



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Calidad de vida, clima y desempeño laboral del
profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel
Alcides Carrión, Callao, 2016.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Herrera Diaz Denisse Stefhanie

ASESOR:

Mg. Sánchez Coronel Danilo Américo

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales

PERÚ – 2018

Página del Jurado

Dr. Juan Méndez Vergaray
Presidente

Mgtr. Teresa Campana Añasco
Secretario

Dra. Juana Yris Diaz Mujica
Vocal

Dedicatoria

A Dios, a mis padres, a mi hermana, a mi novio por el apoyo incondicional que me brindan, a ellos que me motivan cada día.

Agradecimiento

A Dios por ser mi fortaleza, mi guía y protector, a la Dirección General y a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión por permitirme ingresar a al establecimiento de salud para realizar la presente investigación y a los profesionales de enfermería por su participación tan importante para el desarrollo de la investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Denisse Stefhanie Herrera Diaz, estudiante del Programa de Maestría de Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 46165083, con la tesis titulada “Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016”, el cual consta de 96 folios.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 10 de diciembre de 2016

Denisse Stefhanie Herrera Diaz

DNI 46165083

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016”, con la finalidad de determinar la relación entre calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Consta de Capítulo I: Introducción, en el cual se muestra los antecedentes, fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis, objetivos. Capítulo II: Metodología donde están: variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. Capítulo III: Resultados. Capítulo IV: Discusión. Capítulo V: Conclusiones. Capítulo VI: Recomendaciones. Capítulo VII: Referencias bibliográficas. Finalmente se muestra las referencias bibliográficas y anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

Índice de contenido

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.3. Justificación	41
1.4. Problema	42
1.5. Hipótesis	47
1.6. Objetivos	48
II. METODOLOGÍA	49
2.1. Variables	50
2.2. Operacionalización de variables	50
2.3. Metodología	54
2.4. Tipo de estudio	54
2.5. Diseño	54
2.6. Población, muestra y muestro	55

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.8. Métodos de análisis de datos	64
2.9. Aspectos éticos	65
III. RESULTADOS	67
IV. DISCUSIÓN	79
V. CONCLUSIONES	83
VI. RECOMENDACIONES	86
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
ANEXOS	97
Anexo A: Artículo científico	
Anexo B: Matriz de consistencia	
Anexo C: Consentimiento informado	
Anexo D: Presentación del cuestionario de calidad de vida laboral, clima laboral y desempeño laboral	
Anexo E: Certificado de validez de contenido del instrumento	
Anexo F: Validez del instrumento	
Apéndice G: Base de datos	

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variable: Calidad de vida laboral.	50
Tabla 2	Operacionalización de variable: Clima laboral.	51
Tabla 3	Operacionalización de variable: Desempeño laboral.	53
Tabla 4	Parámetros y valor para la muestra representativa.	56
Tabla 5	Baremos para la medición de la variable calidad de vida laboral.	59
Tabla 6	Baremos para la medición de la variable clima laboral.	60
Tabla 7	Baremos para la medición de la variable desempeño laboral.	61
Tabla 8	Validación de los instrumentos por expertos.	62
Tabla 9	Confiabilidad del instrumento: Calidad de vida laboral.	63
Tabla 10	Confiabilidad del instrumento: Clima laboral.	63
Tabla 11	Confiabilidad del instrumento: Desempeño laboral.	64
Tabla 12	Distribución de profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión según calidad de vida laboral.	68
Tabla 13	Distribución de profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión según clima laboral.	69
Tabla 14	Distribución de profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión según desempeño laboral.	70
Tabla 15	Correlación entre calidad, clima y desempeño laboral.	71
Tabla 16	Correlación entre calidad, clima y desempeño laboral - prueba de hipótesis general.	72
Tabla 17	Correlación entre calidad, clima y relaciones interpersonales.	73
Tabla 18	Correlación entre calidad, clima y relaciones interpersonales - prueba de hipótesis específica.	74
Tabla 19	Correlación entre calidad, clima y experiencia laboral.	75

Tabla 20	Correlación entre calidad, clima y experiencia laboral - prueba de hipótesis específica.	76
Tabla 21	Correlación entre calidad, clima y satisfacción laboral.	77
Tabla 22	Correlación entre calidad, clima y satisfacción laboral - prueba de hipótesis específica.	78
Tabla 23	Correlación y prueba de hipótesis.	105
Tabla 24	Matriz de consistencia.	108
Tabla 25	Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de pertinencia – Calidad de vida laboral.	168
Tabla 26	Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de relevancia – Calidad de vida laboral.	169
Tabla 27	Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de claridad – Calidad de vida laboral.	170
Tabla 28	Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de pertinencia – Clima laboral.	171
Tabla 29	Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de relevancia – Clima laboral.	172
Tabla 30	Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de claridad – Clima laboral.	173
Tabla 31	Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de pertinencia – Desempeño laboral.	174
Tabla 32	Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de relevancia – Desempeño laboral.	175

Tabla 33	Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de claridad – Desempeño laboral.	176
----------	--	-----

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión según calidad de vida laboral.	68
Figura 2	Distribución de profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión según clima laboral.	69
Figura 3	Distribución de profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión según desempeño laboral.	70

Resumen

La vida de la persona es el primer valor, el cual es el más importante, por ello es imprescindible conocer cómo se manifiesta más aún si la persona es un ente trabajador, saber en qué ambiente se desenvuelve, si este clima influye en su trabajo para su desempeño. La presente investigación tiene como objetivo: Determinar la relación entre calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

El tipo de estudio es cuantitativo, aplica la lógica deductiva y un estudio correlacional. La muestra estuvo conformada por 103 profesionales de enfermería. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Resultados: Se obtuvo para el presente trabajo una relación entre las variables y dimensiones de estudio a través de correlación de Pearson donde se observa la asociación entre las variables independientes calidad de vida laboral y clima laboral y la variable dependiente desempeño laboral con un valor de 0.562 representando una relación moderada y un valor de significancia a nivel de 0.000, menor al nivel 0.05, existiendo una relación directa y significativa entre las variables independientes y la variable dependiente, donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza de hipótesis nula.

Conclusión: Existe relación entre las tres variables, donde las predominancias de los encuestados presentaron: un moderado nivel de calidad de vida laboral, un desfavorable nivel del clima laboral, un adecuado nivel de desempeño laboral.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, clima laboral, desempeño laboral, profesional de enfermería.

Abstract

The life of the person is the first value, which is the most important, so it is essential to know how it manifests itself even more if the person is a worker, known in which environment unfolds, if this climate influences their work to its performance. The present investigation has like objective: To determine the relation between quality of life, climate and labor performance of the professional of infirmary of the National Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

The type of study is quantitative, applies deductive logic and a correlational study. The sample consisted of 103 nursing professionals. The technique was the survey and the instrument the questionnaire. Results: A relationship between the variables and study dimensions was obtained for the present work through the Pearson correlation where the association between the independent variables quality of work life and work climate and the dependent variable work performance with a value of 0.562 is observed. representing a moderate relationship and a value of significance at the level of 0.000, lower than the 0.05 level, there being a direct and significant relationship between the independent variables and the dependent variable, where the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Conclusion: There is a relationship between the three variables, where the prevalence of the respondents presented: a moderate level of quality of work life, an unfavorable level of work environment, an adequate level of work performance.

Keywords: Quality of working life, work climate, work performance, nursing professional.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

Al realizar la revisión de estudios se han encontrado investigaciones relacionadas con la problemática a investigar, entre ellos tenemos en:

1.1.1. Antecedentes internacionales

Blanch (2014) realizó una investigación con el objetivo de analizar y describir el impacto de la calidad de vida en el trabajo o laboral en instituciones públicas, hospitales y en instituciones educativas superiores mercantilizadas, universidades, en Barcelona, España, tomando una muestra 1794 profesionales, en enfermería se recogió una muestra de 741 enfermeras, en medicina 331 médicos y en universidades a 722 estudiantes, todas estas muestras fueron obtenidas en servicios públicos hospitalarios o universitarios ubicados en Sudamérica en el periodo del 2010 al 2012, cuyo estudio fue empírico, de enfoque cualitativo. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Cuyo resultado presentó un denominador oscilando entre 6.5 y 7.5 en rangos de 0 a 10, donde el resultado fue corroborado por el signo positivo, pero también existe un signo negativo correspondiente a la insatisfacción, siendo el indicador numérico de 2.5 y 3.5 puntos con respecto al ideal aspirado del 10/10 llegando a la siguiente conclusión que el impacto fue positivo al presentar más del 50% de profesionales satisfechos en cuanto a su calidad de vida laboral.

Garcés (2014) realizó una investigación con el objetivo de determinar la calidad de vida en los trabajadores o profesionales de la salud en una institución del tercer nivel de complejidad en el periodo del 2012 al 2013, en Bogotá, Colombia, teniendo como muestra a 110 profesionales de la salud destacando al profesional de enfermería y medicina, donde realizó un estudio bajo el enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario, cuyo resultado fue que la calidad de vida en los trabajadores es baja, siendo su conclusión que la mayoría de las personas profesionales de planta son superiores a las personas profesionales contratados.

Franco (2014) realizó una investigación con el objetivo de medir el clima laboral de los trabajadores o profesionales de enfermería de un hospital de tercer nivel de atención Hospital General Liborio Panchana en Guayaquil, Ecuador, obteniendo como muestra a 46 profesionales, realizando un estudio transversal, tipo descriptivo. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Cuyo resultado presentó la dimensión: responsabilidad el 78% de los profesionales considera que las actividades laborales son correctamente realizadas, el 67.39% de los profesionales considera que el hospital tiene la oportunidad de ascender y la mayoría de los profesionales 78.26% de la muestra refiere que difícilmente existe el reconocimiento por el buen trabajo realizado, en conclusión, existió una proactividad laboral.

Albanesi (2013) realizó una investigación con el objetivo de determinar la percepción de la calidad de vida en profesionales de salud en el área de enfermería del Hospital General de Mendoza en Argentina, con una muestra de 40 profesionales de enfermería, entre ellos, 32 mujeres y 8 varones, realizando un estudio exploratorio transversal y no experimental. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario, donde se utilizó el cuestionario calidad de vida profesional CVP-35, cuyo resultado determinó que la calidad de vida es media, siendo su conclusión que los profesionales de la salud presentaron una calidad de vida profesional a un nivel medio, por lo que es previsible que su desempeño es aceptable.

Bautista, Jiménez y Meza (2012) realizaron una investigación con el objetivo de determinar el desempeño laboral o profesional de los egresados de enfermería que trabajan nivel de atención en Cúcuta, Colombia, con una muestra de 120 colaboradores o profesionales de enfermería, realizando un estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Cuyo resultado fue que el desempeño laboral es medio, siendo la conclusión que los egresados mencionaron que durante la carrera profesional llenaron sus expectativas de tal punto que hoy les permita encarar la profesión de manera satisfactoria en las diversas áreas de salud que son requeridas.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Espinoza y Contreras (2014) realizaron una investigación con el objetivo de identificar la relación del clima laboral entre la percepción que tiene el personal de Enfermería y el cuidado que brinda a los usuarios de la unidad de cuidados intensivos materno del Instituto Nacional Materno Perinatal en Lima, Perú, la población estuvo constituida por 28 profesionales de Enfermería, realizaron un estudio descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. La técnica fue la entrevista y el instrumento un cuestionario. Cuyos resultados muestran que no existe relación significativa entre las variables, según la prueba Rho Spearman con $\rho = 0.239$ siendo mayor al valor planteado $\alpha = 0.05$. Siendo su conclusión que no existe correlación significativa entre ambas variables, asimismo, se presentó que el 60.71% del profesional percibió un clima laboral muy favorable y el 96.43% percibió que siempre se brinda cuidado humano, el cual indica que están bien en cuanto a su desempeño.

Peñarrieta, Santiago, Krederdt, Guevara, Carhuapoma y Chávez (2014), realizaron una investigación con el objetivo de validar el instrumento de Calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO en enfermeras que laboran en el primer nivel de atención del Ministerio de Salud en Lima, Perú, con una muestra de 81 enfermeros, realizando un estudio transversal descriptivo. La técnica fue la entrevista y el instrumento un cuestionario, cuyos resultados muestran que la confiabilidad por Alpha de Cronbach en un 0.9 para resultados y dimensiones y que satisfacción de la calidad de vida del trabajador o colaborador está por debajo de los parámetros de satisfacción ($T \leq 40$). Siendo su conclusión que existe una vulnerabilidad al riesgo de desequilibrio en el trabajo.

Córdova, Alvarado, Lizarbe, Aguirre y Huamán (2014) realizó una investigación con el objetivo de evaluar la calidad de vida de los trabajadores o laboral de los profesionales de enfermería egresadas de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Perú, la muestra a trabajar llegó a un total de 86 enfermeras del Ministerio de Salud y Es Salud, donde realizaron un estudio descriptivo transversal, no experimental, exploratorio. La técnica empleada fue la

encuesta y el instrumento un cuestionario, cuyo resultado presentó que la calidad de vida en el trabajo o laboral de los profesionales de enfermería fue en un 47.7% siendo regular, en conclusión, la calidad de vida laboral de las enfermeras presenta un nivel regular y del empleador es muy bueno.

Grimaldo (2011) realizó una investigación con el objetivo de identificar los niveles de calidad de vida en los siguientes dominios: vida familiar, bienestar económico, medios de comunicación, amigos, hogar, ocio, pareja, religión y salud de la calidad de vida laboral, en Lima, Perú, en una muestra de 198 profesionales de la salud, realizándose un estudio descriptivo, comparativo. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, cuyos resultados fueron, el nivel de calidad de vida es bueno en todos los dominios evaluados. Para examinar las diferencias, los profesionales que tuvieron más ingresos económicos percibían que su calidad de vida en el dominio bienestar económico era mejor. Siendo la conclusión que los participantes presentaron una calidad de vida buena.

Llagas (2015) realizó una investigación con el objetivo determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, en Lima, Perú, con una población de estudio de 30 profesionales de enfermería del servicio de neonatología, se realizó un estudio con método hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo, el nivel de investigación descriptivo correlacional de corte transversal y no experimental. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, cuyos resultados fueron, el 30% presentaron un nivel alto en la motivación, un 46.67% un nivel medio y un 23.33% un nivel bajo, con respecto al desempeño laboral, el 36.67% presentaron un nivel eficiente, el 50.00% un nivel regular y el 13.33% un nivel deficiente. Respecto a la comprobación de la hipótesis presentó un valor del coeficiente Spearman de 0.850, donde presentó el resultado como fuerte con una significancia estadística de $p = 0.000$, siendo este menor al nivel propuesto de 0.01, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Siendo su conclusión la siguiente, existe una relación directa y positiva ($r = 0.850$) y respecto al desempeño laboral regular.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Base teórica de la variable calidad de vida laboral

Conceptualización de la variable calidad de vida laboral

Sun (como se citó en Granados, 2011) define como un proceso dinámico y continuo que aumenta la libertad de los trabajadores en el ambiente de labor mejorando así su eficacia organizacional y el bienestar de las personas a través de intervenciones de cambios organizacionales planificadas, que aumentarán la satisfacción y por ende la productividad (p. 217).

De la Poza (como se citó en Granados, 2011) define a la calidad de vida laboral como conjunto de estrategias de cambio con la finalidad de optimizar los métodos de gerencia, las organizaciones y los puestos de trabajo, mediante la mejora de las aptitudes y habilidades de los trabajadores, fomentando trabajos más satisfactorios y estimulantes, los cuales motiven a las personas trabajadoras a desempeñarse con responsabilidad y autonomía (p. 217).

Lau (como se citó en Granados, 2011) lo define como aquellas condiciones y ambientes de trabajo que deben ser favorables, protejan y promueven la satisfacción de los trabajadores mediante reconocimientos, brindándoles oportunidades de desarrollo personal y seguridad en el trabajo (p. 217).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (como se citó en Malvárez y Castrillón, 2006) lo conceptualiza como la percepción que cada colaborador tiene en su situación de vida, en el contexto cultural, en valores, en relación con cada uno de sus intereses planeados en la vida, asimismo, es un concepto multidimensional debido a que depende de variables por abordar como cultura, contexto, período, perspectiva individual, social y ocupacional, todo ello evidenciándose en la salud de la persona tanto física como psicológica, su nivel de independencia y relaciones sociales (p. 110).

Cabe recalcar que dentro del ámbito laboral es importante sentirse bien de salud tanto físico como mental de esta manera se puede obtener un óptimo desenvolvimiento en el trabajo, siendo importante e interesante conocer la calidad de vida laboral de cada persona trabajadora dentro de la institución que labora, así mismo saber qué factor será el determinante para su desgano o molestia siendo la fuente de este episodio, dicho esto, la institución debería mejorar los niveles de atención a sus colaboradores teniendo como resultado mejoras en el bienestar y por ende este se verá reflejado a una productividad a corto o largo plazo (Albanesi, 2013, p. 10).

Para la realización de una actividad como del sector salud conlleva a una mejor disposición frente al servicio que presta, de mismo modo la institución que alberga a sus colaboradores deben promover y proteger al personal mediante su seguridad laboral y las oportunidades de superación personal, brindando una sensación subjetiva de bienestar, no obstante, también implica negativo, porque los trabajadores evidencian malestar o cansancio en la entidad donde prestan sus servicios tanto en instituciones públicas o privadas (Albanesi, 2013, p. 10).

Cabezas (como se citó en Grimaldo, 2010) quien dice que la calidad de vida laboral está relacionada con el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarla, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas personal, profesional y familiar, por lo que se emplea su propuesta teórica como la más concreta y de fácil comprensión, siendo la conceptualización que se empleará para la variable puesto a su mejor entendimiento (p. 53).

Modelo teórico

Cabezas (como se citó en Grimaldo, 2010) quién planteó lo siguiente, para poder medir la variable se debe identificar las dimensiones de calidad de vida laboral en personas profesionales de la salud. Las dimensiones que propone son: cargas de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo. (p. 53).

Dimensiones de la variable independiente calidad de vida laboral

Bajo al modelo teórico calidad de vida profesional propuesto por Cabezas (como se citó en Grimaldo, 2010) se plantean 3 dimensiones las que se establecen a continuación:

Carga en el trabajo

Cabeza (como se citó en Puello, Quintero, Canova, Camargo, Amaya, Guzmán y Cervantes, 2014) quienes lo definen como la percepción que tiene el trabajador respecto a las demandas del trabajo, teniendo en cuenta la cantidad de trabajo, apuros, agobios o presiones percibidas por la cantidad de trabajo (p. 91).

Asimismo, se la considera como la percepción que tiene el colaborador frente a las demandas de las diferentes áreas donde se ve reflejado por la cantidad de trabajo, tiempo y estrés. Del mismo modo los conflictos entre compañeros y la carencia del tiempo hacen que la vida laboral, la responsabilidad y los cortes en el trabajo puedan versar en el desarrollo laboral (Grimaldo, 2010, p. 53).

Donde la carga laboral puede alterar la salud de los trabajadores, por la cantidad en las tareas y situaciones difíciles en el entorno laboral como en las relaciones interpersonales de sus colegas o compañeros, entre otros, reduciendo el desenvolvimiento y eficacia en sus labores; siendo importante reconocer e identificar los problemas para poder buscar una solución y actuar (Carmona, Uria y García, 2013, p. 1114).

Según Sureda y Llorca (2014), el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España, mencionan que son un conjunto de requerimientos tanto físicos como mentales que el trabajador está sometido a todo el tiempo de su desempeño laboral; donde el profesional de enfermería después de una jornada laboral se manifiesta con signos de cansancio, fatiga, lo cual podría repercutir tanto en la salud del usuario interno y externo, con cuyas situaciones no se lograría brindar un cuidado de calidad (pp. 4–5).

Barrios, Arechabala y Valenzuela (2012) la definen como actividades que habitualmente recaen sobre enfermería; los cuales están directamente relacionados con los cuidados que desempeña, debido a que dicho profesional es importante para poder mantener el equilibrio en las actividades en el establecimiento de salud, condición a través del cual las actitudes, comportamientos, acciones y obligaciones se pueden desarrollar sin tensiones que interfieran en sus cuidados de enfermería (p. 48).

