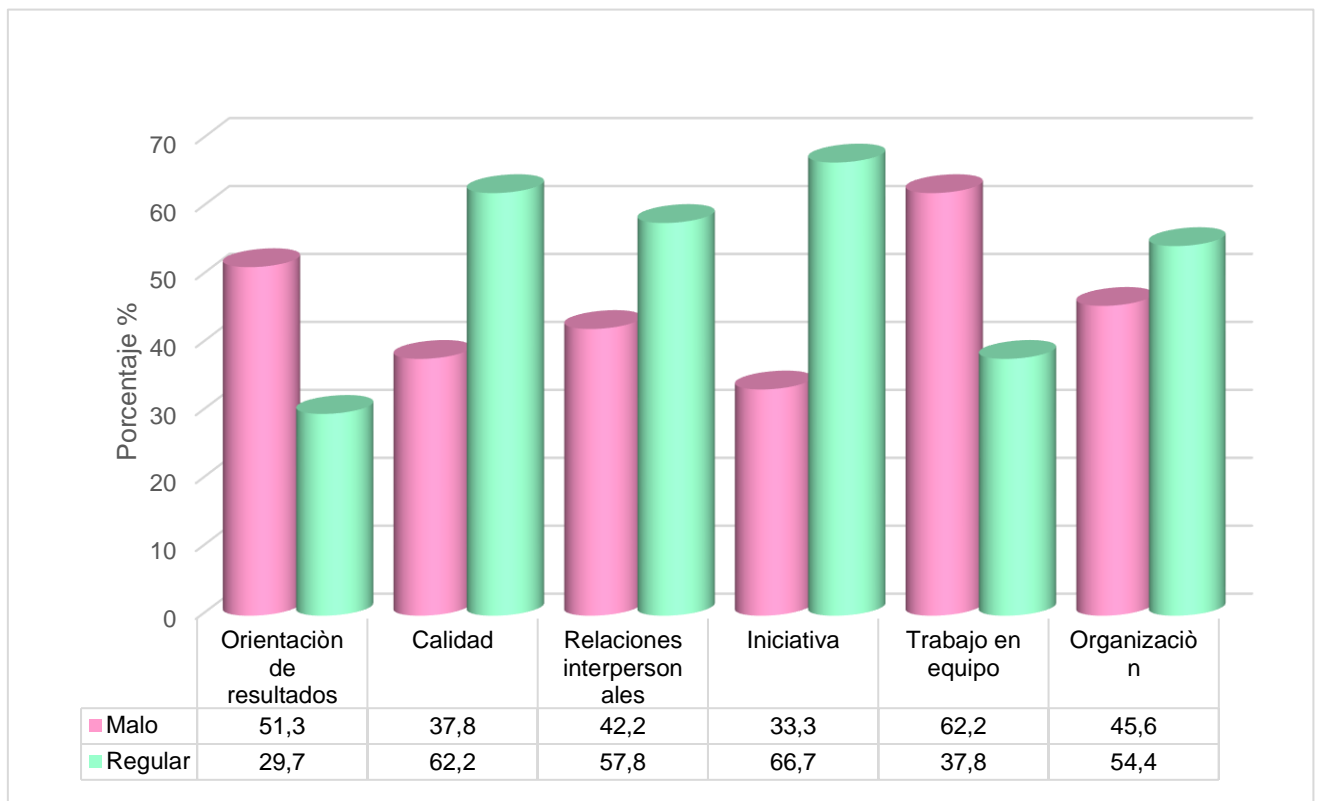


Figura 8. Asignación frecuencias de los niveles de las dimensiones del desempeño profesional del servicio de áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017

4.2. Contraste de hipótesis.

4.2.1. Relación entre la calidad de vida laboral y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas

Planteamiento de Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre la calidad de vida y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre la calidad de vida y desempeño Profesional. De enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas ,2017.

Tabla 10.

Prueba de correlación entre la calidad de vida y desempeño Profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas ,2017.

Rho de Spearman		CALIDAD DE VIDA LABORAL	DESEMPEÑO PROFESIONAL
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,702**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	90	90
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	,702**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	90	90

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observó que la significancia bilateral fue (p valor=0.000), teniendo suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula por lo tanto no existe relación significativa entre la calidad de vida y desempeño Profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017. Siendo una relación fuerte y positiva (r= 0,702) interpretándose que a mayor calidad de vida, entonces mejor desempeño laboral.

4.2.2. Relación entre bien esta individual y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Nacional Sergio Bernales, 2017.

Planteamiento de Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre bien esta individual y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Nacional Sergio Bernales, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre bien esta individual y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Nacional Sergio Bernales, 2017.

Tabla 11

Prueba de correlación entre la dimensión bienestar individual y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital nacional Sergio Bernales, 2017.

Rho de Spearman		BIEN ESTAR INDIVIDUAL	DESEMPEÑO PROFESIONAL
BIEN ESTAR INDIVIDUAL	Coeficiente de correlación	1,000	,172
	Sig. (bilateral)	0	,106
	N	90	,90
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,172	1,000
	Sig. (bilateral)	,106	0
	N	90	90

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se observó que la significancia bilateral fue menor al nivel de significancia (p valor=0.00<106), teniendo suficiente evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula y decir que no existe relación significativa entre bienestar individual y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Nacional Sergio Bernales, 2017.

4.2.3. Relación entre condiciones y medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Nacional Sergio Bernales, 2017.

Planteamiento de Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre condiciones y medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Nacional Sergio Bernales, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre condiciones y medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Nacional Sergio Bernales, 2017.

Tabla 12

Prueba de correlación entre condiciones y medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital nacional Sergio Bernales ,2017.

Rho de Spearman		CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE	DESEMPEÑO PROFESIONAL
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE	Coeficiente de correlación	1,000	1,000
	Sig. (bilateral)	0	0,77
	N	90	90
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	0,77	1,000
	Sig. (bilateral)	0,77	0
	N	90	90

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observó que la significancia bilateral fue menor al nivel de significancia (p valor=0.00<0.77), teniendo suficiente evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula y afirmar que no existe relación significativa entre las condiciones -medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales. Asimismo, el coeficiente de correlación ($r=1.000$) se afirma que la relación es positiva o directa.

4.2.4. Relación entre organización y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales 2017.

Planteamiento de Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre organización y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre organización y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017.

Tabla 13

Prueba de correlación entre organización y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017.

Rho de Spearman		ORGANIZACIÓN	DESEMPEÑO PROFESIONAL
ORGANIZACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	0,784
	Sig. (bilateral)	0,000	.000
	N	90	90
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	0,784	1,000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	90	90

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observó que la significancia bilateral fue menor al nivel de significancia (valor=0.00<0.05), teniendo suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis alternativa y afirmar que existe relación significativa organización y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017 basándose un nivel de significancia de 99% Asimismo el coeficiente de correlación (r=0,784) se afirma que la relación es positiva o directa .

4.2.5. Relación entre bienestar logrado y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales 2017.

Planteamiento de Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre bienestar logrado y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre bienestar logrado y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017.

Tabla 14.

Prueba de correlación entre bienestar logrado y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017.

Rho de Spearman		BIEN ESTAR	DESEMPEÑO PROFESIONAL
BIENESTAR	Coeficiente de correlación	1,000	,729
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,729	1,000
	Sig. (bilateral)		
	N	90	90

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observó que la significancia bilateral fue menor al nivel de significancia ($p_{\text{valor}}=0.00 < 0.05$), teniendo suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y afirmar que no existe *entre* bienestar logrado y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017. relación significativa con un nivel de confianza del 99%. Asimismo, el coeficiente de correlación ($r=0.729$) se afirma que la relación es positiva o directa.

v. Discusión

En la actualidad la calidad de vida se puede interpretar de diferentes formas y es difícil de expresar sobre todo cuando se conceptualiza y comprende las formas de expresar varía de un individuo a otro, por lo que se propone realizar el siguiente estudio de investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales 2017, los resultados encontrados fueron que la significancia bilateral fue mayor al nivel de significancia (p valor=0.000), teniendo suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula por lo tanto existe relación significativa entre la calidad de vida y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017 siendo una relación fuerte y positiva ($r= 0,702$) interpretándose que a mayor calidad de vida, entonces mejor desempeño laboral. Estos resultados pueden ser comparados con el estudio de Argüelles , Quijano y Fajardo .(2017) las evidencias demuestran que existe fiabilidad en el modelo obtenido, las variables tanto dependientes como independientes hay una estrecha relación y respuesta entre las dos variables así mismo alguna acción favorable impactará de manera positiva las recomendaciones que los investigadores manifiestan que la mayor relación es la rentabilidad empresarial y sugiere replicar este estudio en otros escenarios.

Por antes mencionado es necesario inferir que la calidad de vida y desempeño laboral son variables que tienen una relación significativa la cual nos indica que debemos trabajar en promover ambientes laborales saludables y mejorar el clima laboral que garantice condiciones óptimas para que el trabajador desarrolle competencias laborales y por tanto se logre garantizar la calidad de atención a los pacientes en estas áreas críticas.

