



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de
enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital
Cayetano Heredia, Lima-2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

AUTORA:

Br. Ivette Mary Guisselly López Marticorena

ASESOR:

M Sc. Flabio Romeo Paca Pantigoso

SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las Prestaciones Asistenciales

LIMA – PERÚ

2018

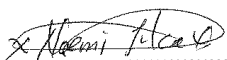
 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</p>	<p>Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1</p>
---	--	--

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Ivette Mary Guisselly López Marticorena, cuyo título es:

"Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (Diecisiete).

Lima, San Juan de Lurigancho 11 de Enero del 2019



 Dra. Huayta Franco, Yolanda
 PRESIDENTE



 Mgr. Rivera Arellano, Guissela
 SECRETARIO



 M Sc. Flabio Romeo Paca Pantigoso
 VOCAL

	 Dirección de Investigación	Revisó	 Presidente del SDC		 Vicerrectorado de Investigación
---	---	--------	---	--	--

Dedicatoria

A Dios, por guiarme día a día en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis queridos padres Jorge y Vilma, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y estar presentes en cada paso que doy. A mi hermano Jorge por estar conmigo y apoyarme siempre Gracias porque son mi apoyo incondicional.

A mí amado hijo Fabrizio Joaquín, por ser la razón de mí existir y motivo que me impulsa a seguir adelante para cumplir mis objetivos trazados para un futuro mejor.

Agradecimiento

A mi asesor M sc Flabio Paca Pantigoso, por su apoyo incondicional, su valioso tiempo brindado y experiencia profesional compartida en las asesorías personalizadas para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los docentes de Postgrado, por sus enseñanzas y conocimientos brindados, que repercutieron en el trabajo de investigación.

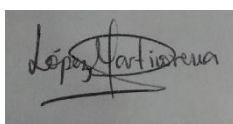
Declaratoria de autenticidad

Yo, Ivette Mary Guisselly López Marticorena, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018” presentada, en 94 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, agosto de 2018



Ivette Mary Guisselly López Marticorena

DNI N°44411715

Presentación

Señores miembros del jurado calificador

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presento la tesis titulada: “Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018”, para obtener el grado de Maestra en Gestión de los servicios de salud.

La presente tesis tiene como finalidad determinar la relación entre Calidad de vida y desempeño laboral en enfermeras de un establecimiento de salud público. La información se ha estructurado en siete capítulos, teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones propuestas, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	xiii
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajo previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1. Calidad de vida laboral	20
1.3.2. Desempeño laboral	27
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación	33
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	35
II. Método	37
2.1. Diseño de investigación	38
2.2. Variables, operacionalización	39
2.3. Población, muestra y muestreo	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.5. Métodos de análisis de datos	47
2.1. Aspectos éticos	48
III. Resultados	50
3.1. Resultados descriptivos	51
3.2. Comprobación de hipótesis	60
IV. Discusión	65

V. Conclusiones	68
VI. Recomendaciones	70
Referencias	72
Anexos	78
Anexo 1. Matriz de consistencia	79
Anexo 2. Instrumentos	81
Anexo 3. Matriz de datos	84
Anexo 4. Formato de validación	89
Anexo 5. Artículo científico	102

Lista de tablas

	Páginas
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable calidad de vida laboral 43
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral 44
Tabla 3	Niveles de interpretación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial 47
Tabla 4	Niveles de interpretación del cuestionario de estrés laboral 50
Tabla 5	Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de evaluación 50
Tabla 6	Coeficiente de fiabilidad de los instrumentos de evaluación 51
Tabla 7	Interpretación de los coeficientes de correlación 54
Tabla 8	Frecuencias y porcentajes de la variable calidad de vida laboral 55
Tabla 9	Frecuencias y porcentajes de la dimensión apoyo directivo 56
Tabla 10	Frecuencias y porcentajes de la dimensión carga de trabajo 57
Tabla 11	Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación intrínseca 58
Tabla 12	Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral 59
Tabla 13	Frecuencias y porcentajes según calidad de vida laboral y desempeño laboral 54
Tabla 14	Frecuencias y porcentajes según apoyo directivo y desempeño laboral 55
Tabla 15	Frecuencias y porcentajes según carga de trabajo y desempeño laboral 56
Tabla 16	Frecuencias y porcentajes según motivación intrínseca y desempeño laboral 57
Tabla 17	Prueba de normalidad 60
Tabla 18	Correlación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral 61
Tabla 19	Correlación entre apoyo directivo y desempeño laboral 62
Tabla 20	Correlación entre carga de trabajo y desempeño laboral 63
Tabla 21	Correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral 64

Lista de figuras

		Páginas
Figura 1	Niveles de calidad de vida laboral	50
Figura 2	Niveles de apoyo directivo	51
Figura 3	Niveles de carga de trabajo	52
Figura 4	Niveles de motivación intrínseca	53
Figura 5	Niveles de desempeño laboral	54
Figura 6	Descripción de la relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral	55
Figura 7	Descripción de la relación entre apoyo directivo y desempeño laboral	56
Figura 8	Descripción de la relación entre carga de trabajo y desempeño laboral	57
Figura 9	Descripción de la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral	58

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 50 enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.85, en el Cuestionario de calidad de vida laboral y 0.881 en el Cuestionario de desempeño laboral.

Los resultados hacen concluir que existe relación positiva y considerable ($\rho=,732$; $p<0,05$), entre calidad de vida laboral y desempeño laboral según la percepción de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que a mayor calidad de vida laboral mayor desempeño laboral.

Palabras clave: calidad de vida laboral, desempeño laboral, institución de salud

Abstract

The investigation had as objective to determine the relationship that Cayetano exists between quality of labor life and the professional's of infirmary of the service of surgical center of the Hospital labor acting Heredia, Lima 2018.

The investigation was of quantitative focus, basic type and I design correlacional. The population was conformed by 50 nurses of the surgical center of the Hospital Cayetano Heredia. The used technique was the survey and the instrument to gather the data it was the questionnaire. With the purpose of determining the validity of the instruments the trial of experts it was used and the dependability was calculated using the Coefficient Alpha of Cronbach being the result 0.85, in the Questionnaire of quality of labor life and 0.881 in the Questionnaire of labor acting.

The results make conclude that positive and considerable relationship exists ($\rho = ,732$; $p < 005$), between quality of labor life and labor acting according to the perception of the nurses of surgical center of the Hospital Cayetano Heredia. According to these results, you can point out that to more quality of life bigger labor labor acting.

Keywords: quality of labor life, I carry out labor, institution of health

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El mundo del trabajo está inmerso en un proceso de cambios profundos en los planos de su organización y gestión, y en el de las condiciones de desarrollo de la actividad laboral. Estas transformaciones están influidas por la interacción de múltiples factores estructurales de orden económico, social, político, cultural y tecnológico, entre los que destacan la globalización, la reorganización flexible, la innovación tecnológica y también por motivos de orden más coyuntural, la llamada nueva gestión pública que busca incluir en las tareas del sector público los parámetros del sector privado.

El sistema de salud no es ajeno a estos cambios, sino que los vive en toda su intensidad. En su conjunto, estas transformaciones tienen un múltiple impacto, con aspectos positivos y negativos, de fortalecimiento y de debilitación, de oportunidades de crecimiento y de desarrollo, pero también de amenazas y de riesgos de diverso orden.

Diversos estudios han puesto de manifiesto la influencia de estos cambios sobre la salud ocupacional, el bienestar en el trabajo, la calidad de vida laboral y el rendimiento del conjunto de los profesionales de la salud, pero también sobre la calidad del mismo sistema sanitario y sobre la del servicio que ofrece a la sociedad (Granero, 2016).

Sin embargo, los profesionales de la salud, entre los cuales se encuentran los profesionales de enfermería, son los que tienen mayor riesgo de presentar una mala calidad de vida laboral, puesto que están más expuestos al estrés laboral, y burnout, entre otras condiciones laborales adversas (Vela, et al., 2008), lo que no solo afecta su bienestar sino también su productividad, rendimiento o desempeño (Pachas, 2016).

El trabajo de los profesionales de enfermería se caracteriza por el alto nivel de carga laboral, cambios de horario, burocracia, condiciones físicas desfavorables, pacientes cada vez más exigentes, que exigen un desempeño eficaz (Peydró, 2015), siendo la calidad de vida laboral percibida uno de los factores que la pudiera favorecer.

De acuerdo a Rodríguez (2010), la calidad de vida laboral es un sentimiento de satisfacción y bienestar que las personas trabajadoras experimentan como resultado de su

adaptación a situaciones relacionadas al trabajo que desempeñan y a su realidad; o como el nivel en que las actividades laborales que una persona ejecuta están organizadas para favorecer su desarrollo como ser humano. De hecho, si un profesional siente que el trabajo aporta a su desarrollo y bienestar, generará una mayor, motivación, compromiso y satisfacción que concluirá con un mejor desempeño laboral

El profesional de enfermería con buena calidad de vida profesional se mostrará seguro, confiado, motivado, su desenvolvimiento será más eficiente y tendrá una mayor capacidad para afrontar cualquier situación adversa o estresante. Su participación en sala de operaciones permitirá resolver los problemas que se presentan, debido que ella ejerce un papel elemental dentro del equipo de trabajo, ella planifica, organiza y provee de recursos antes y durante el transcurso de la cirugía. Si la enfermera no asumiera este papel con satisfacción, podría tener efectos negativos en la conducción de las cirugías y por lo tanto en el bienestar y la complacencia del paciente y su familia (Fernandes, Eniva y De Mattos, 2013).

Como en otros centros hospitalarios peruanos, en el centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, se labora, en condiciones de sobrecarga laboral y condiciones de contexto que no ofrece las facilidades necesarias que realizar un buen trabajo. Ello ocasiona que las enfermeras perciban una calidad de vida laboral adversa dado que se hallan presentes diversos factores de riesgo que afectan su bienestar y salud. Esta realidad pudiera estar asociada a las quejas de pacientes y familiares por el desempeño de la enfermera, que sin duda puede verse afectada por que la profesional no observa que esta le ofrece espacios de desarrollo profesional sino por el contrario le ofrece situaciones de riesgo que afectan su salud y bienestar.

Esta realidad anima a realizar un estudio que tenga el propósito de demostrar si efectivamente la capacidad de vida laboral percibida por las enfermeras está relacionada con los niveles de desempleo profesional que presenta.

1.2. Trabajos previos

1.1.1. Internacionales

Granero (2016), en la tesis titulada *Calidad de vida laboral de las enfermeras Evaluación y propuestas de mejora*, tuvo el objetivo de evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona, en el contexto de crisis económica contemporánea. En esta investigación se utilizó una metodología mixta, que combinó un análisis cuantitativo, descriptivo y transversal, con un análisis cualitativo de contenido, de tipo exploratorio y descriptivo. La muestra fue de 1760 enfermeras de la provincia de Barcelona, siendo la técnica de muestreo el de conveniencia. Los resultados mostraron que aquellos aspectos que afectan la calidad de vida de las enfermeras son las condiciones de trabajo (media= 5.8; DE=1.6), El bienestar psicosocial (media= 4.3; DE=1.3), los efectos colaterales (media= 2.6; DE=1.5). Las enfermeras que valoraron mejor sus condiciones de trabajo, expresaron una visión de su trabajo en términos asociados al cuidado, eficacia, buenas relaciones sociales, compañerismo, compromiso y responsabilidad. Las enfermeras que valoraron peor sus condiciones de trabajo hablaban de agotamiento, malas condiciones socioeconómicas, malestar y sobrecarga.

Quintana, Paravic y Saenz (2016), realizaron un trabajo de investigación “Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud” cuyo objetivo fue conocer el nivel de calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas. El estudio fue cuantitativo, correlacional y comparativo, siendo la muestra 345 enfermeras, de quienes se obtuvo una ficha para recoger datos biososiodemográficos; y el CVT -GOHISALO. Los resultados mostraron que el promedio de calidad de vida en el trabajo global del personal de enfermería de 207.31 (DE 41.74), que significa un nivel medio. La calidad de vida laboral fue mayor en las personas con contrato indefinido ($p=0.007$), que no realizan otra actividad remunerada ($p=0.046$), con diferencias en la calidad de vida en el trabajo, según la institución en donde labora ($p=0.001$). Concluyo señalando que el personal de enfermería percibe como mediana su calidad de vida laboral, incidiendo de manera positiva el tipo de contrato, la realización o no de otra actividad remunerada y por el tipo de institución donde presta servicios.

Villar (2015), en la tesis titulada *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*, tuvo como objetivo fue analizar el efecto moderador que la resiliencia y la autoeficacia, pueden tener sobre el burnout y el engagement, como precursores de la calidad de vida laboral. El estudio fue cuantitativo de nivel explicativo, considerando una muestra de 374 trabajadores de salud. Se utilizaron los siguientes instrumentos: La Escala de Calidad de Vida Relacionada con el Trabajo, WRQoL (Van Laar, Edwards, & Easton, 2007); El Inventario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en la Administración Pública (León-Rubio & Avargues, 2007); La Escala de Resiliencia de Connor y Davidson (Connor & Davidson, 2003). Los análisis de regresión efectuados no confirmaron el efecto moderador de la autoeficacia (Beta = -.393; p=0.448), pero sí el efecto de la resiliencia (Beta = .159; p=.003). No se encontraron diferencias importantes entre sexos para las variables estudiadas. En cuanto a los grupos profesionales, los auxiliares son los que mayor calidad de vida laboral presentan, seguidos de los enfermeros y por último los médicos.

Peydró (2015), en la tesis titulada *Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios. Un estudio en el Hospital Universitario de Alicante*, tuvo como objetivo estudiar la calidad de vida general, la satisfacción laboral, el estado de salud. Se realizó un estudio observacional, transversal descriptivo. La muestra lo conformaron 522 Médicos y enfermeras del Hospital General Universitario de Alicante. Se utilizó el cuestionario de calidad de vida, el trabajo y la salud de Herranz (2004). Los resultados indicaron que el 86,7% de los profesionales sanitarios refieren tener una calidad buena o muy buena con una puntuación de 8,04 en una escala de 0 a 10. Sin embargo sólo un 64,2%, es decir un 23% menos, consideran que su Calidad de Vida durante las últimas 2 semanas ha sido buena. Se encuentran bastante satisfechos con la vida un 86% de los profesionales. Cerca del 81% de los profesionales se siente felices. El 83% considera que su vida es agitada. Un 99,2% manifiestan un bienestar emocional entre bueno y regular. En relación al trabajo, casi el 97% de los profesionales sanitarios refieren tener una buena o muy buena calidad de vida en el trabajo. El 89% manifiesta estar satisfecho con el trabajo. En cuanto a la satisfacción con aspectos específicos del trabajo de un profesional sanitario, obtienen la satisfacción más alta en su relación con los pacientes. La prevalencia del síndrome de burnout entre el colectivo médico y de enfermería es del 3,63%.