Existen sentimientos como tensión e irritación que pueden ser provocados en el profesional de enfermería debido al temor de un mal cuidado a la persona y familia, perjudicándolo en su desempeño por sentirse frustrado por tener mucha labor por cumplir, también existen condiciones físicas que distorsionan la tranquilidad del trabajador como el aumento del ejercicio profesional que son independientes del lugar donde se encuentra, incluyendo actividades en la atención del usuario, desde la valoración hasta la evaluación de los cuidados donde el profesional de enfermería se ve sometido durante su horario de trabajo a la demanda de actividades, habilidades o destrezas los cuales ocasionan en la persona agotamiento, dicha demanda de intervenciones se ve comprometida en todo a lo que refiere a su calidad del cuidado que proporciona a la persona y familia, siendo estos los generadores de carga tanta mental como física, lo que repercutirá en el profesional alteración de emociones (Esnarriaga, 2014, pp. 16–17).

Motivación intrínseca

Cabeza (como se citó en Puello *et al.*, 2014) dice que es la motivación personal siendo debido a factores internos que determinan la necesidad y, por tanto, la conducta motivada va a dirigir a la satisfacción profesional, teniendo en cuenta el trabajo que desempeña, la motivación que experimenta, la exigencia de aprender más, el apoyo familiar y las ganas de ser creativo en su trabajo (p. 91).

Es aquella motivación personal evidenciada en el bienestar de la persona, enfatizándolo desde el punto laboral, dicha motivación exige la preparación de la persona, las ganas de superarse personal y laboralmente e implica mucho que el

trabajador se sienta así debido a factores externos, como: el apoyo de sus compañeros y jefes, asimismo, el apoyo que recibe de la institución donde labora (Grimaldo, 2010, pp. 53–54).

La motivación en el factor intrínseco se ve comprometido por el interés laboral que tiene la persona, los problemas personales donde se crea conflictos, situaciones de estrés laboral y por último la práctica de valores. (Llagas, 2015, pp. 26–28).

También es importante conocer sobre los factores extrínsecos donde se ven comprometidos: la ausencia de capacitación profesional, la falta de incentivos laborales, la falta del reconocimiento del desempeño laboral, la sobrecarga laboral, insuficientes recursos humanos y materiales, el incumplimiento de beneficios laborales según ley: vacaciones, licencias, gratificaciones, entre otros, las deficientes relaciones interpersonales y el inadecuado ambiente de trabajo de la persona o profesional, todo ello genera un déficit o desgaste en el trabajador (Llagas, 2015, pp. 26–28).

La motivación intrínseca busca que la persona o trabajador, interactúe con el ambiente donde se desenvuelve, asimismo, los profesionales de enfermería dentro de una institución de salud enfrentan a una interacción con el medio ambiente, donde se ve o no afectada su motivación por diversos factores tanto internos como externos, es por ello que el profesional de enfermería en el desarrollo de sus funciones o labores afronta en un grado alto o bajo su motivación intrínseca, siendo esta motivación tan importante en el profesional, debido a que cumplen un gran papel dentro de la institución donde trabajan (Llagas, 2015, pp. 26–28).

Apoyo directivo

Cabeza (como se citó en Puello *et al.*, 2014) lo conceptualiza como el apoyo emocional que brindan los directivos, jefes o líderes a los trabajadores en la institución u organización, los cuales son considerados como aspectos referentes a la posibilidad de expresión de sentimientos relacionados con el trabajo, libertad

de decisión o autonomía, variedad del trabajo, reconocimiento del esfuerzo, oportunidad de promoción y posibilidad de crecer profesionalmente (p. 91).

Es tener un soporte emocional, el cual lo brinda las autoridades a sus trabajadores, estando dentro de los aspectos importantes: la conformidad salarial, el reconocimiento por su labor, el ascenso, el compañerismo, liderazgo los cuales juegan un papel importante en el desarrollo emocional logrando un mejor desempeño laboral (Puello *et al.*, 2014, p. 91).

Legalmente, la reglamentación de la Ley del Trabajo del Enfermero Peruano DS N° 004- 2002-SA 18, en el Capítulo I, Artículo 5 indica que para dar un cuidado integral, la enferma se desempeña en 4 áreas: área asistencial, administrativa, docente e investigadora; especificando que esta se realiza en el área asistencial, como se estipula en el inciso A mediante la interacción enfermera (o) – usuario, determinando e implementando los cuidados que aseguren el proceso de promoción, prevención, mantenimiento, recuperación y rehabilitación de la salud en todos los servicios intra – extra hospitalarios y en los que sean necesarios; esta responsabilidad es de todos los enfermeros que laboran en dicha área, bajo la dirección de la enfermera gestora (Reglamentación de ley del trabajo del enfermero peruano, 2002, p. 2).

Con el tiempo la profesión de enfermería ha tomado fuerza debido a que su participación en el ámbito laboral en una institución de salud así lo amerita, es por ello, que las funciones que cumplen se evidencian en el mejoramiento en la atención a la persona, familia y comunidad, asimismo, también el cumplir con responsabilidades de jefe de departamento de enfermería o servicio de diversas especialidades no es sencillo, pero tampoco imposible, debido a que cuentan con un puesto idóneo para llevar un mejor manejo y control de los profesionales de la salud que tienen a cargo, a su vez en la administración de insumos y equipos a través del ejercicio de liderazgo de un servicio asistencial en las instituciones de salud para efectos de mejorar la organización de salud de la institución para la que trabajan, realizando gestiones, planificado, implementando y evaluando la teoría, el ejercicio asistencial y la investigación, es decir el desempeño profesional y sus

implicaciones éticas y legales, en el cuidado del usuario, son basadas en el respeto por la vida, dignidad y derechos del ser humano, ejerciendo del profesional de salud, su profesión con responsabilidad y eficacia, guiándose y respaldándose por las leyes y normas articuladas que garantizan el rol gestor de la enfermera líder, quien tiene como principal función, la gestión del servicio a su cargo, en concordancia con los objetivos estratégicos del Departamento de Enfermería, concordante con la política y normas del sector salud, favoreciendo así un ambiente laboral positivo, dotando de los recursos humanos e insumos necesarios para garantizar la gestión del cuidado humano y la calidad de atención (Robbins y Coulter, 2005, pp. 431–433).

De toda la actividad que realiza la jefatura es importante conocer y saber valorar el desempeño de los colaboradores con el fin de que ellos se sientan motivados en la realización de sus actividades, esto de echo mejorará cada día más el cuidado y atención que se le ofrece al usuario y sus familias, obteniendo comentarios óptimos del cuidado brindado tanto para la persona, servicio, departamento e institución de salud (Robbins y Coulter, 2005, pp. 431–433).

Es por ello que la calidad de vida del trabajador dentro del espacio laboral debe ser óptima logrando un mejor desempeño del profesional de la salud al momento de realizar su actividad dentro de su centro laboral, cabe resaltar que esto no pudiera lograrse sin la ayuda de sus autoridades y colegas o compañeros de trabajo, donde reconozcan su esfuerzo y dedicación, dando origen a que esta pueda ser notado por el usuario externo.

Del mismo modo, el personal o profesional de salud afronta situaciones en el trabajo presentando un riesgo de desgaste el cual puede empeorar su calidad de vida laboral, sin embargo, tienen que presentar una alta carga emocional debido a la función que desempeñan frente a la persona a quien cuida y a los familiares (Quintana y Paravic, 2014, p. 305).

Ante los problemas asistenciales generados en el trabajo, la persona refleja conflictos y si a todo ello sumamos los diferentes factores personales que tiene,

esto podría influir en su desempeño laboral, si bien es cierto el profesional de salud debe saber que realizar frente a estos riesgos existentes, realizar acciones de autocuidado teniendo en cuenta la demanda presentada en la institución que labora y de esta manera debe saber manejar sus emociones y continuar con sus funciones.

Sin embargo, el trabajo para el ser humano es beneficioso y los que puedan efectuarlo deben tener un ambiente o puesto laboral adecuado y si no es así, puede acarrear aspectos nocivos que van a perjudicar directamente a su calidad de vida laboral de la persona, el cual se ve inmerso a esta problemática debido a que van desarrollando enfermedades bien sean agudas o crónicas como el síndrome de Burnout, estrés laboral y más enfermedades, entre ellas físicas, sumado a los conflictos que se puedan presentar en el servicio y a la mala organización de funciones (Robbins y Coulter, 2005, pp. 431–433).

Es por ello que los profesionales que ejercen la profesión de enfermería deben trabajar con liderazgo y con un equipo organizado, donde también el entorno de trabajo sea el ideal para que no exista incomodidades, aportando seguridad e integridad en el profesional, asimismo, la institución debe contar con materiales o recursos para el buen desempeño de sus colaboradores, de esta manera al ser su atención y cuidados buenos del profesional, este recibirá por parte del usuario y el familiar un trato digno, el cual lo motivará.

Sin dejar de lado que la institución y los jefes deben reconocer el óptimo desenvolvimiento de sus colaboradores para también motivarlos y hacerlos participe en cada logro de la institución, para que se sientan involucrados y comprometidos con su trabajo (Robbins y Coulter, 2005, pp. 431–433).

Es de suma importancia que todo trabajador cuente con el apoyo de sus autoridades: directivos, supervisores y jefes de servicio, donde todos ellos deben cumplir un liderazgo para con sus colaboradores, donde la comunicación asertiva, el buen trato, la motivación, el dirigir bien son puntos fundamentales para un desempeño de calidad de sus colaboradores (Puello *et al.*, 2014, p. 91).

Es importante abordar esta variable para una institución que constituye de un recurso humano donde la satisfacción del trabajador con su trabajo debe ser primordial para una productividad óptima y una calidad de vida laboral buena.

1.2.2. Base teórica de la variable clima laboral

Conceptualización de la variable clima laboral

Palma (2004) lo conceptualiza como propiedades normalmente permanentes de un entorno laboral, cualidades percibidas y vivenciadas por los miembros de una entidad donde se ejerce una influencia sobre su comportamiento en el trabajo, siendo de esta manera una vivencia dependiente de las valoraciones e individuales percepciones (pp. 4–5).

Méndez (2003) dice que es aquel lugar propio de organización percibido por el trabajador, de acuerdo al proceso de interacción social y en la estructura organizacional que encuentra y debe ser expresada por las siguientes variables: relaciones interpersonales, control, liderazgo, toma de decisiones objetivos, motivación y cooperación que orientan su grado de participación, percepción, creencia y actitud determinando su comportamiento, nivel de eficiencia en el trabajo y satisfacción (p. 148).

Rojas (como se citó en Paule y Caboverde, 2010) dice que son percepciones matizadas por las experiencias, actividades e interacciones de cada uno de los trabajadores que desempeña, donde los ambientes o lugares donde trabajan constituyen un micro mundo y juntos todos estos ambientes y lugares forman una empresa u organización (p. 3).

Para muchas personas el centro laboral es como el segundo hogar debido a que pasan 8 horas o inclusive más horas, debido a ello cada trabajador quiere sentirse como en casa, por lo que el clima donde labora tiene que ser óptimo, no solo para el bien de colaborador sino también para la misma organización o institución, muchos trabajadores lamentablemente evidencian que el clima laboral

donde trabajan no es bueno y es por ello que se muestra una demora en la entrega del producto o insatisfacción en el trabajo ya sean estos generados por los mismos jefes o entre compañeros.

Litwin y Stinger (como se citó en Reinoso y Araneda, 2007), ellos hacen conocer la existencia dimensiones que son nueve, donde explican el clima laboral de una determinada institución, donde la estructura representa la percepción que tienen los trabajadores de la organización sobre la cantidad de reglas, trámites procedimientos y otras limitaciones que se ven enfrentados en el desempeño de su función, la responsabilidad que cada trabajador debe tener para el desarrollo e sus actividades, la recompensa o reconocimiento recibido por su empleador por el trabajo desempeñado, además, si dentro del trabajo se establecen relaciones cordiales entre colegas o compañeros y también de jefes o empleadores y colaboradores, el diario convivir será bueno, la cooperación: es la ayuda de parte de los directivos y entre colaboradores, los estándares son la percepción de las personas acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento, los conflictos son el sentimiento de los miembros de la organización donde existe la democracia aceptando las opiniones de cada colaborador y compañeros, en la que se da una sensación de compartir objetivos, competencias y capacidades personales con la institución (pp. 42–43).

Para Baguer (2012) es aquel ambiente o clima laboral, donde el ser humano cumple y percibe ciertas características de su vida cotidiana, es por ello que también refiere que el lugar donde labora debe cumplir con las condiciones óptimas por todo ser viviente, donde este se desenvuelva y así tener óptimos resultados en su desarrollo como persona (p. 77).

Al existir un clima laboral favorable se podría decir que se evidencia relaciones de satisfacción, colaboración, interés, ánimo, etc. de los colaboradores, sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es desfavorable, bien sea provocado por la frustración, insatisfacción de las necesidades, el clima laboral se torna con apatía, desinterés, insatisfacción, depresión, etc., siendo esta

conceptualización el que se empleará para la variable, puesto a un mejor entendimiento (Palma, 2004, p. 2).

Modelo teórico

Palma (2004) planteó para poder medir la variable lo siguiente sobre aspectos vinculados al ambiente laboral, mencionando que permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. Las dimensiones que propone son: involucramiento laboral, supervisión laboral, comunicación, condición laborales y autorrealizaciones (p. 5).

Dimensiones de la variable independiente clima laboral

Bajo al modelo teórico propuesto por Palma (2004) se plantean 5 dimensiones las que se establecen a continuación:

Involucramiento laboral

Es la identificación con los valores organizacionales, compromisos de cumplimiento y desarrollo de organización.

Palma (2004), dice que es importante contar con el compromiso de cada colaborador para el cumplimiento, desarrollo de la institución y con valores siendo necesaria la cooperación de los colaboradores, con el fin de alcanzar el objetivo, el involucramiento de cada colaborador se logra con el reconocimiento de este como miembro del equipo donde el colaborador sentirá importante su trabajo para ello es de vital importancia hacerle conocer que sus funciones son tan importantes como la gestión que desarrolla el líder de la institución, asimismo, hacerlo participe de cada logro que optenga la institución y haciendo valer el trabajo desempeñado puesto a que sin el trabajo de todos los colaboradores cualquier logro no se optene (p. 15).

Monteza (2012) quien refiere que es la identificación del trabajador con la institución donde labora, el compromiso con los valores, reglas a cumplir y es el trabajar todos juntos para el desarrollo de la organización, mencionando la identificación del colaborador con el cumplimiento de valores en una institución u organización, el cumplimiento de productos establecidos, contribuyendo así el desarrollo de la institución de la empresa permitiendo brindar un mejor servicio al cliente externo (p. 52).

Es gratificante en el profesional de enfermería cuando una autoridad de una institución de salud reconoce su labor y manifiesta que gracias a su desempeño hay noticias de la buena atención que brinda dicha institución, sin desmerecer el reconocimiento de las autoridades, el profesional de enfermería sentirá de esta manera una mayor motivación y ganas de seguir trabajando por el reconocimiento de sus autoridades y por el agradecimiento de la persona y de la familia a quien brinda sus cuidados.

Supervisión laboral

Palma (2004) define a la supervisión laboral como toda acción que la realiza una persona con responsabilidad de velar por el cumplimiento de las funciones a las personas encomendadas, donde el supervisor cumple con esta actividad y reporta a su superior, esta función es dada debido a que se quiere conocer cómo va el manejo de las funciones, asimismo, brindan apoyo a los colaboradores para superar dificultades existentes, es importante contar con la satisfacción laboral del colaborador para que se conozca su bienestar cuando es supervisado, debido a que el colaborador siente diversas emociones y para que exista un clima laboral bueno es necesario que los supervisores y jefes inmediatos brinden un soporte autónomo a sus colaboradores y fomenten un clima laboral positivo a través del empoderamiento con comunicación asertiva, con actitud comprensible, amigable, quienes además de ello ofrezcan a sus colaboradores reconocimientos por su óptimo desempeño, que muestre interés por ellos tanto en lo personal como en lo laboral, sepan escuchar sugerencias u opiniones de sus empleados y que exista el agradecimiento por su gran aporte lo cual proporcionará en el colaborador una

motivación y ganas de seguir trabajando para la institución, es importante dejar en claro que un buen clima laboral necesita de una buena comunicación entre supervisores y jefes con sus colaboradores puesto a que de esta manera se proporciona la información para que no sucedan errores en el trabajo y para ello antes de cualquier actividad a desempeñar es de suma importancia tener con claridad las funciones (p. 16).

Monteza (2012) refiere que es el monitoreo de las actividades laborales de sus colaboradores que se dan por percepciones o apreciaciones de parte de los colaboradores ante el desempeño y cumplimiento de sus funciones dentro de la actividad laboral que ante la presencia de una líder crea en muchos de los trabajadores grados de tensión que pueden perjudicar o mejorar su desempeño laboral pese a que el líder estará para proporcionar apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario (p. 28).

Todas las instituciones cuentan con supervisores los cuales velan por el trabajo óptimo de sus colaboradores, en la profesión de enfermería sucede lo mismo donde el supervisor cumple funciones importantes de gestión velando siempre por el óptimo desempeño del profesional de enfermería para con el cuidado del usuario o cliente.

Comunicación

Es la percepción que tiene el trabajador frente al grado de coherencia, celeridad, fluidez, precisión y claridad de información brindada, pues bien puede ser pertinente y relativa al funcionamiento de la empresa, como con la comunicación que dan a los usuarios y/o clientes (Palma, 2004, p.16).

Monteza (2012) quien menciona que mediante la comunicación se presenta información para el funcionamiento interno de una institución u organización, esto se da debido al funcionamiento interno de la empresa, teniendo así una mejor relación con los demás trabajadores (p.53).

Asimismo, Palma (2004) dice que es un elemento muy importante en las instituciones debido a que existe cuando hay personas capaces de comunicarse, trabajar en equipo y tienen en común objetivos planteados, este proceso de comunicación permite a la institución estar unido, debido a que la información es transmitida, al existir una comunicación asertiva las relaciones interpersonales proporciona un mayor entendimiento a lo que se quiere llegar y proporciona un mejor clima laboral entre los colaboradores que conforman una misma institución, también lo define como la coherencia, precisión y claridad de la información transmitida, si hay sentimiento de satisfacción, respeto, ambiente amigable y compromiso, entre otros puntualizan a un clima laboral bueno donde exista un alto rendimiento por ende una alta productividad (p.16).

La comunicación es fundamental en toda institución debido a que sin ella no se podría transmitir información, pero para que se logre una comunicación óptima esta tiene que ser asertiva para que haya productos a un tiempo menor, de la misma manera en los profesionales de enfermería si hay una comunicación asertiva donde se busca y varias veces se logrará con el objetivo propuesto puesto que la información de cada función a realizar queda clara y esto favorece al desarrollo como institución de salud donde se labore, donde lo más importante es la salud de la persona atendida y cuidada.

Condiciones laborales

Es aquel reconocimiento que la institución provee a sus trabajadores para su desempeño en la institución u organización como recursos materiales, incentivo económicos y psicosociales necesarios para el óptimo cumplimiento de actividades encomendadas.

Monteza (2012) se preocupa sobre lo que los trabajadores perciben de su ambiente laboral, es decir aceptan o no sobre el lugar que se les brinda como ambiente de trabajo, detallando que, para una buena función delegada, deben contar con los elementos materiales, económicos y psicosociales, también obtener información sobre el reconocimiento económico que la institución brinda (p.53).

Palma (2004) comparte con el anterior comentario, donde las condiciones de trabajo son el reconocimiento que la institución provee mediante recursos materiales, psicosociales y económicos, los cuales son necesarios para cumplir con las tareas dadas, asimismo, donde hay una buena remuneración y una tecnología entonces el trabajo facilita el ahorro de tiempo y hace que el trabajo tenga mayor probabilidad de eficiencia, el ambiente físico: espacio físico, instalaciones, máquinas, etc., si no son buenos, estos no cumplen con un recurso fundamental los cuales pueden afectar el clima laboral, si un trabajador o colaborador no logra desarrollar su labor en un buen espacio, no podrá cumplir sus tareas encomendadas lo cual no proporcionará un bienestar personal debido a que no se las condiciones óptimas, entonces es necesario que todo empleador cuente con los conocimientos de la satisfacción de sus colaboradores puesto que a su trabajo dependerá mucho y no es dable que exista elementos negativos, lo que implicaría manifestar un malestar para la realización del trabajo dentro de la institución, es por ello que se debe conocer y mantener una condición laboral óptima al colaborador donde los principios administrativos, la seguridad y salud en el trabajo, higiene, prácticas, jornadas laborales sean lo primordial (p.17).

El profesional de enfermería cumple con su labor en muchas ocasiones existen diversas limitaciones puesto a que no se cuenta con la infraestructura y recursos materiales para la atención y cuidado del usuario, es por ello fundamental que se haga conocer el malestar en una sola voz de lo que fastidia o incómoda para lograr placenteramente tanto para el profesional y el usuario el cuidado dado, puesto a que se recurre mucho a la creatividad y el arte que este profesional tiene para poder lograr con su fundamental objetivo: cuidar.