Con respecto a identificar la relación entre el bien estar individual y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales 2017 en relación al desempeño profesional se puede evidenciar que existe relación significativa entre bienestar individual y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Nacional Sergio Bernales, 2017 estos resultado se pueden comparar con el estudio

realizado en Cuba presentado por Pérez , Resino Braudut (2015) titulado Desempeño del personal de Enfermería en la Técnica de Aspiración Endotraqueal en unidad de Cuidados intensivos .los resultados encontrados concluyen que el personal de enfermería que labora en las Unidades de Cuidados Intensivos es licenciado, seguido del técnico además menciona la necesidad que los licenciados reciban diplomados de manera permanente. Asimismo, García, Rodríguez, Alvarado, Pineda, Rodríguez (2008). Los resultados finales nos exponen que el más alto factor que motiva es la vocación de servicio, el amor con que desempeñan su función, pero queda limitado por la precariedad de la infraestructura y los insumos que dispongan al realizar dicha función dando a conocer que el 64.91 % de los trabajadores expresa que la capacitación permanente y condiciones adecuadas permiten el mejor desempeño laboral mientras que el 33% menciona no ser importante está medida que se realice un adecuado desempeño en el trabajo . Los investigadores recomiendan que sería valioso poner en práctica estrategias que aumenten los factores que motivan a sus trabajadores a realizan un optima función.

Por lo general en desempeño laboral de los enfermeros requieren de una capacitación continua y actualizada que permita mejorar el desempeño laboral en estas áreas dando como resultados que este personal se empodere de sus actividades cotidianas bajo un sustento de habilidades teóricas y prácticas basado en la aplicación de aspectos éticos.

Con relación a identificar la relación entre condiciones y medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales 2017 se encuentra que existe relación significativa entre las condiciones de medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, de igual manera en Colombia Contreras, Espinoza, Hernández, Acosta. (2013) desarrollaron una investigación titulada Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá los resultados encontrados se observa que los trabajadores asistenciales y administrativos presentan una calidad de vida laboral satisfactoria que se evidencia fundamentalmente por la variable motivación intrínseca lo cual fue más notorio

en el personal que labora en áreas asistenciales además los resultados sociodemográficos guardan una estrecha relación con la calidad de vida laboral; También se observó el desempeño (asistencial/administrativo/ otro) hay relación con la motivación intrínseca de la CVL por último los indagadores resaltan la responsabilidad social que tienen los directivos en el bienestar de los empleados que laboran en el área de salud y por consiguiente velan por la calidad de atención del paciente.

Las áreas críticas en su mayoría carecen de espacios laborales que permitan dar confort al personal de salud para el trabajo que cumple los espacios reducidos, el hacinamiento, la precaria infraestructura y la antigüedad de la misma ocasionan riesgos de salud ocupacional en el personal de salud cabe señalar que las funciones que desempeña el enfermero se encuentran limitadas por la carencias al acceso de insumos médicos, equipo de protección personal y medicamentos que no permite contar con las condiciones mínimas para optimizar el trabajo tanto para el personal de salud y los pacientes .Esta situación conlleva a inseguridad, miedos y reclamos constante por parte de los familiares y pacientes trayendo insatisfacción del paciente en relación a los servicios que presta las IPRESS.

En relación a Identificar la relación entre organización y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales 2017 existe relación significativa organización y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017. Estos resultados pueden contrastar con Castillo ,(2012) donde en su estudio denominado síndrome de burnout y desempeño laboral del enfermero en un hospital Nacional concluye que los resultados obtenidos demuestran que el 52, 2 % presentando un desempeño laboral inadecuado mientras que el 47.8% poseen un desempeño laboral Adecuado durante el desarrollo de sus actividades en el trabajo asimismo Mamani, Obando, (2007), mostraron un estudio que se titula factores que desencadenan el Estrés y sus consecuencias en el Desempeño laboral concluyen que los efectos de la sobrecarga laboral, antigüedad, roles que desempeñan, tareas asignadas, problemas en el trabajo

de relaciones personales afectan de manera abrupta el desempeño laboral y cae la calidad de los cuidados que el personal de enfermería brinda en su centro laboral.

Es importante concluir que las organizaciones hospitalarias tienen una gran responsabilidad para adoptar medidas correctivas para promover contextos saludables y motivar al personal a alcanzar sus más altos niveles de desempeño profesional como que participen actividades educativas, asistenciales asimismo el reconocimiento por su labor fomentar talleres psicológicos para evitar la sobrecarga laboral.

Con respecto a identificar la relación entre bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales 2017 teniendo suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y afirmar que si existe entre bienestar logrado y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017 Macías , Gutiérrez , Carmona y Crespillo .(2016) realizaron un estudio titulado Relación de la inteligencia emocional y de la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención *básica* a concluir que la calidad de vida profesional percibida se relaciona con la percepción y la regulación como dimensiones de la inteligencia emocional por lo que es de suma importancia que a partir de las instituciones de gestión deberían promocionar el conocimiento de los métodos de manejo de las emociones en todos los profesionales de salud un hallazgo significativo que nos muestra este estudio es que hay una importante comprensión y adecuada regulación emocional con la calidad de vida en comparación con algunos estudios.

Es de suma importancia que se los trabajadores de salud sientan satisfacción logrado que venga de su labor que realiza ,que de eso dependerá las condiciones físicas, psicológicas para fomentar la mejora en la prestación de los servicios de salud, considerando perspectiva de la condición de mujer o varón en esta investigación se evidencia que las mujeres son las más afectadas es decir son las que perciben su calidad de vida profesional como mala un lo que

es el caso contrario en un estudio realizado por Quintana (201, donde mencionan que, resulta principalmente importante y resaltante, las desigualdades por condición de sexo ya que las mujeres refieren más seguridad en su lugar de trabajo que los varones y principalmente las que laboral en áreas de mayor complejidad, como UCI, Emergencias y centro quirúrgico

VI. Conclusiones

- Primera:** Existe relación significativa ($p\text{valor}=0.000>0.05$) entre la calidad de vida y desempeño Profesional. De enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017
- Segundo:** No Existió relación significativa ($p\text{valor}=0.106<0.05$), entre bien esta individual y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Nacional Sergio Bernales, 2017. con un nivel de confianza del 95%.
- Tercero:** No Existió relación significativa ($p\text{valor}=0.77<0.05$) existe relación significativa entre las condiciones -medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales con un nivel de significancia de 95%
- Cuarta:** Existe relación significativa ($p\text{valor}=0.00<0.05$) entre organización y desempeño profesional de enfermería que labora en áreas críticas del hospital Sergio Bernales ,2017
- quinta:** No Existe relación significativa ($p\text{valor}=0.00<0.05$) *entre* bienestar logrado y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017.con un nivel de confianza de 95%

VII. Sugerencias.

- Primera:** Se sugiere a los jefes de servicio que promueva estrategias para mejorar la calidad de vida laboral por medio del cual mejorar el desempeño profesional y así mismo mejor la calidad de atención hacia los usuarios
- Segunda:** Se sugiere al departamento de enfermería que potencialice las el desempeño laboral del personal asistencial según su especialización de esa manera garantizamos cumplir a cabalidad los objetivos y metas de los diferentes servicios
- Tercera:** A los licenciados en enfermería que se desarrollan en el área asistencial se sugiere que de acuerdo a su formación profesional y vocación de servicio se actualicen de manera permanente y contante en cuanto a los temas que ayudan a mejorar su desempeño profesional y que estén acorde con el avance de la tecnología.
- Cuarta:** A los que realizan investigaciones sobre la calidad de vida laboral relacionado con el desempeño profesional se sugiere trabajar las variables por separado en los distintos contextos con el fin de aclarar e identificar los tipo de variables dentro de algún contexto.

VIII. Referencias.

- Abarca, F. (2003). *Donde está el talento?* Colombia: América Economía.
- Alguacil, P. (2000). Calidad de Vida Laboral: Profesionales de la salud de Clínica Rio Blanco y Centro de Especialidades Médicas. *Rev. Medicina y Seguridad del Trabajo*. Recuperado el 25 de marzo del 2017 Tomado de [http; //tuning,unidesuto,org/tunigal](http://tuning.unidesuto.org/tunigal)
- Araujo, I., Guerra, P. (2007). *Concepción de la calidad de vida* Recuperado el 15 de mayo del 2017 Tomado de [http; //tuning,unidesuto,org/tunigal](http://tuning.unidesuto.org/tunigal)
- Ardila, R. (1995). *Calidad de vida, creación y ciencia, asociación colombiana para el avance de la tecnología* recuperado de 29 del marzo 2017 https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/gaviria_Estrategias_del_plan5.pdf
- Argüelles, L. Quijano, R y Fajardo, M. (2017). *Rentabilidad y calidad de vida laboral* revista internacional administración y finanzas. Recuperado el 05 de mayo del 2017 de [file:///C:/Users/CORE%20I3/Downloads/SSRN-id2916926%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/CORE%20I3/Downloads/SSRN-id2916926%20(1).pdf)
- Blanch, J. (2014). *Calidad de vida laboral en hospitales y unidades mercantiles” de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal* recuperado el 27 de abril del 2017 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184006>
- Campbell, A., Converse, P.y Rodgers, W. (1976). *The Quality of American Life*, New York: Russell Sage Foundation
- Carrillo, S., García, M.,Cárdenas,T., Orjuela,M.y Yabrudy, D. (2013). Review of Patricia Benner's philosophy in clinical practice. *Enfermería Global*,12(32), 346-361. Recuperado en 24 de mayo de 2017, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000400021&lng=es&tlng=en.