Garcés (2014), realizó un trabajo de investigación sobre “Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) III nivel, Bogotá”, cuyo objetivo evaluar la calidad de vida en el trabajo percibida por los responsables directos del cuidado a la salud. Realizó un estudio descriptivo de corte transversal bajo un enfoque cuantitativo. Utilizó el instrumento CVT-GOHISALO y una muestra de 110 profesionales de enfermería y medicina con un mínimo de un año de antigüedad laboral. Los resultados indicaron que el soporte institucional, la seguridad en el trabajo, la vinculación y la integración al puesto de trabajo es diferente entre médicos y enfermeras ($U=165.453$; $p<0.05$) aunque ambos perciben su calidad de vida laboral como baja (40% y 60% respectivamente).

1.1.2. Nacionales

Herrera (2016), en la tesis titulada *Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao*, tuvo el objetivo de determinar la relación entre calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería. El estudio fue de tipo cuantitativo, aplica la lógica deductiva y un estudio correlacional, tomando una muestra de 103 profesionales de enfermería se aplicó un cuestionario. Los resultados demostraron que existe 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. Concluyendo que existe relación entre calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería, 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.

Moreno (2016), en la tesis *Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de la salud de la institución prestadora de servicios de salud Pro- Lima. Perú, con la medición de la encuesta WHOQOL-BREF*, tuvo como objetivo conocer la relación entre la calidad de vida y el Desempeño laboral en profesionales de la salud de la Institución Prestadora de

Servicios de Salud Pro-Lima. La población estuvo conformada por 50 profesionales de la salud. La investigación fue cuantitativa, correlacional. Concluyendo que no hay una relación significativa entre las variables Calidad de Vida y Desempeño Laboral, y no hay una relación significativa entre la variable calidad de vida y las dimensiones de desempeño laboral (organizacional, contextual, tarea). Los resultados obtenidos de la prueba de correlación de Spearman fueron: $Rho=0.210$ y $P=0.142$, $Rho=-0.080$ y $P=0.581$, $Rho=0.004$ y $P=0.977$, $Rho=0.191$ y $P=0.184$ respectivamente.

Díaz, Gutiérrez y Amancio (2016), realizaron un trabajo de investigación titulado *Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas*, tuvo el objetivo de identificar aquellos factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral. La investigación fue de tipo correlacional, prospectivo y de corte transversal, con una muestra de 65 enfermeras. Siendo los resultados que el ausentismo se debe principalmente al contenido del trabajo (89.2%) y no necesariamente a factores individuales (6.2%) o al lugar de trabajo (29.2%). La autoevaluación de desempeño mostró que un 76.9% logró un buen nivel, la evaluación de pares, por su parte indicó que el 16.9% tiene un desempeño deficiente y el 12.3% un desempeño bueno. Concluyendo que el ausentismo presenta una relación directa y significativa con el desempeño laboral.

Pachas (2016) en la tesis titulada. *Estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa.2016*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Estrés laboral y desempeño profesional en el hospital José Casimiro Ulloa. 2016. El tipo de investigación fue de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional, transversal. La muestra estuvo constituida por 100 profesionales de enfermería a la cual se encuestó con el cuestionario de Malash para medir el estrés y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados reportan que el estrés se relaciona de manera inversa con el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación negativo alto $r=-0.782$, con un $p=0.000$ ($p<0.05$).

Vega (2015), en la tesis *Calidad de vida laboral del personal del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales con la medición del cuestionario CVP-35 - Lima 2014*, tuvo el objetivo de determinar la calidad de vida laboral percibida por el personal de salud que labora en emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales. La

investigación fue cuantitativa, de nivel descriptivo. Los datos se obtuvieron con el CVP-35. Los resultados obtenidos mostraron que la calidad de vida laboral se presenta en nivel medio (6.16), con puntajes mayores en las dimensiones apoyo directivo (6.64), carga de trabajo (5.94) y motivación intrínseca (5.74). Concluyendo que la calidad de vida laboral que percibe el personal de salud evaluada es adecuada. Las características socio-demográficas tales como la edad, sexo, estado civil y número de hijos, no influyen significativamente en su calidad de vida laboral.

Grimaldo y Reyes (2014), en la investigación titulada *Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre calidad de vida profesional y sueño en un grupo de estudiantes de posgrado de Ciencias de la Salud, mediante un diseño correlacional, en una muestra conformada por 198 participantes. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Calidad de Vida Profesional CVP-35 de Cabezas (1998) y un cuestionario de sueño y reposo diseñado para el presente estudio. Se encontró correlación positiva ($r=0,29$; $p<0,05$) entre calidad de vida profesional y sueño en el grupo de edad de 31 a 40 años. Es probable que este grupo valore el sueño como aspecto importante para su calidad de vida profesional, lo cual podría estar influyendo en su desempeño laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Calidad de vida laboral

Definición

Según la OMS (1984), la calidad de vida es:

La percepción que una persona elabora acerca de su lugar en la existencia, en el contexto cultural y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus propósitos, sus expectativas, sus reglas, sus inquietudes. Es un concepto complejo que está influido por la salud física del individuo, su estado mental, su

grado de independencia, sus relaciones interpersonales, así como su relación con los elementos básicos de su ambiente (p. 7).

Entonces, el término “calidad de vida” no se concibe de forma unívoca, sino que constantemente se resalta su dimensión subjetiva y cultural. Se caracteriza por ser un fenómeno complejo en el que se interrelacionan factores individuales y ambientales, su expresión o vivencia está relacionada con la de aquellos que le rodean, y su expresión tiene carácter temporal y se encuentran condicionados por el contexto.

La calidad de vida laboral en tanto, representa “el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano” (Fernández y Giménez, 1988, p. 483).

Para Mirvis y Lalwer (1984) calidad de vida laboral es

Una relación de carácter económico, social, y psicológico entre la organización y sus trabajadores. De manera funcional puede ser expresada como $CVL = (O, E)$, donde O constituye las características del trabajo y del ambiente de trabajo en la organización y E representa su impacto en el bienestar de las personas, integrantes de la organización e integrantes de la sociedad (p. 200).

Tascón (2009), también define calidad de vida laboral como

El grado de satisfacción personal y profesional que existe en el desempeño del puesto de trabajo y en el entorno laboral, lo cual es consecuencia de una específica clase de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades cumplidas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo (p. 103).

González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010) definieron calidad de vida laboral en los siguientes términos:

Concepto multidimensional que logra integrarse cuando las percepciones del trabajador con respecto a su empleo le hacen sentir que cubre ciertas necesidades personales como soporte, seguridad y satisfacción, reconociendo el bienestar que consigue por medio de su trabajo y el desarrollo personal alcanzado, así como la gestión de su tiempo libre (p. 332).

La calidad de vida laboral es entendida por Pérez, Campos, Negro y Caballero (2011) como la percepción entre las exigencias del trabajo y los medios disponibles para lograr dichas demandas, las cuales pueden provenir de manera directa del trabajador o de la organización. Este concepto contiene elementos subjetivos y objetivos: los subjetivos hacen referencia a las creencias que desarrolla el trabajador y que se originan a partir de las realidades laborales; en este sentido, se afirma que las experiencias subjetivas no son una dimensión de la vida sino la vida misma. Por otra parte, los elementos objetivos son aquellos que constituyen el medio ambiente laboral, como las condiciones de trabajo, el salario, la salud, etc. (Segurado & Argulló, 2000).

La calidad de vida laboral o profesional como lo denomina Cabezas (1998), se relaciona con la evaluación que hace el trabajador acerca de las demandas propias de la labor y la capacidad que percibe tener para enfrentarlas, de modo que durante el tiempo de vida logra desarrollarse óptimamente a nivel profesional, familiar y personal. En general, aquellos aspectos relacionados con la calidad de vida profesional logran agrupar diferentes elementos que tienen la capacidad de crear fuentes apropiadas de gratificación y satisfacción durante el desempeño (Calderón et al., 2008).

La calidad vida laboral también es definida como el ambiente y la condición laboral favorable, que logran proteger y promueven la satisfacción de los trabajadores a través de recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal, brindando una sensación subjetiva de bienestar, debido a las características sociales y personales que envuelve, no obstante, también implica todo aquello impositivo relacionado al ámbito en el que se labora, independientemente si el personal presta servicios en instituciones públicas o privadas (Albanesi, 2013).

Perspectiva teórica

La variable calidad de vida laboral se fundamenta básicamente desde dos concepciones teóricas: una que la relaciona con las características del entorno laboral y la otra que más la definen en términos de vivencia subjetiva por cuanto su interpretación es psicológica (Elizur y Shye, 1990). Ambas perspectivas se diferencian por los objetivos que persigue.

La primera, calidad de vida laboral a través de la manipulación del entorno, busca mejorar el entorno de trabajo optimizando las percepciones del trabajador a través del logro de los intereses organizacionales lo cual requerirá una valoración integral y comprometida. En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica se interesa más por el trabajador, desarrollando un análisis detallado de aquellos aspectos específicos que conforman los diferentes escenarios laborales en las que llega a participar de manera directa el sujeto. Mientras esta segunda perspectiva teórica puntualiza la relevancia de aquellos aspectos subjetivos de la vida laboral, asignándoles y al trabajador un rol más elevado; la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo somete los aspectos mencionados a las condiciones propias de trabajo y a la estructura organizacional (Elizur y Shye, 1990).

Desde este enfoque, la calidad de vida laboral se ha centrado en tratar de garantizar el bienestar integral de los empleados por la organización en lugar de centrarse solo en los aspectos relacionados con el trabajo (Sirgy, Efraty, Siegel y Lee, 2001), para conseguir los objetivos y metas propuestas por la organización. Se ha demostrado que las condiciones que mejoran la calidad de vida laboral de los trabajadores redundan en la seguridad de los trabajadores y su satisfacción. Además, condiciones de trabajo saludables garantiza la seguridad en el empleo, dan oportunidad a desarrollar la capacidad humana y asegura el crecimiento personal, factores cruciales para aumentar la productividad y la efectividad organizacional (en Adhikari, Hirasawa, Takakubo y Pandey, 2012). Los resultados positivos en la calidad de vida laboral indican que reducen el absentismo, presentan menor rotación y aumenta la satisfacción laboral (Havlovic, 1991). Por esos motivos, la mayoría de las organizaciones entienden que los aspectos psicosociales del trabajo son los que impulsan el desempeño, la satisfacción y el compromiso organizacional (Herzberg, Mausner, y Snyderman, 1959).

Dimensiones de calidad de vida laboral

Las dimensiones de calidad de vida laboral en el ámbito de la salud, son propuestas por Cabezas (1998) y son cargas de trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo

Dimensión 1. Apoyo directivo:

Se denomina a los recursos externos que el profesional de enfermería recibe de parte de las autoridades en su puesto de trabajo, empieza desde su participación, el reconocimiento a su trabajo y esfuerzo. A partir de ello el trabajador tendrá la posibilidad de desarrollar su creatividad, expresar sus opiniones, tener autonomía, que su opinión sea escuchada y aplicada. Debido que el profesional de enfermera de centro quirúrgico requiere mayor precisión, rapidez y responsabilidad, ellas requieren ser reconocidas de manera independiente como profesionales, si la institución trata de mejorar la calidad de vida del profesional de enfermería esto servirá para poder favorecer a su centro de salud con una labor eficiente (Cabezas, 1998).

Sus indicadores son:

Satisfacción en el trabajo. Son actitudes o disposiciones favorables que el trabajador decide desarrollar cuando evalúa las tareas que realiza o las funciones que cumple, pudiendo enfocar su percepción al trabajo en sí o a una actividad específica dentro de ella (Chiang, Botello y Núñez, 2007)

Sueldo. Retribución que percibe el profesional como contraprestación del servicio realizado, por parte de las autoridades (Reyes, 2004)

Reconocimiento profesional. Es el reconocimiento dentro de la institución. Un reconocimiento continuo al trabajador podrá dejar de ser motivador, el reconocimiento deberá ser proporcional al trabajo que se desarrolle (García, 2012).

Creatividad. Potencial que todas las personas poseen y que se manifiesta en realizaciones novedosas que suponen la respuesta a un problema planteado en un ámbito específico (Garaigordobil y Pérez, 2002).

Autonomía. Se refiere a la regulación de la conducta por normas que surgen del propio individuo. Autónomo es todo aquél que decide conscientemente qué reglas son las que van a guiar su comportamiento (Mazo, 2011).

Dimensión 2. Carga de trabajo

Se refiere a la cantidad de trabajo que tiene el profesional de enfermería de centro quirúrgico. La calidad de vida profesional se altera negativamente como resultado de la sobrecarga laboral establecida por la institución donde labora; pone en riesgo la calidad de su desempeño personales por conflictos al interior del equipo, desorganización de su tiempo para realizar su labor y condiciones estresantes por el exceso de trabajo que ocasionan problemas o ponen en riesgo su salud, Por lo cual se considera que la enfermera ejerce un papel elemental dentro del equipo de trabajo, ya que es un área compleja donde ella planifica, organiza y provee de recursos antes y durante el transcurso de la cirugía donde suma así su incremento de trabajo de trabajo y responsabilidad (Cabezas, 1998).

Sus indicadores son:

Sobrecarga de trabajo. Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Se perciben altas cuando se tiene más trabajo del que se puede hacer realizar en el tiempo asignado (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

Presión en el trabajo. Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005).

Estrés. Interacción entre el individuo y su contexto, en que la respuesta del estrés exige al organismo a afrontar una demanda que excede sus recursos, causando cambios en el estado

usual de bienestar y afectando en forma negativa al individuo (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Dimensión 3. Motivación intrínseca

Se define así a los recursos internos promovidos por la institución donde el profesional desarrolla su creatividad, teniendo en claro sus objetivos y funciones a desempeñar lo que le conllevaría a darle más importancia al trabajo, sentirse orgulloso, identificado y valorado en su propio trabajo en colaboración con sus compañeros. Esto es reforzado por capacitaciones brindadas por la institución. La enfermera con una buena motivación intrínseca, se mostrará segura, confiada, motivada, su desenvolvimiento será más eficiente y tendrá una mayor capacidad para afrontar cualquier situación adversa o estresante. Su participación con una aptitud motivada en sala de operaciones le permitirá resolver las dificultades que se presenten durante su función laboral y desarrollará las virtudes de la motivación intrínseca (Cabezas, 1998).