Autorrealización

Es la apreciación de la persona que trabaja con respecto a las probabilidades y posibilidades que el medio laboral favorece a su desarrollo personal y profesional.

Monteza (2012) menciona que es la opinión de cada colaborador básicamente de la manera o cómo influye el trabajo frente a la superación personal,

a miras al futuro del trabajador, donde el colaborador o trabajador debe sentir que la institución u organización le permite avanzar y sentirse realizado para de esta manera se sienta apoyado, asimismo, hace mención sobre la pirámide de Maslow, donde la autorrealización es el deseo que el trabajador o la persona tiene de satisfacer el potencial y superarse, siendo provechoso para la organización, ya que el colaborador mejora su desempeño o rendimiento laboral (p.51).

Es por ello que la institución u organización es la principal responsable que su colaborador sienta que tiene oportunidades de progresar en la institución, que involucre a su colaborador, lo reconozca por su buen desempeño, que en cada triunfo que tiene la organización o institución mencionen que no es solo gracias de la gestión sino también de la productividad que se tiene y que el triunfo es gracias a cada uno de los trabajadores.

Asimismo, Palma (2004) dice la autorrealización es la percepción que tiene el trabajador respecto al área donde labora y a las posibilidades de un desarrollo profesional y personal, con el fin de alcanzar un progreso personal, para ello es importante contar con apoyo y estímulos para dicho crecimiento, donde el trabajador aplica sus habilidades, destrezas y capacidades que la institución les ofrece como tareas y retos los cuales hacen que el trabajador fortalezca sus capacidades y competencias donde experimentan placer y satisfacción (pp. 3–4).

Monteza (2012) es importante conocer que el profesional de enfermería base a lo logrado en su vida al ser una persona que ha cumplido con una meta en obtener un título universitario, se siente complacido y orgulloso con su trabajo al realizar un buen cuidado en la persona y a la familia, cada palabra de agradecimiento que le mencionan por su buen desempeño hace que este profesional sienta una satisfacción frente a su trabajo (17).

El clima laboral es fundamental e importante que sea favorable para todas las personas que trabajan debido a que influye mucho en el estado anímico que puede presentar la persona en el desarrollo de sus funciones laborales, uno de los profesionales que debe mantener un estado anímico favorable es el profesional de

enfermería puesto a que trabaja directamente en el bienestar de la persona y de la familia a quien cuida, donde también el profesional de salud se encuentre bien para transmitir salud y bienestar a la persona que cuida. Se debe sensibilizar a las personas que participan en este proceso de cuidado ya que una buena disposición es factor clave para el cambio donde se propongan alternativas realistas con soporte personal, institucional y social. Una visión de este tipo genera la motivación, aprendizaje y comunicación, entre otros.

1.2.3. Base teórica de la variable desempeño laboral

Conceptualización de la variable desempeño laboral

Es la realización de funciones y actividades que deben realizar los trabajadores y estar con un grado óptimo de conformidad con el puesto de trabajo que tienen para que este sea cumplido (Piña, 2005, p. 123).

Robbins y Coulter (2005) dicen que es un producto que genera un beneficio para el colaborador, todo ello con el logro de objetivos y planes para el desarrollo de actividades planteadas con anterioridad (p. 26).

Por su parte, Chiavenato (2007) menciona que es el actuar de la persona en el cumplimiento de sus objetivos el cual constituye un trabajo realizado de manera mayormente individual (p. 28).

Cada persona dentro de su labor cumple muchas funciones encomendadas por sus jefes inmediatos, el desarrollo de funciones es importante para la organización o institución y cada trabajador es muy importante para que el producto solicitado salga a flote, es por ello que, si no existe un desempeño laboral óptimo no existirá una organización fortalecida, a esto se suma que cada colaborador tenga una calidad de vida óptima y desarrolle su trabajo en un clima laboral adecuado donde se le brinden las garantías laborales. Teniendo esto en claro podemos decir o mencionar que la institución u organización sería bien vista, no solo por todo lo mencionado para el cliente interno sino que fluiría en la buena presentación que

dan los clientes internos a los clientes externos manifestando su involucramiento con la institución desde el recibimiento, el servicio solicitado y la despedida.

Robbins y Judge (2009) explican que en toda institución u organización los trabajadores o colaboradores a nivel individual tienen una evaluación sobre el cumplimiento de las metas estratégicas solicitadas por el contratista, quién los evalúa y con los resultados se llega a la conclusión de la renovación de contrato, cuya evaluación se observan y miden como el trabajador cumple con sus actividades pero ahora en compañías que se han actualizado las cuales son menos jerárquicas también miden como el trabajador brinda el servicio (p. 50).

Se dice que es la conducta o comportamiento de la persona que trabaja, para desarrollarse objetiva y competentemente en sus obligaciones u deberes inherentes. Esto comprende de una peripeca técnica, la experiencia acumulada, destreza en la ejecución de procedimientos, eficacia en decisiones y óptimas relaciones interpersonales, entre otros, siendo esta la conceptualización que se empleará para la variable, puesto a su mejor entendimiento (Piña, 2005, p. 6).

Modelo teórico

Piña (2005) planteó para poder medir la variable lo siguiente, el desempeño laboral son las funciones y el cumplimiento en las actividades en relación a la ocupación, con el objetivo de establecer responsabilidad y marcar tramos de control en la división de trabajo Las dimensiones que propone son: relaciones interpersonales, experiencia o habilidad práctica y satisfacción laboral (p. 49).

Dimensiones de la variable independiente calidad de vida laboral

Bajo al modelo teórico propuesto por Piña (2005) se plantean 3 dimensiones las que se establecen a continuación:

Relaciones interpersonales

Es aquella presentación en una comunicación asertiva o buena entre dos personas o varias personas, ofreciendo conocimientos, experiencias y logros a través de su desenvolvimiento en el ámbito laboral, además de compartir sus quejas, malestares y disgusto, los cuales deben ser reportados no solo entre compañeros o colegas de trabajo, sino entre colaborador y empleador (Piña, 2005, p. 25).

Por otro lado, Arias (2013) define como aquella característica fundamental por su naturaleza social, debido a que la persona vive en asociación con sus semejantes, influyendo directa y constantemente la interacción entre personas y grupos sociales, asimismo, las relaciones interpersonales como conjuntos de personas como seres sociales, respetando su espacio y aceptándose cada uno de los miembros debido a que cada persona tiene defectos y virtudes, asimismo, debilidades y fortalezas, respetando los derechos de las personas, además, estas relaciones deben ayudar dentro del ámbito laboral a progresar y desarrollarse como personas profesionales, donde para las relaciones interpersonales entre colegas o compañeros de trabajo de una institución de salud sea imprescindible mantener siempre una actitud asertiva, donde se sienta que el trabajo profesional es equilibrado, comprensible, coordinado, siendo las sugerencias y opiniones las mejores tomadas para mejorar la atención (p. 18).

En el profesional de enfermería la relación interpersonal debe favorecerse: la comunicación, unión, acercamiento y el apoyo entre los profesionales, donde la función esencial del profesional de enfermería es cuidar y se cumple con responsabilidades para con el usuario. Pueden también existir determinados casos o circunstancias que no se cumplan completamente, como en el caso que existe entre la enfermera jefe y enfermeras.

Experiencia o habilidad práctica

Permite un afrontamiento óptimo, asimismo, facilita la comunicación entre profesionales y el poder disponer de acciones requeridas y solicitadas por el empleador (Piña, 2005, p. 42).

La habilidad práctica genera conocimiento y muchos de estos son adquiridos por imitación, muchos de los trabajadores desempeñarán sus labores porque se hacen así más no porque conocen el por qué se realiza, por ende, el conocimiento y la práctica van de la mano para que se obtenga la verdadera experiencia con conocimiento y la habilidad sea adquirida por el conocimiento y la práctica (Roth y Pinto, 2010, p.67).

Los conocimientos se adquieren desde la universidad en la cual brindan conocimientos científicos los cuales se convierten en práctico donde el estudiante va fortaleciendo sus conocimientos teóricos prácticos en el transcurso del término de la profesión, es en el campos comunitario y clínico donde va adquiriendo más experiencia y habilidades, además de tonar estas destrezas por otra competencia que no es la más oportuna cuando de cuidado a un usuario concierne y es ahí donde los profesionales resultan con falencias (Contreras, Reynaldos y Cardona, 2015, p.7).

La experiencia hace que el profesional de enfermería cumpla con las condiciones para desempeñar sus funciones y tener cuidado, debido a que está profesión trabaja directamente con la salud de las personas.

Satisfacción laboral

Piña (2005) lo conceptualiza como aquella disposición que la persona tiene al trabajo, basada en los valores y creencias los cuales son desarrollados a partir de la obtención de un trabajo y a su experiencia laboral, siendo importante destacar que si existe un buen desenvolvimiento laboral se debe a que la cabeza de la institución u organización está gestionando bien y es por ello que los productos o

servicios que ofrecen es debidamente reconocido por los clientes externos que de una u otra manera con sus referencias frente a la institución hacen que crezca y sea reconocido más adelante por entidades más grandes (p. 100).

Contreras *et al.*, (2015) lo definen como actitud positiva individual hacia el trabajo; también como un proceso relacionado con la calidad de vida para una persona, debido a que el hecho de trabajar significa tener un propósito, sentirse satisfecho, expresarse al contribuir con la sociedad, asimismo, esto se evidencia en los trabajadores de los servicios de salud, donde tienen que estar bien para atender y cuidar con optimismo, es importante reconocer factores intrínsecos: autorrealización, ganancia de conocimientos y habilidades, también el autoestima, capacidad de interactuar con los demás, el sentido de haber logrado una función encomendada, la capacidad de utilizar y expresar la creatividad, así como, los factores extrínsecos: beneficios, redes y bonos; cuya satisfacción es evidenciada en cada una de las acciones de cada colaborador, por otra parte, la insatisfacción laboral tiene importantes repercusiones en los lugares de trabajo, contribuyendo en la tasa de rotación, a incrementar el ausentismo, el riesgo de accidentes en trabajo o entre los trabajadores (p. 5).

Cada institución debe conocer cuál es la satisfacción laboral de sus colaboradores, donde es importante conocer dicha satisfacción en las instituciones de la salud puesto a que las personas que atienden son profesionales, los cuales tienen que estar bien para que brinden una atención buena, los profesionales de enfermería más aún puesto a que tienen a su cargo un responsabilidad grande que es cuidado de la persona y están las 24 horas del día con el usuario hasta su recuperación, rehabilitación e inserción a la sociedad, entonces el desempeño de todo profesional es el comportamiento del trabajador para el cumplimiento del desarrollo de competencias, obligaciones y deberes frente a un puesto de trabajo, realizándose con eficacia.

El desempeño laboral en la persona trabajadora cumple una función importante para su crecimiento laboral, existen evaluaciones periódicas los cuales sirven para medir su trabajo y cuando el trabajo es óptimo, enriqueciendo a la

persona puesto a que está realizando un buen trabajo, asimismo, es importante conocer como el personal se siente al realizar ciertas funciones, para de una manera mejorar y distribuir las funciones.

1.3. Justificación

Es importante abordar este tema de investigación debido a que, si bien es cierto para Quintana y Paravic (2014) cada vez más el trabajo es importante en la vida de las personas, teniéndose implicancias positivas, debido a que proporciona a la persona un rol, una responsabilidad o un prestigio en la sociedad laboral, social y contribuye a la identidad de este con un rol por desarrollar o como una persona importante, sin embargo, el trabajo también puede ser percibido como negativo, indeseado, conflictivo con exigencias y excesiva burocracia que influyen en la salud del colaborador (p. 303).

Frente a ello el conocimiento que cada institución u organización debe tener del cliente interno o colaborador debe ser concisa para mejorar la gestión del talento humano frente al estado anímico, es por ello que se debe conocer la calidad de vida, el clima y el desempeño laboral ya que juntos harán conocer como su colaborador enfrenta día a día el trabajo donde se desenvuelven ya sea óptima, regular o deficientemente.

Es necesario que el trabajador se desenvuelva en un clima laboral óptimo donde las probabilidades de un buen desempeño sean altas, pero si al existir un buen clima laboral el desempeño es deficiente entonces será de vital importancia conocer las circunstancias en las que se encuentran los trabajadores.

El Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión es una Institución que da atenciones dirigidas a la salud de las personas, siendo imprescindible realizar esta investigación que pretende llenar vacíos debido a que no se han realizado estudios relacionados al tema a investigar en el usuario interno y para la contribución en la mejora de la gestión del talento humano del Hospital.

Es por ello que es interesante conocer la calidad de vida, clima y desempeño laboral de los colaboradores de la institución a investigar debido a que es un hospital nacional que tiene fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas: FODA.

El trabajo de esta institución es importante para la sociedad, las enfermeras y el ambiente donde desarrollan su trabajo demanda la realización de muchas funciones, al mismo tiempo se muestra deficiente debido a la demanda de usuarios por cada enfermera, haciendo que la atención al usuario externo sea rápida, no solo se ven afectados los usuarios muchas veces también la familia se evidencia insatisfacciones frente a su familiar, resultándole difícil poder contrastar a dicho colaborador su rol personal, profesional, trabajador y familiar.

Además, las bajas remuneraciones las obliga a desempeñar más de un trabajo, teniendo que asumir largas jornadas laborales que agravan la situación, todo ello presenta una problemática que trae consecuencias negativas.

Lo que busca también la presente investigación es servir como marco de referencia para que se realicen trabajos con enfoque cualitativo o trabajo cuasi experimentales y se promuevan en el cuidado integral del trabajador.

Es más, puede servir como marco referencial para que se diseñen estrategias a fin de que los gestores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión planteen estrategias de solución para el cuidado integral de sus colaboradores.

1.4. Problema

La actividad laboral de cada institución muestra su desarrollo debido a un eje importante, siendo el enfatizar cada actividad bien organizada el cual será un factor importante al momento de realizar una actividad laboral que dará como resultado el producto esperado, siendo los protagonistas los colaboradores por su óptimo desempeño (Gan y Triginé, 2012, p. 1).

La calidad de vida de un trabajador guarda relación con factores de motivación que lo llevará a obtener una satisfacción personal en el espacio donde realiza sus actividades con otros individuos a la vez se hace referencia a la otra cara de la moneda donde el trabajador tiene una sobre carga en el trabajo por la gran demanda que tiene la institución presentando un descontento latente (Blanch, 2014, p. 40).

Siendo importante también el clima laboral donde el trabajador se desenvuelva, un ambiente hostil generará un malestar en sus colaboradores dentro de la institución, dificultando el desarrollo personal e institucional (Franco, 2014, p. 12).

Granados (2011) menciona que la vida laboral se ve afectada no solo por factores del entorno, sino también por todo lo que acontece en otras áreas no laborales. Al referir de lo desarrollado dentro y fuera del área laboral (p. 224), así mismo Garrido, García, Viúdez, López, Más, Ballarín (2010) enfatizan que el aspecto personal, familiar, laboral influyen en la vida de cada persona (p. 311).

Esto repercutirá o no en el desempeño del trabajador debido a factores externos presentes relacionados a la remuneración y a los internos como el entorno, la supervisión y sobre todo la seguridad laboral, asimismo, menciona también otros motivos por los cuales afecta el desempeño del trabajador con relación de la actividad que realiza dentro de la empresa que labora este radica a la falta de reconocimiento por parte del empleador o los jefes de este motivo por el cual va a generar en forma directa una disminución en las actividades laborales, por otro lado, el cambio de horarios llega a ser un factor importante en el desgano por parte de los trabajadores que a la larga será motivo de ausencia del trabajador entre otras (Piña, 2005, p. 96).

Cabezas (como se citó en Fernández, Jiménez, Casado, 2007) dice que es necesario destacar que los trabajadores que desempeñan una labor en lugares donde existe un avance tecnológico muestran mayor competitividad en el entorno

laboral, siendo este el motor para desarrollarse personalmente en un ambiente competitivo que se verá reflejado en otros aspectos de su vida personal (p. 10).

Si hacemos una comparación en países desarrollados donde los trabajadores tienen un óptimo desarrollo laboral y personal, este fenómeno no pasa en los países en vías de desarrollo como en Sudamérica debido a que los trabajadores realizan el doble del trabajo constantemente para mantenerse en su área laboral, que muchas veces son diversificados, a lo que lleva a sostener un salario digno que cubra la canasta básica familiar (Albanesi y Nassetta, 2011, p. 388).

Dentro del sector salud, estudios realizados hacen referencia al profesional que brinda su servicio al cuidado y prevención a miles de usuarios en todo el mundo enfocándonos a Perú y México, estos profesionales de la salud vienen sufriendo un descontento gracias a una mala política en salud pública encabezada por los operadores estatales encargados de velar por la seguridad de miles de usuarios que buscan aliviar sus dolencias entre otras cosas, así mismo otros aspectos en materia organizacional influenciaran al bajo rendimiento de estos profesionales que perciben condiciones económicas, laborales deficientes y la falta de una evaluación del desempeño genera un malestar de los servidores de salud, es necesario que el estado conjuntamente con sus operadores en salud fortalezcan un sector que brinde bienestar en las horas laborales de estos profesionales que muestran afectados (Peñarrieta, Mier, Gonzales, Gutiérrez, Piñones y Borda, 2013, p. 1035).

En las últimas décadas el concepto y la forma de como se está abordando puntos relacionados en la calidad de vida de los trabajadores de los establecimientos de salud va tomando fuerza con el uso instrumentos de evaluación como medida de bienestar del trabajador, aún más, cuando nos referimos al profesional que brinda el servicio de salud pública o privada que corre y asume el riesgo por el trabajo realizado (Bragard, Dupuis, Razavi, y Reynaert, 2012, p. 34).

Hoy por hoy el profesional de enfermería parece tornar fuerza e importancia en relación a los servicios de salud. Del mismo modo los organismos

internacionales le dan un protagonismo al profesional de enfermería que se viene desempeñando en las distintas áreas referidas a su sector, estos organismos hacen referencia al desempeño que ejercen estos profesionales. En este sentido Organización Mundial de la Salud, Consejo Internacional de Enfermería y la Organización Internacional del Trabajo, determinan que el profesional que esta al cuidado y prevención de la salud debe contar con conocimiento que lo lleve a resolver problemas al ejecutar su labor dentro del establecimiento de salud, (Bautista *et al.*, 2012, p. 65) por diversos aspectos que disminuirán su accionar frente a las labores que realizará, los factores que originan un quiebre que va relacionado al económico, personal, social y administrativo que de alguna manera disminuirá la productividad de cada colaborador (Yslado, Atoche, Quispe, Ruíz, Medina, 2011, p. 59).

Ahora una de las funciones del profesional de enfermería están las llamadas guardias nocturnas que juegan un papel en contra del profesional encargado del cuidado y prevención del usuario, esta función de una u otra manera restará a la calidad de vida del profesional respecto a su salud integral (Bragard *et al.*, 2012, p. 37).

Un estudio desarrollado por (Chung, Chang, Yang, Kuo y Hsu, 2009, p. 281) quienes mencionan que el personal que tiene esas llamadas guardias nocturnas afectará en el aspecto físico y mental disminuyendo su entrega al servicio, disminuyendo su práctica profesional (Chan, 2009, p. 287).

Staner (2010) toma parte de otros estudiosos en temas relacionados con la falta de sueño del profesional de enfermería que debe adaptar su horario para cubrir las llamadas guardias nocturnas provocando una disminución en las actividades relacionadas a su sector de salud y prevención al no cubrir al 100% las necesidades del público que busca una atención segura y de calidad (p. 39).

Es importante abordar el tema a investigar porque va dirigido a lo laboral y específicamente al profesional de enfermería, es por ello que la investigación busca conocer cómo está la calidad de vida, clima y desempeño laboral en el Hospital

Nacional Alcides Carrión por la gran cantidad de usuarios que día a día atienden, debido a ello es imperativo que tengan definidos los factores que puedan causar o estar causando debilidades en esta organización, tener en cuenta los aspectos sociales en materia de salud siendo este un derecho fundamental de las personas por el mismo hecho de ser inherentes a ellas, si el profesional de enfermería no se encuentra en condiciones laborales óptimas esta calidad de atención no llega y no cumple con la visión y misión del hospital ni la salud tanto para el usuario interno y para el usuario externo (Franco, 2014, p. 7).

Por ello se busca contribuir con la salud del profesional de enfermería por medio de esta investigación tanto en su salud física como mentalmente.

Ante lo expuesto, se formula el siguiente problema:

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre calidad de vida, clima y relaciones interpersonales del profesional de enfermería?