- Chiavenato, I.(2000).*Administración de los recursos humanos* recuperado de <https://es.slideshare.net/jonybreitnerhernandez/administracin-de-recursos-humano-5ta-edicin-idalberto-chiavenato>
- Consejo Nacional. CEP (2008). Normas de gestión de la calidad del cuidado enfermero. Recuperado de <http://cr3.org.pe/wp-content/uploads/2016/01/normasggoce.pdf>
- Contreras,M., Espinoza, J., Hernández, S.y Acosta, N. (2013).*Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá* Recuperado el 2 de, mayo del 2017 de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-417X2013000300007
- Donavedian, A. (2005). Evaluating the quality of medical care. *The Milbank Memorial Fund Quarterly*, Vol. 83, N° 4, pp. 691-729
- Fernández, B. (1998). *Metodología de la investigación científica*. México, Editorial Mexicana.
- García, P. Duran, J. y Puig, P. (1980). *La calidad de vida en España. Hacia un estudio de indicadores sociales*, Madrid: Moneda y Crédito.
- George, R., Stephen, G.,Franklin. (1986).*Principios de la administración basica* recuperado eo 10 de abril del 2017 de <http://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=6022o>
- Grimaldo,M., Reyes, M., (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal* 2015; 14(1 recuperado el 17 de, abril del 2017 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80535395006>
- Lora, P.(2008).Patrones del sueño y salud. *Revista internacional de psicología clínica*,3, 289-301.
- Macias, A., Gutiérrez, D., Carmona ,Y. y Crespillo, D.(2016). *Relación de la inteligencia emocional y de la calidad de vida profesional con la*

consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol, Recuperado el 12 de, mayo del 2017 de <http://biotecnia.unison.mx/index.php/biotecnia/article/view/226DOI:http://dx>.

Marriner, T. (2005). *Modelos y Teorías en Enfermería*. (5ª ed), México, MacGril.

Marriner, T. (2010). *Modelos y Teorías en Enfermería*. (7ª ed), México, MacGril.

Morales, C. (2009). *Capital Humano hacia un nuevo sistema de gestión en la empresa cubana*, Cuba :Editora política

Pérez, T. Resino ,L. Braudut, Y. (2015) .*Desempeño del personal de Enfermería en la Técnica de Aspiración Endotraqueal en unidad de Cuidados intensivos*, *Revista Cubana de Medicina Intensiva y Emergencia*; recuperado el 17 de, abril del 2017 de <http://www.revmie.sld.cu/index.php/mie/article/view/74/142>

Pérez, L., Soler, S., Díaz, L. (2009). *Ambiente laboral en los policlínicos universitarios. Educación Médica Superior* recuperado el 15 de mayo del 2017 de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412009000200004&lng.

Prieto., Delgado, A. (2010). *Fiabilidad y validez. Papeles del Psicólogo*, 67-74.

Puertas, D. Rodríguez, Y., Alvarado, A., Pineda, J.y Rodríguez, R. (2008). *Factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería* Biblioteca, Colombia Las casas, Recuperado el 28 de mayo del 2017 de <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0302.php>

Quintana, M. , Sáenz,A.y Figueroa, J. (2016). *Calidad de vida laboral de enfermeras de un Hospital Privado* Recuperado el 7 de, mayo del 2017 de <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v10n24/administracion2.pdf> DOI:<http://dx.doi.org/10.18633/bt.v18i1.226>

Resolución N°8 del 2005. *Reglamentó General de relaciones laborales. Ministerio de trabajo y seguridad social. Recuperado de <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/897/Decreto%20N%C2%BA%2028578-MTSS.pdf>*

Rueda,F.(2004). *Aproximación teórica al concepto de calidad de vida. Entre las condiciones objetivas externas y la evaluación subjetiva del individuo.* Recuperado el 9 de mayo del 2017 de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0121-75772007000100002

Sikula,A.,Andrew F. (1982). *Administración de Recursos Humanos en empresas* 35-39

Somarriba, N. (2008). *La medición de la calidad de vida en Europa, el papel de la información subjetiva, salud* Vol. 27-2 2009

Szalai, A. (1998). *Calidad de vida laboral.* Recuperado el 17 de, abril del 2017 de https://books.google.com.pe/books?id=LZmwXwAACAAJ&dq=calidad+de+vida+laboral&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y

Tonon, E. (2010). *Satisfacción Profesional en equipo de la atención primaria, oportunidades de mejora equipos de gestión, México, libros de gestión.*

Urzúa, A. (2010). *Conceptos básicos y concepción de la calidad de vida laboral. Revista Médica de Chile, 138, 341 – 348.*

Veenhoven, R. (2003). *Conceptos básico y concepción de la calidad de vida laboral, Colombia, McGraw Hill*

Anexos

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Calidad de vida laboral y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales, Comas 2017.

AUTOR: Br. Patricia Hurtado Zamora

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>– ¿Cuál es la relación entre bienestar individual y desempeño profesional de enfermería que laboran en</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>– Identificar la relación entre bienestar individual y desempeño profesional de enfermería que laboran en</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>– La relación entre le bien estar individual y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales.</p>	Variable 1: Calidad de vida laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
			<p>Bienestar Individual</p> <p>Condiciones y medio ambientes</p> <p>Organización</p> <p>Bien estar logrado</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Misión organizacional</p> <p>Insumos de calidad</p> <p>Ambiente grato</p> <p>Comunicación efectiva</p> <p>Habilidades</p> <p>satisfacción</p>	<p>1 – 14</p> <p>15-26</p> <p>27- 40</p> <p>41-55</p>	<p>Mala (1)</p> <p>Regular (2)</p> <p>Bueno (3)</p>	

<p>áreas críticas del hospital Sergio Bernales?</p> <p>– ¿Cuál es la relación entre condiciones y medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre organización y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre bien estar logrado y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales2017?</p>	<p>áreas críticas del hospital Sergio Bernales.</p> <p>– ¿Identificar relación entre condiciones y medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales2017?</p> <p>– Identificar la relación entre organización y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales2017.</p> <p>– Identificar la relación entre bien estar logrado y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales2017..</p>	<p>– La relación entre condiciones y medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales2017</p> <p>La relación entre organización y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales2017.</p> <p>La relación entre bien estar logrado y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales2017.</p>	<p>Variable 2 Desempeño Profesional</p>			
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Niveles o rangos</p>
			<p>Dimensión 1 Orientación de resultados</p>	<p>Trabajo</p>	<p>1 -3</p>	
			<p>Dimensión 2 calidad</p>	<p>Eficiente</p>		
			<p>Dimensión 3. Relaciones Interpersonales</p>	<p>Eficaz</p>	<p>5-8</p>	
			<p>Dimensión 4 Iniciativa</p>	<p>Adecuada orientación</p>	<p>9 – 11</p>	<p>Malo (1)</p>
			<p>Dimensión 5 Trabajo en equipo</p>	<p>Comunicación</p>		<p>Regular (2)</p>
			<p>Dimensión 6</p>	<p>Ideas para mejorar</p>	<p>15-21</p>	<p>Bueno (3)</p>
			<p>Organización</p>	<p>Se identifica con los demás</p>		
			<p></p>	<p>Objetivos</p>	<p>16-17</p>	
			<p></p>	<p>Planificación</p>		
			<p></p>	<p>Metas</p>	<p>18-20</p>	
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>			
<p>TIPO: Básica, descriptiva.</p>	<p>POBLACIÓN: 90 personas</p>	<p>Variable 1: Calidad de Vida Técnicas: Encuesta Instrumentos: CVP-HP</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p>			

<p>DISEÑO: No experimental, transversal, y correlacional.</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p>	<p>Muestra : toda la población</p>	<p>Autor: Hernández etc</p> <p>Año: 2016</p> <p>Se tomó como base la escala Q. Labor 56 compuesta por 10 sub escalas y 56 preguntas también la escala CVT gohisalo que consta de 74 ítems además la escala CVL SA 8000 que fue tomada como base para la agrupación de variables.</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño Profesional</p> <p>Técnicas: Evaluación</p> <p>Instrumentos: Check List</p> <p>Autor: Dirección General de Capacitación y productividad – Recursos Humanos Hospital San Jose</p> <p>Año: 2014</p> <p>Monitoreo: Ninguna</p> <p>Ámbito de Aplicación: Local</p> <p>Forma de Administración: individual basado en la observación</p>	<p>Se sistematizará los resultados en hojas de excel, luego se presentará en tablas de frecuencias y gráficos de barras acumuladas.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se aplicará la prueba de correlación de Rho Spearman a un nivel de significación del 0.05 y un nivel de confianza del 95%.</p>
---	---	---	--

Anexo 2:

Anexo 2.1 Instrumento de toma de datos.