Sus indicadores son:

Seguridad. Sensación de total confianza que se tiene en algo o alguien o en un entorno específico (Lindenfield, 1998).

Confianza. Es la creencia, esperanza y fe persistente que alguien tiene, referente a otra persona, entidad o grupo, en que será idóneo para actuar de forma apropiada en una situación o circunstancia determinada (Jiménez, 2006).

Motivación. Son procesos que explican la fuerza, orientación y constancia del esfuerzo que despliega un trabajador para alcanzar un determinado propósito (Robbins, 2004)

Eficiencia. La eficiencia es la que conduce al profesional a obtener resultados positivos en su trabajo, siendo la suma de esos resultados particulares lo que posibilita el rendimiento (Cooper y Sawaf, 1998).

Afrontamiento. La habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente el estrés (Ugarriza, 2001).

1.3.2. Desempeño laboral

Definición

El desempeño laboral, es un término que hace alusión al modo un trabajador ejecuta las actividades propias de su puesto de trabajo. Pese a que aún existe discrepancia en cuanto a su definición, si existe consenso al momento de valorar su importancia para con los resultados organizacionales y su éxito (Vergara, 2010).

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen desempeño laboral como un proceso para establecer el nivel de éxito que alcanza un trabajador durante la ejecución de sus labores o el cumplimiento de los objetivos asignados. Según estos autores la medición es una acción muy ligada al desempeño laboral por cuanto solo a través de ella se explicita dado que brinda un criterio de valoración del nivel cumplimiento personal con las metas organizacionales.

Chiavenato (2000) define el desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste forma la estrategia personal para alcanzar los objetivos. Por ello se dice que un trabajador se desempeña eficientemente cuando aporta significativamente en el logro de los objetivos de la organización.

Maldonado, Toledo y Lopez (2010) definen desempeño laboral “como la apreciación sobre la manera como los miembros de la universidad trabajan para lograr la contratación de la adquisición de bienes y servicios, sujetos a las reglas básicas establecidas por la normatividad aplicable” (p. 201).

Palaci (2005) define el desempeño laboral como “el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (p. 155).

Viswesvaran y Ones (2000) sostuvieron que el desempeño laboral reporta las actividades, comportamientos y resultados cuantificables que los trabajadores ejecutan para favorecer en el logro de las metas organizacionales. A su vez, Campbell (1999) definió el desempeño como las acciones o conductas que el trabajador realiza de manera intencionada a fin de contribuir en el cumplimiento de las metas y que son susceptibles a medición considerando aspectos como suficiencia o dominio.

Del mismo modo, Motowidlo (2003) definió el desempeño laboral como “el valor esperado total para una organización con respecto a los episodios conductuales discretos que un individuo lleva a cabo a lo largo de un período determinado de tiempo” (p. 39).

Para Ramírez (2013), el desempeño laboral son todos aquellos “comportamientos de los individuos que se orientan hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales, razón por el cual es un valor esperado por la organización dado que representa su nivel de efectividad en el futuro” (p. 60).

Desde el ámbito de la salud Salas (2005) define el desempeño laboral como el comportamiento real de los trabajadores, tanto en los aspectos profesionales y técnicos, como en la relación interpersonal que se genera durante la ejecución de los procesos, lo cual termina afectando de manera significativa en la calidad del entorno laboral.

Esta concepción de que la calidad del desempeño afecta la calidad de los procesos y del entorno conlleva a concebir la evaluación del desempeño como una acción permanente en la que no solo participan la organización y sus trabajadores sino también el público usuario. Después de todo desempeño eficaz redundando en mejor productividad y ello atañe a la población general (Salas, Díaz y Pérez, 2012).

De esta manera, para establecer la calidad del desempeño laboral, es importante considerar las condiciones del trabajo y las personales, en las que hay que profundizar al analizar los resultados evaluativos, a fin de determinar de los problemas identificados, cuáles requieren decisiones de gestión y/o capacitantes (Salas, 2005)

Perspectiva teórica

El estudio de la variable se fundamenta en la teoría del desempeño laboral individual, planteado por Ramírez (2013), quien elabora el constructo poniendo énfasis a las conductas particulares del trabajador a fin de cumplir los objetivos organizacionales.

Esta teoría se basa a su vez en los planteamientos de Motowidlo, Borman y Schmitt (1997) quienes manifiestan que la naturaleza del desempeño laboral puede ser definido teniendo en cuenta cuatro puntos específicos: a) su carácter comportamental; b) su carácter episódico; c) su carácter evaluativo; y d) su carácter multidimensional.

En cuanto a su carácter comportamental, los autores diferencian conducta, desempeño y resultados. La conducta vendría a ser aquello que los sujetos despliegan al momento de realizar un trabajo. El desempeño, en tanto es una conducta expuesta a medición y a través de ella se determina si esta aporta o no al cumplimiento de los compromisos organizacionales. Los resultados dan cuenta de los cambios que se produjeron en los individuos, los procesos, o los productos como consecuencia del desempeño, por cuanto informan si el objetivo se cumplió o no (Motowidlo, Borman y Schmitt, 1997).

En relación con su carácter episódico, la conducta laboral que conforma el desempeño es un episodio que fluye sin inconvenientes dado que las personas hacen permanencia en el lugar de trabajo. De esta manera, las personas ejecutan diversas acciones que son parte de su tarea, pero siempre tienen un inicio y un fin, ya sea en torno a jornada laboral o cumplimiento de objetivo o tarea. Sin embargo, también durante ese tiempo son identificables los tiempos muertos, puesto que se presentan conductas que no aportan o entorpecen el cumplimiento de dichos objetivos; sin embargo, ello no tiene efecto directo sobre el desempeño; lo que si lo hacen son los episodios conductuales que aportan al objetivo y marcan la diferencia con respecto a otros desempeños (Motowidlo, Borman y Schmitt, 1997).

Respecto a su carácter evaluativo, se estima que los episodios conductuales que conforman el desempeño son variables dado que aportan en diferente magnitud al cumplimiento de los objetivos. De esta manera, el desempeño es un constructo evaluable,

debido a que se conforma de conductas que van aportando o no a los objetivos y metas organizacionales (Motowidlo, Borman y Schmitt, 1997).

Finalmente, el desempeño individual tiene carácter multidimensional. Esto quiere decir que existen diversas manifestaciones conductuales que pueden aportar o entorpecer el cumplimiento de las metas, medirlas todas juntas no tendría sentido y dificultaría su interpretación. Por ello es necesario comprender que el desempeño es de naturaleza multidimensional, lo que significa que esta se organiza por categorías de conducta que se clasifican según el valor que se le asigne a la acción que realiza (Motowidlo, Borman y Schmitt, 1997). Esto explica la existencia de múltiples valoraciones de desempeño, ya que cada uno de ellos tendrá una estructura comportamental propia para responder de manera diferenciada a los objetivos planteados.

Dimensiones de estrés laboral

Según el modelo propuesto por Ramírez (2013), las dimensiones de desempeño laboral son:

Dimensión 1. Desempeño de la tarea

Dimensión de desempeño que da cuenta de aquellas conductas de ejecución de tareas de un puesto/rol que contribuyen directa o indirectamente en la producción de bienes o en la prestación de servicios de una organización. Se trata de una dimensión que responde fundamentalmente al contenido del puesto de trabajo, es decir, a la correcta realización de tareas y actividades (Ramírez, 2013).

Sus indicadores son:

Conductas intra-rol. Se refieren a las acciones que son consistentes con aquellas actividades incluidas en las descripciones formales de los puestos de trabajo (Ramírez, 2013).

Conductas extra-rol. Dan cuenta de las acciones que van más allá del deber formal del puesto (Ramírez, 2013).

Dimensión 2. Desempeño contextual.

Dimensión de desempeño que da cuenta de aquellas conductas que, contribuyendo a la mejora del ambiente psicológico y/o social en que el trabajo se realiza, ayudan a conseguir los objetivos organizacionales. Es una dimensión que va más allá del puesto en sí, dado que implica acciones que optimizan el contexto en que las tareas son desempeñadas (e.g., ayudar a otros, defender a la organización, etc.) (Ramírez, 2013).

Sus indicadores son:

Contexto social. Conductas que generan un contexto social favorable para el trabajo (Ramírez, 2013).

Contexto psicológico. Son estados emocionales que permiten contactos interpersonales idóneos para el fluir de los procesos organizacionales (Ramírez, 2013).

Contexto organizacional. Son conductas que permiten dirigir las acciones al contexto inmediato que la organización antepone (Ramírez, 2013).

Dimensión 3. Desempeño adaptativo

Dimensión de desempeño que da cuenta de aquellas conductas de adaptación o ajuste eficaz ante situaciones cambiantes y/o adquisición de habilidades para ser competente ante nuevas demandas en el trabajo. Esta dimensión se diferencia de las otras por su énfasis en las acciones que permiten enfrentar y adaptarse a la naturaleza dinámica e impredecible del trabajo actual (Ramírez, 2013).

Sus indicadores son:

Capacidad de enfrentar cambios. Conductas que dan respuesta a los cambios en las demandas del trabajo; en otras palabras, el grado en el cual las personas son capaces de mantenerse en una trayectoria de movimiento o de destino (Ramírez, 2013).

Flexibilidad. Conductas que permiten desvincularse fácilmente de aprendizajes anteriores para asumir los nuevos (Ramírez, 2013)

Dimensión 4. Desempeño proactivo

Dimensión de desempeño que da cuenta de aquellas conductas de carácter activo o promotor que sirven para anticiparse a nuevos desafíos o bien para iniciar cambios en contextos de trabajo. El elemento diferenciador de esta dimensión radica en su carácter activo y autodirigido, que implica el uso de la iniciativa personal y la introducción de nuevos cambios en la forma de trabajar (Ramírez, 2013).

Sus indicadores son:

Iniciativa. Conductas que permiten orientar las acciones hacia el cambio y la redefinición de lo establecido (Ramírez, 2013).

Proyección al futuro. Proyección de los comportamientos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Ramírez, 2013)

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

¿Qué relación existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problemas específicos 1

¿Qué relación existe entre apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018?

Problemas específicos 2

¿Qué relación existe entre carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018?

Problemas específicos 3

¿Qué relación existe entre motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018?

1.5. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

La tesis se justifica teóricamente porque aborda dos perspectivas teóricas para ser desarrollada. Para la calidad de vida laboral se asumió la perspectiva de Elizur y Shye (1990) que señala que esta debe ser valorada en función a dos aspectos: el entorno de trabajo que es objetiva y el aspecto psicológico que es subjetivo. Por otro lado, se asume la perspectiva teórica de Ramírez (2013) quien pone énfasis a las conductas particulares del trabajador a fin de cumplir los objetivos organizacionales. Lo que se pretende comprobar es que controlando los aspectos contextuales del entorno y los que atañen al carácter psicológico del trabajador se podrán también controlar el desempeño laboral de este trabajador.

1.3.2. Justificación práctica

La tesis se justifica en la práctica porque pretende comprobar que calidad de vida laboral y desempeño laboral se hallan relacionados. De comprobarse esta relación, los directivos del Hospital Cayetano Heredia, podrán contar con planteamientos teóricos que pueden contribuir en la elaboración de estrategias que permitan elevar el desempeño laboral de las enfermeras en particular y otros profesionales de la salud en general y de ese modo ofrecer un mejor servicio al ciudadano.

1.3.3. Justificación metodológica

Por su carácter cuantitativo, el desarrollo de la tesis exige medición, razón por el cual se plantean dos instrumentos de medición para enfermeras. El cuestionario de calidad de vida laboral y el cuestionario de desempeño laboral, que una vez comprobados su validez y confiabilidad podrán ser utilizados por otros investigadores que tengan el propósito de estudiar las mismas variables, pero en entornos diferentes o contrastándola con variables adicionales, siguiendo un diseño de investigación alternativo.

1.3.4. Justificación social.

El estudio del desempeño laboral de las enfermeras, es relevante en medida que es quien brinda el cuidado directo al paciente. Su idóneo desempeño representa satisfacción de los pacientes y sus familiares. De fortalecerse la calidad de vida laboral de estas profesionales se podrá conseguir elevar sus niveles de desempeño y ello contribuirá, en el desarrollo de una sociedad más satisfecha con el sistema de salud, contribuyéndose a si a logro de una sociedad con más calidad en su salud.

1.6. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis general:

Existe relación significativa entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

1.3.2. Hipótesis específicos

Hipótesis específicos 1

Existe relación significativa entre apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

Hipótesis específicos 2

Existe relación significativa entre carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

Hipótesis específicos 3

Existe relación significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivos específicos 1

Determinar la relación que existe entre apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

Objetivos específicos 2

Determinar la relación que existe entre carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

Objetivos específicos 3

Determinar la relación que existe entre motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

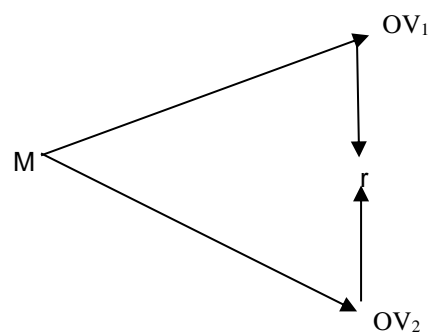
Según Carrasco (2009), el tipo de estudio fue básico, porque “busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (p. 43). En este caso se pretende conocer las posibles relaciones que existen entre las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral.

El estudio asume un enfoque cuantitativo porque “usa la recolección y análisis de datos para contestar a la formulación del problema de investigación; utiliza además, los métodos y técnicas estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de las hipótesis”. (Valderrama, 2013, p. 106).

El diseño de estudio fue no experimental, porque “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se describen los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 152). El diseño es además transversal, ya que se estudia “hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (Carrasco, 2009, p. 72).

Asimismo, el diseño fue correlacional, porque permite al investigador “analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia” (Carrasco, 2009, p. 73).

Gráficamente se denota:



Donde:

M : Muestra de Estudio.

OV₁ : Calidad de vida laboral.

OV₂ : Desempeño laboral.

r : Correlación

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Calidad de vida laboral

Definición conceptual:

Calidad es la relación el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal (Cabezas, 1998).

Definición operacional:

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación intrínseca, en base a 35 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Nada”, “Algo”, “Bastante” y “Mucho”.