¿Cuál es la relación entre calidad de vida, clima y experiencia laboral del profesional de enfermería?

¿Cuál es la relación entre calidad de vida, clima y satisfacción laboral del profesional de enfermería?

1.5. Hipótesis

Se formula las siguientes hipótesis en el estudio:

1.5.1. Hipótesis general:

Ho G: No existe relación entre calidad vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

H1 G: Existe relación entre calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

1.5.2. Hipótesis específicas:

Ho: No existe relación entre calidad de vida, clima y relaciones interpersonales del profesional de enfermería.

H1: Existe relación entre calidad de vida, clima y relaciones interpersonales del profesional de enfermería.

Ho: No existe relación entre calidad de vida, clima y experiencia laboral del profesional de enfermería.

H2: Existe relación entre calidad de vida, clima y experiencia laboral del profesional de enfermería.

Ho: No existe relación entre calidad de vida, clima y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

H3: Existe relación entre calidad de vida, clima y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

1.6.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre calidad de vida, clima y relaciones interpersonales del profesional de enfermería.

Identificar la relación entre calidad de vida, clima y experiencia laboral del profesional de enfermería.

Identificar la relación entre calidad de vida, clima y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

II. METODOLOGÍA

2.1. Variables

La variable es una cualidad que puede fluir y cuyo cambio es apto de observarse u medirse (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 93). La presente investigación es multivariable, porque tiene 3 variables en estudio: calidad de vida laboral, clima laboral y desempeño laboral, donde las variables independientes son aquellas que expresan las causas del fenómeno (Behar, 2008, p. 54) siendo la calidad de vida laboral y el clima laboral, en cuanto a la variable dependiente es aquella que expresa las consecuencias del fenómeno (Behar, 2008, p. 54) siendo el desempeño laboral.

2.2. Operacionalización de variables

Kerlinger (como se citó en Reguant y Martínez, 2014) dice que es establecer un puente entre los conceptos, las observaciones y actitudes reales, consistiendo en la transformación de conceptos y proposiciones teóricas en variables concretas (p. 4). (Anexo B).

2.2.1. Variable independiente: Calidad de vida laboral.

Tabla 1

Operacionalización de variable: Calidad de vida laboral

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimension es	Indicadores	Escala de medición
--------------	--------------------------	---------------------------	-----------------	-------------	-----------------------

Calidad de vida laboral	Protección al personal mediante su seguridad laboral y las oportunidades de superación personal, brindando una sensación subjetiva de bienestar (Albanesi, 2013, p. 10).	Se expresará en niveles alto, moderado y bajo. Para la medición de los indicadores se usará como técnica la entrevista y como instrumento la encuesta en escala de medición de Likert, cuyo fue sometido a valides y confiabilidad.	Carga en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad personal. - Procedimiento de trabajo. - Equilibrio entre trabajo y vida personal y familiar. - Evaluación de la salud general. - Pertinencia. - Ambiente de trabajo. - Orgullo de institución. 	<p>Escala ordinal</p> <p>1 = Absolutamente desacuerdo</p> <p>2 = Algo desacuerdo</p> <p>3 = Algo acuerdo</p> <p>4 = Absolutamente en acuerdo</p>
		Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía. - Procesos de trabajo. - Evaluación. - Supervisión laboral. 		
			Apoyo de directivo		

2.2.2. Variable independiente: Clima laboral.

Tabla 2

Operacionalización de variable: Clima laboral.

Variab le	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de
--------------	--------------------------	---------------------------	-------------	-------------	--------------

				medición	
				n	
Clima laboral	Límites que generan un sentido de identidad dentro de la organización para los colaboradores, los cuales facilitan el compromiso con la institución permitiendo mantener la estabilidad (Palma, 2004, p. 22).	Se expresará en niveles muy favorable, desfavorable, muy desfavorable. Para la medición de los indicadores se usará como técnica la entrevista y como instrumento la encuesta en escala de medición de Likert, cuyo fue sometido a valides y confiabilidad.	Involucramiento laboral	- Compromiso.	
		Supervisión laboral	- Liderazgo. - Información.	Escala ordinal	
		Comunicación	- Reconocimientos. - Interacción. - Trabajo en equipo.	1 = Ningún o nunca	
		Condiciones Laborales	- Relaciones interpersonales	2 = Poco	
		Responsabilidad.		3 = Regular o algo	
		Remuneración.		4 = Mucho	
		Autorrealización	-Desarrollo profesional y laboral.	5 = Todo o siempre	

2.2.3. Variable dependiente: Desempeño laboral.

Tabla 3

Operacionalización de variable: Desempeño laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Es el producto, la atención, etc. que genera un beneficio para el colaborador o la institución, todo ello con el logro de objetivos y planes para el desarrollo de actividades planteadas con anterioridad (Robbins, 2009, p. 26).	Se expresará en niveles adecuado, regular e inadecuado. Para la medición de los indicadores se usará como técnica la entrevista y como instrumento la encuesta en escala de medición de Likert, cuyo fue sometido a valides y confiabilidad	Relaciones interpersonal es Experiencia o habilidad práctica Satisfacción laboral	- Valores. - Relaciones. - Nivel Ocupacional. - Años de ejercicio. - Capacitación. - Liderazgo. - Tomas de decisiones. - Estabilidad laboral. - Remuneración. - Tiempo de trabajo.	Escala ordinal 1 = Totalmente desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Ni de desacuerdo, ni de acuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

2.3. Metodología

El presente estudio es básico o pura donde la obtención de información va construyendo una base de conocimientos que agrega información a un conocimiento ya existente, utiliza un enfoque cuantitativo, debido a su estructura y factibilidad de medición de las variables, se aplicó el método hipotético deductivo, asimismo, la lógica deductiva que va de lo general a lo particular, así mismo es un estudio correlacional, porque muestra el grado de asociación entre tres variables donde existen dos variables independientes y una dependiente, mediante un patrón predecible para una población o grupo, siendo no experimental, debido a que no se manipularán las variables, se expondrán en su contexto natural, para posteriormente ser analizados, en cuanto a su temporalidad el diseño del estudio es transversal, prospectivo, porque se recogerán datos en un solo momento y en un tiempo determinado (Hernández *et al.*, 2014 p. 547).

2.4. Tipo de estudio

Tipo básico, debido a que se desea incrementar la teoría relacionándolo con conocimientos nuevos, no se ocupándose de lo práctico los que de una u otra manera hacen referencias los análisis teóricos (Hernández *et al.*, 2014, p. 85).

Con enfoque cuantitativo, debido a su estructura y factibilidad de medición de las variables, se aplica la lógica deductiva que va de lo general a lo particular (Hernández *et al.*, 2014, p. 85).

2.5. Diseño

Es no experimental porque no se manipularán las variables, se expondrán en su contexto natural, siendo posteriormente analizados (Hernández *et al.*, 2014, p. 149).

En cuanto a su temporalidad el diseño del estudio es transversal, prospectivo, porque se recogerán datos o información en un solo momento y en un tiempo determinado (Hernández *et al.*, 2014, p. 148).

Es descriptivo el cual busca las peculiaridades específicas, perfiles de personas, características, procesos, grupos, comunidades y objetos que se someta a un análisis (Hernández *et al.*, 2014, p. 85).

Es correlacional, debido a que muestra el grado de asociación existente entre tres variables, mediante patrones predecibles para un grupo o población (Hernández *et al.*, 2014, p. 85).

2.6. Población, muestra y muestro

2.6.1. Población:

La población es un grupo de personas o todos los casos que concuerdan o tengan algo a fin con una serie de características comunes, Selltiz (como citó en Hernández, *et al.*, 2014, p. 174), la población de estudio estuvo conformada por 397 profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, según los datos obtenidos en el Departamento de Enfermería.

2.6.2. Muestra:

La muestra es un subgrupo de la población, un conjunto de elementos que pertenecen a ese grupo, cumpliendo las mismas características. (Hernández *et al.*, 2014, p. 175). Para esta investigación está conformada por 103 profesionales de enfermería, muestra representativa; cuyo nivel de confianza es del 95% (2σ), con un error de $\pm 5\%$.

La muestra de estudio se obtiene de la siguiente formula:

Teniendo:

Tabla 4

Parámetros y valor para la muestra representativa.

Parámetro	Valor
N	397
P	0,1
Z	1,96
E	0,05

$$n = \frac{N Z^2 p (1 - p)}{(N - 1) e^2 + Z^2 p (1 - p)}$$

$$n = \frac{397 (1.96)^2 0.1 (1 - 0.1)}{(397 - 1) (0.05)^2 + (1.96)^2 0.10 (1 - 0.10)}$$

$$n = 102,75$$

Fórmula para tamaño de población finito:

Donde:

N: Tamaño de la muestra.

Z: Nivel de confianza. (95%=1,96).

p: Proporción de casos de población que tienen las características que se desean estudiar. (0.1).

q: 1 – p Proporción de individuos de la población que no tienen las características de interés y por tanto representa la probabilidad de obtener al azar un individuo sin esas características.

e: Margen de error permisible establecido por el investigador (0.05).

2.6.3. Muestreo

El muestreo es importante porque se puede realizar análisis de situaciones de un lugar a realizar la investigación como en el caso de algún campo de la sociedad (Behar, 2008, p. 52). Para la muestra de estudio, se realiza un muestreo no probabilístico, por conveniencia (Hernández *et al.* 2014, p. 13), debido a que se seleccionará a los profesionales de enfermería que solo pertenezcan al Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección o recopilación se basa en instrumentos estandarizados o normalizados, los cuales son un uniforme de cualquier o todos los casos. Los datos se obtienen por la observación, la medición y la documentación de mediciones, usándose instrumentos válidos y confiables en estudios previos o estén por ser validados basándose en la revisión del marco teórico, se realicen las preguntas, se gestione para la presentación y se realice el juicio de expertos (Hernández *et al.* 2014, p. 13).

2.7.1. Técnica

La técnica condujo a la comprobación del problema ya planteado, donde cada investigación va a determinar la técnica a utilizar y esta técnica constituye o establece los instrumentos, herramientas o medios que se emplean (Behar, 2008, p. 55).

En el presente estudio se utilizó como técnica de recolección de información a la entrevista.

La entrevista según Behar (2008) es una interacción o intercambio social que tiene por objetivo recolectar datos para una averiguación o indagación, en la cual el investigador formula o prescribe preguntas a las personas que están dentro

del estudio para la recolección de información frente al estudio realizado por el investigador (p. 55).

2.7.2. Instrumento

El instrumento tiene un papel importante o central, sin él, no hay observaciones ordenadas o clasificadas (Hernández *et al.* 2014, p. 199). El instrumento de la investigación realizada es el cuestionario. (Hernández *et al.* 2014, p. 197).

El cuestionario de la investigación consta de 2 partes, la primera parte: es la presentación donde se encuentra los objetivos del estudio y datos demográficos y la segunda parte: son los cuestionarios de calidad de vida laboral, clima laboral y desempeño laboral. (Anexo D).

Para la variable calidad de vida laboral, el instrumento fue extraído de un artículo científico cuyo nombre es calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá, Colombia en el año 2011, siendo los autores del artículo científico Ph. D. Francoise Contreras, maestro Juan Espinoza, maestra Fernanda Hernández y maestra Natalia Acosta, cuyo instrumento que utilizaron en su investigación tiene por nombre calidad de vida profesional fue validado y adaptado al idioma español por Cabezas C. entre los años 1998 – 2000 con la sigla CVP-35, la escala consta de 35 ítems que permiten evaluar las siguientes dimensiones carga laboral (11 ítems), motivación intrínseca (10 ítems) y apoyo directivo (13 ítems), también una medida general de calidad de vida percibida por la persona encuestada (1 ítem). Este cuestionario utiliza una escala tipo Likert que va de 0 a 10, siendo 0: nada y 10: mucho, presentando 4 opciones, las categorías van de la siguiente manera: nada (valores 1 y 2), algo (valores 3, 4 y 5), bastante (valores 6, 7 y 8) y mucho (valores 9 y 10) (Contreras, Espinoza, Hernández y Acosta, 2011, pp. 577 – 578), que por motivos de mayor entendimiento en lo que se refiere a opciones se redujeron las categorías, donde nada (valor 1), algo (valor 2), bastante (valor 3) y mucho (valor 4), siendo el cuestionario adaptado y validado nuevamente para el presente estudio.

Ficha técnica del instrumento que mide la variable calidad de vida laboral.

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

Autora: Adaptación del cuestionario de Cabeza C.

Año: 2016.

Monitoreo: Mediante la validación por juicio de expertos y el nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach.

Ámbito de aplicación: Muestra de 103 profesionales de enfermería, licenciadas en enfermería, del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Forma de administración: Cuestionario de 35 preguntas aplicado de forma personal y en un determinado momento, en un tiempo de administración 15 minutos.

Los rangos establecidos fueron:

Tabla 5

Baremos para la medición de la variable calidad de vida laboral.

Niveles	Rango		
Bajo	35	-	70
Moderado	71	-	105
Alto	106	-	140

Para la variable clima laboral, el instrumento fue extraído de la tesis cuyo nombre es estilos de liderazgo y la relación con el clima organizacional de los empleados de SERLI, Guayaquil – Ecuador en el año 2015, siendo la autora de la tesis, la ingeniera Zolanda Macías Macías, el instrumento que utilizó en su investigación tiene por nombre clima laboral el cual fue diseñado y elaborado por Palma S. en el año 2004 con la sigla CL-SPC, la escala consta de 50 ítems que permiten evaluar las siguientes dimensiones autorrealización (10 ítems), involucramiento laboral (9 ítems), supervisión (10 ítems), comunicación (9 ítems), condiciones laborales (10 ítems). Este cuestionario utiliza una escala tipo Likert que va de 1 a 5, siendo 1: ninguno o nunca y 5: todo o siempre, presentando 5 opciones, las categorías van de la siguiente manera: ninguno o nunca (1), poco (2), regular o algo (3), mucho

(4), todo o siempre (5) (Macías, 2015, pp. 6 – 7), siendo el cuestionario adaptado y validado nuevamente para el presente estudio.

Ficha técnica del instrumento que mide la variable clima laboral.

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

Autora: Adaptación del cuestionario de Palma S.

Año: 2016.

Monitoreo: Mediante la validación por juicio de expertos y el nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach.

Ámbito de aplicación: Muestra de 103 profesionales de enfermería, licenciadas en enfermería, del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Forma de administración: Cuestionario de 50 preguntas aplicado de forma personal y en un determinado momento, en un tiempo de administración 20 minutos.

Los rangos establecidos fueron:

Tabla 6

Baremos para la medición de la variable clima laboral.

Niveles	Rango		
Muy desfavorable	50	-	110
Desfavorable	111	-	176
Muy favorable	177	-	250

Para la variable desempeño laboral, el cuestionario fue extraído de una tesis con el título de Síndrome de Burnout y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera, cuya autora es Anabel Katherine Castillo Atau en el año 2012, constando de 20 preguntas, el cual está basado en una escala de Likert 5, que va desde totalmente en desacuerdo (1), en acuerdo (2), ni de acuerdo, ni desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5) (Castillo, 2012, pp. 60 – 62), siendo el cuestionario adaptado y validado nuevamente para el presente estudio.

Ficha técnica del instrumento que mide la variable desempeño laboral.

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

Autora: Adaptación del cuestionario de Castillo A.

Año: 2016.

Monitoreo: Mediante la validación por juicio de expertos y el nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach.

Ámbito de aplicación: Muestra de 103 profesionales de enfermería, licenciadas en enfermería, del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Forma de administración: Cuestionario de 20 preguntas aplicado de forma personal y en un determinado momento, en un tiempo de administración 15 minutos.

Los rangos establecidos fueron:

Tabla 7

Baremos para la medición de la variable desempeño laboral.

Niveles	Rango		
Inadecuado	20	-	50
Regular	51	-	70
Adecuado	71	-	100

Validez

Grado que un instrumento mide la variable (Hernández *et al.* 2014, p. 201). Asimismo, es la capacidad de la escala para medir las cualidades para las cuales ha sido construida. Una escala tiene validez cuando verdaderamente mide lo que afirma medir (Behar, 2008, p. 73).

Se procedió a una prueba de juicios de expertos, los mismos que afirman que los 3 instrumentos son aplicables en todos sus ítems. Asimismo, no hubo discordancia en los juicios de pertinencia, relevancia y claridad. (Anexo F).

Tabla 8

Validación de los instrumentos por expertos.

Experto	Grado	Pertinencia	Juicio	
			Relevancia	Claridad
Jacinto Joaquín, Vértiz Osos.	Doctor en ciencias ambientales y energías renovables.	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Ángel, Salvatierra Melgar.	Doctor en ciencias de la educación.	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dora, Briceño Sánchez.	Maestro en gerencia en salud.	Aplicable	Aplicable	Aplicable

La prueba de expertos se realizó mediante la prueba binomial donde existe una probabilidad promedio = $0.000 < 0.05$, indicando que los 3 instrumentos de observación, según su pertinencia son válidos en su contenido según la apreciación de los 3 jueces, asimismo, los ítems corresponden al concepto teórico formulado, según su relevancia son válidos en su contenido según la apreciación de los 3 jueces, es decir, los ítems son apropiados para representar al componente o dimensión específica del constructo y según su claridad son válidos en su contenido según la apreciación de los 3 jueces y también se entienden sin dificultad alguna los enunciados de los ítems observados, siendo estos concisos, exactos y directos.

Confiabilidad

Behar (2008) se refiere a la consistencia o coherencia interior del instrumento, a la capacidad para discriminar o marginar en forma constante entre un valor y otro. Cabe confiar en una escala cuando produzca constantemente los mismos resultados al aplicarla a una misma muestra (p. 73).

Respecto a la confiabilidad de la calidad de vida del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, se presentan los siguientes resultados.

Tabla 9

Confiabilidad del instrumento: Calidad de vida laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	35

En la tabla adjunta se aprecia que el grado de confiabilidad del instrumento calidad de vida laboral, obtenido a partir de la técnica de alfa de Cronbach es de 0,872. Lo que indica que el instrumento presenta un grado de confiabilidad alto, por ello se sugiere la aplicación del mismo para la presentación de los resultados.

En la confiabilidad del clima laboral en el profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Tabla 10

Confiabilidad del instrumento: Clima laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	50

En la tabla adjunta se aprecia que el grado de confiabilidad del instrumento clima laboral, obtenido a partir de la técnica de alfa de Cronbach es de 0,974. Lo que indica que el instrumento presenta un grado de confiabilidad muy alto, por ello se sugiere la aplicación del mismo para la presentación de los resultados.

Por último, la confiabilidad del desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Tabla 11

Confiabilidad del instrumento: Desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	20

En la tabla adjunta se aprecia que el grado de confiabilidad del instrumento desempeño laboral, obtenido a partir de la técnica de alfa de Cronbach es de 0,864. Lo que indica que el instrumento presenta un grado de confiabilidad alto, por ello se sugiere la aplicación del mismo para la presentación de los resultados.

Siendo de esta manera válidos y confiables los instrumentos a aplicarse en este estudio de investigación.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para la interpretación y el análisis de la información obtenida, se utilizó el marco teórico realizado en la presente investigación, para determinar el tema de investigación. (Hernández *et al.* 2014, p. 488).

Para el procesamiento de los resultados se utilizó el paquete SSPS versión 20, también se utilizará la hoja de cálculo Microsoft Excel 2013.

El análisis se realizó describiendo cada variable de estudio determinando frecuencias, magnitudes, proporciones y posteriormente se hará un análisis estadístico para determinar la relación de variables, utilizando el estadístico de correlación de Pearson con un nivel de significancia de 0.05, con el fin de determinar la correlación de las variables en estudio y evaluación de causalidad la prueba análisis de variables - ANOVA.

2.9. Aspectos éticos

Describen los procedimientos éticos los cuales son necesarios ser cumplidos para la seguridad de los participantes (Behar, 2008, p. 90).

Es necesario y de suma importancia contar con la autorización o permiso y coordinación de los directivos del establecimiento de salud, a los profesionales de enfermería se les comunicó la siguiente información:

La información de los propósitos de la investigación y el tiempo previsto de la participación de los mismos.

La participación del presente estudio es voluntaria y que la negativa a participar no tendrá ningún tipo de problema con la institución u organización.

Además, mencionar que se respeta la privacidad de la información obtenida.

Obteniéndose el acuerdo voluntario del profesional de enfermería para participar en el estudio mediante el consentimiento informado. (Anexo C).

Criterios de inclusión

Profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Profesionales de enfermería que aceptaron participar en la investigación.