ENCUESTA CALIDAD DE VIDA LABORAL

INSTRUCCIONES

Lea bien las instrucciones antes de iniciar la encuesta

I. Datos generales

EDAD:

SEXO:

ESTADO CIVIL:

TIPO DE CONTRATACIÓN:

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN:

Nº DE HIJOS:

II. Calidad de vida laboral

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

1. Malo
2. Regular
3. Bueno

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

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

**FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE SALUD HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES**

UNIDAD/DPTO.-----ÁREA/SERV. -----

-

EVALUADO-----

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

EVALUADOR-----

FECHA DE LA EVALUACIÓN -----

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

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que, en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

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

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

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

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

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

5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar
6. No olvide firmar todas las hojas de evaluación

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE-RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
No Requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros						
Brinda una adecuada orientación a los clientes						
Evita los conflictos dentro del equipo						
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						
Se preocupa por alcanzar las metas						
PUNTAJE TOTAL:						

Anexo 2.2 validación del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ

- I. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide calidad de vida laboral

Nº	Dimensiones / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
BIEN ESTAR INDIVIDUAL								
1	Equipo de trabajo	✓		✓		✓		
2	Misión organizacional	✓		✓		✓		
3	Mantenimiento	✓		✓		✓		
4	Evaluación justa	✓		✓		✓		
5	Retroalimentación	✓		✓		✓		
6	Relación de trabajo	✓		✓		✓		
7	Capacitación	✓		✓		✓		
8	Logros personales	✓		✓		✓		
9	Ayuda de compañeros	✓		✓		✓		
10	Desarrollo personal	✓		✓		✓		
11	Instalaciones limpias	✓		✓		✓		
12	Planes de jubilación	✓		✓		✓		
13	Funciones definidas	✓		✓		✓		
14	Puesto de trabajo	✓		✓		✓		
CONDICIONES FÍSICAS Y DE MEDIO AMBIENTE								
15	Condiciones físicas	✓		✓		✓		
16	Estabilidad	✓		✓		✓		
17	Disposición de equipo	✓		✓		✓		
18	Derecho habiente	✓		✓		✓		
19	Insumos de calidad	✓		✓		✓		
20	Fatiga muscular	✓		✓		✓		
21	Condiciones ambientales	✓		✓		✓		
22	Capacidad técnica	✓		✓		✓		
23	contratación	✓		✓		✓		
24	Ambiente grato	✓		✓		✓		

25	Salud general	✓		✓		✓	
26	Presión laboral	✓		✓		✓	
	ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
27	Comunicación efectiva	✓		✓		✓	
28	Libertad de expresión	✓		✓		✓	
29	Creatividad e innovación	✓		✓		✓	
30	Oportunidad de ascenso	✓		✓		✓	
31	Reconocimiento del jefe	✓		✓		✓	
32	Fomento de trabajo en equipo	✓		✓		✓	
33	Iniciativa laboral	✓		✓		✓	
34	Colaboración	✓		✓		✓	
35	Interés laboral	✓		✓		✓	
36	Disposición de apoyo	✓		✓		✓	
37	Pertenencia institucional	✓		✓		✓	
38	Inducción al puesto	✓		✓		✓	
39	Manuales actualizados	✓		✓		✓	
40	Identificación del servicio	✓		✓		✓	
	BIENESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No
41	Opinión de la organización	✓		✓		✓	
42	Motivación laboral	✓		✓		✓	
43	Reconocimiento de clientes	✓		✓		✓	
44	Nivel de vida	✓		✓		✓	
45	Habilidades	✓		✓		✓	
46	Imagen del trabajo	✓		✓		✓	
47	Equilibrio laboral y personal	✓		✓		✓	
48	Remuneración	✓		✓		✓	
49	Logro de metas	✓		✓		✓	
50	Relación con las personas	✓		✓		✓	

51	Satisfacción en el trabajo	✓		✓		✓		
52	Relevancia social	✓		✓		✓		
53	Tiempo libre	✓		✓		✓		
54	Muestras de gratitud	✓		✓		✓		
55	Responsabilidad laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Fecha: 15/05/2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Merica Hernandez La Rica

DNI: 09429202

Especialidad del evaluador: Mg. En Cuidado en Enfermería


Firma

¹**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²**Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Fecha: 10/05/2017

Apellidos y nombres del juez

evaluador: Jacinto Joaquín Vértiz Flores

DNI: 16735482

Especialidad del evaluador: Mg. - Gestión de los Servicios de Salud


Firma

¹**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²**Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Certificado de validez

I. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	Dimensiones / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS								
1	Termina su trabajo oportunamente	✓		✓		✓		
2	Cumple con las tareas que se le encomienda	✓		✓		✓		
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo	✓		✓		✓		
CALIDAD								
4	No comete errores en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Hace uso racional de los recursos	✓		✓		✓		
6	No Requiere de supervisión frecuente	✓		✓		✓		
7	Se muestra profesional en el trabajo	✓		✓		✓		
8	Se muestra respetuoso y amable en el trato	✓		✓		✓		
RELACIONES INTERPERSONALES								
9	Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros	✓		✓		✓		
10	Brinda una adecuada orientación a los clientes	✓		✓		✓		
11	Evita los conflictos dentro del equipo	✓		✓		✓		
INICIATIVA								
12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	✓		✓		✓		
13	Se muestra asequible al cambio	✓		✓		✓		
14	Se anticipa a las dificultades	✓		✓		✓		
15	Tiene gran capacidad para resolver problemas	✓		✓		✓		
TRABAJO EN EQUIPO								
16	Muestra aptitud para integrarse al equipo	✓		✓		✓		
17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	✓		✓		✓		
ORGANIZACIÓN								
18	Planifica sus actividades	✓		✓		✓		
19	Hace uso de indicadores	✓		✓		✓		
20	Se preocupa por alcanzar las metas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Fecha: 10/05/2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Jacinto Joaquín Rodríguez

DNI: 16735482

Especialidad del evaluador: Hg. Gestión de los Servicios de la Salud


Firma

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Fecha: 19 DE ABRIL DEL 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: MONICA ELISA HENESES LA RIVA

DNI: 09.429.302

Especialidad del evaluador: Hg. DEL CUIDADO DE ENFERMERIA


Firma

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

LOS DOS JUNTOS trabajado_1.sav

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores
1	EDAD	Numérico	8	0	EDAD	{1, 18 - 25}...
2	ESTADOCIVIL	Numérico	8	0	ESTADO CIVIL	{1, CASADA...
3	SEXO	Numérico	8	0	SEXO	{1, FEMENI...
4	P1	Numérico	8	0	Equipo de trabajo	{1, MUY BA...
5	P2	Numérico	8	0	Misión organiza...	{1, MUY BA...
6	P3	Numérico	8	0	Mantenimiento	{1, MUY BA...
7	P4	Numérico	8	0	Evaluación justa	{1, MUY BA...
8	P5	Numérico	8	0	Retroalimentación	{1, MUY BA...
9	P6	Numérico	8	0	Relación de tra...	{1, MUY BA...
10	P7	Numérico	8	0	Capacitación	{1, MUY BA...
11	P8	Numérico	8	0	Logros personal...	{1, MUY BA...
12	P9	Numérico	8	0	Ayuda de comp...	{1, MUY BA...
13	P10	Numérico	8	0	Desarrollo pers...	{1, MUY BA...
14	P11	Numérico	8	0	Instalaciones li...	{1, MUY BA...
15	P12	Numérico	8	0	Planes de jubila...	{1, MUY BA...
16	P13	Numérico	8	0	Funciones defin...	{1, MUY BA...
17	P14	Numérico	8	0	Puesto de trabajo	{1, MUY BA...
18	P15	Numérico	8	0	Condiciones físi...	{1, MUY BA...
19	P16	Numérico	8	0	Estabilidad	{1, MUY BA...
20	P17	Numérico	8	0	Disposición de ...	{1, MUY BA...
21	P18	Numérico	8	0	Derecho habiente	{1, MUY BA...
22	P19	Numérico	8	0	Insumos de cali...	{1, MUY BA...
23	P20	Numérico	8	0	Fatiga muscular	{1, MUY BA...
24	P21	Numérico	8	0	Condiciones am...	{1, MUY BA...
25	P22	Numérico	8	0	Contratación	{1, MUY BA...
26	P23	Numérico	8	0	Capacidad técni...	{1, MUY BA...
27	P24	Numérico	8	0	Ambiente grato	{1, MUY BA...
28	P25	Numérico	8	0	Salud general	{1, MUY BA...
29	P26	Numérico	8	0	Presión laboral	{1, MUY BA...
30	P27	Numérico	8	0	Comunicación e...	{1, MUY BA...
31	P28	Numérico	8	0	Libertad de expr...	{1, MUY BA...
32	P29	Numérico	8	0	Creatividad e in...	{1, MUY BA...
33	P30	Numérico	8	0	Oportunidad de ...	{1, MUY BA...
34	P31	Numérico	8	0	Reconocimiento...	{1, MUY BA...
35	P32	Numérico	8	0	Fomento de tra...	{1, MUY BA...
36	P33	Numérico	8	0	Iniciativa laboral	{1, MUY BA...