Variable 2: Desempeño laboral.

Definición conceptual:

Son aquellas conductas de los individuos que están orientadas al cumplimiento de los objetivos organizativos y que, por tanto, constituyen un valor esperado por la organización para el alcance futuro de la efectividad (Ramírez, 2013).

Definición operacional:

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo, en base a 20 ítems con opciones de respuesta tipo Likert “Nunca”, “Pocas veces”, “A veces” “Muchas veces” y “Siempre”.

Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable calidad de vida laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Calidad de vida laboral	Calidad es la relación el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal (Cabezas, 1998)..	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación intrínseca, en base a 35 ítems	Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción en el trabajo - Sueldo - Reconocimiento profesional - Creatividad - Autonomía 	1 – 14	Escala Ordinal tipo Likert: “Nada” “Algo” “Bastante” “Mucho”	Bajo [35 – 69]
			Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga de trabajo - Presión en el trabajo - Estrés 	15 – 25		Regular [70 – 105]
			Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad - Confianza - Motivación - Eficiencia - Afrontamiento 	26 – 35		Alto [106 – 140]

Tomado de: Adaptado del modelo de Cabezas (1998)

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Desempeño laboral	Son aquellas conductas de los individuos que están orientadas al cumplimiento de los objetivos organizativos y que, por tanto, constituyen un valor esperado por la organización para el alcance futuro de la efectividad (Ramírez, 2013)	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo, en base a 20 ítems	Desempeño de la tarea	- Conducta intra rol - Conducta extra rol	1 – 5	Escala Ordinal, tipo Likert: “Nunca”, “Pocas veces”, “A veces” “Muchas veces” y “Siempre”	Bajo [20 – 46] Regular [47 – 73] Alto [74 – 100]
			Desempeño contextual	- Contexto social - Contexto psicológico - Contexto organizacional	6 – 10		
			Desempeño adaptativo	- Capacidad para enfrentar cambios - Flexibilidad	11 – 15		
			Desempeño proactivo	- Iniciativa - Proyección al futuro	16 – 20		

Tomado de: Adaptado del modelo de Ramírez (2013)

2.3. Población, muestra y muestreo

Los sujetos que son objeto de estudio lo conforman 50 enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. En vista que se toma en cuenta a todas unidades del centro quirúrgico, entonces, se considera a este un censo. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista, 2014 señala: “No siempre en la mayoría de las situaciones si realizamos el estudio en una muestra. Solo cuando queremos efectuar un censo debemos incluir todos los casos...” (p. 172)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, en vista que los datos son conseguidos a través de preguntas a los individuos que conforman la muestra (Carrasco, 2009).

El instrumento que se utilizó para la obtención de datos fue el cuestionario: “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de un cuestionario puede ser tan variado como los aspectos que mida” (Behar, 2008, p. 64).

Estos instrumentos son:

Descripción del cuestionario para la evaluación de la calidad de vida laboral

Nombre:	Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)
Original:	Cabezas (1998)
Adaptación:	López (2018)
Administración:	Individual o colectivo
Duración:	15 minutos
Aplicación:	Enfermeras
Significación:	Identifica niveles de calidad de vida profesional en profesionales de la salud.

Estructura

El instrumento consta de 35 ítems al cual el sujeto responde en una escala de 5 niveles:

Mucho [4]

Bastante [3]

Algo [2]

Nada [1]

El instrumento tiene 3 dimensiones:

Apoyo directivo (14 ítems)

Cargas de trabajo (11 ítems)

Motivación intrínseca (10 ítems)

Calificación

Se califica realizando suma simple a las respuestas por cada ítem.

Interpretación:

Para interpretar los resultados, usamos la siguiente tabla de interpretación:

Tabla 3

Niveles de interpretación del cuestionario de calidad de vida laboral

	Bajo	Medio	Alto
Apoyo directivo	14 - 27	28 - 42	43 - 56
Cargas de trabajo	11 - 21	22 - 33	34 - 44
Motivación intrínseca	10 - 19	20 - 30	31 - 40
Calidad de vida laboral	35 - 69	70 - 105	106 - 140

Descripción del cuestionario de desempeño laboral

Nombre:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor:	Lopez (2018) según modelo de Ramírez (2013)
Administración:	Individual o colectivo
Duración:	20 minutos
Aplicación:	Enfermeras
Significación:	Mide niveles de desempeño laboral que perciben las enfermeras en su lugar de trabajo.

Estructura

El instrumento tiene 20 ítems a los cuales los sujetos de la muestra responden en una escala de 5 niveles:

Siempre [5]

Muchas veces [4]

A veces [3]

Pocas veces [2]

Nunca [1]

Consta de 4 dimensiones:

Desempeño de la tarea (5 ítems).

Desempeño contextual (5 ítems).

Desempeño adaptativo (5 ítems).

Desempeño proactivo (5 ítems).

Calificación

La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.

Interpretación:

Para interpretar los resultados, se utiliza la siguiente tabla de interpretación:

Tabla 4

Niveles de interpretación del cuestionario de desempeño laboral

	Bajo	Medio	Alto
Desempeño de la tarea	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Desempeño contextual	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Desempeño adaptativo	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Desempeño proactivo	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Desempeño laboral	20 – 46	47 – 73	74 – 100

Validez

Validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200). En este caso, se optó por la validez de contenido, que es “el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de los que se mide” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 201), el cual fue valorado mediante el juicio de tres expertos.

En la tabla 6 se observa que los expertos indicaron que los instrumentos son suficientes y son aplicables, puesto que no mostraron observación alguna.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de evaluación

N°	Expertos	Dictamen
1	Mg. Tr. Paca Pantigoso, Fabio	Hay suficiencia y es aplicable
2	Mg. Salazar Joaquin, Emma	Hay suficiencia y es aplicable
3	Mg. Gonzales Huapaya, Corina	Hay suficiencia y es aplicable

Confiabilidad

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Para el caso de los cuestionarios del presente estudio, la confiabilidad fue determinada mediante el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach en vista que los ítems son politómicas, el cual fue calculado mediante los resultados obtenidos tras la aplicación a una muestra piloto de 20 sujetos similares a la muestra de estudio.

En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos:

Tabla 6

Coeficiente de fiabilidad de los instrumentos de evaluación

	Fiabilidad	N de elementos
Cuestionario de calidad de vida laboral	0.854	35
Cuestionario de desempeño laboral	0.881	20

Como se observa, los Coeficientes de fiabilidad son de 0.854 y 0.881 lo cual significa fuerte confiabilidad. En consecuencia, se concluye que los cuestionarios evaluados son confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se realizó lo siguiente:

- Tabla de contingencia para observar el comportamiento de las variables
- Gráfico de burbujas para que los resultados de la tabla de contingencia sean más visibles para la interpretación.
- Para la comprobación de hipótesis se tomará la prueba no paramétrica Rho de Spearman, dado que los datos a obtener son de tipo ordinal.

La regla de decisión para contrastar las hipótesis se determina con el nivel de significación (p , p valor, significatividad), hallado:

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Los resultados de las pruebas de correlación se interpretaron por comparación con la siguiente tabla:

Los resultados de las pruebas de correlación se interpretaron por comparación con la siguiente tabla:

Tabla 7

Interpretación de los coeficientes de correlación

Valor	Interpretación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305)

2.1. Aspectos éticos

En función de las características del estudio se tomó en cuenta aquellos aspectos éticos que resultaron primordiales dado que se consideraron personas como sujetos de estudio y su participación requiere su autorización; razón por el cual se procedió a aplicar el respectivo consentimiento informado. Todos los participantes accedieron libremente a participar en la investigación.

También, se aseguró mantener el anonimato de los sujetos encuestados; así como el respeto hacia ellos. Los instrumentos fueron custodiados adecuadamente y sus respuestas fueron minuciosa y objetivamente registradas sin que obre algún tipo de juicio o discriminación.

III.Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 8

Frecuencias y porcentajes de la variable calidad de vida laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4,0
Medio	42	84,0
Alto	6	12,0
Total	50	100,0

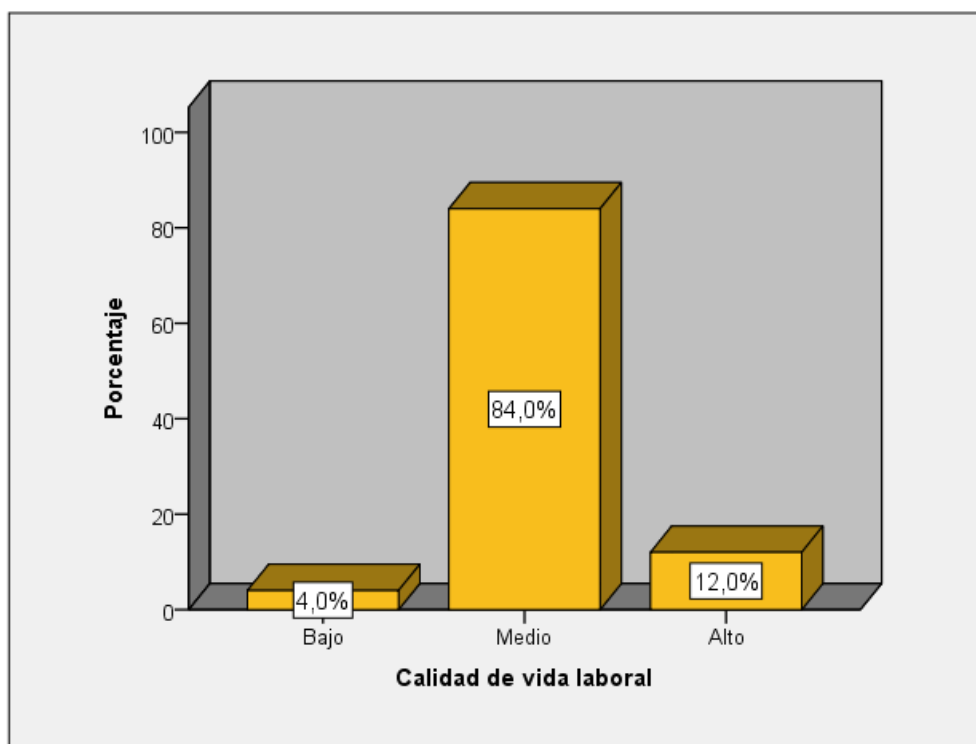


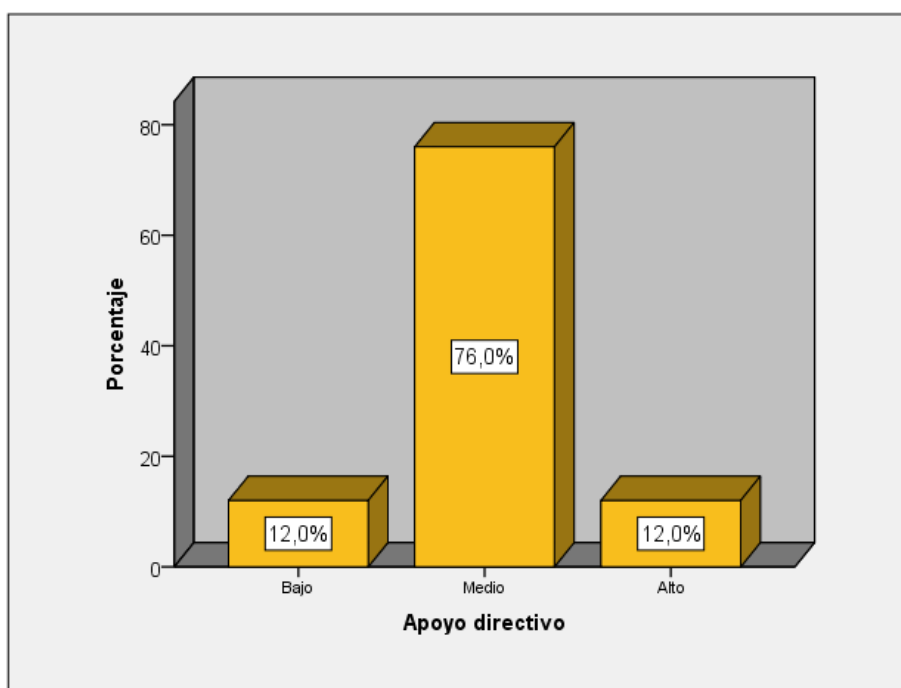
Figura 1. Niveles de calidad de vida laboral

En la tabla 8 y figura 1, se presenta la descripción de los niveles calidad de vida laboral percibido por las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. Se observa que el 4% de las enfermeras perciben que su calidad de vida laboral es de nivel “Bajo”, el 84% que es de nivel “Medio” y el 12% que es de nivel “Alto”.

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes de la dimensión apoyo directivo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	12,0
Medio	38	76,0
Alto	6	12,0
Total	50	100,0

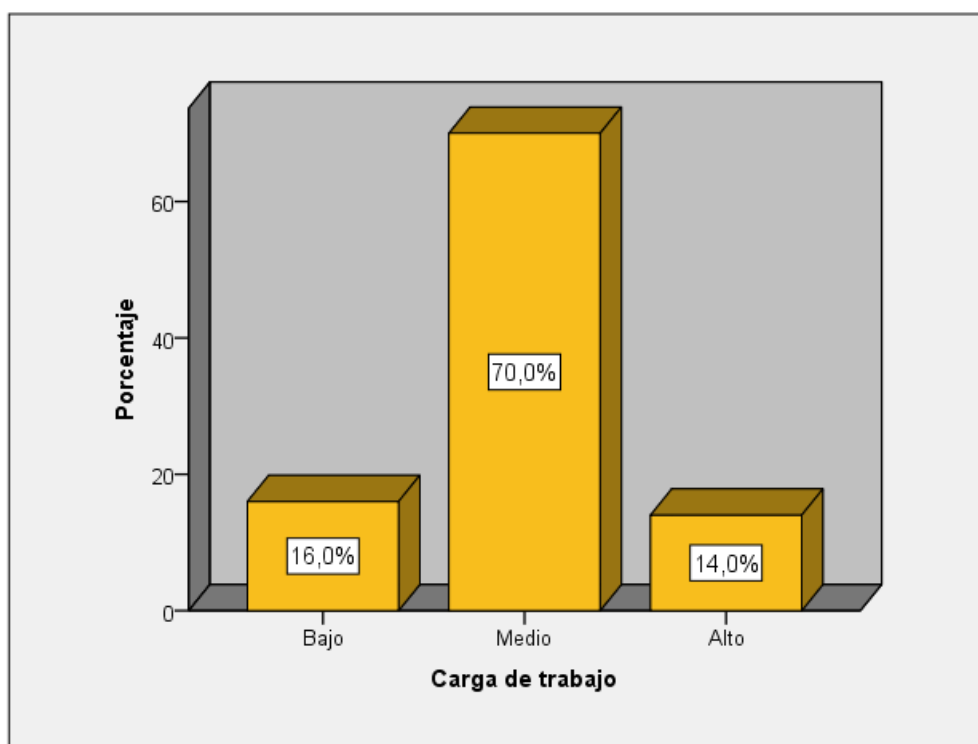
*Figura 2. Niveles de apoyo directivo*

En la tabla 9 y figura 2, se presenta la descripción de los niveles de apoyo directivo percibido por las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. Se observa que el 12% de las enfermeras perciben que el apoyo directivo es de nivel “Bajo”, el 76% que es de nivel “Medio” y el 12% que es de nivel “Alto”.