Profesionales de enfermería que tienen más de 2 años a más trabajando en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Criterios de exclusión

Profesionales de enfermería que no pertenezcan al Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Profesionales de enfermería que no aceptaron participar en la investigación.

Profesionales de enfermería que tiene menos de 2 años trabajando en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

3.1.1. Resultados descriptivos de la calidad de vida laboral

Tabla 12

Distribución de profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión según calidad de vida laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	4	3,9
Moderada	68	66,0
Alta	31	30,1
Total	103	100,0

En la tabla 12, el 66% del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, considera que su calidad de vida laboral se encuentra en nivel moderado, un 30,1% sostiene que es alto, mientras que un 3,9% indica que es bajo. Lo mismo se aprecia en la figura 1.

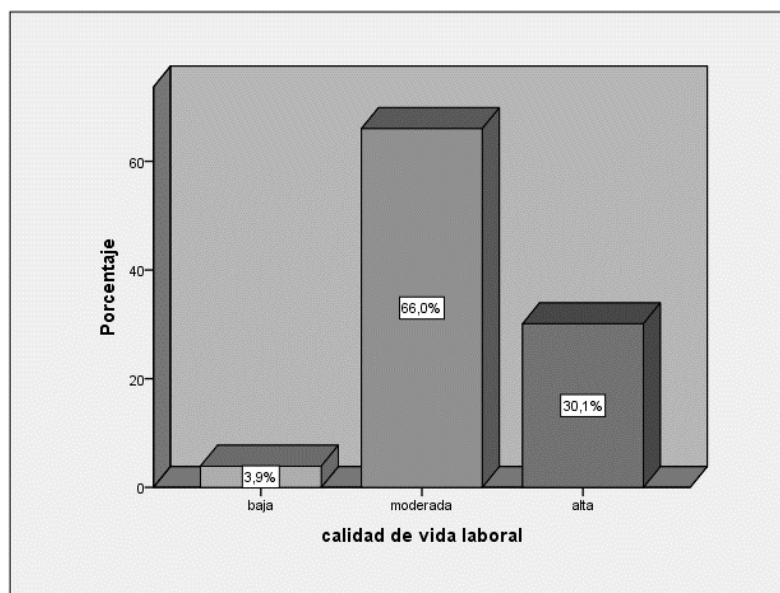


Figura 1. Distribución de profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión según calidad de vida laboral.

3.1.2. Resultados descriptivos del clima laboral

Tabla 13

Distribución de profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión según clima laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	7	6,8
Desfavorable	71	68,9
Muy favorable	25	24,3
Total	103	100,0

En la tabla 13, el 68,9% del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, considera que su clima laboral se encuentra en nivel desfavorable, un 24,3% sostiene que es muy favorable, mientras que un 6,8% indica que es muy desfavorable. Lo mismo se aprecia en la figura 2.

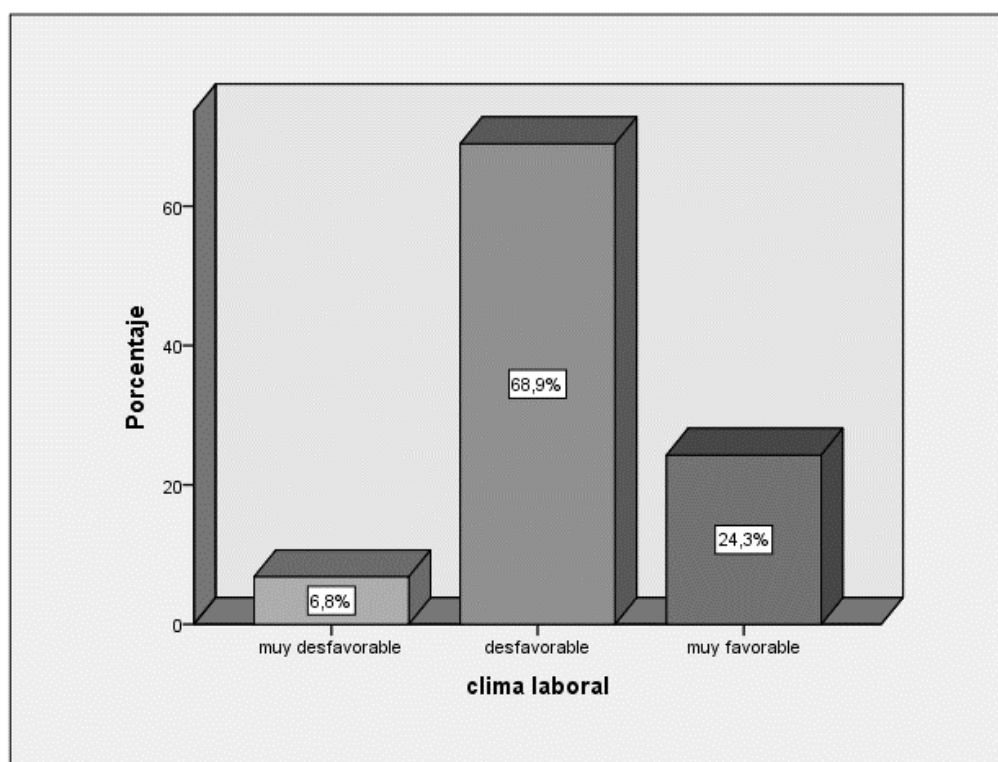


Figura 2. Distribución de profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión según clima laboral.

3.1.3. Resultados descriptivos del desempeño laboral

Tabla 14

Distribución de profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión según desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	9,7
Adecuado	93	90,3
Total	103	100,0

En la tabla 14, el 90,3% del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, considera que su desempeño laboral se encuentra en nivel adecuado, mientras que un 9,7% indica que es regular. Lo mismo se aprecia en la figura 3.

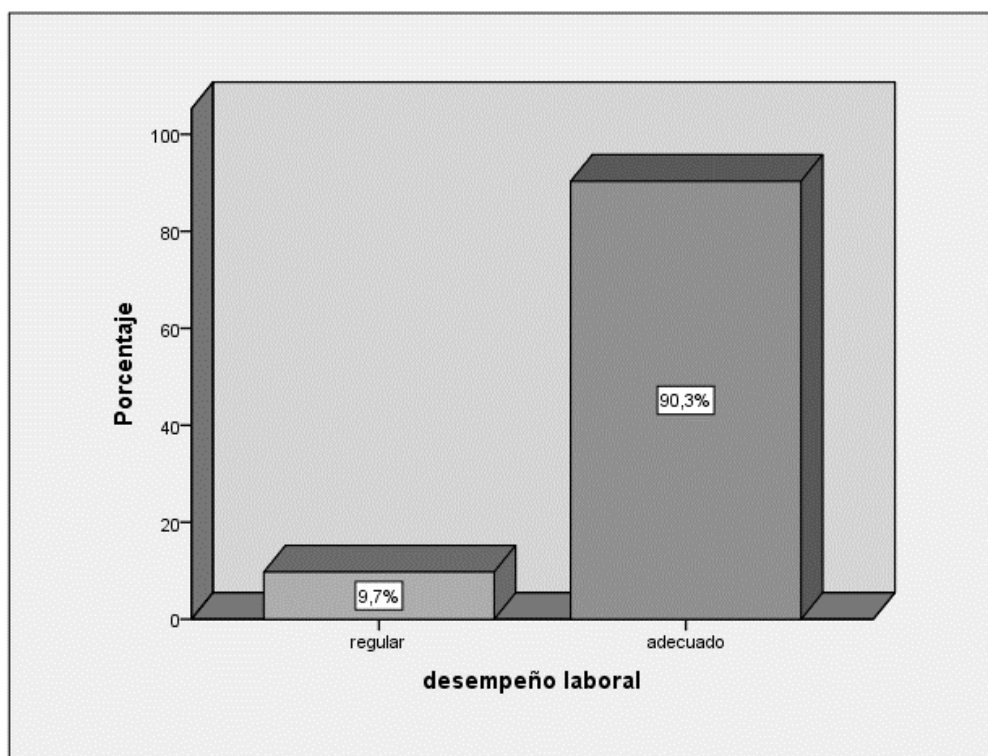


Figura 3. Distribución de profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión según desempeño laboral.

3.2. Correlación y prueba de hipótesis

3.2.1. Correlación y prueba de hipótesis general

Resultados de la relación de calidad, clima y desempeño laboral

Tabla 15

Correlación entre calidad, clima y desempeño laboral.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,562 ^a	,316	,303	7,23628

a. Predictores: (Constante), puntaje clima. laboral, puntaje calidad de vida laboral.

De la tabla 15, se observa la asociación de las variables de estudio apreciándose una moderada asociación entre las variables independientes: calidad de vida laboral y clima laboral y la dependiente: desempeño laboral con un valor de correlación de Pearson equivalente a 0,562 siendo esta de nivel moderada. Apreciándose además que el desempeño laboral es explicado en un 31.6% por las variables independientes calidad y clima laboral.

Prueba de hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación entre calidad vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

H1: Existe relación entre calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

Tabla 16

Correlación entre calidad, clima y desempeño laboral - prueba de hipótesis general.

ANOVA ^a					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	2422,929	3	1211,465	23,136	,000 ^b
1 Residuo	5236,372	100	52,364		
Total	7659,301	103			

a. Variable dependiente: puntaje desempeño laboral.

b. Predictores: (Constante), puntaje clima laboral, puntaje calidad de vida laboral.

Como se muestra en la tabla 16, la calidad de vida laboral y clima laboral influyen significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, con un valor de significancia al nivel de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 se concluye que existe relación directa y significativa entre las variables independientes y la dependiente aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de la calidad y clima implican la variación del desempeño laboral.

3.2.2. Correlación y prueba de hipótesis específicas

Resultados de la relación de calidad, clima y relaciones interpersonales

Tabla 17

Correlación entre calidad, clima y relaciones interpersonales.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,501 ^a	,251	,236	2,64634

a. Predictores: (Constante), puntaje clima. laboral, puntaje calidad de vida laboral.

De la tabla 17, se observa la asociación de las variables de estudio apreciándose una moderada asociación entre las variables independientes: calidad de vida laboral y clima laboral y la dependiente: relaciones interpersonales con un valor de correlación de Pearson equivalente a 0,501 siendo esta de nivel moderada. Apreciándose además que las relaciones interpersonales son explicadas en un 25,1% por las variables independientes calidad y clima laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre calidad vida, clima y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

H1: Existe relación entre calidad de vida, clima y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

Tabla 18

Correlación entre calidad, clima y relaciones interpersonales - prueba de hipótesis específica.

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	235,242	3	117,621	16,796	,000 ^b
	Residuo	700,311	100	7,003		
	Total	935,553	103			

a. Variable dependiente: puntaje relaciones interpersonales.

b. Predictores: (Constante), puntaje clima laboral, puntaje calidad de vida laboral.

Como se muestra en la tabla 18, la calidad de vida laboral y clima laboral influyen significativamente en las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, con un valor de significancia al nivel de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 se concluye que existe relación directa y significativa entre las variables independientes y la dependiente aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de la calidad y clima implican la variación de las relaciones interpersonales.

Resultados de la relación de calidad, clima y experiencia laboral

Tabla 19

Correlación entre calidad, clima y experiencia laboral.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,529 ^a	,280	,266	4,07978

a. Predictores: (Constante), puntaje clima laboral, puntaje calidad de vida laboral.

De la tabla 19, se observa la asociación de las variables de estudio apreciándose una moderada asociación entre las variables independientes: calidad de vida laboral y clima laboral y la dependiente: experiencia laboral con un valor de correlación de Pearson equivalente a 0,529 siendo esta de nivel moderada. Apreciándose además que la experiencia laboral es explicada en un 28,0% por las variables independientes calidad y clima laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre calidad vida, clima y la experiencia laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

H1: Existe relación entre calidad de vida, clima y la experiencia laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

Tabla 20

Correlación entre calidad, clima y experiencia laboral - prueba de hipótesis específica.

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	647,653	2	323,826	19,455	,000 ^b
	Residuo	1664,464	100	16,645		
	Total	2312,117	102			

a. Variable dependiente: puntaje experiencia o habilidad práctica.

b. Predictores: (Constante), puntaje clima laboral, puntaje calidad de vida laboral.

Como se muestra en la tabla 20, la calidad de vida laboral y clima laboral influyen significativamente en la experiencia laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, con un valor de significancia al nivel de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 se concluye que existe relación directa y significativa entre las variables independientes y la dependiente aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de la calidad y clima implican la variación de la experiencia laboral.

Resultados de la relación de calidad, clima y satisfacción laboral

Tabla 21

Correlación entre calidad, clima y satisfacción laboral.

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,381 ^a	,145	,128	2,25252

a. Predictores: (Constante), puntaje clima laboral, puntaje calidad de vida laboral.

De la tabla 21, se observa la asociación de las variables de estudio apreciándose una moderada asociación entre las variables independientes: calidad de vida laboral y clima laboral y la dependiente: satisfacción laboral con un valor de correlación de Pearson equivalente a 0,381 siendo esta de nivel bajo. Apreciándose además que la experiencia laboral es explicada en un 14,5% por las variables independientes calidad y clima laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre calidad vida, clima y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

H1: Existe relación entre calidad de vida, clima y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

Tabla 22

Correlación entre calidad, clima y satisfacción laboral - prueba de hipótesis específica.

ANOVA^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	85,954	2	42,977	8,470	,000 ^b
	Residuo	507,386	100	5,074		
	Total	593,340	102			

a. Variable dependiente: puntaje satisfacción laboral.

b. Predictores: (Constante), puntaje clima laboral, puntaje calidad de vida laboral.

Como se muestra en la tabla 22, la calidad de vida laboral y clima laboral influyen significativamente en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, con un valor de significancia al nivel de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 se concluye que existe relación directa y significativa entre las variables independientes y la dependiente aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula infiriéndose que la variación de la calidad y clima implican la variación de la satisfacción laboral.

IV. DISCUSIÓN

Después del trabajo, en cuanto a la aplicación de los instrumentos respectivos para el recojo de los datos y poder identificar el comportamiento de las variables de estudio y la revisión literaria de los marcos conceptuales con el sustento teórico de las tres variables de estudio, presentando la consistencia temática y la revisión de los antecedentes de la investigación, que permitió delimitar la investigación y se encontró los hallazgos de los mismos, se llega a determinar las similitudes o contrastación con los otros resultados, frente a este escenario.

El 66% del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, considera que su calidad de vida laboral se encuentra en nivel moderado, un 30,1% sostiene que es alto, mientras que un 3,9% indica que es bajo.

Córdova *et al.* (2014) realizó una investigación con el objetivo de evaluar la calidad de vida de los trabajadores o laboral de los profesionales de enfermería egresadas de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Perú, la muestra a trabajar llegó a un total de 86 enfermeras del Ministerio de Salud y EsSalud cuyo resultado presentó que la calidad de vida en el trabajo o laboral de los profesionales de enfermería fue en un 47.7% siendo regular (pp. 154–160).

Asimismo, Albanesi (2013) realizó una investigación con el objetivo de determinar la percepción de la calidad de vida en profesionales de salud en el área de enfermería del Hospital General de Mendoza en Argentina, con una muestra de 40 profesionales de enfermería cuyo resultado fue que tiene una calidad de vida profesional medio (pp. 8–19).

Garcés (2014) realizó una investigación con el objetivo de determinar la calidad de vida en los trabajadores o profesionales de la salud en una institución del tercer nivel de complejidad en Bogotá, Colombia, teniendo como muestra a 110 profesionales de la salud destacando al profesional de enfermería y medicina donde la mayoría de las dimensiones que componen la calidad de vida en el trabajo los puntajes de las personas profesionales de planta son superiores a las personas profesionales contratados (pp. 1–159).

Peñarrieta *et al.* (2014), realizaron una investigación con el objetivo de validar el instrumento Calidad de vida en el trabajo CVT–GOHISALO en enfermeras que laboran en el primer nivel de atención del Ministerio de Salud en Lima, Perú, donde la satisfacción de la calidad de vida del trabajador o colaborador estuvo por debajo de los parámetros de satisfacción existiendo una vulnerabilidad al riesgo de desequilibrio en el trabajo (pp. 124–131).

Teniendo un resultado parecido a la investigación realizada.

Blanch (2014) realizó una investigación con el objetivo de analizar y describir el impacto de la calidad de vida en el trabajo o laboral en instituciones públicas, hospitales y en instituciones educativas superiores mercantilizadas, universidades, en Barcelona, España, tomando una muestra 1794 profesionales, en enfermería se recogió una muestra de 741 enfermeras, siendo el resultado positivo al presentar más del 50% de profesionales satisfechos en cuanto a su calidad de vida laboral (pp. 40–47).

Grimaldo (2011) realizó una investigación con el objetivo de identificar los niveles de calidad de vida en los siguientes dominios: vida familiar, bienestar económico, medios de comunicación, amigos, hogar, ocio, pareja, religión y salud de la calidad de vida laboral, en Lima, Perú, en una muestra de 198 profesionales de la salud, donde los participantes presentaron una calidad de vida buena (pp. 213–225).

Donde las investigaciones presentaron resultados diferentes a la investigación realizada.

Con respecto al clima laboral que se realizó en la presente investigación, el 68,9% se encuentra en nivel desfavorable, un 24,3% sostiene que es muy favorable, mientras que un 6,8% indica que es muy desfavorable.

Donde la investigación muestra un resultado de diferente al de Espinoza y Contreras (2014) realizaron una investigación con el objetivo de identificar la

relación del clima laboral entre la percepción que tiene el personal de Enfermería y el cuidado que brinda a los usuarios de la unidad de cuidados intensivos materno del Instituto Nacional Materno Perinatal en Lima, Perú el 60.71% del profesional percibe un clima laboral muy favorable (pp. 51–55).

En la investigación que realizó Franco (2014) fue con el objetivo de medir el clima laboral de los trabajadores o profesionales de enfermería de un hospital de tercer nivel de atención Hospital General Liborio Panchana en Guayaquil, Ecuador, mostró que hubo una proactividad laboral (pp. 1–105).

En la variable desempeño laboral el resultado fue el 90,3% se encuentra en nivel adecuado, mientras que un 9,7% indica que es regular.

Bautista *et al.* (2012) realizaron una investigación con el objetivo de determinar el desempeño laboral o profesional de los egresados de enfermería que trabajan nivel de atención en Cúcuta, Colombia cuyo resultado da que el desempeño laboral es medio (pp. 64–70).

Llagas (2015) realizó una investigación con el objetivo determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, en Lima, Perú, con respecto al desempeño laboral el 50.00% un nivel regular (pp. 1–135).

Donde en ambas investigaciones tienen los mismos resultados a la presente investigación.

La asociación de las variables de estudio se aprecia una moderada asociación entre las variables independientes: calidad de vida laboral y clima laboral y la dependiente: desempeño laboral con un valor de correlación de Pearson equivalente a 0,562 siendo esta de nivel moderada. Apreciándose además que el desempeño laboral es explicado en un 31.6% por las variables independientes calidad y clima laboral.

V. CONCLUSIONES

5.1. Primera

La relación de las variables calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería es 0.562 representando una relación moderada y un valor de significancia a nivel de 0.000 que es menor al nivel 0.05 existiendo una relación directa y significativa entre las variables independientes y la variable dependiente, donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza de hipótesis nula.

5.2. Segunda

La relación entre las variables calidad vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería en la dimensión relaciones interpersonales es 0.521 representando una relación moderada y un valor de significancia del nivel de 0.000 que es menor al nivel 0.05 existiendo una relación directa y significativa entre las variables independientes y la variable dependiente, donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza de hipótesis nula.

5.3. Tercera

La relación entre las variables calidad vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería en la dimensión experiencia laboral es 0.529 representando una relación moderada y un valor de significancia al nivel de 0.000 que es menor al nivel 0.05 existiendo una relación directa y significativa entre las variables independiente y la dependiente, donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza de hipótesis nula.

5.4. Cuarta

La relación entre las variables calidad vida, clima y desempeño laboral en la dimensión satisfacción laboral del profesional de enfermería es 0,381 representando una relación baja y un valor de significancia a nivel 0.000 que es menor al nivel 0.05 existiendo una relación directa y significativa entre las variables

independiente y la dependiente, donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza de hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

6.1. Primera

Realizar trabajos similares en las instituciones en cuanto buscar las relaciones entre la calidad de vida, el clima laboral y el desempeño de los trabajadores dentro de las instituciones.

6.2. Segunda

Mejorar el nivel de la calidad de vida a partir de talleres, casos, situaciones que permita al trabajador mejorar la seguridad del personal manteniendo un equilibrio entre el trabajo, vida personal y familiar mediante sesiones para mejorar el nivel de la calidad de vida del trabajador y el nivel del desempeño docente manejando un equilibrio de liderazgo y toma de decisión.