ANEXO 3: ARTICULO

Calidad de vida y desempeño profesional de enfermería en áreas críticas de un Hospital 2017.

Quality of life and professional nursing in critical areas of a Hospital 2017

Autor: Patricia Hurtado Zamora
Universidad César Vallejo
Hurtado Zamora Patricia

Resumen

La investigación tiene objetivo fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales 2017. El tipo de investigación fue básica, descriptiva, diseño no experimental transeccional y correlacional. La muestra fue de 90 licenciados en Enfermería que laboran en los servicios de áreas críticas, se aplicó 2 instrumentos CVL-HP para evaluar la calidad de vida laboral y para medir el desempeño laboral, el procesamiento y análisis de datos se utilizaron estadísticas descriptivas y la prueba de correlación de Rho Spearman a un nivel de significación de 0.05. Los resultados encontrados fueron que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional (valor=0.00 >0.05), existiendo una relación fuertemente significativa en cuanto a la dimensiones de la calidad de vida relacionada con el desempeño Profesional.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, desempeño Profesional

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the quality of work life and the professional performance of nursing that work in critical areas of hospital Sergio Bernales 2017. The type of research was basic, descriptive, non-experimental transeccional and correlational design. The sample was of 90 licensed nurses and nurses working in critical areas services of the Sergio Bernales National Hospital. For the study, two CVL-HP instruments were applied for the quality of working life and to measure the work performance, the instrument was used Name that was written and validated at San José Hospital For the data processing and analysis, descriptive statistics and the Rho Spearman correlation test were used at a significance level of 0.05.

The main conclusions were that 83.3% of those surveyed reported a "Poor" quality of life level, while 16.7% referred to a "regular" standard of living where there was a significant relationship between quality of work life and professional performance (Value = 0.00 > 0.05), there was a strongly significant relationship in terms of the individual dimension, conditions and environment organization and well-being achieved through work and the professional performance variable.

Keywords: Quality of work life, Professional performance

Introducción

A nivel mundial estudiar la calidad de vida profesional es de mucha importancia ya que el éxito de los objetivos organizacionales depende de la gestión del potencial humano porque de esa manera se logra aproximar al modelo de gestionar eficazmente o la forma en que se proyectan los recursos humanos además la especialización del trabajo y la configuración en pesquisa de la excelencia hicieron de manifiesto el habito de trabajo, aunado a esto el incremento de ausentismo laboral que propicio una caída en la calidad de atención del paciente

Por los años setenta el contenido de calidad de vida profesional reporta singular tendencia en países norteamericanos como en Estados Unidos, donde se gana un agradecimiento social debido a su afinidad con el movimiento del desarrollo empresarial frente a este panorama incremento la inspección laboral, muchas veces provocando la insensibilidad en el quehacer diario la ausencia de fascinación por las personas estimulo dificultad para tener trabajadores aptos para el desenvolvimiento de las tareas asignadas.

En los últimos años la calidad de vida en el trabajo se asumió el concepto para humanizar a los colaboradores de varias materias con un habla cotidiana y conducir el habito, uso de las prestaciones humanas entorno a las personas, su autonomía y al alcance de una considerable complacencia con su vida. Fue hasta entonces cuando el término calidad de vida se disfraza de pretensiones y hechos que las personas disfrutan cada día más oportunidades de elegir , decidir en sus labores donde desempeñan su que escogen por un grado de vida más óptimo, es también cuando el término se involucra en el área de salud tomando como énfasis la carrera profesional de Enfermería , Fernández toca el contexto de CVP, con el personal de salud específicamente en enfermería, quien lo puntualiza como la sensación de estar bien que procede de la armonía que la persona siente entre las exigencias o responsabilidades de su labor y los requerimientos psicológicos, organizacionales y de relaciones de que se cuentan para hacer frente las exigencias de esta forma la conceptualización de calidad de vida profesional es espaciosos con múltiples por la apretada correlación entre composturas personales y de trabajo que podrían ser importantes para una eficaz productividad en la labor del individuo como la: cultura, familia, horas libres,, horas asignadas y sueldos; por lo que la CVP puede tener trascendencias en el igualdad social, emocional y del trabajo de la persona.

En el Perú últimamente se viene trabajando la calidad de los servicios y prestaciones en el área hospitalaria como indicadores para el aseguramiento de la seguridad del paciente con respecto a su salud. Asimismo, en el ámbito local se ha hecho una difusión constante sobre el derecho del paciente lo cual hoy por hoy el paciente demanda seguridad y sobretodo buen trato. Sin embargo, en relación a los enfermeros profesionales se encuentran totalmente expuestos a enfermedades pluripatológicas y además las condiciones paupérrimas material e insumos médicos en la IPRESS generalmente no disponen con protección personal al interactuar con el paciente aún no se aplica la seguridad de los ambientes el inadecuado manejo de los residuos sólidos causando accidentes laborales afectando la salud de estos profesionales. Expuestos a elementos químicos, físicos de radiaciones.

Cabe señalar que las condiciones laborales de los profesionales los cuales no cuenta con los beneficios como son: vacaciones, CTS los pagos se dan posteriormente no cuenta con un seguro de salud ni de vida conllevan a que los profesionales se desenvuelven en condiciones precarias donde hay déficit de insumos y materiales disponibles para la atención del paciente, y para adaptarse a las exigencias del trabajo se ven obligados a cubrir los tres turnos mañana, tarde y noche, además para cubrir la demanda de los turnos se esfuerzan en cumplir su trabajo oportunamente, cumplir las tareas asignadas y de esa manera cumplir con el alto volumen adecuado de trabajo, donde se exponen a cometer errores y preocuparse por alcanzar sus metas también se puede observar que la mayoría de los enfermeros y enfermeras la estabilidad económica, tiempo libre, remuneración , equipo personal , relación con las personas, satisfacción en el trabajo por lo descrito anteriormente se plantea la siguiente pregunta.

Materiales y métodos

Se partió de la formulación de una hipótesis aplicando el método deductivo para después realizar el contraste de las mismas, pues este método tiene varios pasos a seguir, iniciando con la observación de dicho fenómenos a explorar, luego elaboración de hipótesis con la finalidad de describir el mencionado fenómeno para finalmente hacer una medición de los resultados más importantes que la misma hipótesis, y confirmación de la veracidad de los enunciados encontrados” (Pascual, etc1997, p, 39). El estudio a que pertenece es básico porque se realizó para obtener frescos conocimientos con finalidad práctica específico e inmediato. “Se basa en

conocer y perseguir la decisión de problemas grandes y de validez general” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2013, p. 126). De otro lado, es descriptiva ya que tiene la finalidad de determinar los dominios, las peculiaridades y la forma de personas, grupos de una comunidad, proceso, objetos, etc. que se sumerja a un estudio (Hernández et al, 2010, p. 13). El diseño del presente estudio es no experimental descriptiva por los antes descrito (Hernández et al (2010) refiere que estos diseños se caracterizan por averiguar la incidencia de las formas de una variable en un determinado grupo o población de estudio (p. 152) La población está conformada por todos los licenciados y licenciadas de Enfermería que actualmente laboran en los servicios de áreas críticas (UCI, emergencia adulto - pediátrico y sala de operaciones) conformada por 93 personas.

La muestra tomada en el presente estudio será el 100% por ser una población pequeña de los licenciados que laboran en áreas críticas. Siendo una muestra intencional, no probabilística la muestra está conformada por todos los sujetos que se encuentren dentro de los criterios de selección siendo un total de 93 unidades de análisis. Para la recolección de datos se usará la encuesta directamente de la muestra de manera confidencial y anónima. Creswell, (2009) (cit. Hernández et al 2010) Se usará la técnica de la encuesta “Es una noción que se explica como la amplitud de un instrumento de medición para cuantificar de forma importante y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado” (Prieto y Delgado, 2010, p. 67). Instrumentos: Cuestionario CVL-HP Autor: Hernández I, Lumbreras-M, Méndez H Rojas E, Cervantes M, y Juárez C. Año: 2016 Versión: Para la elaboración de este instrumento se tomó como base la escala Q.labor 56 integrada por 10 sub escalas y 56 preguntas, también la escala de CVT.Gohisalo que consta de 74 ítems además la escala CVL-SA 8000 que está última fue la base para la selección y agrupación de variables de los ítems por la fácil comprensión en la categorización de sus dimensiones para finalmente obtener la primera versión del cuestionario CVL-HP ajustándose a 55 ítems. Instrumento: Encuesta Desempeño profesional Autor: Dirección General de Capacitación y productividad – Recursos Humanos GRC Ámbito de Aplicación: Local Forma de Administración: Observación individual directa Versión. Encuesta modificada tomando en cuenta el cuestionario elaborado por el hospital san José de la región Callao. Para la confiabilidad se comenzará a hacer la prueba de alfa de Cronbach, requerido por la escala de medición de tipo Likert. Se espera encontrar respuestas con coeficientes mayores a 0,8, los