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes de la dimensión carga de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	16,0
Medio	35	70,0
Alto	7	14,0
Total	50	100,0

*Figura 3. Niveles de carga de trabajo*

En la tabla 10 y figura 3, se presenta la descripción de los niveles de carga de trabajo percibido por las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. Se observa que el 16% de las enfermeras perciben que la carga de trabajo es de nivel “Bajo”, el 70% que es de nivel “Medio” y el 14% que es de nivel “Alto”.

Tabla 11

Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4,0
Medio	16	32,0
Alto	32	64,0
Total	50	100,0

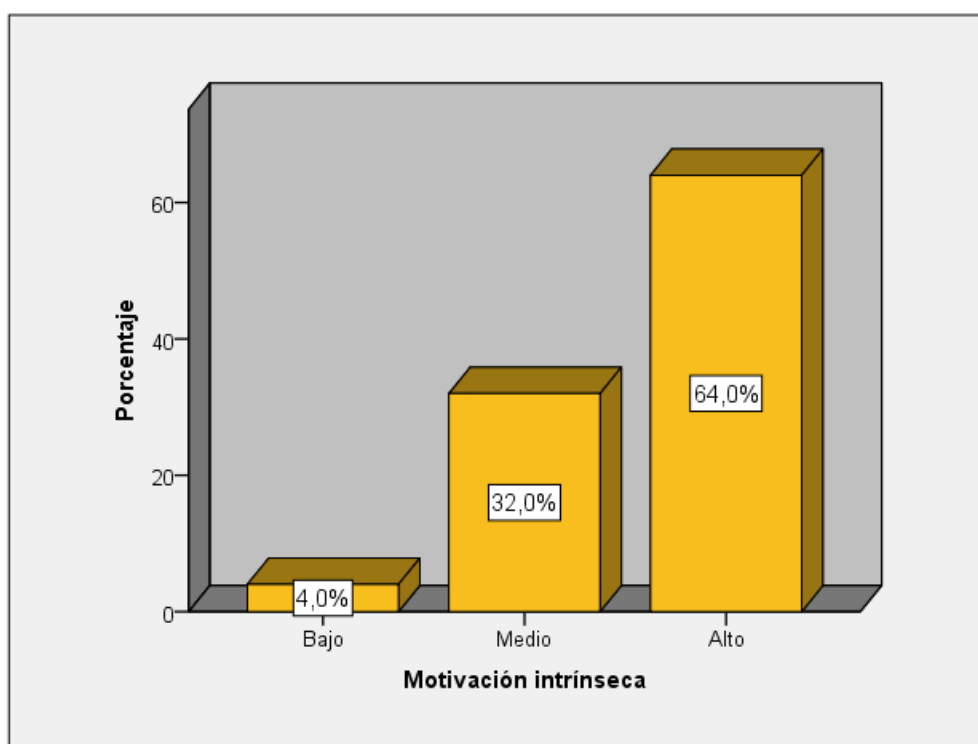


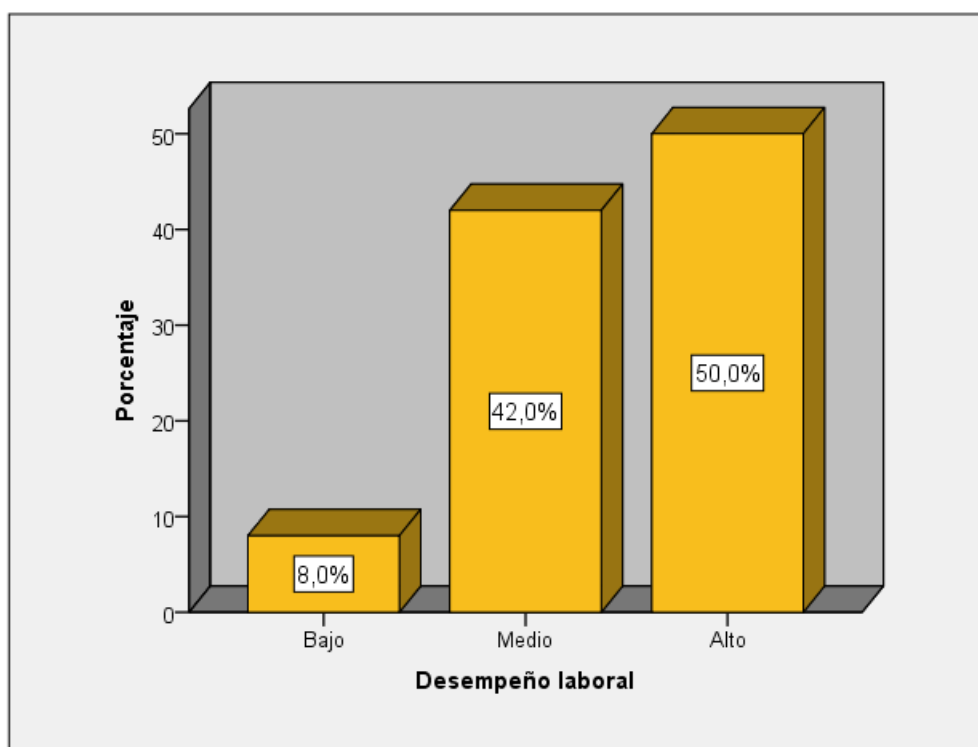
Figura 4. Niveles de motivación intrínseca

En la tabla 11 y figura 4, se presenta la descripción de los niveles de motivación intrínseca que tienen las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. Se observa que el 4% de las enfermeras perciben que su motivación intrínseca es de nivel “Bajo”, el 32% que es de nivel “Medio” y el 64% que es de nivel “Alto”.

Tabla 12

Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	8,0
Medio	21	42,0
Alto	25	50,0
Total	50	100,0

*Figura 5. Niveles de desempeño laboral*

En la tabla 12 y figura 5, se presenta la descripción de los niveles de desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. Se observa que el 8% de las enfermeras perciben que su desempeño laboral es de un nivel “Bajo”, el 42% de un nivel “Medio” y el 50% de nivel “Alto”.

Tabla 13

Frecuencias y porcentajes según calidad de vida laboral y desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Calidad de vida laboral	Bajo	N	0	2	0	2
		%	0,0%	4,0%	0,0%	4,0%
	Medio	N	4	19	19	42
		%	8,0%	38,0%	38,0%	84,0%
	Alto	N	0	0	6	6
		%	0,0%	0,0%	12,0%	12,0%
Total	N	4	21	25	50	
	%	8,0%	42,0%	50,0%	100,0%	

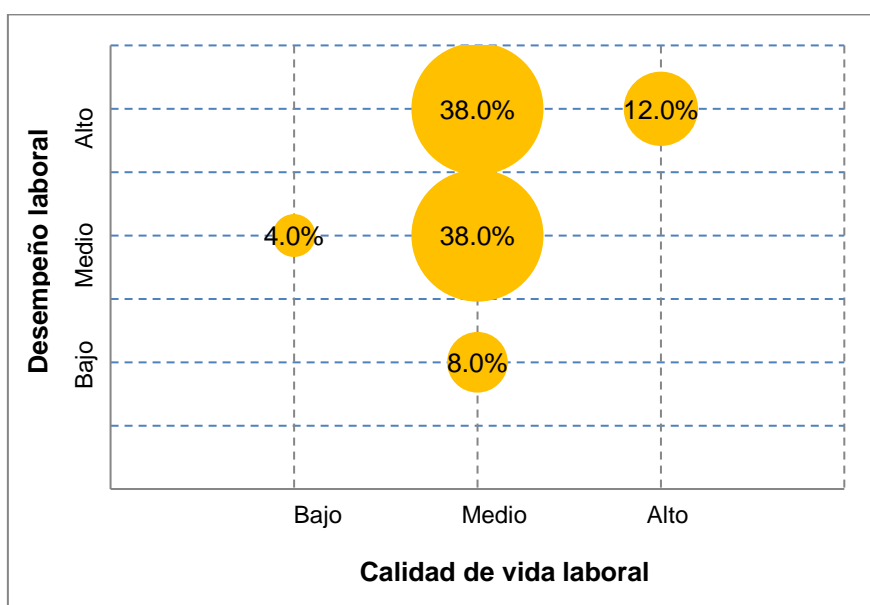


Figura 6. Descripción de la relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral

En la tabla 13 y figura 6, se observa que el 4% de las enfermeras que manifiestan que la calidad de vida laboral es de nivel bajo, también refieren que el desempeño laboral es medio. Asimismo, entre las que señalan que la calidad de vida laboral es de nivel medio, el 38% refiere que el desempeño laboral es medio o alto. Del mismo modo, entre las que manifiestan que la calidad de vida laboral es de nivel alto, el 12% refiere que el desempeño laboral es alto. Estos resultados describen una posible relación directa entre calidad de vida laboral y desempeño laboral.

Tabla 14

Frecuencias y porcentajes según apoyo directivo y desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Apoyo directivo	Bajo	N	2	4	0	6
		%	4,0%	8,0%	0,0%	12,0%
	Medio	N	1	17	20	38
		%	2,0%	34,0%	40,0%	76,0%
	Alto	N	1	0	5	6
		%	2,0%	0,0%	10,0%	12,0%
Total		N	4	21	25	50
		%	8,0%	42,0%	50,0%	100,0%

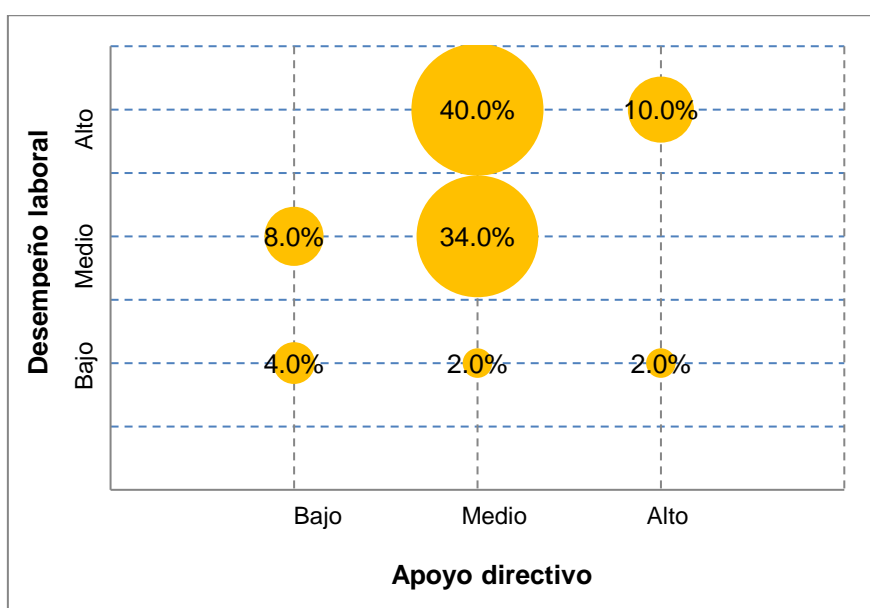


Figura 7. Descripción de la relación entre apoyo directivo y desempeño laboral

En la tabla 14 y figura 7, se observa que el 8% de las enfermeras que manifiestan que el apoyo directivo es de nivel bajo, también refieren que el desempeño laboral es de nivel medio. Asimismo, entre las que señalan que el apoyo directivo es de nivel medio, el 34% refiere que el desempeño laboral es medio y el 40% que es alto. Del mismo modo, entre las que manifiestan que el apoyo directivo es de nivel alto, el 10% refiere que el desempeño laboral es alto. Estos resultados describen una posible relación directa entre apoyo directivo y desempeño laboral.

Tabla 15

Frecuencias y porcentajes según carga de trabajo y desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Carga de trabajo	Bajo	N	0	8	0	8
		%	0,0%	16,0%	0,0%	16,0%
	Medio	N	2	13	20	35
		%	4,0%	26,0%	40,0%	70,0%
	Alto	N	2	0	5	7
		%	4,0%	0,0%	10,0%	14,0%
Total	N	4	21	25	50	
	%	8,0%	42,0%	50,0%	100,0%	

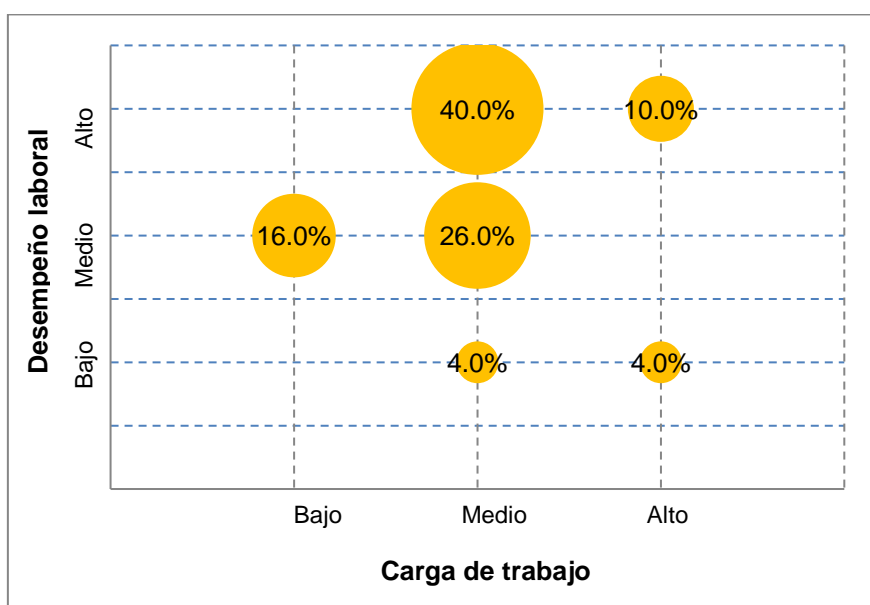


Figura 8. Descripción de la relación entre carga de trabajo y desempeño laboral

En la tabla 15 y figura 8, se observa que el 16% de las enfermeras que manifiestan que la carga de trabajo es de nivel bajo, también refieren que el desempeño laboral es de nivel medio. Sin embargo, entre las que señalan que la carga de trabajo es de nivel medio, el 26% refiere que el desempeño laboral es medio y el 40% que es alto. Del mismo modo, entre las que manifiestan que la carga de trabajo es de nivel alto, el 10% refiere que el desempeño laboral es alto pero el 4% indican que es bajo. Estos resultados describen una posible independencia entre carga de trabajo y desempeño laboral.