6.3. Tercera

Generar eventos para la mejora de la práctica dentro del desempeño laboral en las instituciones públicas, para garantizar un buen clima laboral y un desempeño adecuado.

6.4. Cuarta

Realizar trabajos de investigación experimentales con clima laboral o todas las variables debido a su importancia para una institución grande.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albanesi, S. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas psicológicas*, 18(28), 8–19. Recuperado de <http://alternativas.me/attachments/article/27/1.%20Percepci%C3%B3n%20de%20calidad%20de%20vida%20profesional%20en%20trabajadores%20de%20la%20salud.pdf>
- Albanesi, S. y Nassetta, P. (2011). Calidad de vida profesional en médicos de Cuyo. *Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica*, 16(4), 387–395. Recuperado de https://www.alcmeon.com.ar/16/64/07_albanesi.pdf
- Arias, C. (2013). *Las relaciones interpersonales en Enfermería Quirúrgica: Conflictos laborales y estrategias de mejora. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/600/1/TM_Arias_Flores_CeciliaTeresa.pdf
- Baguer, A. (2012). *¡Alerta! Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de agua en España*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=abD7GvOsrWEC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Barrios, S., Arechabala C. y Valenzuela, V. (2012). Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. *Enfermería en nefrología*, 15(1), 46–55. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842012000100007
- Bautista, L., Jiménez, S. y Meza, J. (2012). Desempeño laboral de los enfermeros (as) egresados de la Universidad Francisco de Paula de Santander. *Ciencia y cuidado*, 9(2), 64–70. Recuperado de <http://revistas.ufps.edu.co/ojs/index.php/cienciaycuidado/article/view/340/361>

- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación en Argentina*. Recuperado de <https://metodologiasdelainvestigacion.files.wordpress.com/2017/01/metodologia-investigacion-hernandez-sampieri.pdf>
- Blanch, J. (2014). Calidad de vida laboral en Hospitales y Universidades mercantilizados. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 40–47. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2320.pdf>
- Bragard, I., Dupuis G., Razavi, D, Reynaert, C. y Etienne A. (2012). Quality of work life in doctors working with cancer patients. *Occupational Medicine*, 62(1), 34–40. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22039092>
- Carmona, F., Uria, I. y García, S. (2013). Análisis de la utilización de la escala Nursing Activities Score en dos UCIS española. *Revista Escuela de Enfermería USP*, 47(5), 1108–1116. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v47n5/es_0080-6234-reeusp-47-05-1106.pdf
- Castillo, F., Espinoza, J., Hernández, M. y Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). *Revista Psicológica*, 30(3), 569–590. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n3/v30n3a07.pdf>
- Castillo, A. (2012). *Síndrome de burnout y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera*. (Tesis de título). Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza, afiliada a la Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/332/Castillo_ak.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chan, M. (2009). Factors associated with perceived sleep quality of nurses working on rotating shifts. *Journal of Clinical Nursing*, 18(2), 285–293. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19120755>

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos en México*. Recuperado de https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2016/05/administracion_de_recursos_humanos_9na_e.pdf
- Chung, M., Chang F., Yang, C., Kuo, T. y Hsu N. (2009). Sleep quality and morningness-eveningness of shift nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 18(2), 279–284. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19120754>
- Contreras, V., Reynaldos, K. y Cardona, L. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(1), 1–13. Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478>
- Córdova, M., Alvarado, S., Lizarbe, C., Aguirre, S. y Huaman, J. (2014). Calidad de vida laboral de los egresados y predicamento del empleador. *Enfermería a la vanguardia*, 2(2), 154–160. Recuperado de <https://www.unica.edu.pe/alavanguardia/index.php/revan/article/download/48/48>
- Esnarriaga, A. (2014). *Propuesta para la medición de cargas de trabajo de enfermería en UCI Hospital Universitario Donostia en España*. Recuperado de http://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/14322/TFM_Adri%C3%A1n%20Esnarriaga%20Vicente.pdf?sequence=4
- Espinoza, I. y Contreras, F. (2014). Relación entre la percepción del clima laboral que tiene el personal de enfermería y el cuidado humano que brinda a la paciente en la Unidad de Cuidados Intensivos Materno del Instituto Nacional Materno Perinatal. *Científica de ciencias de la Salud*, 8(1), 51–55. Recuperado de http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/351/359

- Fernández, A., Jiménez, S. y Casado, M. (2007). Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. *Biblioteca Las Casas*, 3(1), 1–31. Recuperado de <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.pdf>
- Franco, J. (2014). *Clima laboral percibido por los profesionales de enfermería del Hospital General Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3365/1/T-UCSG-POS-MGSS-36.pdf>
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). *Clima laboral en España*. Recuperado de <http://www.editdiazdesantos.com/libros/gan-busto-federico-clima-laboral-L27004830106.html>
- Garcés, O. (2014). *Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E.) III Nivel*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/40120/1/539516.2014.pdf>
- Garrido, S., García E., Viúdez I., López, C., Más, E. y Ballarín, M. (2010). Estudio de la calidad de vida profesional en trabajadores de atención primaria del área 7 de la comunidad de Madrid. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(6) 327–333. Recuperado de <http://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-estudio-calidad-vida-profesional-trabajadores-S1134282X10000758>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Investigación en Psicología IIPSI*, 14(2), 213–225. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

- Grimaldo, M. (2011). Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima. *Scielo Perú*, 17(2), 173–185. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272011000200007
- Grimaldo, M. (2010). Calidad de vida en estudiantes de ciencia de la salud. *Revista de psicología*, 12(1), 51–80. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a03.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación en México*. Recuperado de <https://metodologiaecs.wordpress.com/2013/02/20/libro-metodologia-de-la-investigacion-5ta-ed-sampieri/>
- Llagas, M. (2015). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8660/Llagas_CMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macías, Z, (2015). *Estilos de liderazgo y la relación con el clima organizacional de los empleados de SERLI, Guayaquil*. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13132/1/TESIS%20%20SERLI%20FINALpARAIMPRIMIR%20octubre-12-2015final.pdf>
- Malvárez M. y Castrillón M. (2006). Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina. *Revista de enfermería IMSS*, 14(2), 101–116. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2006/eim062g.pdf>

- Méndez, C. (2003). Metodología para describir la cultura corporativa: Estudio de caso en una empresa colombiana del sector industrial. *Javeriano cuaderno administrativo*, 16(25), 139–171. Recuperado de revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/download/5453/4215
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital EsSalud Chiclayo* (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Torio Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/595/1/TM_Monteza_Chanduvi_Nancy.pdf
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral en Perú*. Recuperado de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SP_C_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Paule, Y. y Caboverde, R. (2010). Estudio diagnóstico del clima laboral en la empresa de sueros y productos hemoderivados. *Dirección*, 32(1), 1–10. Recuperado de <file:///C:/Users/Denisse/Downloads/Dialnet-EstudioDiagnosticoDelClimaLaboralEnLaEmpresaDeSuer-3629789.pdf>
- Peñarrieta, I., Santiago, S., Krederdt, S., Guevara, G., Carhuapoma, M. y Chávez, E. (2014). Validación del instrumento: Calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO en enfermería del primer nivel de atención. *Revista Herediana*, 7(2), 124–131. Recuperado de <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RENH/article/view/2562>
- Peñarrieta, M., Mier, N., Gonzales, N., Gutiérrez, T., Piñones, S. y Borda, A. (2013). Clases de condiciones de trabajo de las enfermeras en la salud pública en México y Perú: un estudio cualitativo binacional. *Journal of nursing*

management, 21(8), 1034–1043. Recuperado de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2834.2012.01465.x/full>

Piña, C. (2005) *Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica psiquiatra* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis, México. Recuperado de <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3062/4/MAE1SBD00501.pdf>

Puello, Y., Quintero N., Canova C., Camargo Y., Amaya L., Guzmán Y. y Cervantes S. (2014) Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de una clínica privada de la ciudad de Santa Marta. *Investigación de enfermería*, 16(1), 87–99. Recuperado de [file:///C:/Users/Denisse/Downloads/6853-34393-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Denisse/Downloads/6853-34393-1-PB%20(1).pdf)

Quintana, M. y Paravic, T. (2014). Calidad de vida en el trabajo del equipo de enfermería. *Revista Brasileira de Enfermería*, 67(2), 302–305. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/reben/v67n2/0034-7167-reben-67-02-0302.pdf>

Reglamentación de ley del trabajo del enfermero peruano (22 de junio del 2002). *Diario El Peruano*, p. 2. Recuperado de <http://cr3.org.pe/wp-content/uploads/2015/10/reglamento27669.pdf>

Reguant, M. y Martínez, F. Operacionalización de conceptos – variables. *Diposit Digital de la Universitat de Barcelona*, 4(1), 1–10. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repository.pdf>

Reinoso, H. y Araneda, B. (2007). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Ingeniería industrial*, 6(1), 39–54. Recuperado de <file:///C:/Users/Denisse/Downloads/Dialnet-DisenoYValidacionDeUnModeloDeMedicionDelClimaOrgan-5006105.pdf>

- Robbins, R. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional en México*. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S. y Coulter M. (2005) *Administración en México*. Recuperado de <http://www.cars59.com/wp-content/uploads/2016/02/Book-Administracion.pdf>
- Roth, E. y Pinto, B. (2010). Síndrome de burnout, personalidad y satisfacción laboral en enfermeras de la ciudad de la Paz. *Ajayu*, 8(2), 62–100. Recuperado de <http://www.ucb.edu.bo/publicaciones/ajayu/v8n2/v8n2a4.pdf>
- Staner, L. (2010). Comorbidity of insomnia and depression. *Sleep Med*, 14(1), 35–46. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19939713>
- Sureda, P. y Llorca, J. (2014). *Riesgos generales y su prevención: La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral en España*. Recuperado de http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/161741761/manual-basico2-3_carga_trabajo_fatiga_insatisfaccion_laboral.pdf/ba6ce66c-2510-41cc-9f70-3523237c09d1
- Yslado, R., Atoche, R., Quispe, M., Ruíz, L. y Medina, J. (2011). Factores sociodemográficos intra y extra organizativos relacionados con Síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de salud de hospitales. *Investigación en psicología IIPSI*, 14(2), 57–71. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2100/1818>

ANEXOS

Anexo A: Artículo científico

Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

Br. Herrera Diaz Denisse Stephanie
denisse.s.herrera.d@gmail.com

Resumen

La vida de la persona es el primer valor, el cual es el más importante, por ello es imprescindible conocer cómo se manifiesta más aún si la persona es un ente trabajador, saber en qué ambiente se desenvuelve, si este clima influye en su trabajo para su desempeño. La presente investigación tiene como objetivo: Determinar la relación entre calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

El tipo de estudio es cuantitativo, aplica la lógica deductiva y un estudio correlacional. La muestra estuvo conformada por 103 profesionales de enfermería. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Resultados: Se obtuvo para el presente trabajo una relación entre las variables y dimensiones de estudio a través de correlación de Pearson donde se observa la asociación entre las variables independientes calidad de vida laboral y clima laboral y la variable dependiente desempeño laboral con un valor de 0.562 representando una relación moderada y un valor de significancia a nivel de 0.000, menor al nivel 0.05, existiendo una relación directa y significativa entre las variables independientes y la variable dependiente, donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza de hipótesis nula.

Conclusión: Existe relación entre las tres variables, donde las predominancias de los encuestados presentaron: un moderado nivel de calidad de

vida laboral, un desfavorable nivel del clima laboral, un adecuado nivel de desempeño laboral.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, clima laboral, desempeño laboral, profesional de enfermería.

Abstract

The life of the person is the first value, which is the most important, so it is essential to know how it manifests itself even more if the person is a worker, known in which environment unfolds, if this climate influences their work to its performance. The present investigation has like objective: To determine the relation between quality of life, climate and labor performance of the professional of infirmary of the National Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

The type of study is quantitative, applies deductive logic and a correlational study. The sample consisted of 103 nursing professionals. The technique was the survey and the instrument the questionnaire. Results: A relationship between the variables and study dimensions was obtained for the present work through the Pearson correlation where the association between the independent variables quality of work life and work climate and the dependent variable work performance with a value of 0.562 is observed. representing a moderate relationship and a value of significance at the level of 0.000, lower than the 0.05 level, there being a direct and significant relationship between the independent variables and the dependent variable, where the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Conclusion: There is a relationship between the three variables, where the prevalence of the respondents presented: a moderate level of quality of work life, an unfavorable level of work environment, an adequate level of work performance.

Keywords: Quality of working life, work climate, work performance, nursing professional.

I. Introducción

La actividad laboral de cada institución muestra su desarrollo debido a un eje importante, siendo el enfatizar cada actividad bien organizada el cual será un factor importante al momento de realizar una actividad laboral que dará como resultado el producto esperado, siendo los protagonistas los colaboradores por su óptimo desempeño (Gan y Triginé, 2012, p. 1).

La calidad de vida de un trabajador guarda relación con factores de motivación que lo llevará a obtener una satisfacción personal en el espacio donde realiza sus actividades con otros individuos a la vez se hace referencia a la otra cara de la moneda donde el trabajador tiene una sobre carga en el trabajo por la gran demanda que tiene la institución presentando un descontento latente (Blanch, 2014, p. 40).

Siendo importante también el clima laboral donde el trabajador se desenvuelva, un ambiente hostil generará un malestar en sus colaboradores dentro de la institución, dificultando el desarrollo personal e institucional (Franco, 2014, p. 12).

Granados (2011) menciona que la vida laboral se ve afectada no solo por factores del entorno, sino también por todo lo que acontece en otras áreas no laborales. Al referir de lo desarrollado dentro y fuera del área laboral (p. 224), así mismo Garrido *et al.* (2010) enfatiza que el aspecto personal, familiar, laboral influyen en la vida de cada persona (p. 311).

Esto repercutirá o no en el desempeño del trabajador debido a factores externos presentes relacionados a la remuneración y a los internos como el entorno, la supervisión y sobre todo la seguridad laboral, asimismo, menciona también otros motivos por los cuales afecta el desempeño del trabajador con relación de la actividad que realiza dentro de la empresa que labora este radica a la falta de reconocimiento por parte del empleador o los jefes de este motivo por el cual va a generar en forma directa una disminución en las actividades laborales,

por otro lado el cambio de horarios llega a ser un factor importante en el desgano por parte de los trabajadores que a será motivo de ausencia del trabajador entre otras (Piña, 2005, p. 96).

Hoy por hoy el profesional de enfermería parece tornar fuerza e importancia en relación a los servicios de salud. Del mismo modo los organismos internacionales le dan un protagonismo al profesional de enfermería que se viene desempeñando en las distintas áreas referidas a su sector, estos organismos hacen referencia al desempeño que ejercen estos profesionales. En este sentido Organización Mundial de la Salud, Consejo Internacional de Enfermería y la Organización Internacional del Trabajo, determinan que el profesional que esta al cuidado y prevención de la salud debe contar con conocimiento que lo lleve a resolver problemas al ejecutar su labor dentro del establecimiento de salud, (Bautista *et al.*, 2012, p. 65) por diversos aspectos que disminuirán su accionar frente a las labores que realizará, los factores que originan un quiebre que va relacionado al económico, personal, social y administrativo que de alguna manera disminuir  la productividad de cada colaborador (Yslado *et al.*, 2011, p. 59).

Es importante abordar el tema a investigar porque va dirigido a lo laboral y específicamente al profesional de enfermería, es por ello que la investigación busca conocer cómo está la calidad de vida, clima y desempeño laboral en el Hospital Nacional Alcides Carrión por la gran cantidad de usuarios que día a día atienden, debido a ello es imperativo que tengan definidos los factores que puedan causar o estar causando debilidades en esta organización, tener en cuenta los aspectos sociales en materia de salud siendo este un derecho fundamental de las personas por el mismo hecho de ser inherentes a ellas, si el profesional de enfermería no se encuentra en condiciones laborales óptimas esta calidad de atención no llega y no cumple con la visión y misión del hospital ni la salud tanto para el usuario interno y para el usuario externo (Franco, 2014, p. 7).

II. Metodología

El presente estudio es básico o pura donde la obtención de información va construyendo una base de conocimientos que agrega información a un conocimiento ya existente, utiliza un enfoque cuantitativo, debido a su estructura y factibilidad de medición de las variables, se aplicó el método hipotético deductivo, asimismo, la lógica deductiva que va de lo general a lo particular, así mismo es un estudio correlacional, porque muestra el grado de asociación entre tres variables donde existen dos variables independientes y una dependiente, mediante un patrón predecible para un grupo o población, siendo no experimental, debido a que no se manipularán las variables, se expondrán en su contexto natural, para posteriormente ser analizados, en cuanto a su temporalidad el diseño del estudio es transversal, prospectivo, porque se recogerán datos en un solo momento y en un tiempo determinado (Hernández *et al.*, 2014 p. 547).

2.1. Población, muestra y muestreo

La población de estudio está conformada por 397 profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, según los datos obtenidos en el Departamento de Enfermería.

Conformada por 103 profesionales de enfermería, siendo una muestra representativa; cuyo nivel de confianza es del 95% (2σ), con un error de $\pm 5\%$.

Para la muestra de estudio, se realiza un muestreo no probabilístico, por conveniencia (Hernández *et al.* 2014, p. 13), ya que se seleccionará a los profesionales de enfermería que solo pertenezcan al Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El presente estudio se utilizó como técnica de recolección de información la entrevista y como instrumento se usó el cuestionario que consta de 2 partes,

primera parte: es la presentación donde se encuentra los objetivos del estudio y datos demográficos y segunda parte: son los cuestionarios de calidad de vida, clima y desempeño laboral.

Los instrumentos fueron adaptados y nuevamente validados por la autora de la investigación donde se procedió a una prueba de juicios de expertos, la cual se realizó mediante la prueba binomial donde existe una probabilidad promedio = $0.000 < 0.05$, donde los jueces afirman que los 3 instrumentos son aplicables en todos sus ítems. Asimismo, no hubo discordancia en los juicios de pertinencia, relevancia y claridad.

Respecto a la confiabilidad de la calidad de vida del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, se presentan los siguientes resultados.

En la variable calidad de vida laboral, obtenido a partir de la técnica de alfa de Cronbach es de 0,872, en la variable clima se obtuvo 0,974 y en la variable desempeño laboral es de 0,864. Lo que indica que los instrumentos presentan un grado de confiabilidad alto.

2.3. Métodos de análisis de datos

Para la interpretación y el análisis de la información obtenida, se utilizó el marco teórico realizado en la presente investigación, para determinar el tema de investigación. (Hernández *et al.* 2014, p. 488).

Para el procesamiento de los resultados se utilizó el paquete SSPS versión 20, también se utilizará la hoja de cálculo Microsoft Excel 2013.

El análisis se realizó describiendo cada variable de estudio determinando frecuencias, magnitudes, proporciones y posteriormente se hará un análisis estadístico para determinar la relación de variables, utilizando el estadístico de correlación de Pearson con un nivel de significancia de 0.05, con el fin de

determinar la correlación de las variables en estudio y evaluación de causalidad la prueba análisis de variables - ANOVA.

2.4. Aspectos éticos

Es necesario y de importancia contar con el permiso y coordinación de los directivos del establecimiento de salud es por ello, que antes de iniciar con la aplicación del cuestionario se procedió hacer mención que se le brindará a los participantes información de los propósitos de la investigación y el tiempo previsto de la participación de los mismos, explicando que se les informará a los profesionales de enfermería que la participación del presente estudio es voluntaria y que la negativa a participar no tendrá ningún tipo de problema con la institución u organización, además y por último explicando que se respeta la privacidad de la información obtenida. Obteniéndose el acuerdo voluntario del profesional de enfermería para participar en el estudio mediante el consentimiento informado.

III. Resultados

3.1. Descripción

Respecto a los resultados descriptivos de las variables; el 66% del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión considera que su calidad de vida laboral se encuentra en nivel moderado, el 68,9% del profesional de enfermería considera que su clima laboral se encuentra en nivel desfavorable, el 90,3% del profesional de enfermería considera que su desempeño laboral se encuentra en nivel adecuado.

3.2. En la correlación y prueba de hipótesis

Como los datos analizados no difieren de la distribución normal en todas las variables se concluye que se utilizará una prueba paramétrica: prueba de correlación de Pearson, mientras que para la evaluación de causalidad la prueba ANOVA.

Tabla 23

Correlación y prueba de hipótesis.