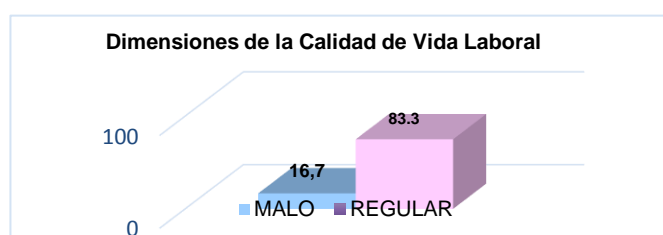
que se señalarán una alta confiabilidad teniendo en cuenta los elementos estandarizados en las evaluaciones que se llevaron a cabo. Según los autores Prieto y Delgado (2010) “es una particularidad que tiene medidas que nos puntualiza la no existencia de errores en las medidas, o al grado de consistencia y estabilidad de los valores obtenidos a lo largo de varias veces de medición con un mismo instrumento” (p. 67) Tabla N°4 confiabilidad Calidad de vida laboral Para el respectivo análisis estadístico se usó el paquete estadístico SPSS Versión 23. Los datos obtenidos se van a presentar en tablas y gráficos según las variables y dimensiones, después se analizará e interpretará estos resultados tomando en cuenta el marco teórico. Se tomara la prueba de correlación de Rho Spearman por tener más de dos opciones de a un grado de confianza de 95 % y de significancia de 0.05

Resultados

Frecuencias de los niveles de calidad de vida laboral del servicio de áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017

Calidad de Vida laboral	Frecuencia	Porcentaje
MALO	15	16.7
REGULAR	75	83.3
Total	90	100

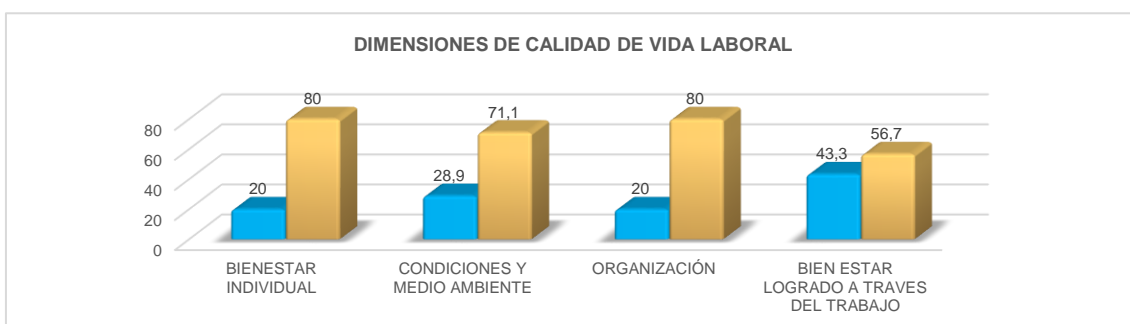
Se observó que de 90 personas, el 83.3 % tuvieron un nivel de calidad de vida “Malo”, mientras que el 16.7% refirió un nivel de vida “Regular” observándose el mismo en el siguiente gráfico



Frecuencias de los niveles de las dimensiones de calidad de vida laboral del servicio de áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017

DIMENSIONES DE LA CALIDAD DE VIDA	MALO		REGULAR		TOTAL
	n	%	n	%	n
BIENESTAR INDIVIDUAL	18	20	72	80	100
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE	26	28.9	64	71.1	100
ORGANIZACIÓN	18	20	72	80	100
BIEN ESTAR LOGRADO A TRAVES DEL TRABAJO	39	43.3	51	56.7	100

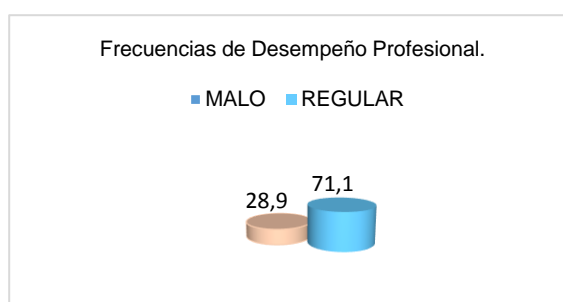
Se observa que de 90 personas encuestadas, el 20% del personal que labora en el servicio de áreas críticas según la dimensión bienestar individual lo percibe como “Malo” y el 80 % como “Regular” en cuanto a la dimensión condiciones y medio ambiente el 28.9 % como “Malo” y el 71.1 % como “Regular” con los que respecta a la dimensión organización el 20 % de los encuestados refieren como “Mala” y la mayoría como “Regular” para finalizar en la dimensión bien estar logrado a través del trabajo nos muestra que casi la mitad de los encuestados 43.3 % como “Mala” y el 56.7 como “Regular”.



Frecuencias de los niveles de desempeño profesional del servicio de áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017

DESEMPEÑO PROFESIONAL	Frecuencia	Porcentaje válido
MALO	26	28.9
REGULAR	64	71.1
Total	130	100,0

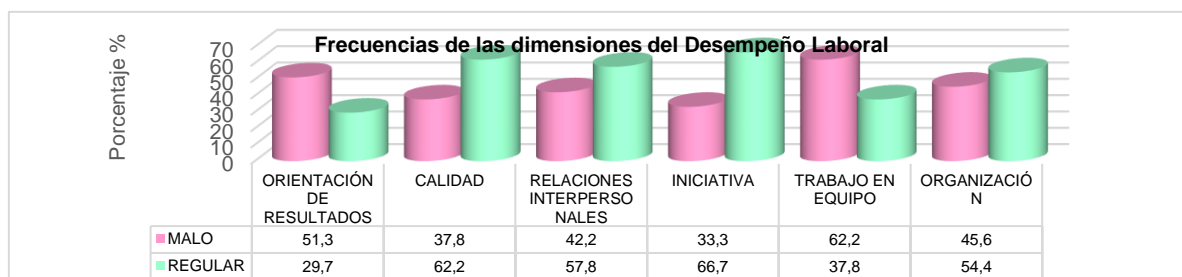
Se observó que el 28.9 % de los encuestados muestran un “Malo” desempeño profesional y un 71.1% como “Regular”



Frecuencias de los niveles de las dimensiones de desempeño Profesional del servicio de áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL	MALO		REGULAR		N%
	n	%	n	%	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	57	51.3	33	29.7	100
CALIDAD	34	37.8	56	62.2	100
RELACIONES INTERPERSONALES	38	42.2	52	57.8	100
INICIATIVA	30	33.3	60	66.7	100
TRABAJO EN EQUIPO	56	62.2	34	37.8	100
ORGANIZACIÓN	41	45,6	49	54,4	100

En el cuadro antes presentado se observa que del total de encuestados el 51.3% lo percibe el desempeño laboral en su dimensión orientación de resultados como “Mala” mientras el 29.7% como regular, en lo que concierne a la dimensión calidad el 37.8% como “Mala” y el 62.2% como “Regular, luego está la variable relaciones interpersonales que nos muestra que el 42,2 % como mala y más de la mitad 57.8 % como “Regular”, después las variable iniciativa que nos muestra que el 33.3 % del total lo califica como “mala” y el 66.7 como “regular “en lo que respecta la dimensión trabajo en equipo el 62,2 % lo percibe como “Mala” y el 37,8 % como “regular” y finalmente en la dimensión organización nos muestra que casi la mitad el 45,6 % lo percibe como “Malo” y el 54,4 % como “Regular” estos resultados lo podemos observar en el siguiente Grafico.



Prueba de correlación entre la calidad de vida y desempeño Profesional. de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas

Rho de Spearman			CALIDAD DE VIDA LABORAL	DESEMPEÑO PROFESIONAL
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coefficiente de correlación	de	1,000	,702**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		90	90
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	de	,702**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		90	90

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observó que la significancia bilateral fue mayor al nivel de significancia (p valor=0.000), teniendo suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula por lo tanto existe relación significativa entre la calidad de vida y desempeño Profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017. Siendo una relación fuerte y positiva ($r= 0,702$) interpretándose que, a mayor calidad de vida, entonces mejor desempeño laboral.

Prueba de correlación entre la dimensión bienestar individual y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital nacional Sergio Bernales, 2017. .

Rho de Spearman		BIEN INDIVIDUAL	ESTAR LIDERAZGO
BIEN ESTAR INDIVIDUAL	Coeficiente correlación	de 1,000	,172
	Sig. (bilateral)	0	,106
	N	90	,90
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coeficiente correlación	de ,172	1,000
	Sig. (bilateral)	,106	0
	N	90	90

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se observó que la significancia bilateral fue menor al nivel de significancia (p valor=0.00<0.05), teniendo suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y decir que existe relación significativa entre bienestar individual y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Nacional Sergio Bernales, 2017.

Prueba de correlación entre condiciones y medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital nacional Sergio Bernales ,2017.

Rho de Spearman		CONDICIONES MEDIO AMBIENTE	Y DESEMPEÑO PROFESIONAL
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE	Coeficiente correlación	de 1,000	1,000
	Sig. (bilateral)	0	0
	N	90	90
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coeficiente correlación	de 1,000	1,000
	Sig. (bilateral)	0	
	N	90	90

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observó que la significancia bilateral fue menor al nivel de significancia (p valor=0.00<0.01), teniendo suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe relación significativa entre las condiciones -medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales. Asimismo el coeficiente de correlación ($r=1.000$) se afirma que la relación es positiva o directa. .

Prueba de correlación entre organización y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales,2017.

Rho de Spearman		ORGANIZACIÓN	DESEMPEÑO PROFESIONAL
ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	0,784
	Sig. (bilateral)	0,000	.000
	N	90	90
COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	0,784	1,000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	90	90

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observó que la significancia bilateral fue menor al nivel de significancia (valor=0.00<0.05), teniendo suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis alternativa y afirmar que Existe relación significativa organización y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017 basándose un nivel de significancia de 99%

Prueba de correlación entre bienestar logrado y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017.

Rho de Spearman		BIEN ESTAR	DESEMPEÑO PROFESIONAL
BIENESTAR	Coeficiente de correlación	de 1,000	,729
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	de ,729	1,000
	Sig. (bilateral)		
	N	90	90

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observó que la significancia bilateral fue menor al nivel de significancia (p valor=0.00<0.05), teniendo suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y afirmar que si existe *entre bienestar logrado* y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017. relación significativa con un nivel de confianza del 99%.

Discusión

En la actualidad la calidad de vida se puede interpretar de diferentes formas y es difícil de expresar sobre todo cuando se conceptualiza y comprende las formas de expresar variada de un individuo a otro. Por lo que se propone realizar el siguiente estudio de investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales 2017, los resultados encontrados fueron que la significancia bilateral fue mayor al nivel de significancia (p valor=0.000), teniendo suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula por lo tanto existe relación significativa entre la calidad de vida y desempeño Profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017 siendo una relación fuerte y positiva ($r= 0,702$) interpretándose que a mayor calidad de vida, entonces mejor desempeño laboral. Estos resultados pueden ser comparado con el estudio de Argüelles L, Quijano R y Fajardo M.(2017). Los resultados demuestran que existe fiabilidad en el modelo obtenido, las variables tanto dependientes como independientes hay una estrecha relación y respuesta entre las dos variables así mismo alguna acción favorable impactará de manera positiva las recomendaciones que los investigadores manifiestan que la mayor relación es la rentabilidad empresarial y sugiere replicar este estudio en otros escenarios.

Por antes mencionado es necesario inferir que la calidad de vida y desempeño laboral son variables que tienen una relación significativa la cual nos indica que debemos trabajar en promover ambientes laborales saludables y mejorar el clima laboral que garantice condiciones óptimas para que el trabajador desarrolle competencias laborales y por tanto se logre garantizar la calidad de atención a los pacientes en estas áreas críticas.

Con respecto a identificar la relación entre el bien estar individual y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales 2017 en relación al desempeño profesional se puede evidencia que existe relación significativa entre bienestar individual y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Nacional Sergio Bernales, 2017 estos resultado se pueden comparar con el estudio realizado en Cuba presentado por Pérez T, Resino L, Braudut Y (2015) titulado "*Desempeño del personal de Enfermería en la Técnica de Aspiración Endotraqueal en unidad de Cuidados intensivos*". los resultados encontrados concluyen que el personal de enfermería que labora en

las Unidades de Cuidados Intensivos es licenciado, seguido del técnico además menciona la necesidad que los licenciados reciban diplomados de manera permanente. Asimismo García M, Rodríguez Y, Alvarado A, Pineda J, Rodríguez R (2008). Los resultados finales nos exponen que el más alto factor que motiva es la vocación de servicio, el amor con que desempeñan su función, pero queda limitado por la precariedad de la infraestructura y los insumos que dispongan al realizar dicha función dando a conocer que el 64.91 % de los trabajadores expresa que la capacitación permanente y condiciones adecuadas permiten el mejor desempeño laboral mientras que el 33% menciona no ser importante está medida que se realice un adecuado desempeño en el trabajo . Los investigadores recomiendan que sería valioso poner en práctica estrategias que aumenten los factores que motivan a sus trabajadores a realizan un optima función.

Por lo general en desempeño laboral de los enfermeros requieren de una capacitación continua y actualizada que permita mejorar el desempeño laboral en estas áreas dando como resultados que este personal se empodere de sus actividades cotidianas bajo un sustento de habilidades teóricas y prácticas basado en la aplicación de aspectos éticos.

Con relación a identificar la relación entre condiciones y medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales 2017 se encuentra que el desempeño laboral existe relación significativa entre las condiciones -medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales.de igual manera en Colombia Contreras F, Espinoza J, Hernández Acosta N. (2013) desarrollaron una investigación titulada” *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá*” los resultados encontrados se observa que los trabajadores asistenciales y administrativos presentan una calidad de vida laboral satisfactoria que se evidencia fundamentalmente por la variable motivación intrínseca lo cual fue más notorio en el personal que labora en áreas asistenciales además los resultados sociodemográficos guardan una estrecha relación con la calidad de vida laboral; También se observó el desempeño (asistencial/administrativo/ otro) hay relación con la motivación intrínseca de la CVL por último .los indagadores resaltan la responsabilidad social que tienen los directivos en el bienestar de los empleados que laboran en el área de salud y por consiguiente velan por la calidad de atención del paciente.

Las áreas críticas en su mayoría carecen de espacios laborales que permitan dar confort al personal de salud para el trabajo que cumple los espacios reducidos, el hacinamiento, la precaria infraestructura y la antigüedad de la misma ocasionan riesgos de salud ocupacional en el personal de salud cabe señalar que las funciones que desempeña el enfermero se encuentran limitadas por la carencias al acceso de insumos médicos, equipo de protección personal y medicamentos que no permite contar con las condiciones mínimas para optimizar el trabajo tanto para el personal de salud y los pacientes .Esta situación conlleva a inseguridad, miedos y reclamos constante por parte de los familiares y pacientes trayendo insatisfacción del paciente en relación a los servicios que presta las IPRESS.

En relación a Identificar la relación entre organización y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales 2017 existe relación significativa organización y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017. Estos resultados pueden contrastar con Castillo A, (2012) donde en su estudio denominado síndrome de burnout y desempeño laboral del enfermero en un hospital Nacional concluye que los resultados obtenidos demuestran que el 52, 2 % presentando un desempeño laboral inadecuado mientras que el 47.8% poseen un desempeño laboral Adecuado durante el desarrollo de sus actividades en el trabajo asimismo Mamani E, Obando R (2007), mostraron un estudio que se titula Factores que desencadenan el Estrés y sus consecuencias en el Desempeño laboral concluyen que los efectos de la sobrecarga laboral, antigüedad, roles que desempeñan, tareas asignadas, problemas en el trabajo de relaciones personales afectan de manera abrupta el desempeño laboral y cae la calidad de los cuidados que el personal de enfermería brinda en su centro laboral.

Es importante concluir que las organizaciones hospitalarias tienen una gran responsabilidad para adoptar medidas correctivas para promover contextos saludables y motivar al personal alcanzar sus más altos niveles de desempeño profesional como que participen actividades educativas, asistenciales asimismo el reconocimiento por su labor fomentar talleres psicológicos para evitar la sobre carga laboral.

Con respecto a identificar la relación entre bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales 2017 teniendo suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y afirmar que si existe entre bienestar logrado y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017 Macias A, Gutiérrez D, Carmona Y y Crespillo D.(2016) realizaron un estudio titulado "*Relación de la inteligencia emocional y de la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención básica* a concluir que la calidad de vida profesional percibida se relaciona con la percepción y la regulación como dimensiones de la inteligencia emocional por lo que es de suma importancia que a partir de las instituciones de gestión deberían promocionar el conocimiento de los métodos de manejo de la emociones en todos los profesionales de salud un hallazgo significativo que nos muestra este estudio es que hay una importante comprensión y adecuada regulación emocional con la calidad de vida en comparación con algunos estudios

IX. Conclusiones

- Primera:** Existe relación significativa ($p_{\text{valor}}=0.000 > 0.05$) entre la calidad de vida y desempeño Profesional. De enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Nacional Sergio Bernales de Comas 2017
- Segundo:** Existió relación significativa ($p_{\text{valor}}=0.00 < 0.05$), entre bien esta individual y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Nacional Sergio Bernales, 2017. con un nivel de confianza del 95%.
- Tercero:** Existió relación significativa ($p_{\text{valor}}=0.00 < 0.05$) existe relación significativa entre las condiciones -medio ambiente y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales con un nivel de significancia de 95%
- Cuarta:** Existe relación significativa ($p_{\text{valor}}=0.00 < 0.05$) *entre bienestar logrado* y desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas del hospital Sergio Bernales, 2017. con un nivel de confianza de 95%

X. Recomendaciones.

- Primera:** Se recomienda a los jefes de servicio que promueva estrategias para mejorar la calidad de vida laboral por medio del cual mejorar el desempeño profesional y así mismo mejor la calidad de atención hacia los usuarios
- Segunda:** Se recomienda al departamento de enfermería que potencialice las el desempeño laboral del personal asistencial según su especialización de esa manera garantizamos cumplir a cabalidad los objetivos y metas de los diferentes servicios
- Tercera:** A los licenciados en enfermería que se desarrollan en el área asistencial se sugiere que de acuerdo a su formación profesional y vocación de servicio se actualicen de manera permanente y contante en cuanto a los temas que ayudan a mejorar su desempeño profesional y que estén acorde con el avance de la tecnología.
- Cuarta:** A los que realizan investigaciones sobre la calidad de vida laboral relacionado con el desempeño profesional se sugiere trabajar las variables por separado en los distintos contextos con el fin de aclarar e identificar los tipo de variables dentro de algún contexto

Referencias bibliográficas.

- Abarca, F. (2003). *Donde está el talento?* Colombia: América Economía.
- Alguacil,P. (2000). Calidad de Vida Laboral: Profesionales de la salud de Clínica Rio Blanco y Centro de Especialidades Médicas. *Rev. Medicina y Seguridad del Trabajo*. Recuperado el 25 de marzo del 2017 Tomado de [http; //tuning,unidesuto,org/tunigal](http://tuning.unidesuto.org/tunigal)
- Blanch, J. (2014). *Calidad de vida laboral en hospitales y unidades mercantiles” de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal* recuperado el 27 de, abril del 2017 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184006>
- Campbell, A., Converse, P.y Rodgers, W. (1976). *The Quality of American Life*, New York: Russell Sage Foundation
- Carrillo, S., García, M.,Cárdenas,T., Orjuela,M.y Yabrudy, D. (2013). Review of Patricia Benner's philosophy in clinical practice. *Enfermería Global*, 12(32), 346-361. Recuperado en 24 de mayo de 2017, de

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000400021&lng=es&lng=en.

Chiavenato, I.(2000).*Administración de los recursos humanos* recuperado de <https://es.slideshare.net/jonybreitnerhernandez/administracin-de-recursos-humano-5ta-edicin-idalberto-chiavenato>

Consejo Nacional. CEP (2008). Normas de gestión de la calidad del cuidado enfermero. Recuperado de <http://cr3.org.pe/wp-content/uploads/2016/01/normasggoce.pdf>

Contreras,M., Espinoza, J., Hernández, S.y Acosta, N. (2013). *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá* Recuperado el 2 de mayo del 2017 de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-417X2013000300007

Donavedian, A. (2005). Evaluating the quality of medical care. *The Milbank Memorial Fund Quarterly*, Vol. 83, Nº 4, pp. 691-729

Fernández, B. (1998). *Metodología de la investigación científica*. México, Editorial Mexicana.

García, P. Duran, J. y Puig, P. (1980). *La calidad de vida en España. Hacia un estudio de indicadores sociales*, Madrid: Moneda y Crédito.

George, R., Stephen, G.,Franklin. (1986).*Principios de la administración basica* recuperado el 10 de abril del 2017 de <http://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=6022o>

Grimaldo,M., Reyes, M., (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal 2015;* 14(1 recuperado el 17 de abril del 2017 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80535395006>

Sikula,A.,Andrew F. (1982). *Administración de Recursos Humanos en empresas* 35-39

Somarriba, N. (2008). *La medición de la calidad de vida en Europa, el papel de la información subjetiva, salud* Vol. 27-2 2009

Szalai, A. (1998). *Calidad de vida laboral*. Recuperado el 17 de abril del 2017 de recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=LZmwXwAACAAJ&dq=calidad+de+vida+la+boral&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y

Tonon, E. (2010). Satisfacción Profesional en equipo de la atención primaria, oportunidades de mejora equipos de gestión, México, libros de gestión

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 0011-2016-UCV-VA

Lima, 02 de junio de 2017


ANEXO 1

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS
TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Jacinto Joaquín Vértiz Osores, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017"** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

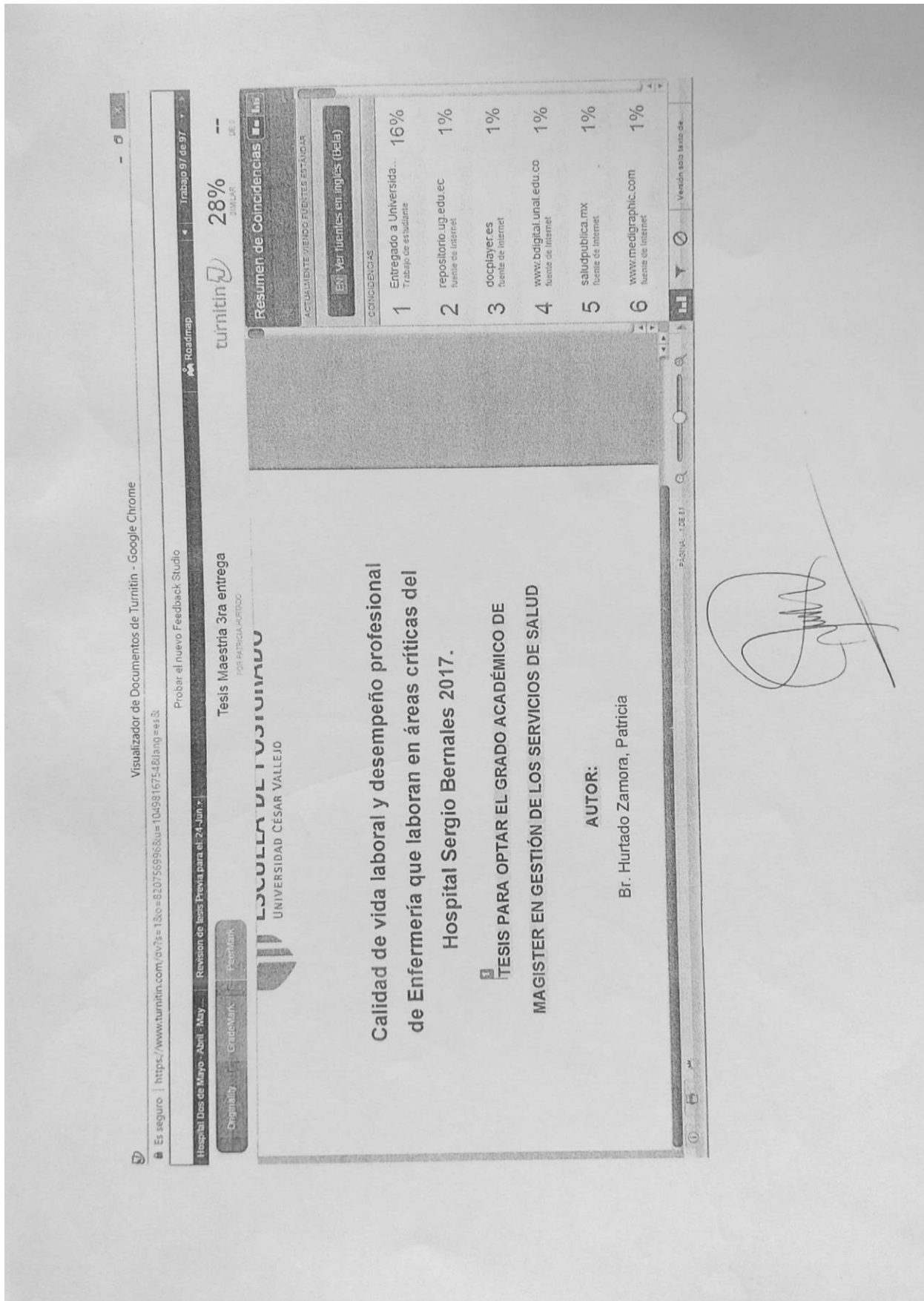
Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 28% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 03 de junio del 2017



Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores
DNI: 16735482

PANTALLAZO DEL SOFTWARE TURNITIN





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

HURTADO ZAMORA PATRICIA
D.N.I. : 45479959
Domicilio : HZF4 LOTE 22 URBE PUERTA DE PRO
Teléfono : Fijo : 01 67 69386 Móvil : 986 620 202
E-mail : Hurtadozamora@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SAU D.
Mención : MAESTRA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

PATRICIA HURTADO ZAMORA

Título de la tesis:

CAIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERIA
EN ÁREAS CRÍTICAS DE UN HOSPITAL 2017.

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 06/06/2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Constancia de Entrega y
Revisión de Tesis.

ESCUELA DE POSGRADO

PATRICIA HURTADO ZAMORA con DNI N° 45479959
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en MZ. F4 LOTE 22 UBZ PUENTA DE PRO
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2017-I del programa: MAESTRIA GESTION
(Promoción) (Nombre del programa)

DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD identificado con el código de matrícula N°
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Autorización para la publicación electrónica
de la tesis

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 06 de junio de 2018

[Firma]
(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- a.
 - b.
 - c.
 - d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos: 986620202
Email: Hurtadozamorac@gmail.com