Tabla 16

Frecuencias y porcentajes según motivación intrínseca y desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Motivación intrínseca	Bajo	N	0	2	0	2
		%	0,0%	4,0%	0,0%	4,0%
	Medio	N	2	10	4	16
		%	4,0%	20,0%	8,0%	32,0%
	Alto	N	2	9	21	32
		%	4,0%	18,0%	42,0%	64,0%
Total	N	4	21	25	50	
	%	8,0%	42,0%	50,0%	100,0%	

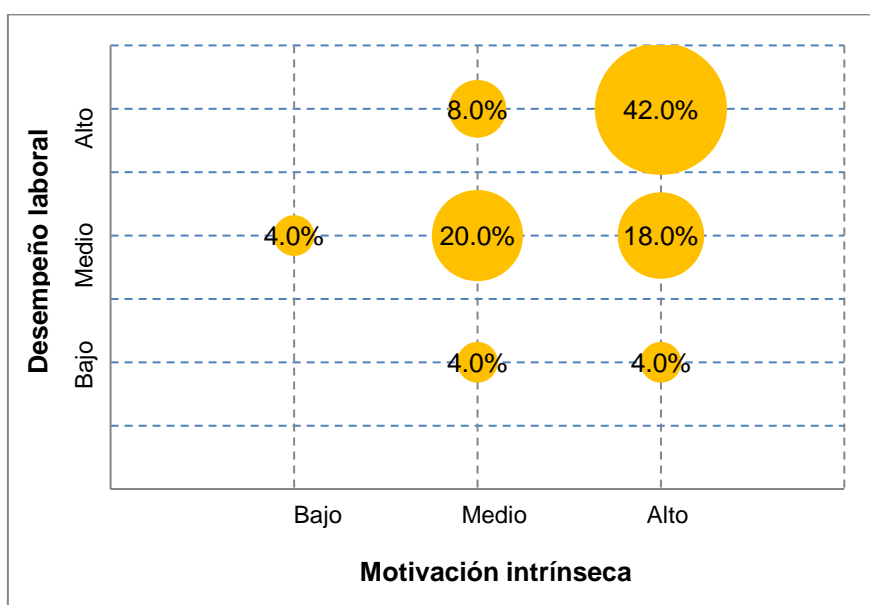


Figura 9. Descripción de la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral

En la tabla 16 y figura 9, se observa que el 4% de las enfermeras que manifiestan que la motivación intrínseca es de nivel bajo, también refieren que el desempeño laboral es de nivel medio. Asimismo, entre las que señalan que la motivación intrínseca es de nivel medio, el 20% refiere que el desempeño laboral es también medio. Del mismo modo, entre las que manifiestan que la motivación intrínseca es de nivel alto, el 18% refiere que el desempeño laboral es medio y el 42% que es de nivel alto. Estos resultados describen una posible relación directa entre motivación intrínseca y desempeño laboral.

3.2. Comprobación de hipótesis

Tabla 17

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Apoyo directivo	,120	50	,048
Cargas de trabajo	,112	50	,157
Motivación intrínseca	,202	50	,000
Calidad de vida laboral	,079	50	,200
Desempeño laboral	,170	50	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La tabla 17, muestra los resultados de la prueba normalidad de los datos a analizar. Se procedió a utilizar la prueba de bondad de ajuste con el estadístico Kolmogorv Smirnov asumiendo un nivel de significación del $\alpha = 0.05$. Se observa que casi todos los p (nivel de significancia) de los datos son menores a 0,05, por tanto, se concluye que la distribución no es normal. Debido a ello, los datos serán analizados por la prueba no paramétrica Rho de Spearman para comprobar las hipótesis de estudio.

Comprobación de la hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

H: Existe relación significativa entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 18

Correlación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral

			Calidad de vida laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	N	50	50
		Coefficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

La Tabla 18, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y considerable entre las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral ($\rho = ,732$; $p < 0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, Existe relación significativa entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

Comprobación de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

H: Existe relación significativa entre apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19

Correlación entre apoyo directivo y desempeño laboral

		Apoyo directivo	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Apoyo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,349*	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.	,013
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	50	

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

La Tabla 19, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y débil entre las variables apoyo directivo y desempeño laboral ($\rho = ,349$; $p < 0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, Existe relación significativa entre apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

Comprobación de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

H: Existe relación significativa entre carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 20

Correlación entre carga de trabajo y desempeño laboral

			Carga de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Carga de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,241
		Sig. (bilateral)	.	,092
	Desempeño laboral	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,241	1,000
		Sig. (bilateral)	,092	.
		N	50	50

La Tabla 20, muestra un coeficiente de correlación de Spearman débil y no significativa entre las variables carga de trabajo y desempeño laboral ($\rho = ,241$; $p > 0,05$), por lo tanto, se procede a aceptar la hipótesis nula; es decir, No existe relación significativa entre carga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

Comprobación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

H: Existe relación significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 21

Correlación entre motivación intrínseca y desempeño laboral

			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

La Tabla 22, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y media entre las variables motivación intrínseca y desempeño laboral ($\rho = ,565$; $p < 0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, Existe relación significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

IV. Discusión

Luego del análisis realizado se ha determinado que existe relación positiva y considerable entre calidad de vida laboral y desempeño laboral ($\rho=,732$; $p<0,05$). Esto quiere decir que un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal derivado del balance entre las demandas del trabajo y la capacidad para afrontarlas (Cabezas, 1998) está relacionado con el despliegue de comportamientos orientados al cumplimiento de los objetivos organizacionales y por tanto la efectividad (Ramírez, 2013). Estos resultados concuerdan con lo reportado por Herrera (2016), que encontró que las variables calidad de vida, clima y desempeño laboral se encuentran relacionadas. No obstante, para que esta calidad de vida laboral se desarrolle es necesario de ciertas condiciones que determinen a su vez una mayor eficacia en el puesto de trabajo (Granero, 2016). Estas condiciones pueden describirse en términos de soporte institucional, seguridad en el trabajo, la vinculación y la integración al puesto de trabajo (Garcés, 2014) incluso la modalidad de contrato (Quintana, Paravic y Saenz, 2016); siendo tal vez las variables que hicieron que Moreno (2016) no hallara relación entre calidad de vida y desempeño laboral. Ciertamente si estas condiciones se concretan, el personal desarrollará calidad de vida laboral y por ende alcanzará un mejor desempeño laboral.

Del mismo modo, se ha evidenciado que existe relación positiva y débil entre las variables apoyo directivo y desempeño laboral ($\rho=,349$; $p<0,05$). Es decir, los recursos externos que el profesional de enfermería recibe de parte de las autoridades en su puesto de trabajo, tal como el reconocimiento a su trabajo y esfuerzo (Cabezas, 1998), se relaciona de manera directa con su desempeño laboral. Al respecto ya se ha mencionado la importancia de las condiciones laborales para desarrollar calidad de vida laboral y por ende mejorar la eficacia en el puesto de trabajo (Granero, 2016), siendo el apoyo del directivo unas de estas condiciones, dado que su influencia produce mayor seguridad en el trabajo y también una mayor integración a la institución (Garcés, 2014). Como señala Peydró (2015) tener calidad de vida laboral significa tener bienestar emocional y satisfacción laboral y el directivo es un facilitador del mismo.

Por otro lado, se ha encontrado que no existe relación significativa entre carga de trabajo y desempeño laboral ($\rho=,241$; $p>0,05$). De acuerdo a estos resultados se puede

decir que la cantidad de trabajo que tiene el profesional de enfermería al planificar, organizar y proveer recursos antes y durante el transcurso de la cirugía (Cabezas, 1998), no se relaciona con el nivel de desempeño laboral que pudiese mostrar. Resultados contrarios obtiene Aquije (2016) cuando concluye en su estudio, que la sobrecarga laboral caracterizada por escasez de personal, incremento del ritmo de trabajo, estrés laboral o la extensión de las horas de trabajo incide directamente en el rendimiento profesional del personal de enfermería. Al parecer el aumento de carga de trabajo no le resulta agobiante a la enfermera, en media que es observada como característica natural del puesto.

Asimismo, se ha comprobado que existe relación positiva y media entre las variables motivación intrínseca y desempeño laboral ($\rho=,565$; $p<0,05$). En otras palabras, se puede decir que sentirse orgulloso, identificado y valorado en su propio trabajo, teniendo en claro los objetivos y funciones (Cabezas, 1998), se relacionan con un idóneo desempeño laboral. Esta motivación debe ser generada desde procesos internos de la enfermera, como consecuencia de valoraciones positivas que realiza acerca de las tareas que realiza y los objetivos institucionales a las que contribuye: Esta condición natural no se ve afectada por factores de orden sociodemográfico (Vega, 2015) o episodios de estrés (Pachas, 2016), siendo más bien necesario el despliegue de factores que lo empoderen como es el caso de la resiliencia (Villar, 2015) o los estilos de vida saludables como el sueño (Grimaldo y Reyes, 2014), situación complicada si se considera que la enfermera trabaja en turnos rotativos, y usualmente tiene cambios en su ritmo de sueño, siendo quizá la principal causa de ausentismo laboral que termina afectando el desempeño laboral (Díaz, Gutiérrez y Amancio, 2016).

V. Conclusiones

- Primera: Existe una relación positiva y considerable ($\rho=,732$; $p<0,05$), entre calidad de vida laboral y desempeño laboral según la percepción de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que a mayor calidad de vida laboral mayor desempeño laboral.
- Segunda: Existe una relación positiva y débil ($\rho=,349$; $p<0,05$), entre apoyo directivo y desempeño laboral según la percepción de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que a mayor apoyo directivo mayor desempeño laboral.
- Tercera: No existe relación ($\rho=,241$; $p>0,05$), entre carga de trabajo y desempeño laboral según la percepción de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que carga de trabajo y desempeño laboral son variables independientes.
- Cuarta: Existe una relación positiva y débil ($\rho=,565$; $p<0,05$), entre motivación intrínseca y desempeño laboral según la percepción de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que a mayor motivación intrínseca mayor desempeño laboral.

VI.Recomendaciones

- Primera: Las autoridades del Departamento de Cirugía, deberá promover la autonomía laboral de la enfermera para el cumplimiento de las tareas asignadas y reconociendo de manera constante sus logros a fin de elevar sus niveles de satisfacción y por ende su desempeño laboral, lo que supone brindar condiciones básicas como soporte, seguridad laboral y el desarrollo de compromiso organizacional.
- Segunda: Las autoridades del Departamento de Cirugía, generar procesos que permitan acceder a mayor autonomía por parte de la enfermera para realizar su trabajo, apuntando hacia el desarrollo profesional constante, de tal modo que este personal halle sentido a la importante labor que realiza. La autonomía en el trabajo brinda mayor sensación de bienestar y satisfacción que redundan directamente con el desempeño laboral.
- Tercera: A la jefatura del Departamento de Cirugía, controlar la sobrecarga laboral, que si bien es cierto no se relaciona con el desempeño laboral, pero constituye en factor de riesgo que pudiese desbordar las actuales capacidades de afronte que posee la enfermera. Se sugiere implementar acciones que permitan disminuir los niveles de estrés que se suscita durante la jornada laboral, básicamente el número insuficiente de enfermeras que eleva excesivamente el ritmo de trabajo y el volumen de tareas. .
- Cuarta: A la Oficina de Administración de Recursos Humanos, implementar talleres de desarrollo personal, donde la principal temática debiera ser el fortalecimiento de la motivación intrínseca; dado que rasgos como seguridad, confianza, motivación, resiliencia y estrategias de afrontamiento que la caracterizan. Todo ello mejora su calidad de vida que finalmente se relacionan de manera directa con el rendimiento laboral de la enfermera.

Referencias

- Adhikari, D., Hirasawa, K., Takakubo, Y. y Pandey, D. (2012). Decent work and work life quality in Nepal: an observation. *Employee Relations*, 34(1), 61-79.
- Albanesi, S. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en psicología*, 17(28), 8-19.
- Aquije, E. (2016). *Sobrecarga laboral y rendimiento profesional del personal de enfermería de los servicios asistenciales del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas* (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Shalom.
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada*, 5, 491-492
- Calderón, J., Borracci, R., Angel, A., Sokn, F., Agüero, R., Manrique J., Cariello, A. & Hansen, M. (2008). Características métricas de un cuestionario para evaluar la calidad de vida profesional de los médicos cardiólogos. *Revista Argentina de Cardiología*, 76, 5, 359-367
- Campbell, J. P. (1994). *Alternative models of job performance and their implications for selection and classification*. En M. G. Rumsey, C. B. Walker y J. H. Harris (Eds.), *Personnel selection and classification* (pp. 33-51). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Earlbaum Associates.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Chiang, M., Botello, C. y Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoria*, 16(2), 61-76.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw Hill
- Cooper, R. y Sawaf, A. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Editorial Norma S.A.
- Díaz, C., Gutiérrez, H. y Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1): 1973-1987.
- Elizur, D. y Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology: An International Review*, 39(3), 275-291.