Hipótesis	Coefficiente de correlación – R	Resultado	Valor de significancia – P	Resultado
General	0.562	Correlación de Pearson nivel moderada.	0.000	Existe relación directa y significativa.
Específica 1	0.501	Correlación de Pearson nivel moderada.	0.000	Existe relación directa y significativa.
Específica 2	0.529	Correlación de Pearson nivel moderada.	0.000	Existe relación directa y significativa.
Específica 3	0.381	Correlación de Pearson nivel baja.	0.000	Existe relación directa y significativa.

IV. Discusión

El 66% del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, considera que su calidad de vida laboral se encuentra en nivel moderado, un 30,1% sostiene que es alto, mientras que un 3,9% indica que es bajo.

Córdova *et al.* (2014) realizó una investigación con el objetivo de evaluar la calidad de vida de los trabajadores o laboral de los profesionales de enfermería egresadas de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Perú, la muestra a trabajar llegó a un total de 86 enfermeras del Ministerio de Salud y EsSalud cuyo resultado presentó que la calidad de vida en el trabajo o laboral de los profesionales

de enfermería fue en un 47.7% siendo regular (pp. 154–160), teniendo un resultado parecido a la investigación realizada.

Con respecto al clima laboral que se realizó en la presente investigación, el 68,9% se encuentra en nivel desfavorable, un 24,3% sostiene que es muy favorable, mientras que un 6,8% indica que es muy desfavorable.

Donde la investigación muestra un resultado de diferente al de Espinoza y Contreras (2014) realizaron una investigación con el objetivo de identificar la relación del clima laboral entre la percepción que tiene el personal de Enfermería y el cuidado que brinda a los usuarios de la unidad de cuidados intensivos materno del Instituto Nacional Materno Perinatal en Lima, Perú el 60.71% del profesional percibe un clima laboral muy favorable (pp. 51–55).

En la variable desempeño laboral el resultado fue el 90,3% se encuentra en nivel adecuado, mientras que un 9,7% indica que es regular.

Bautista *et al.* (2012) realizaron una investigación con el objetivo de determinar el desempeño laboral o profesional de los egresados de enfermería que trabajan nivel de atención en Cúcuta, Colombia cuyo resultado da que el desempeño laboral es medio (pp. 64–70), la investigación tiene el mismo resultado a la presente investigación.

La asociación de las variables de estudio se aprecia una moderada asociación entre las variables independientes: calidad de vida laboral y clima laboral y la dependiente: desempeño laboral con un valor de correlación de Pearson equivalente a 0,562 siendo esta de nivel moderada. Apreciándose además que el desempeño laboral es explicado en un 31.6% por las variables independientes calidad y clima laboral.

V. Conclusiones

La relación de las variables calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería es 0.562 representando una relación moderada y un valor de significancia a nivel de 0.000 que es menor al nivel 0.05 existiendo una relación directa y significativa entre las variables independientes y la variable dependiente, donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza de hipótesis nula.

VI. Reconocimientos

A la Dirección General y a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión por permitirme ingresar a al establecimiento de salud para realizar la presente investigación y a los profesionales de enfermería por su participación tan importante para el desarrollo de la investigación.

Anexo B: Matriz de consistencia

Tabla 24

Matriz de consistencia.

Título: Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, 2016.

Autora: Br. Denisse Stefhanie Herrera Diaz.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Calidad de vida laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre la calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital	Determinar la relación entre la calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital	Hay una relación directa entre clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital	Carga en el trabajo	- Seguridad personal.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	Escala ordinal	Alto (35 – 70)
				- Procedimiento de trabajo.			
				-Equilibrio entre trabajo y vida personal y familiar.		1= Absolutament e de acuerdo	Moderado (71 – 105)
				- Evaluación de la salud general.			
						2= Algo desacuerdo	Bajo (106 – 140)

Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, 2016?	Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, 2016.	Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, 2016.	Motivación intrínseca	- Pertinencia. - Ambiente de trabajo. -Orgullo de institución.	12,13,14, 15,16,17, 18,19,20, 21	3= Algo acuerdo 4=	
Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Apoyo de directivo	- Autonomía. - Procesos de trabajo. - Evaluación. - Supervisión laboral.	22,23,24, 25,26,27, 28,29,30, 31,32,33, 34,35	Absolutament e en acuerdo	
¿Cuál es la relación entre calidad de vida, clima laboral y relaciones interpersonale s del profesional de enfermería?	Identificar la relación entre calidad de vida, clima y relaciones interpersonale s del profesional de enfermería.	Hay una relación entre calidad de vida, clima y relaciones interpersonale s del profesional de enfermería.	Variable 2: Clima laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Involucramient o laboral	- Compromiso.	1,2,12, 17,40,43	Escala ordinal	Muy favorable (177 – 250)
			Supervisión laboral	- Liderazgo.	3,6,16, 30,39		
			Comunicación	- Información.	4,9,19, 21,24,28, 34,42,46,	1=Nunca 2=Poco 3=Regular	

¿Cuál es la relación entre calidad de vida, clima y experiencia laboral del profesional de enfermería?	Identificar la relación entre calidad de vida, clima y experiencia laboral del profesional de enfermería.	Hay una relación entre calidad de vida, clima y experiencia laboral del profesional de enfermería.	Reconocimientos	-	49	4=Mucho	Desfavorable (111 – 176)
				- Interacción.			
¿Cuál es la relación entre calidad de vida, clima y satisfacción laboral del profesional de enfermería?	Identificar la relación entre calidad de vida, clima y satisfacción laboral del profesional de enfermería.	Hay una relación entre calidad de vida, clima y satisfacción laboral del profesional de enfermería.	Condiciones Laborales	- Trabajo en equipo.	5,8,14,	5=Siempre	Muy Desfavorable (50 – 110)
				-Relaciones interpersonales.	15,18,20,		
				-	22,23,29,		
				- Responsabilidad.	33,35,38,		
				- Remuneración.	41,44,45,		
Autorrealización				-	48,50		
				-Desarrollo profesional y laboral.	7,10,11,		
					13,25,26,		
					27,31,32,		
					36,37,47		
Variable 3: Desempeño laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos

		Relaciones interpersonales	- Valores. - Relaciones.	1,2,3,4, 5	Escala ordinal	
			- Nivel Ocupacional.		1=	
		Experiencia o habilidad práctica	- Años de ejercicio. - Capacitación. - Liderazgo. - Tomas de decisiones.	6,7,8,9, 10,11,12, 13,14,15, 16	Totalmente desacuerdo. 2= En desacuerdo. 3=Ni de desacuerdo, ni de acuerdo.	Adecuado (71 – 100) Regular (51 – 70) Inadecuado (20 – 50)
		Satisfacción laboral	- Estabilidad laboral. - Remuneración. - Tiempo de trabajo.	17,18,19, 20	4= De acuerdo. 5= Totalmente de acuerdo.	
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar			

Tipo:	Población:	Variable 1: Calidad de vida laboral.	Descriptiva:
Estudio cuantitativo, debido a su estructura y factibilidad de medición de las variables, se aplica la lógica deductiva de lo general a lo particular.	La población de estudio está conformada por 397 profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, según los datos obtenidos en el Departamento	Técnicas: Entrevista. Instrumentos: Cuestionario. Autora: Adaptación del cuestionario de Cabeza C. Año: 2016. Monitoreo: mediante el nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach y la validación por juicio de expertos.	Se ocupan de la recolección, organización, tabulación, presentación y reducción de la información. Se sustituye o reduce el conjunto de datos obtenidos por un pequeño número de valores descriptivos, como pueden ser: el promedio, la mediana, la media geométrica, la varianza, la desviación típica, etc. Estas medidas descriptivas pueden ayudar a brindar las principales propiedades de los datos observados, así como las características clave de los fenómenos bajo investigación. (ESAN, 2016)
Estudio correlacional, porque da a conocer la relación o	el Departamento	Ámbito de aplicación: Muestra de 103 profesionales de enfermería del Hospital	

grado de de Nacional Daniel Alcides
asociación Enfermería. Carrión, 2016.
que existe
entre dos o **Tipo de Forma de administración:**
más variables, **muestreo:** Cuestionario aplicado de forma
mediante un patrón Para la vez.
predecibles elección de la
para un grupo muestra de **Variable 2:** Clima laboral.
o población. estudio, se
(Hernández, realiza un **Técnicas:** Entrevista.
et al. 2014). muestreo no
probabilístico, **Instrumentos:** Cuestionario.
Diseño: por
conveniencia **Autora:** Adaptación del
Es no ya que se cuestionario de Palma S.
experimental, seleccionará a
porque no se los **Año:** 2016.
manipularán profesionales
las variables, de enfermería **Monitoreo:** mediante el nivel
se expondrán que solo de confiabilidad Alfa de

tal cual, y pertenezcan Cronbach y la validación por
 como se den al Hospital juicio de expertos.
 en su contexto Nacional
 natural, para Daniel Alcides **Ámbito de aplicación:**
 posteriorment Carrión. Muestra de 103 profesionales
 e ser (Hernández, de enfermería del Hospital
 analizados. et al. 2014) Nacional Daniel Alcides
 Carrión, 2016.

En cuanto a **Tamaño de**
 su **muestra:** **Forma de administración:**
 temporalidad Cuestionario aplicado de forma
 el diseño del La muestra personal y aplicado una sola
 estudio es para esta vez.
 transversal, investigación
 prospectivo, está **Variable 3:** Desempeño laboral
 porque se conformada
 recogerán por 103 **Técnicas:** Entrevista
 datos en un profesionales
 solo momento de **Instrumentos:** Cuestionario
 y en un tiempo enfermería,
 determinado. muestra

(Hernández, et al. 2014) ; representativa ; cuyo nivel de confianza es

Método: del 95%(2 σ), con un error

Estudio cuantitativo, correlacional, no experimental.

Autora: Adaptación del cuestionario de Castillo A.

Año: 2016

Monitoreo: mediante el nivel de confiabilidad Alfa de Cronbach y la validación por juicio de expertos.

Ámbito de aplicación:

Muestra de 103 profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016.

Forma de administración:

Cuestionario aplicado de forma personal y aplicado una sola vez.

Anexo C: Consentimiento informado**Universidad César Vallejo****Línea de investigación:** Calidad de las prestaciones asistenciales**Consentimiento informado para profesionales de enfermería**

Buen día, soy la Br. en Enfermería Denisse Stefhanie Herrera Diaz, estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, la presente es para agradecer desde ya su gentil colaboración para ser partícipe de la realización de tres cuestionarios solicitando su autorización, por ser importante el poder determinar la relación entre calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016.

El cuestionario es anónimo y confidencial. Su participación es VOLUNTARIA.

Muchas gracias.

Firma del participante

Br. Denisse Stefhanie Herrera Díaz

Fecha: ___/___/___

cc. Participante

Archivo del investigador

**Anexo D: Presentación del cuestionario de calidad de vida laboral, clima
laboral y desempeño laboral**

**CUESTIONARIOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL, CLIMA LABORAL Y
DESEMPEÑO LABORAL**

I. Instrucción

A continuación, encontrará preguntas sobre las variables a trabajar: calidad de vida laboral, clima laboral y desempeño laboral, cada una tiene opciones para responder.

Lea cuidadosamente cada pregunta, responda según el enunciado y marque con un aspa (X).

A. Datos generales:

1. **Edad:** _____ años.

2. **Género:**

a. Femenino.

b. Masculino.

3. **Estado civil:** _____.

4. **Condición de trabajo:**

a. Nombrado

b. CAS

c. Otros.

b. Tiempo de servicio: _____.

Cuestionario de calidad de vida laboral

N°	Preguntas	Absolutam ente en desacuerd o	Algo en desacuer do	Algo acuer do	Absolutame nte en acuerdo
		1	2	3	4
1	Cantidad de trabajo que tengo.				
2	Satisfacción con el tipo de trabajo.				
3	Satisfacción con el sueldo.				
4	Posibilidad de promoción.				
5	Reconocimiento de mi esfuerzo.				
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.				
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.				
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.				
9	Motivación (ganas de esforzarme).				
10	Apoyo de mis jefes.				
11	Apoyo de mis compañeros.				
12	Apoyo de mi familia.				

13	Ganas de ser creativo.				
14	Posibilidad de ser creativo.				
15	Me desconecto al acabar la jornada laboral.				
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo.				
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo.				
18	Falta de tiempo para mi vida personal.				
19	Incomodidad física en el trabajo.				
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.				
21	Carga de responsabilidad.				
22	Mi institución de trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.				
23	Tengo autonomía o libertad de decisión.				
24	Tengo interrupciones que me generan molestias.				
25	Estrés (esfuerzo emocional).				

26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.				
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.				
28	Variedad en mi trabajo.				
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.				
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.				
31	Lo que tengo que hacer queda claro.				
32	Me siento orgulloso de mi trabajo.				
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.				
34	La calidad de vida de mi trabajo es óptima.				
35	Apoyo de los compañeros cuando tengo mucha responsabilidad por cumplir.				

Cuestionario de clima laboral

N°	Ítems	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la institución.					
3	El supervisor (a) brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe de servicio se interesa por el éxito de sus colaboradores.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En el lugar de trabajo, la información fluye adecuadamente.					

10	Los objetivos del trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					

21	Los supervisores (as) expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la institución se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					

31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La institución promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor (a) escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					

41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Cuestionario de desempeño laboral

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores.					
2	En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad.					
3	Su relación con el equipo de salud es cortés.					
4	El ambiente donde trabaja es cálido.					
5	Ud. Socializa fácilmente con los pacientes.					
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado.					
7	Considera importante los grados o títulos para su desempeño.					
8	La competencia profesional se mide					

	por los años de experiencia.					
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia.					
10	Ud. cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución.					
11	Es necesario que la enfermera sea capacitada periódicamente.					
12	Está Ud. calificado para asumir roles de líder.					
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo.					
14	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones.					
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas.					

16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones.					
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas.					
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.					
19	Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres.					
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.					

Anexo E: Certificado de validez de contenido del instrumento

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Calidad de vida laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Carga en el trabajo							
1	Cantidad de trabajo que tengo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	Satisfacción con el tipo de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	Satisfacción con el sueldo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	Posibilidad de promoción.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	Reconocimiento de mi esfuerzo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
9	Motivación (ganas de esforzarme).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	Apoyo de mis jefes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	Apoyo de mis compañeros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

	DIMENSIÓN 2 Motivación intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Apoyo de mi familia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
13	Ganas de ser creativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	Posibilidad de ser creativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	Me desconecto al acabar la jornada laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
18	Falta de tiempo para mi vida personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
19	Incomodidad física en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
21	Carga de responsabilidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 3 Apoyo directivo	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Mi institución de trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
23	Tengo autonomía o libertad de decisión.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
24	Tengo interrupciones que me generan molestias.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
25	Estrés (esfuerzo emocional).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
28	Variedad en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
31	Lo que tengo que hacer queda claro.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
32	Me siento orgulloso de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
34	La calidad de vida de mi trabajo es óptima.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
35	Apoyo de los compañeros cuando tengo mucha responsabilidad por cumplir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicabilidad.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vertiz Osorio, Joaquín

DNI: 16735782

Especialidad del validador: Dr Ciencias - Metodología

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

10 de Junio del 2016
Dr. Joaquín Vertiz Osorio
Docente - Investigador
Firma del Experto Informante
C.B.P. 4789

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Calidad de vida laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Carga en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cantidad de trabajo que tengo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	Satisfacción con el tipo de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	Satisfacción con el sueldo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	Posibilidad de promoción.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	Reconocimiento de mi esfuerzo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
9	Motivación (ganas de esforzarme).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	Apoyo de mis jefes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	Apoyo de mis compañeros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 2 Motivación intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Apoyo de mi familia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

13	Ganas de ser creativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	Posibilidad de ser creativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	Me desconecto al acabar la jornada laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
18	Falta de tiempo para mi vida personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
19	Incomodidad física en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
21	Carga de responsabilidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 3 Apoyo directivo	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Mi institución de trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
23	Tengo autonomía o libertad de decisión.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
24	Tengo interrupciones que me generan molestias.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
25	Estrés (esfuerzo emocional).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

28	Variedad en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
31	Lo que tengo que hacer queda claro.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
32	Me siento orgulloso de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
34	La calidad de vida de mi trabajo es óptima.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
35	Apoyo de los compañeros cuando tengo mucha responsabilidad por cumplir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ANGEL SOLVATIERRA MALSA

DNI: 19873533

Especialidad del validador: Moremónico - Resolutoria

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

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

18 de junio del 2016

Firma del Experto Informante



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Calidad de vida laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Carga en el trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cantidad de trabajo que tengo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	Satisfacción con el tipo de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	Satisfacción con el sueldo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	Posibilidad de promoción.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	Reconocimiento de mi esfuerzo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
9	Motivación (ganas de esforzarme).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	Apoyo de mis jefes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	Apoyo de mis compañeros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 2 Motivación intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Apoyo de mi familia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

13	Ganas de ser creativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	Posibilidad de ser creativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	Me desconecto al acabar la jornada laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
17	Conflictos con otras personas de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
18	Falta de tiempo para mi vida personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
19	Incomodidad física en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
21	Carga de responsabilidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 3 Apoyo directivo	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Mi institución de trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
23	Tengo autonomía o libertad de decisión.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
24	Tengo interrupciones que me generan molestias.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
25	Estrés (esfuerzo emocional).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

28	Variedad en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
31	Lo que tengo que hacer queda claro.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
32	Me siento orgulloso de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
34	La calidad de vida de mi trabajo es óptima.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
35	Apoyo de los compañeros cuando tengo mucha responsabilidad por cumplir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia para su aplicabilidad.*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mg. Nora Briceño Sánchez*

DNI: *07134641*

Especialidad del validador: *Lic. Exp. Lengua y Escritura*

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

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

28 de *junio* del 20*16*

[Firma]

Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Clima laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	Si	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Involucramiento laboral	Si	Si	Si	No	Si	No	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	Se siente comprometido con el éxito en la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
17	Los trabajadores están comprometidos con la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 2 Supervisión laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
3	El supervisor (a) brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

6	El jefe de servicio se interesa por el éxito de sus colaboradores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
30	Existe buena administración de los recursos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
39	El supervisor (a) escucha los planteamientos que se le hacen.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 3 Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
9	En el lugar de trabajo, la información fluye adecuadamente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
21	Los supervisores (as) expresan reconocimiento por los logros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 4 Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
22	En la institución se hacen mejor las cosas cada día.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
48	Existe un trato justo en la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 5 Autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	

7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	Los objetivos del trabajo son retadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
36	La institución promueve el desarrollo del personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

37	Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):..... *Hay suficiencia para su aplicación.*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Vértiz Osóres, Joaquín Joaquín*

DNI: *16735497*

Especialidad del validador:..... *Dr. Ciencias - Metodología*

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

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

10 de *Julio* del 20 *16*
Joaquín Vértiz Osóres
 Docente - Investigador
 C.B.P. 4789
Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Clima laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	Si	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Involucramiento laboral	Si	Si	Si	No	Si	No	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	Se siente comprometido con el éxito en la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
17	Los trabajadores están comprometidos con la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 2 Supervisión laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
3	El supervisor (a) brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

6	El jefe de servicio se interesa por el éxito de sus colaboradores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
30	Existe buena administración de los recursos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
39	El supervisor (a) escucha los planteamientos que se le hacen.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 3 Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
9	En el lugar de trabajo, la información fluye adecuadamente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
21	Los supervisores (as) expresan reconocimiento por los logros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 4 Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
22	En la institución se hacen mejor las cosas cada día.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
48	Existe un trato justo en la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 5 Autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	

7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	Los objetivos del trabajo son retadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
36	La institución promueve el desarrollo del personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

37	Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JOSÉ SOLÍS BARRERA MELCÁN

DNI: 19873533

Especialidad del validador: Matemático Estadístico

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

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

18 de junio del 2016


 Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Clima laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	Si	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Involucramiento laboral	Si	Si	Si	No	Si	No	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	Se siente comprometido con el éxito en la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12	Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
17	Los trabajadores están comprometidos con la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 2 Supervisión laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
3	El supervisor (a) brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

6	El jefe de servicio se interesa por el éxito de sus colaboradores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
30	Existe buena administración de los recursos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
39	El supervisor (a) escucha los planteamientos que se le hacen.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 3 Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
9	En el lugar de trabajo, la información fluye adecuadamente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
19	Existen suficientes canales de comunicación.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
21	Los supervisores (as) expresan reconocimiento por los logros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 4 Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
22	En la institución se hacen mejor las cosas cada día.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
48	Existe un trato justo en la institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 5 Autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	

7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	Los objetivos del trabajo son retadores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
25	Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
36	La institución promueve el desarrollo del personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

37	Los productos y/o servicios de la institución, son motivo de orgullo del personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia para su aplicabilidad.*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mg. Dra. María Soledad*

DNI: *07134641*

Especialidad del validador: *Psic. Esp. Emergencias y desastre*

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

27 de *junio* del 20 *16*

[Firma]
Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	Su relación con el equipo de salud es cortés.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	El ambiente donde trabaja es cálido.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	Ud. Socializa fácilmente con los pacientes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 2 Experiencia o habilidad práctica	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7	Considera importante los grados o títulos para su desempeño.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8	La competencia profesional se mide por los años de experiencia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	Ud. cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	Es necesario que la enfermera sea capacitada periódicamente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12	Esta Ud. calificado para asumir roles de líder.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 3 Satisfacción laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

19	Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay suficiencia para su aplicación*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Vérez Osores, Jacinto Joaquín*

DNI: *16735422*

Especialidad del validador: *Dr. Ciencias - Metodólogo*

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

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

13 de *junio* del 20 *16*
Jacinto Joaquín Vérez Osores
 Dr. Joaquín Vérez Osores
 Docente - Investigador
Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	Su relación con el equipo de salud es cortés.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	El ambiente donde trabaja es cálido.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	Ud. Socializa fácilmente con los pacientes.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 2 Experiencia o habilidad práctica	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7	Considera importante los grados o títulos para su desempeño.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8	La competencia profesional se mide por los años de experiencia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	Ud. cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	Es necesario que la enfermera sea capacitada periódicamente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12	Esta Ud. calificado para asumir roles de líder.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 3 Satisfacción laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

19	Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI NOY SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ANGEL SANTIAGO MELGAR


DNI: 19873533

Especialidad del validador: Matemático-Estadístico

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

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

18 de junio del 2016



Firma del Experto Informante

9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	Ud. cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	Es necesario que la enfermera sea capacitada periódicamente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12	Esta Ud. calificado para asumir roles de líder.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 3 Satisfacción laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

19	Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia para su aplicabilidad.*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mg. Dra Briceño Sánchez*

DNI: *07134641*

Especialidad del validador: *Mg. Exp. Seguridad y Salud*

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

28 de *junio* del 20 *16*

[Firma]
Firma del Experto Informante

Anexo F: Validez del instrumento

Validez del instrumento de calidad de vida laboral.

Criterio: Pertinencia

Tabla 25

Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de pertinencia – Calidad de vida laboral.

		Categoría	N	Proporción observada	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)	Decisión
jue z1	Grupo 1	si	3 5	1,00	,50	,000	significativo
	Total		3 5	1,00			
jue z2	Grupo 1	si	3 5	1,00	,50	,000	significativo
	Total		3 5	1,00			
jue z3	Grupo 1	si	3 5	1,00	,50	,000	significativo
	Total		3 5	1,00			

Apreciamos una probabilidad promedio = $0.000 < 0.05$, por lo cual con el procedimiento de la prueba binomial nos indica que el instrumento de observación según su pertinencia es válido en su contenido según la apreciación de los 3 jueces, es decir los ítems corresponden al concepto teórico formulado.

Criterio: Relevancia

Tabla 26

Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de relevancia - Calidad de vida laboral.

		Catego	N	Proporci	Prop.	Sig.	Decisió
		ría		ón	de	exacta	n
				observad	prueb	(bilateral)	
				a	a		
ju	Grupo						
ez	1	si	35	1,00	,50	,000	significat
1	Total		35	1,00			ivo
ju	Grupo						
ez	1	si	35	1,00	,50	,000	significat
2	Total		35	1,00			ivo
ju	Grupo						
ez	1	si	35	1,00	,50	,000	significat
3	Total		35	1,00			ivo

Apreciamos una probabilidad promedio = $0.000 < 0.05$, por lo cual con el procedimiento de la prueba binomial nos indica que el instrumento de observación según su relevancia es válido en su contenido según la apreciación de los 3 jueces, es decir los ítems son apropiados para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Criterio: Claridad

Tabla 27

Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de claridad - Calidad de vida laboral.

	Categoría	N	Proporción observada	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)	Decisión
jue z1	si	35	1,00	,50	,000	significativo
		35	1,00			o
jue z2	si	35	1,00	,50	,000	significativo
		35	1,00			o
jue z3	si	35	1,00	,50	,000	significativo
		35	1,00			o

Apreciamos una probabilidad promedio = $0.000 < 0.05$, por lo cual con el procedimiento de la prueba binomial nos indica que el instrumento de observación según su claridad es válido en su contenido según la apreciación de los 3 jueces, es decir se entienden sin dificultad alguna los enunciados de los ítems observados, siendo estos concisos, exactos y directos.

Validez del instrumento de clima laboral.

Criterio: Pertinencia

Tabla 28

Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de pertinencia – Clima laboral.

		Cate goría	N	Proporci ón observad a	Prop. de prueb a	Sig. exacta (bilateral)	Decisión
jue z1	Grup o 1	si	50	1,00	,50	,000	significati vo
	Total		50	1,00			
jue z2	Grup o 1	si	50	1,00	,50	,000	significati vo
	Total		50	1,00			
jue z3	Grup o 1	si	50	1,00	,50	,000	significati vo
	Total		50	1,00			

Apreciamos una probabilidad promedio = $0.000 < 0.05$, por lo cual con el procedimiento de la prueba binomial nos indica que el instrumento de observación según su pertinencia es válido en su contenido según la apreciación de los 3 jueces, es decir los ítems corresponden al concepto teórico formulado.

Criterio: Relevancia

Tabla 29

Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de relevancia – Clima laboral.

		Cat ego ría	N	Proporci ón observad a	Prop. de prueb a	Sig. exacta (bilateral)	Decisió n
jue z1	Grup o 1	si	50	1,00	,50	,000	significat ivo
	Total		50	1,00			
jue z2	Grup o 1	si	50	1,00	,50	,000	significat ivo
	Total		50	1,00			
jue z3	Grup o 1	si	50	1,00	,50	,000	significat ivo
	Total		50	1,00			

Apreciamos una probabilidad promedio = $0.000 < 0.05$, por lo cual con el procedimiento de la prueba binomial nos indica que el instrumento de observación según su relevancia es válido en su contenido según la apreciación de los 3 jueces, es decir los ítems son apropiados para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Criterio: Claridad

Tabla 30

Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de claridad – Clima laboral.

		Categoría	N	Proporción observada	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)	Decisión
jue z1	si	50	1,00	,50	,000	significativo	si
		50	1,00				
jue z2	si	50	1,00	,50	,000	significativo	si
		50	1,00				
jue z3	si	50	1,00	,50	,000	significativo	si
		50	1,00				

Apreciamos una probabilidad promedio = $0.000 < 0.05$, por lo cual con el procedimiento de la prueba binomial nos indica que el instrumento de observación según su claridad es válido en su contenido según la apreciación de los 3 jueces, es decir se entienden sin dificultad alguna los enunciados de los ítems observados, siendo estos concisos, exactos y directos.

Validez del instrumento de desempeño laboral.

Criterio: Pertinencia

Tabla 31

Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de pertinencia – Desempeño laboral.

		Cat eg orí a	N	Proporció n observad a	Prop. de prueb a	Sig. exacta (bilateral)	Decisió n
jue z1	Grup o 1	si	20	1,00	,50	,000	significat ivo
	Total		20	1,00			
jue z2	Grup o 1	si	20	1,00	,50	,000	significat ivo
	Total		20	1,00			
jue z3	Grup o 1	si	20	1,00	,50	,000	significat ivo
	Total		20	1,00			

Apreciamos una probabilidad promedio = $0.000 < 0.05$, por lo cual con el procedimiento de la prueba binomial nos indica que el instrumento de observación según su pertinencia es válido en su contenido según la apreciación de los 3 jueces, es decir los ítems corresponden al concepto teórico formulado.

Criterio: Relevancia

Tabla 32

Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de relevancia – Desempeño laboral.

		Cat eg orí a	N	Proporció n observad a	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)	Decisió n
jue z1	Grup o 1	si	20	1,00	,50	,000	significat ivo
	Total		20	1,00			
jue z2	Grup o 1	si	20	1,00	,50	,000	significat ivo
	Total		20	1,00			
jue z3	Grup o 1	si	20	1,00	,50	,000	significat ivo
	Total		20	1,00			

Apreciamos una probabilidad promedio = $0.000 < 0.05$, por lo cual con el procedimiento de la prueba binomial nos indica que el instrumento de observación según su relevancia es válido en su contenido según la apreciación de los 3 jueces, es decir los ítems son apropiados para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Criterio: Claridad

Tabla 33

Validez por juicio de expertos de instrumento mediante prueba binomial según criterio de claridad – Desempeño laboral.

		Cat ego ría	N	Proporci ón observa da	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)	Decisió n
jue z1	si	20	1,00	,50	,000	significativ o	si
		20	1,00				
jue z2	si	20	1,00	,50	,000	significativ o	si
		20	1,00				
jue z3	si	20	1,00	,50	,000	significativ o	si
		20	1,00				

Apreciamos una probabilidad promedio = $0.000 < 0.05$, por lo cual con el procedimiento de la prueba binomial nos indica que el instrumento de observación según su claridad es válido en su contenido según la apreciación de los 3 jueces, es decir se entienden sin dificultad alguna los enunciados de los ítems observados, siendo estos concisos, exactos y directos.

Apéndice G: Base de datos

Base de datos calidad de vida laboral.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM				
1	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	DIM1_V1	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	DIM2_V1	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	DIM3_V1	VARI	
2	3.00	4.00	2.00	2.00	1.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	1.00	30.00	4.00	3.00	3.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00	3.00	26.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	47.00	103.00		
3	4.00	4.00	1.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	2.00	32.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	1.00	1.00	1.00	2.00	4.00	30.00	2.00	4.00	1.00	1.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	42.00	104.00
4	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	35.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	1.00	4.00	4.00	3.00	1.00	4.00	31.00	1.00	4.00	3.00	1.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00	3.00	44.00	105.00	
5	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	36.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	1.00	2.00	3.00	4.00	29.00	2.00	1.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00	3.00	42.00	106.00		
6	2.00	1.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	32.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	32.00	1.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	44.00	108.00	
7	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	33.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	29.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00	3.00	42.00	104.00	
8	4.00	4.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	32.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00	28.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	3.00	37.00	97.00		
9	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	28.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	30.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	35.00	93.00	
10	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	41.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	39.00	4.00	4.00	1.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	50.00	130.00
11	2.00	4.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	28.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	32.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	4.00	43.00	103.00		
12	2.00	2.00	1.00	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	26.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	26.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	3.00	4.00	47.00	104.00	
13	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	35.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	45.00	120.00	
14	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	2.00	22.00	4.00	4.00	4.00	2.00	1.00	1.00	3.00	3.00	4.00	3.00	29.00	3.00	2.00	2.00	1.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	31.00	82.00
15	3.00	3.00	1.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	4.00	28.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	44.00	100.00	
16	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	30.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	1.00	1.00	3.00	4.00	28.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	44.00	102.00	
17	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	2.00	32.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	1.00	4.00	3.00	29.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	3.00	2.00	43.00	104.00	
18	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	24.00	3.00	4.00	4.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00	4.00	1.00	26.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	1.00	33.00	83.00			
19	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	34.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	29.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	3.00	3.00	44.00	107.00		
20	3.00	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	35.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	32.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	44.00	110.00		
21	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	24.00	4.00	2.00	4.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	23.00	1.00	2.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	77.00	
22	3.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00	2.00	25.00	4.00	3.00	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	23.00	1.00	3.00	3.00	1.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	84.00		
23	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	29.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	1.00	3.00	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	96.00	
24	4.00	4.00	1.00	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	22.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	31.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	36.00	89.00	
25	4.00	3.00	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	22.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	26.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	42.00	90.00	
26	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	34.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	51.00	119.00
27	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	2.00	4.00	3.00	3.00	34.00	4.00	1.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	29.00	1.00	4.00	4.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	4.00	39.00	100.00
28	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	29.00	4.00	4.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	23.00	1.00	3.00	3.00	1.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	3.00	4.00	1.00	3.00	4.00	1.00	2.00	34.00	86.00	
29	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	30.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	32.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	39.00	101.00
30	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	35.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	3.00	4.00	30.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	45.00	110.00
31	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	35.00	4.00	3.00	3.00																												

Base de datos clima laboral.

	AN	AO	AP	AG	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	
1	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	25.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	17.00	3.00	4.00	4.00	1.00	4.00	4.00	5.00	1.00	2.00	32.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00
2	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	25.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00	14.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	1.00	2.00	5.00	3.00	4.00	33.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	5.00	3.00	5.00	5.00	2.00	3.00	
3	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	26.00	3.00	3.00	1.00	1.00	2.00	10.00	3.00	2.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	2.00	32.00	4.00	2.00	4.00	5.00	1.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	1.00	5.00	2.00	3.00	3.00	
4	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	2.00	23.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	13.00	3.00	3.00	3.00	2.00	5.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	33.00	3.00	3.00	3.00	5.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	1.00	4.00	2.00	
5	2.00	5.00	5.00	5.00	1.00	2.00	20.00	2.00	5.00	1.00	1.00	2.00	11.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	1.00	22.00	3.00	2.00	3.00	5.00	3.00	1.00	4.00	1.00	4.00	1.00	4.00	1.00	4.00	1.00	1.00	2.00	
6	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	20.00	4.00	5.00	3.00	2.00	2.00	16.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	28.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	
7	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	15.00	2.00	4.00	3.00	1.00	2.00	12.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	1.00	1.00	1.00	28.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00		
8	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	23.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	20.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	35.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	
9	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	27.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	23.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	47.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	
10	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	18.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	14.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	31.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	1.00	4.00	3.00
11	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	15.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00	10.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	24.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	3.00	
12	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	28.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	23.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	46.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
13	1.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	17.00	3.00	3.00	3.00	2.00	4.00	15.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	32.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00
14	2.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	19.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	16.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	27.00	2.00	3.00	2.00	4.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	2.00	
15	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	23.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	20.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	40.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
16	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	21.00	2.00	4.00	3.00	2.00	3.00	14.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	27.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	5.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
17	1.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	17.00	2.00	4.00	4.00	2.00	1.00	13.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	21.00	2.00	1.00	3.00	4.00	3.00	3.00	1.00	1.00	2.00	4.00	1.00	2.00	4.00	1.00	2.00	2.00	
18	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	23.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	17.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	35.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	
19	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	26.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	21.00	5.00	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	2.00	3.00	39.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	
20	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	17.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	9.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00	19.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	1.00	3.00	1.00	4.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	
21	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	17.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	9.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00	19.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	1.00	3.00	1.00	4.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	
22	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	20.00	2.00	3.00	4.00	3.00	2.00	14.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	30.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	
23	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	18.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	14.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	30.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
24	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	17.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	14.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	29.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
25	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	22.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	18.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	31.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
26	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	5.00	17.00	2.00	3.00	2.00	1.00	2.00	9.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	22.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	5.00	1.00	5.00	1.00	5.00	2.00	
27	1.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	13.00	3.00	1.00	1.00	2.00	1.00	8.00	1.00	2.00	1.00	1.00	5.00	2.00	2.00	1.00	1.00	19.00	2.00	1.00	2.00	4.00	1.00	2.00	3.00	4.00	1.00	2.00	1.00	1.00	4.00	1.00	2.00	1.00	
28	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	19.00	3.00	5.00	2.00	3.00	2.00	15.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	27.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	
29	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	1.00	16.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00	10.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	19.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	
30	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	15.00	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	11.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	20.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	1.00	3.00	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	
31	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	11.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	7.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	17.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	
32	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	11.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	7.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	17.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	
33	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	25.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	21.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	45.00	4.00	4.00															

Base de datos desempeño laboral.

	CA	CB	CC	CD	CE	CF	CG	CH	CI	CJ	CK	CL	CM	CN	CO	CP	CG	CR	CS	CT	CU	CV	CW	CX	CY	CZ	DA	DB	DC	DD	DE	DF	DG	DH	DI	DJ	DK	DL	DM						
1	VAR0001	VAR0001	DIM1_V1	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	DIM2_V1	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001	VAR0001				
2	3.00	3.00	69.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	47.00	200.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00		
3	4.00	1.00	59.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	2.00	5.00	2.00	5.00	4.00	47.00	178.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	25.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
4	2.00	2.00	47.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	1.00	5.00	2.00	3.00	4.00	47.00	162.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	25.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
5	3.00	3.00	54.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	2.00	5.00	3.00	5.00	3.00	47.00	170.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	24.00	5.00	3.00	4.00	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
6	1.00	1.00	40.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	5.00	1.00	2.00	1.00	28.00	121.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	23.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
7	3.00	2.00	56.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	40.00	160.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	24.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
8	1.00	1.00	41.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	32.00	126.00	1.00	2.00	4.00	2.00	5.00	14.00	5.00	5.00	3.00	4.00	1.00	5.00	4.00	1.00	4.00	4.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
9	2.00	1.00	52.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	42.00	172.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	20.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
10	4.00	4.00	79.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	56.00	232.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	22.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
11	2.00	1.00	48.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	37.00	148.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	21.00	5.00	5.00	3.00	5.00	2.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
12	2.00	2.00	40.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	3.00	1.00	1.00	31.00	120.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	21.00	5.00	5.00	3.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
13	4.00	4.00	73.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	55.00	225.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	23.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	2.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
14	3.00	3.00	52.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	44.00	160.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	25.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
15	3.00	2.00	46.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	34.00	144.00	5.00	2.00	4.00	2.00	5.00	18.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	2.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00		
16	4.00	3.00	66.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	48.00	197.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	23.00	4.00	3.00	2.00	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00		
17	3.00	3.00	50.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	38.00	150.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	23.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	2.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00		
18	3.00	2.00	38.00	3.00	2.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00	1.00	1.00	2.00	34.00	123.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	22.00	5.00	5.00	3.00	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00		
19	4.00	3.00	61.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	48.00	184.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	20.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00			
20	3.00	3.00	63.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	46.00	195.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	21.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00			
21	2.00	1.00	39.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	1.00	2.00	1.00	29.00	113.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	19.00	5.00	5.00	2.00	5.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00		
22	2.00	1.00	39.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	1.00	2.00	1.00	29.00	113.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	19.00	5.00	5.00	2.00	5.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00		
23	3.00	3.00	55.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	36.00	155.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	20.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00			
24	3.00	2.00	45.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	35.00	142.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	19.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00		
25	5.00	2.00	48.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	36.00	144.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	19.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00			
26	3.00	4.00	55.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	42.00	168.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	19.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00				
27	2.00	1.00	43.00	5.00	2.00	2.00	2.00	2.00	5.00	1.00	5.00	1.00	5.00	2.00	3.00	34.00	125.00																												

Base de datos variables y dimensiones.

	DN	DO	DP	DR	DS	DT	DU	DV	DW	DX	DY	DZ	EA	EB	EC	
1	DIM3_V1VAR3		calidad	clima	desempe	carga	motivaci	apoyo	involucra	supervisi	comunic	condicio	autoreal	relacione	experienc	satisfaccio
2	12.00	84.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00
3	20.00	96.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
4	12.00	86.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00
5	19.00	91.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
6	20.00	92.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	3.00	3.00	3.00
7	16.00	91.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00
8	16.00	70.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00
9	16.00	74.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
10	16.00	91.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00
11	14.00	79.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	3.00	3.00	3.00	2.00
12	17.00	81.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	3.00	3.00	2.00
13	19.00	91.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
14	16.00	84.00	2.00	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00
15	15.00	81.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00
16	17.00	85.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00
17	14.00	92.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00
18	16.00	89.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	3.00	3.00	3.00	2.00
19	12.00	74.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00
20	12.00	80.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00
21	12.00	73.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00
22	12.00	73.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00
23	16.00	88.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
24	13.00	73.00	2.00	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00
25	14.00	74.00	2.00	2.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00
26	20.00	93.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00
27	17.00	84.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	3.00	3.00	2.00
28	19.00	91.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00
29	16.00	75.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00
30	17.00	81.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	2.00
31	17.00	79.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	2.00
32	17.00	81.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	2.00
33	17.00	81.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	2.00
34	13.00	81.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00
35	18.00	92.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00
36	15.00	78.00	1.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00
37	16.00	82.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00
38	16.00	80.00	2.00	3.00	3.00	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00
39	16.00	82.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00
40	16.00	71.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00
41	16.00	81.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00
42	20.00	96.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
43	17.00	89.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	3.00	3.00	2.00
44	20.00	100.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
45	12.00	66.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
46	12.00	72.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00
47	14.00	71.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00
48	14.00	79.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00
49	14.00	76.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00
50	17.00	89.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00