- Fernandes, S., Eniva, M., y De Mattos, N. (2013). Calidad de vida profesional en un centro Quirúrgico. *Enfermería Global*, 12(30), 220-231.
- Fernández, M. y Sánchez, J. (1997). *Eficacia Organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- Garaigordobil M. y Pérez J. (2005). Escala de personalidad creadora. Estudio psicométrico exploratorio. *Revista Estudios de Psicología* 26(3).
- García, V. (2012). *La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables*. España: Universidad de Valladolid.
- González, B., Hidalgo, S., Salazar, E. y Preciado, S. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia y Trabajo*, 12 (36):332-40
- Granero, A. (2016). *Calidad de vida laboral de las enfermeras Evaluación y propuestas de mejora* (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona. España.
- Grimaldo, M. y Reyes, M. (2014). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1), 50-57.
- Havlovic, S.J. (1991). Quality of work life and human outcomes. *Industrial Relations*, 30(3), 469-479
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley and Sons.
- Jiménez, S. (2008). *Cuestión de confianza. Más allá de la inteligencia emocional* (2ª Edición). Madrid: Editorial Esic.
- Lindenfield, G. (1998). *La seguridad emocional*. Barcelona: Editorial Kairós, S.A.
- Maldonado, S., Toledo, M. y López, V. (2010). *Desempeño laboral del personal administrativo que maneja los procesos de contratación en una universidad pública*. Recuperado de http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/16_15_desempeno_Laborla.pdf

- Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology* (52), 397-422.
- Mazo, H. (2011). La autonomía: principio ético contemporáneo. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(1), 115-132.
- Mirvis, P. y Lawler, E. (1984). Accounting for the Quality of Work Life. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 197- 212.
- Motowidlo, S. J. (2003). *Job performance*. En W. C. Borman, D. R. Ilgen y R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology, volume twelve: Industrial and organizational psychology* (pp. 39-53). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons
- OMS (1984). *Informe Técnico No. 706*. Ginebra: OMS
- Pachas, M. (2016). *Estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa.2016* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Pérez, T., Campos, A., Negro, A., & Caballero, F. (2011). Professional Burnout and Work Satisfaction In Spanish Allergists: Analysis of Working Conditions in the Specialty. *J. Investing Allergol. Clin. Immunol.* 21(1), 13-21.
- Peydró, C. (2015). *Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios. Un estudio en el Hospital Universitario de Alicante* (Tesis doctoral). Universidad de Alicante. España.
- Quintana, M., Paravic, T. y Sáenz, K. (2016). Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 24, 1-8. Disponible en DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.1149.2713>.
- Ramirez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España.
- Reyes, A. (2004). *Administración de personal II. Sueldos y salarios*. México: Editorial Limusa.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). México: Pearson Educación.

- Robbins, Stephen, P., y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista Calidad Asistencial*, 25(6), 318-320.
- Salas, R. (2005). *La evaluación en la educación superior contemporánea* (2ª edición). San Francisco de Macorís: Universidad Católica Nordestana.
- Salas, R., Díaz, L. y Pérez, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica Superior*, 26(4), 604-617
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*. 14(4) 828 - 836.
- Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P. y Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Tascón, C. (2009). *La calidad de vida laboral del profesorado de educación secundaria obligatoria en los centros de Gran Canaria* (Tesis doctoral). Universidad de Las Palmas de la Gran canaria. España.
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, 4, 129-160.
- Valderrama S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Ed. San Marcos.
- Vega, M. (2015). *Calidad de vida laboral del personal del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales con la medición del cuestionario CVP-35 - Lima 2014*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Vela, A., Moreno, B., Rodríguez, A., Olavarriera, S., Fernández, J., De la Cruz, J. (2008). Insomnio y calidad del sueño entre los médicos de atención primaria con altos y bajos niveles de burnout.. *Journal Psychosom*, 64, 435–642.

- Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement* (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla. España.
- Viswesvaran, C. y Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 216-226.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018										
AUTOR: Ivette Mary Guisselly López Marticorena										
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES							
Problema general ¿Qué relación existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018? ¿Qué relación existe entre carga de trabajo y desempeño laboral del	Objetivo General Determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018. Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018. Determinar la relación que existe entre carga de trabajo y	Hipótesis general Existe relación significativa entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018. Hipótesis específicas Existe relación significativa entre apoyo directivo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018. Existe relación significativa entre carga de trabajo y desempeño	Variable 1: Calidad de vida laboral (Cabezas, 1998).							
			Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Baremo	
			Calidad de vida laboral		Calidad es la relación el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal (Cabezas, 1998).	Apoyo directivo	- Satisfacción en el trabajo - Sueldo - Reconocimiento profesional - Creatividad - Autonomía	1 – 14	Ordinal	Bajo [35 – 69] Regular [70 – 105] Alto [106 – 140]
						Carga de trabajo	- Sobrecarga de trabajo - Presión en el trabajo - Estrés	14 – 25	Ordinal	
		Motivación intrínseca		- Seguridad - Confianza - Motivación - Eficiencia - Afrontamiento	25 – 35	Ordinal				
Variable 2: Desempeño laboral (Ramírez, 2013)										
			Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Baremo	
			Estrés laboral	El estrés laboral puede ser definido como aquellas situaciones en que la persona percibe su ambiente de trabajo como amenazador para sus necesidades de realización	Desempeño de la tarea	- Conducta intra rol - Conducta extra rol	1 – 5	Ordinal	Bajo [20 – 46] Regular [47 – 73] Alto [74 – 100]	
		Desempeño contextual			- Contexto social - Contexto psicológico - Contexto organizacional	16 – 10	Ordinal			
		Desempeño adaptativo			- Capacidad para enfrentar cambios - Flexibilidad	11 – 25	Ordinal			
		Desempeño proactivo			- Iniciativa - Proyección al futuro	36 – 20	Ordinal			

<p>profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018? ¿Qué relación existe entre motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018?</p>	<p>desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018. Determinar la relación que existe entre motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.</p>	<p>laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018. Existe relación significativa entre motivación intrínseca y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018</p>		<p>personal o profesional o para su salud física o mental (França y Rodrigues, 2005).</p>					
---	--	---	--	---	--	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario de calidad de vida laboral

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de la calidad de vida laboral. Contesta de acuerdo a la siguiente escala:

Mucho [4]

Bastante [3]

Algo [2]

Nada [1]

N°		1	2	3	4
	DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO				
1	Satisfacción con el tipo de trabajo				
2	Satisfacción con el sueldo				
3	Posibilidad de promoción				
4	Reconocimiento de mi esfuerzo				
5	Apoyo de mis compañeros				
6	Apoyo de mi familia				
7	Apoyo de mis jefes				
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
11	Tengo autonomía o libertad de decisión				
12	Variedad en mi trabajo				
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
14	Calidad de vida de mi trabajo				
	DIMENSION 2: CARGA DE TRABAJO				
15	Cantidad de trabajo que tengo				
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
20	Falta de tiempo para mi vida personal				
21	Incomodidad física en el trabajo				
22	Carga de responsabilidad				
23	Interrupciones molestas				
24	Estrés (esfuerzo emocional)				
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
	DIMENSION 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA				
26	Motivación (ganas de esforzarme)				
27	Posibilidad de ser creativo				
28	Ganas de ser creativo				
29	Desconectado al acabar la jornada laboral				
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				

31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
33	Lo que tengo que hacer queda claro				
34	Me siento orgulloso de mi trabajo				
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)				

Cuestionario de desempeño laboral

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al desempeño laboral. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Contesta según la siguiente escala:

Nunca [1]

Pocas veces [2]

A veces [3]

Muchas veces [4]

Siempre [5]

N°		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA					
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan					
2	El trabajo asignado lo hago bien					
3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo					
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo					
5	Puedo hacer varias cosas a la vez					
	DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros					
7	Soy responsable con mis funciones					
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros					
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo					
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos					
	DIMENSION 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO					
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo					
12	Doy soluciones creativas a los problemas					
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible					
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías					
15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes					
	DIMENSION 4: DESEMPEÑO PROACTIVO					
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo					
17	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes					
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles					
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución					
20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales					

Anexo 3. Matriz de datos

	Apoyo directivo	Cargas de trabajo	Motivación intrínseca	Calidad de vida laboral
1	34	26	32	92
2	34	29	32	95
3	35	42	32	109
4	27	27	26	80
5	38	26	32	96
6	42	30	33	105
7	34	27	29	90
8	24	16	26	66
9	34	19	32	85
10	29	26	26	81
11	42	32	13	87
12	32	41	34	107
13	28	22	33	83
14	23	41	20	84
15	24	28	32	84
16	39	18	32	89
17	32	25	32	89
18	55	30	38	123
19	32	26	31	89
20	34	26	32	92
21	32	17	36	85

22	34	26	32	92
23	28	28	26	82
24	33	31	30	94
25	33	25	25	83
26	43	36	30	109
27	33	31	38	102
28	35	22	35	92
29	23	41	20	84
30	34	16	29	79
31	39	29	32	100
32	28	28	26	82
33	40	28	35	103
34	28	20	20	68
35	38	26	32	96
36	42	32	13	87
37	43	29	37	109
38	43	22	33	98
39	37	27	29	93
40	32	30	31	93
41	33	36	39	108
42	32	35	34	101
43	43	22	33	98
44	35	22	35	92
45	43	24	37	104

	40	27	20	87
	38	26	32	96
	32	17	36	85
	37	18	31	86
	27	27	26	80

	Desempeño de la tarea	Desempeño contextual	Desempeño adaptativo	Desempeño proactivo	Desempeño laboral
1	18	16	20	20	74
2	25	24	24	20	93
3	25	24	25	25	99
4	15	20	16	16	67
5	24	23	19	21	87
6	8	8	11	11	38
7	19	20	17	20	76
8	18	20	16	15	69
9	16	16	20	18	70
10	16	20	15	16	67
11	15	15	15	18	63
12	24	25	25	23	97
13	19	19	14	17	69
14	7	7	5	10	29
15	20	17	17	16	70
16	16	16	19	19	70
17	18	17	19	17	71
18	24	23	24	25	96
19	18	15	17	19	69
20	19	17	20	20	76
21	20	17	17	16	70
22	19	17	20	20	76
23	15	20	16	16	67
24	24	25	23	20	92
25	19	17	18	17	71
26	25	22	22	25	94

27	23	25	23	22	93
28	17	20	20	20	77
29	7	7	5	11	30
30	15	16	18	15	64
31	25	23	23	22	93
32	19	19	14	17	69
33	24	21	22	23	90
34	19	20	17	15	71
35	20	22	18	21	81
36	15	15	15	18	63
37	23	24	22	25	94
38	20	23	23	22	88
39	18	16	20	20	74
40	18	16	20	20	74
41	22	25	21	25	93
42	23	25	23	22	93
43	21	24	20	22	87
44	19	20	20	20	79
45	8	11	14	11	44
46	16	18	17	16	67
47	21	24	20	22	87
48	18	17	19	18	72
49	18	17	19	18	72
50	18	18	18	16	70

Anexo 4. Formato de validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO								
1	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
2	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
3	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
4	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
5	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
6	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
7	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
11	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
12	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		
14	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: CARGAS DE TRABAJO								
15	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
21	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
22	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
23	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
24	Estrés (esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA								
26	Motivación (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
27	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
28	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		

29	Desconectado al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓	
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓	
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓	
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓	
33	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓	
34	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓	
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

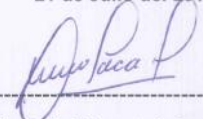
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Paca Pantigoso, Flavio Romeo DNI: 01212856

Especialidad del validador: Metodologo (Estadística)

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

21 de Julio del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : DESEMPEÑO DE LA TAREA								
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan	✓		✓		✓		
2	El trabajo asignado lo hago bien	✓		✓		✓		
3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Puedo hacer varias cosas a la vez	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL								
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros	✓		✓		✓		
7	Soy responsable con mis funciones	✓		✓		✓		
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros	✓		✓		✓		
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO								
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo	✓		✓		✓		
12	Doy soluciones creativas a los problemas	✓		✓		✓		
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible	✓		✓		✓		
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías	✓		✓		✓		
15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: DESEMPEÑO PROACTIVO								
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes	✓		✓		✓		
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles	✓		✓		✓		
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución	✓		✓		✓		
20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

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

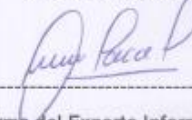
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: Paca Pantigoso, Flobio Romeo DNI: 01212856

Especialidad del validador: Metodologo (Estadística)

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

21 de Julio del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO							
1	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
2	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
3	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
4	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
5	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
6	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
7	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
11	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
12	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		
14	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: CARGAS DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
21	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
22	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
23	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
24	Estrés (esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Motivación (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
27	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
28	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		

29	Desconectado al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓	
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓	
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓	
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓	
33	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓	
34	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓	
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: Gonzales Huapaya Lozano C DNI: 2.5443894

Especialidad del validador: Magister en Gestión en Salud.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

21 de Julio del 2018

 Hospital Nacional Cayetano Heredia
 DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA
[Firma]
 COMITÉ DE CALIDAD DE LA ASISTENCIA
 ENFERMERÍA ASISTENCIAL
 C.E.P. 1193
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : DESEMPEÑO DE LA TAREA							
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan	✓		✓		✓		
2	El trabajo asignado lo hago bien	✓		✓		✓		
3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Puedo hacer varias cosas a la vez	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros	✓		✓		✓		
7	Soy responsable con mis funciones	✓		✓		✓		
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros	✓		✓		✓		
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo	✓		✓		✓		
12	Doy soluciones creativas a los problemas	✓		✓		✓		
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible	✓		✓		✓		
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías	✓		✓		✓		
15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: DESEMPEÑO PROACTIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes	✓		✓		✓		
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles	✓		✓		✓		
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución	✓		✓		✓		
20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gonzales Huapaya Ceina C. DNI: 25443897

Especialidad del validador: Registro en Gestión en Salud

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

21 de Julio del 2018


 Hospital Nacional Cayetano Heredia
 DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
 MSc. Cristina Gonzales
 Mg. CRISTINA GONZALES HUARACA
 C.E.P. 17035

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO								
1	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
2	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
3	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
4	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
5	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
6	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
7	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
11	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
12	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		
14	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: CARGAS DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
21	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
22	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
23	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
24	Estrés (esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA		Si	No	Si	No	Si	No	
26	Motivación (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
27	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
28	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		

29	Desconectado al acabar la jornada laboral	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓	
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓	
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓	
33	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓	
34	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓	
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)	✓		✓		✓	

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: SALAZAR JOAQUIN EMMA DNI: 09043599

Especialidad del validador: Enfermera Especialista Centro Quirúrgico

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

21 de Julio del 2018

HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
 DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

 Mg. EMMA SALAZAR JOAQUIN
 Especialista Centro Quirúrgico
 C.E.P. 17408-1016-038

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : DESEMPEÑO DE LA TAREA							
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan	✓		✓		✓		
2	El trabajo asignado lo hago bien	✓		✓		✓		
3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Puedo hacer varias cosas a la vez	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros	✓		✓		✓		
7	Soy responsable con mis funciones	✓		✓		✓		
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros	✓		✓		✓		
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO							
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo	✓		✓		✓		
12	Doy soluciones creativas a los problemas	✓		✓		✓		
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible	✓		✓		✓		
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías	✓		✓		✓		
15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: DESEMPEÑO PROACTIVO							
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes	✓		✓		✓		
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles	✓		✓		✓		
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución	✓		✓		✓		
20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Aplicable, si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Emma Salazar Joaquín

DNI:

19043599

Especialidad del validador:

Enfermera Especialista en Centro Quirúrgico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

21 de Julio del 2018

HOSPITAL CAJETANI HEREDIA
 Dr. Emma Salazar Joaquín
 Mg. Especialista Centro Quirúrgico
 C.R. 41408 - RUC 4136

Firma del Experto Informante.

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: Gonzales Huapaya Corina C. DNI: 25443897

Especialidad del validador: Magister en Gestión en Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

21 de Julio del 2018

Hospital Nacional Cayetano Heredia
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
Cristina Gonzales
Mg. CRISTINA CRISTINA GONZALES HUARALDO
ENFERMERA-ABUSCAGUA
C.E.P 17935

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Artículo científico



Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018

Ivette Mary Guisselly López Marticorena

loma_84@hotmail.com

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 50 enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.85, en el Cuestionario de calidad de vida laboral y 0.881 en el Cuestionario de desempeño laboral. Los resultados hacen concluir que existe relación positiva y considerable ($\rho = ,732$; $p < 0,05$), entre calidad de vida laboral y desempeño laboral según la percepción de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que a mayor calidad de vida laboral mayor desempeño laboral.

Palabras clave: calidad de vida laboral, desempeño laboral, institución de salud

Abstract

The investigation had as objective to determine the relationship that Cayetano exists between quality of labor life and the professional's of infirmary of the service of surgical center of the Hospital labor acting Heredia, Lima 2018. The investigation was of quantitative focus, basic type and I design correlacional. The population was conformed by 50 nurses of the surgical center of the Hospital Cayetano Heredia. The used technique was the survey and the instrument to gather the data it was the questionnaire. With the purpose of determining the validity of the instruments the trial of experts it was used and the dependability was calculated using the Coefficient Alpha of Cronbach being the result 0.85, in the Questionnaire of quality of labor life and 0.881 in the Questionnaire of labor acting. The results make conclude that positive and considerable relationship exists ($\rho = ,732$; $p < 005$), between quality of labor life and labor acting according to the perception of the nurses of surgical center of the Hospital Cayetano Heredia. According to these results, you can point out that to more quality of life bigger labor labor acting.

Keywords: quality of labor life, I carry out labor, institution of health

Introducción

El mundo del trabajo está inmerso en un proceso de cambios profundos en los planos de su organización y gestión, y en el de las condiciones de desarrollo de la actividad laboral. Estas transformaciones están influidas por la interacción de múltiples factores estructurales de orden económico, social, político, cultural y tecnológico, entre los que destacan la globalización, la reorganización flexible, la innovación tecnológica y también por motivos de orden más coyuntural, la llamada nueva gestión pública que busca incluir en las tareas del sector público los parámetros del sector privado.

El sistema de salud no es ajeno a estos cambios, sino que los vive en toda su intensidad. En su conjunto, estas transformaciones tienen un múltiple impacto, con aspectos positivos y negativos, de fortalecimiento y de debilitación, de oportunidades de crecimiento y de desarrollo, pero también de amenazas y de riesgos de diverso orden.

Diversos estudios han puesto de manifiesto la influencia de estos cambios sobre la salud ocupacional, el bienestar en el trabajo, la calidad de vida laboral y el rendimiento del conjunto de los profesionales de la salud, pero también sobre la calidad del mismo sistema sanitario y sobre la del servicio que ofrece a la sociedad (Granero, 2016). Sin embargo, los profesionales de la salud, entre los cuales se encuentran los profesionales de enfermería, son lo que tienen mayor riesgo de presentar una mala calidad de vida laboral, puesto que están más expuestos al estrés laboral, y burnout, entre otras condiciones laborales adversas (Vela, et al., 2008), lo que no solo afecta su bienestar sino también su productividad, rendimiento o desempeño (Pachas, 2016). El trabajo de los profesionales de enfermería se caracteriza por el alto nivel de carga laboral, cambios de horario, burocracia, condiciones físicas desfavorables, pacientes cada vez más exigentes, que exigen un desempeño eficaz (Peydró, 2015), siendo la calidad de vida laboral percibida uno de los factores que la pudiera favorecer.

De acuerdo a Rodríguez (2010), la calidad de vida laboral es un sentimiento de satisfacción y bienestar que las personas trabajadoras experimentan como resultado de su adaptación a situaciones relacionadas al trabajo que desempeñan y a su realidad; o como el nivel en que las actividades laborales que una persona ejecuta están organizadas para favorecer su desarrollo como ser humano. Entonces, el término “calidad de vida” no se concibe de forma unívoca, sino que constantemente se resalta su dimensión subjetiva y cultural. Se caracteriza por ser un fenómeno complejo en el que se interrelacionan factores individuales y ambientales, su expresión o vivencia está relacionada con la de aquellos que le rodean, y su expresión tiene carácter temporal y se encuentran condicionados por el contexto. La calidad de vida laboral en tanto, representa “el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano” (Fernández y Giménez, 1988, p. 483). De hecho, si un profesional siente que el trabajo aporta a su desarrollo y bienestar, generará una mayor motivación, compromiso y satisfacción que concluirá con un mejor desempeño laboral.

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definieron desempeño laboral como un proceso para establecer el nivel de éxito que alcanza un trabajador durante la ejecución de sus labores o

el cumplimiento de los objetivos asignados. Según estos autores la medición es una acción muy ligada al desempeño laboral por cuanto solo a través de ella se explicita dado que brinda un criterio de valoración del nivel cumplimiento personal con las metas organizacionales. En esa línea, Motowidlo (2003) definió el desempeño laboral como “el valor esperado total para una organización con respecto a los episodios conductuales discretos que un individuo lleva a cabo a lo largo de un período determinado de tiempo” (p. 39). Para Ramírez (2013), el desempeño laboral es todos aquellos “comportamientos de los individuos que se orientan hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales, razón por el cual es un valor esperado por la organización dado que representa su nivel de efectividad en el futuro” (p. 60).

El profesional de enfermería con buena calidad de vida profesional se mostrará seguro, confiado, motivado, su desenvolvimiento será más eficiente y tendrá una mayor capacidad para afrontar cualquier situación adversa o estresante. Su participación en sala de operaciones permitirá resolver los problemas que se presentan, debido que ella ejerce un papel elemental dentro del equipo de trabajo, ella planifica, organiza y provee de recursos antes y durante el transcurso de la cirugía. Si la enfermera no asumiera este papel con satisfacción, podría tener efectos negativos en la conducción de las cirugías y por lo tanto en el bienestar y la complacencia del paciente y su familia (Fernandes, Eniva y De Mattos, 2013).

Como en otros centros hospitalarios peruanos, en el centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, se labora, en condiciones de sobrecarga laboral y condiciones de contexto que no ofrece las facilidades necesarias que realizar un buen trabajo. Ello ocasiona que las enfermeras perciban una calidad de vida laboral adversa dado que se hallan presentes diversos factores de riesgo que afectan su bienestar y salud. Esta realidad pudiera estar asociada a las quejas de pacientes y familiares por el desempeño de la enfermera, que sin duda puede verse afectada por que la profesional no observa que esta le ofrece espacios de desarrollo profesional sino por el contrario le ofrece situaciones de riesgo que afectan su salud y bienestar.

Metodología

El tipo de investigación fue básico, porque “busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (p. 43). En este caso se pretende conocer las posibles relaciones que existen entre las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral. El diseño es correlacional, porque permite al investigador “analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia” (Carrasco, 2009, p. 73). La población de estudio conformó 50 enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. La técnica empleada fue la encuesta, los instrumentos fueron la Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) y el Cuestionario de desempeño laboral adaptado de Ramírez (2013), los mismos que fueron expuesto a procedimientos de validación de su contenido con juicio de expertos y confiabilidad mediante la valoración de la consistencia interna cuyos resultados mostraron un alfa de

Cronbach de 0.854 y 0.884 respectivamente. Los datos fueron recolectados en forma grupal, contando con el consentimiento informado respectivo. El análisis descriptivo es presentado en tablas de frecuencias y porcentajes; y la comprobación de hipótesis, se realizaron mediante la prueba Rho de Spearman.

Resultados

Tabla 1

Descripción de las variables

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Calidad de vida laboral	Bajo	2	4,0
	Medio	42	84,0
	Alto	6	12,0
	Total	50	100,0
Desempeño laboral	Bajo	4	8,0
	Medio	21	42,0
	Alto	25	50,0
	Total	50	100,0

En la tabla 1, se presenta la descripción de los niveles calidad de vida laboral y desempeño laboral percibido por las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. Se observa que el 4% de las enfermeras perciben que su calidad de vida laboral es de nivel “Bajo”, el 84% que es de nivel “Medio” y el 12% que es de nivel “Alto”. Asimismo, se observa que el 8% de las enfermeras perciben que su desempeño laboral es de un nivel “Bajo”, el 42% de un nivel “Medio” y el 50% de nivel “Alto”.

A continuación, se procede a mostrar los resultados de la comprobación de hipótesis:

- H0: No existe relación significativa entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.
- H: Existe relación significativa entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

Los resultados son:

Tabla 2

Correlación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral

		Calidad de vida laboral	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,732**	
		N	50	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

En la tabla 2 se observa un coeficiente de correlación de Spearman positiva y considerable entre las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral ($\rho=,732$; $p<0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, Existe relación significativa entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima, 2018.

Discusión

Luego del análisis realizado se ha determinado que existe relación positiva y considerable entre calidad de vida laboral y desempeño laboral ($\rho=,732$; $p<0,05$). Esto quiere decir que un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal derivado del balance entre las demandas del trabajo y la capacidad para afrontarlas (Cabezas, 1998) está relacionado con el despliegue de comportamientos orientados al cumplimiento de los objetivos organizacionales y por tanto la efectividad (Ramírez, 2013). Estos resultados concuerdan con lo reportado por Herrera (2016), que encontró que las variables calidad de vida, clima y desempeño laboral se encuentran relacionadas. No obstante, para que esta calidad de vida laboral se desarrolle es necesario de ciertas condiciones que determinen a su vez una mayor eficacia en el puesto de trabajo (Granero, 2016). Estas condiciones pueden describirse en términos de soporte institucional, seguridad en el trabajo, la vinculación y la integración al puesto de trabajo (Garcés, 2014) incluso la modalidad de contrato (Quintana, Paravic y Saenz, 2016); siendo tal vez las variables que hicieron que Moreno (2016) no hallara relación entre calidad de vida y desempeño laboral. Ciertamente si estas condiciones se concretan, el personal desarrollará calidad de vida laboral y por ende alcanzará un mejor desempeño laboral.

Conclusión

Existe una relación positiva y considerable ($\rho=,732$; $p<0,05$), entre calidad de vida laboral y desempeño laboral según la percepción de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que a mayor calidad de vida laboral mayor desempeño laboral.

Referencias

- Granero, A. (2016). *Calidad de vida laboral de las enfermeras Evaluación y propuestas de mejora* (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona. España.
- Vela, A., Moreno, B., Rodríguez, A., Olavarriera, S., Fernández, J., De la Cruz, J. (2008). Insomnio y calidad del sueño entre los médicos de atención primaria con altos y bajos niveles de burnout.. *Journal Psychosom*, 64, 435–642.
- Peydró, C. (2015). *Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios. Un estudio en el Hospital Universitario de Alicante* (Tesis doctoral). Universidad de Alicante. España.
- Rodríguez, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista Calidad Asistencial*, 25(6), 318-320.
- Robbins, Stephen, P., y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación.
- Motowidlo, S. J. (2003). *Job performance*. En W. C. Borman, D. R. Ilgen y R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology, volume twelve: Industrial and organizational psychology* (pp. 39-53). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons
- Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España.
- Fernandes, S., Eniva, M., y De Mattos, N. (2013). Calidad de vida profesional en un centro Quirúrgico. *Enfermería Global*, 12(30), 220-231.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada*, 5, 491-492
- Quintana, M., Paravic, T. y Sáenz, K. (2016). Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 24, 1-8. Disponible en DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.1149.2713>.


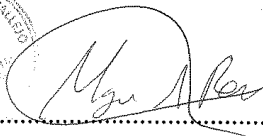
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Fabio Romeo Paca Pantigoso, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

"Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018", del (de la) estudiante Ivette Mary Guisselly López Marticorena, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.





Lima, San Juan de Lurigancho 11 de Enero del 2019

Firma


M Sc. Fabio Romeo Paca Pantigoso

DNI: 01212856

	Elaboró	Revisó			
	Dirección de Investigación		Responsable del SDC	Vice Rectorado de Investigación	

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://ev.tumitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=989393398&u=1051130621&s=1

feedback studio | Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del H



Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestría en gestión de los servicios de salud

AUTORA:
 Br. Ivette Mary Guisselly López Marticorena

ASESOR:
 M Sc. Flabio Romeo Paca Pantigoso

SECCIÓN
 Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Resumen de coincidencias ✕

17 %

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiant</small>	1 %
2	dspace.utalca.cl:8888 <small>Fuente de Internet</small>	1 %
3	repositorio.unasam.ed... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	repositorio.uncp.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	repebis.upch.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
6	z.l.elsevier.es <small>Fuente de Internet</small>	1 %
7	es.slideshare.net <small>Fuente de Internet</small>	1 %
8	www.tdx.cat <small>Fuente de Internet</small>	1 %
9	www.scielo.org.ar <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
10	repositorio.une.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
11	Sergio Barrientos-Trigo... <small>Publicación</small>	<1 %
12	www.psicothema.com	<1 %

Página: 1 de 94 Número de palabras: 18244 Text-only Report | High Resolution Activado

19:53
12/08/2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Ivette Mary Guisselly López Marticorena, identificado con DNI N° 44411715, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



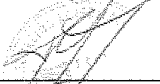

.....



 FIRMA

DNI: 44411715

FECHA: Lima, San Juan de Lurigancho 10 de Enero del 2019

			
Evaluó	Dirección de Investigación	Revisó	Repositorio de la UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

MG. Miguel Pérez Pérez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Ivette Mary Guisselly López Marticorena

INFORME TITULADO:

Calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro
quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en gestión de los servicios de la salud

SUSTENTADO EN FECHA: 19 de Agosto del 2018

NOTA O MENCIÓN: 17



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN