

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras
del Hospital Las Mercedes en las áreas críticas, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Ivan Vargas Chachapoyas

ASESOR

Rafael Angel Olaya Leon

<https://orcid.org/0000-0003-0920-3560>

Chiclayo, 2023

**Calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras
del Hospital Las Mercedes en las áreas críticas, 2022**

PRESENTADA POR

Ivan Vargas Chachapoyas

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Rafael Camilo Giron Cordova

PRESIDENTE

Diogenes Jesus Diaz Ríos
SECRETARIO

Rafael Angel Olaya Leon
VOCAL

Dedicatoria

Esta investigación es dirigida a mi familia, fuente de amor y fortaleza que ha iluminado mi camino, asimismo a mis docentes, por su apoyo incondicional, aliento constante, por su sabiduría y orientación invaluable. Este trabajo de investigación es un fruto de sus influencias en mi crecimiento académico. Agradezco a todos aquellos que han sido parte de esta etapa universitaria, por ello esta dedicatoria es un modesto reconocimiento a quienes han contribuido a mi formación.

Agradecimientos

Expreso mi sincero agradecimiento a Dios por darme la sabiduría, asimismo a mi familia cuyo amor y apoyo inquebrantable han sido mi mayor fortaleza, a mis profesores, por su orientación experta y dedicación incansable, por su aliento constante y comprensión durante esta travesía académica, ya que en cada palabra dada en la realización de investigación lleva consigo la huella de sus contribuciones y aliento, Gracias por ser parte fundamental de este camino.

Calidad de vida laboral y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes, en las áreas críticas - 2022

08072023

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

21 %

FUENTES DE INTERNET

8 %

PUBLICACIONES

11 %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
3	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	redcol.minciencias.gov.co Fuente de Internet	1 %
6	repobib.ubiobio.cl Fuente de Internet	1 %
7	Submitted to Universidad de Deusto Trabajo del estudiante	1 %
8	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

ÍNDICE

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de Literatura	12
Materiales y métodos.....	19
Resultados y discusión	22
Discusión.....	27
Recomendaciones.....	31
Referencias	32
Anexos.....	35

Resumen

La presente investigación titulada “La Calidad de vida laboral (CVL) y desempeño laboral (DL) de las enfermeras del Hospital Las Mercedes, en las áreas críticas – 2022”, tuvo como objetivo principal: determinar la relación que existe entre la Calidad de Vida Laboral (CVL) y el Desempeño Laboral (DL) desde la perspectiva de las enfermeras del Hospital Las Mercedes en las áreas críticas – 2022 en Chiclayo, asimismo precisó un enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo- correlacional, y diseño no experimental y para la recopilación de datos se aplicó la técnica de la encuesta y la muestra fue de con una muestra de 107 enfermeras que permiten procesar de datos y resultados. Finalmente, se concluyó concluyendo que se observa el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.665 que nos indica que no existe relación entre las variables. Es por ello que se le recomienda supervisar y capacitar en el Hospital Las Mercedes, destacando la interdependencia entre la CVL y DL, asimismo se promueve la toma de decisiones informadas asegurando la satisfacción y bienestar laboral.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Desempeño laboral, correlación de la calidad de vida y desempeño laboral

Abstract

The present research titled "The Quality of Work Life (CVL) and Work Performance (DL) of the nurses at the Las Mercedes Hospital, in the critical areas - 2022", had as its main objective: to determine the relationship that exists between the Quality of Life Labor (CVL) and Work Performance (DL) from the perspective of the nurses of the Las Mercedes Hospital in the critical areas - 2022 in Chiclayo, also specified a quantitative approach, basic type, descriptive-correlational level, and non-experimental design and For data collection, the survey technique was applied and the sample was with a sample of 107 nurses that allowed data and results to be processed. Finally, it was concluded by concluding that the Rho Spearman correlation coefficient of 0.665 is observed, which indicates that there is no relationship between the variables. That is why it is recommended that you supervise and train at the Las Mercedes Hospital, highlighting the interdependence between the CVL and DL, and informed decision making is also promoted, ensuring job satisfaction and well-being.

Keywords: Quality of work life, Work performance, correlation of quality of life and work performance

Introducción

En la actualidad, los usuarios del sistema de salud son más exigentes con sus requerimientos y derechos sobre los servicios que las empresas ofrecen en el mercado, convirtiendo a la Calidad de Vida Laboral (CVL) un factor indispensable. No solo aquellos que buscan la adquisición de un producto en interacción compra-venta son quienes tienen en cuenta estos requisitos para el acceso a la satisfacción de una necesidad, sino también, los individuos que a través del trabajo brindan una performance en la ejecución de sus funciones para contribuir con la oferta del producto o servicio mediante su desempeño laboral (DS).

Por consiguientes, las organizaciones a nivel internacional han comprendido que es necesario que una persona que convive en un espacio de trabajo más de ocho horas al día, no solo le permita generar ingresos económicos, sino también interacción dentro y fuera de la institución, lo cual impacta en el crecimiento social que se refleja en los resultados de la empresa. (Pineda et al., 2020)

Por otro lado, en América Latina los directores de empresas han interiorizado la importancia del talento humano, pero no consideran que la alternativa de aplicar prácticas que generen mejora en la Calidad de vida laboral (CVL), priorizar el bienestar en el trabajo contribuye a un ambiente productivo, fomentando un rendimiento superior y fortaleciendo el modelo económico y de gestión empresarial. (Pineda et al., 2020).

En el contexto actual, el objetivo de mejorar el entorno laboral a través de la conformación de un ambiente que sea grato para el colaborador permitirá mejorar la Calidad de Vida Laboral (CVL) a través del reconocimiento de la importancia del bienestar laboral, y que debe formar parte del desarrollo personal y del Desempeño Laboral (DL). Por otro lado, algunas dimensiones que abarcan el término CVL han contemplado la definición de apoyo social, cultura organizacional y salud de los colaboradores. (Quiroz et al., 2021)

En efecto, el entorno donde se desenvuelve el trabajador puede catalizar el desempeño, pero también puede ser una limitante para este. Es por ello, que es necesario evaluar el nivel de DL que experimentan los profesionales en su trabajo, la cual estará condicionada por múltiples factores que son englobados en el concepto de la CVL (Alarcón et al., 2020), en este sentido el entorno es indispensable en el desempeño del trabajador ya que promueve comportamientos productivos que benefician a la entidad (López et al., 2021).

Al mismo tiempo, la CVL es un componente determinante que sirve como incentivo y/o motivación en el individuo, para el desempeño en sus labores. No todos aspiran a los mismos logros, pues cada uno tiene diferentes metas, planes y enfoques, más lo que sí es un hecho, es que cada persona, está en búsqueda de un empleo que ayude a mejorar sus calidades de vida y les permita crecer en orden a sus deseos. Leitão et al. (2019) señala que existe un debate sobre la calidad de vida laboral que aborda la relación entre la satisfacción y las condiciones básicas de trabajo, por lo que destaca comprender cómo estos aspectos se vinculan, subrayando que un entorno laboral positivo no solo impacta en el rendimiento económico, sino también en la satisfacción y bienestar del trabajador.

De igual manera, en las organizaciones de salud, López et al. (2021) indican que la relación de CVL y el DL en los trabajadores del seguro social no ha sido abordada ni medida de forma correcta, esta brecha puede limitar la comprensión y mejora de las condiciones laborales y el rendimiento en el ámbito de la salud.

Teóricamente, el modelo de validación de calidad de vida de trabajo no ha sido contrastado en enfermeras a nivel local, pues Risnati (2021), manifestó que la falta de validación obstaculiza la extensión científica sobre la CVL y el DL en el sector de salud, por ello es necesario ejecutar más estudios relacionadas al rendimiento de las enfermeras.

Frente a lo acontecido en el sector salud, se obtuvieron de manera exploratoria el contexto del entorno laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes. en el cual se identificó que la calidad ha sido afectada por la falta de liderazgo por parte de las jefaturas, por el incumplimiento de sus funciones y por el mal manejo de sus responsabilidades.

En cuanto a lo anteriormente expuesto, se consideró conveniente resaltar la necesidad de analizar a detalle la relación de ambas variables de estudio, por ello, el propósito de realizar una investigación donde se indagó de forma compleja su importancia a través de la aplicación de instrumentos que permitieron la medición objetiva de la problemática. (López et al., 2021)

Por otro lado, se precisó crucial encontrar la relación de CVL y el DL en el equipo de enfermeras de las áreas críticas de atención en el Hospital Las Mercedes. Por lo anteriormente señalado, se buscó atender la brecha de conocimiento respondiendo la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre la CVL y el DL de las enfermeras del hospital Las Mercedes, en las áreas críticas - 2022?

El proyecto se realizó con la finalidad de comprender si la CVL y el DL influyen en las enfermeras; dicho tema, es de gran importancia ya que estudiar estas variables permitirán contribuir al desarrollo laboral adecuado de las enfermeras, y así futuros investigadores, contribuirán con nuevos estudios respecto a esta brecha, sobre todo, en enfoques que se concentren en este sector local y estatal. Desde el punto de vista teórico, se justificó la evolución del concepto de CVL (González et al., 2010) y el enfoque del desempeño de un colaborador (Pineda et al., 2020).

De la misma forma, el sector que fue estudiado, podrá conocer un poco más acerca de la importancia que radica y se desprende desde la relación que existe entre el DL y la CVL, resaltando las causas, consecuencias y beneficios que se pueden obtener por parte de ella; asimismo, esto permitirá dar un aporte de conocimiento a aquellos estudiantes y egresados que están en búsqueda de datos (informes, testimonios, porcentajes, etc.) sobre la experiencia y situación que se presenta en un ámbito tan importante como es el de salud.

En el presente estudio se aplicará la técnica de encuesta para la medición de la relación de ambas variables aplicándose un estudio descriptivo.

Desde el punto de vista práctico, aquellos que laboran en este rubro contarán con un informe que permita delimitar la relación de las dimensiones de CVL y DL, en las que se permita evidenciar el resultado del análisis conductual de las variables para determinar el impacto en el entorno laboral de quienes día a día laboran en la profesión de la salud (López et al., 2021).

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre la Calidad de vida Laboral (CVL) y el Desempeño Laboral (DL) desde la perspectiva de las enfermeras del Hospital Las Mercedes en las áreas críticas - 2022 en Chiclayo, dividiéndose en los siguientes objetivos específicos: obtener el nivel de CVL, y de sus respectivas dimensiones desde la perspectiva de las enfermeras del Hospital Las Mercedes en las áreas críticas - 2022 en Chiclayo, y medir el nivel de DL, y de sus respectivas dimensiones desde la perspectiva de las enfermeras del Hospital las Mercedes en las áreas críticas - 2022 en Chiclayo, asimismo la hipótesis general se precisó de la siguiente manera: Existe una relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes, en las áreas críticas - 2022.

Revisión de Literatura

El análisis de las variables Calidad de Vida Laboral y el Desempeño ha sido muy controversial, hay autores que concluyen que ambas variables tienen una relación positiva como son Lumbreras et al. (2022), López et al. (2021) y Leitão et al. (2019); además Ogbuabor y Okoronkwo (2019) añade que esta relación tiene que ver cuando ciertos factores como carga de trabajo, estrés y la inflexibilidad laboral están presentes en el recurso humano, el desempeño de este se ve mermado; otro factor determinante para que haya relación es la gestión directiva (Lumbreras et al. 2022); también, Ong et al. (2019) señalan que, una vida laboral de mayor calidad conduce a un compromiso organizacional más positivo; siendo la actitud de un empleado hacia su organización la que surge a partir de cómo la institución trate sus necesidades. En contraste a estas investigaciones, Eliyana y Mukhtadi (2022) señalan que la calidad de vida laboral no guarda relación con el desempeño laboral; sin embargo, la calidad de vida laboral sí tiene mucha relación con el compromiso organizacional.

Por otro lado, Ortega (2018) examinó el bienestar laboral de enfermeros y su conexión con la excelencia en el Servicio de Emergencia, revelando una correlación estadística significativa. Cerda et al. (2023) enfocaron su estudio en la conexión entre la calidad de vida laboral y el compromiso laboral en enfermeros de una unidad de emergencia, destacando la asociación directa entre ambos. Por último, Gonzales y Sandoval (2017) analizaron la relación inversa entre la Calidad de Vida Laboral y el estrés en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, resaltando la importancia de mejorar la CVL para optimizar el desempeño y bienestar laboral.

Base Teórica

Calidad de Vida Laboral

En referencia al desarrollo histórico del término CVL, este fue calificado en sus inicios como felicidad, bienestar o satisfacción, para luego pasar a ser identificado como la serie de necesidades básicas relativas a la salud y al trabajo (Pichardo, 1998). Sin embargo, este concepto se mejora y se define como la combinación de tangibles e intangibles que hacen de un lugar un adecuado espacio para trabajar, además, por ende, la calidad laboral engloba mucho al valor agregado que el empleado brinda a sus colaboradores (Saraji y Dargahi, 2006).

Segurado y Agulló (2002), indican que la CVL presenta una definición extensa y diversa, causado por la alta cantidad de factores del mundo laboral y las múltiples diferencias que se presentan entre estos, pero siendo identificado desde un enfoque objetivo como el conjunto de factores que componen el entorno donde se labora, ya sea la estructura de la empresa, la situación ambiental de esta, los horarios de trabajo, las remuneraciones, cobertura de salud y seguridad en el trabajo, entre otros; mientras que el enfoque subjetivo de calidad de vida laboral refiere que se encuentra conformado por lo que perciben los trabajadores, tanto individual como conjuntamente, formando un constructo social y cognitivo acerca de su entorno laboral, así como de lo que este significa para ellos.

Por su lado, Chiavenato (2011), señala que la CVL conlleva la creación, mantenimiento y mejoramiento del entorno en cual se trabaja, siendo foco de estos procesos tanto el entorno físico, en el cual influyen puntos como la seguridad e higiene del ambiente, o el entorno psicológico y social en el que se desarrollan las actividades, importando en este punto las relaciones interpersonales, la comunicación, valores de la organización, entre otros.

Las acciones llevadas para mejora de la CVL generan mayor satisfacción para los colaboradores de la empresa tanto dentro de su empleo, como en su vida fuera del trabajo, y por consiguiente es beneficioso para la empresa.

Considerando el rubro atendido en el presente estudio, se considera que la CVL es medida desde el punto de vista de la capacidad de satisfacer las necesidades personales en base a su experiencia alcanzada en la organización para el rubro de salud desde el punto de vista de la profesión de enfermería, lo cual conlleva al logro de metas en la interna de la entidad (Brooks, 2003).

Modelo de Calidad

González et al. (2010) mencionan que, para lograr que el proceso de calidad de vida laboral sea dinámico, continuo y multidimensional es necesario que apunte a dimensiones que se puedan clasificar, entre aquellos aspectos relativos a las actividades que se realizan en el espacio laboral y aquellos que están relacionadas con la experiencia particular de cada trabajador.

Es importante conocer de qué manera se ejecuta las actividades, ya que permite ofrecer a los clientes un servicio único, proyectándose en beneficios para la empresa. Por lo que es relevante llevar el control mediante índices estadísticos para poder visualizar las deficiencias que pueda presentar la empresa.

En tal sentido, es necesario una herramienta que permita englobar los índices de calidad que se brinda, además de visualizar donde radica el problema, para así poder mantener el control y ejecutar estrategias que ayuden a mejorar dicha situación.

Así mismo, la valoración objetiva y subjetiva de las dimensiones permitirán medir la calidad laboral, las cuáles servirán para el desarrollo de la presente investigación, y tales son: soporte institucional, administración del tiempo libre, integración laboral, satisfacción laboral, seguridad laboral, bienestar logrado a través del trabajo y desarrollo personal del trabajador. Para esto, los autores dividen la calidad de vida laboral en las siguientes dimensiones:

Soporte institucional: hace referencia a la relación con los pares y superiores dentro de la organización antes, durante y después de la realización de las actividades laborales. Es decir, está relacionada con las indicaciones para realizar las labores, el conocimiento de métodos de evaluación y la retroalimentación, así como el apoyo que ellos pueden brindar frente a determinadas situaciones.

El Ministerio de Educación (2012) define como estrategias, acciones que se articulen con los niveles de la empresa, generando una adecuada y coordinada comunicación que ayude a fortalecer los procesos de la organización.

Seguridad en el trabajo: Esta dimensión comprende las condiciones que una empresa le brinda a sus colaboradores. Se puede enmarcar dentro de esta dimensión al nivel de satisfacción que tienen los trabajadores con respecto a la retribución financiera que reciben, a los procesos de la organización y a los derechos laborales (Gonzáles et al., 2010).

Los aspectos de salud y seguridad consisten en usar estrategias que traten de eliminar o reducir el riesgo a los trabajadores y a los activos de la empresa (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2012).

Por ello es importante la implementación de políticas de seguridad que eviten riesgos mayores o menores del personal que labora.

Administración del tiempo libre: Esta dimensión comprende la capacidad que tienen el trabajador para desarrollar actividades diferentes a las de la oficina como pasar tiempo en familia o con amigos (Gonzáles et al., 2010).

El tiempo libre consiste en el periodo donde el trabajador no tiene actividades para desarrollar y ese periodo es empleado en actividades de satisfacción personal o actividades obligatorias, como el viaje del trabajo a su domicilio (Romero y Munevar, 2012).

Integración Laboral: Esta dimensión abarca los aspectos de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo que le permiten al colaborador ser parte de la organización, es decir integrarse; ya sea aplicando sus habilidades en sus labores o recibiendo el apoyo de sus compañeros cuando se le presentan dificultades (Gonzáles et al., 2010).

Por lo que las empresas son objetos sociales, por consiguiente, deben generar estrategia para la relación entre individuos para lograr un fin común; logrando una integración laboral total y en consiguiente mejorar sus indicadores de trabajo en la empresa (García et al., 2018).

Ya que es necesario involucrar a las dos partes tanto al empleo como al empleador, para así formar un clima laboral bueno y sano.

Satisfacción laboral: Esta dimensión comprende el clima laboral, las condiciones de seguridad, el trato recibido por el trabajador, la sensación de superación personal, hacer uso de capacidades en nuevas tareas y los periodos de vacaciones (González et a., 2010).

Además, se considera que la satisfacción laboral es el nivel en el que el trabajador está contento en su trabajo, esta satisfacción laboral se puede dar de forma cognitiva y afectiva (Pujol y Dabos, 2018).

Bienestar logrado mediante el trabajo: Esta dimensión implica la identificación del trabajador con los objetivos corporativos, la importancia que percibe que le dan a su trabajo, así como la calidad de vida (González et a., 2010).

El bienestar logrado hace mención al estado psicológico que el trabajador presenta en el tiempo que ha laborado en la empresa comparando con los logros alcanzados a nivel personal, familiar y profesional (Echeverri y Espitia, 2020).

Desarrollo Personal del Trabajador: En esta dimensión se entiende como el ahínco de superación personal, profesional, laboral y más que mantiene al trabajador motivado para cumplir más de lo que él cree (Arias et al., 2008).

Además, se analiza como el trabajo les permite a las personas sentirse satisfecha, además de permitirle vivir en un lugar adecuado y alimentarse correctamente (González et a., 2010).

Desempeño laboral

El término desempeño laboral ha ido evolucionando, como en los años 90' el autor Campbell et al. (1990) lo definen como, las acciones y conductas destacadas de un trabajador que impulsan el crecimiento de las instituciones a través del cumplimiento de las metas trazadas.

Sin embargo, este concepto se ha ido mejorando, Pérez (2009), refuerza la idea señalada que el DL es el conjunto de comportamientos y acciones de los colaboradores y que resultan importantes para conseguir sus objetivos, siendo que se puede medir esta variable a través de las competencias y aptitudes en cada trabajador y el grado en que este aporta a la compañía

Chiavenato (2011), señala que el desempeño laboral se caracteriza por ser una variable de situación, no homogéneo entre individuos y que responde a diversos y numerosos elementos que determinan cómo se comporta; de esta manera factores tales como las remuneraciones, problemas, la identificación con los objetivos y muchos más, producen que una persona ponga mayor o menor esfuerzo en una actividad, de lo cual depende el desempeño que presenten, siendo este una medición de costo-beneficio perfecta.

Siendo que un individuo también ve condicionado su esfuerzo a sus propias capacidades y habilidades, así como a lo que percibe de sus funciones y cargo, jugando todos estos factores como elementos condicionantes y determinantes del desempeño.

Por otro lado, el éxito del desempeño depende de las características que el individuo manifiesta a través su conducta, la cual abarca una serie de caracteres individuales, como las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades con las que se interactúa en el trabajo, y que estos comportamientos pueden afectar a los resultados hoy en día (Pedraza et al., 2010)

En respuesta frente al cumplimiento de las funciones asignadas, que se encuentran

alineadas a las exigencias y requerimientos de la institución con eficiencia, eficacia y efectividad, en las que se sostiene el cumplimiento de las responsabilidades otorgadas de acuerdo a los objetivos planteados en base a lo afirmado por (Valero y Jhoan, 2014).

Modelo de Desempeño (Chiavenato, 2007, como se citó en López et al., 2021)

El desempeño varía de un individuo a otro y depende de muchos factores condicionantes que influyen mucho en él, así también el desempeño es situacional, donde el valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinarán la magnitud del trabajo que el individuo esté dispuesto a hacer (Chiavenato, 2007).

Por lo que, en toda organización, se debe priorizar la motivación del elemento fundamental, que es el factor capital humano, ya que a través de este se puede direccionar el camino hacia donde desea llegar la empresa.

Además, la especialización de este factor humano, permite un desempeño eficaz en la realización de sus actividades, siendo beneficioso para la empresa debido a que presente, márgenes de productividad.

Por lo que el éxito de toda empresa se encuentra en este factor, ya que ayuda en el cumplimiento de metas establecidas por la entidad, así como diferenciar a la empresa de sus competidores, por lo tanto, la motivación de este factor permite un buen desempeño.

A partir de ello, Chiavenato (2007), citado por López et al, (2021) identifica ciertas áreas para determinar el desempeño de un trabajador estableciéndose las siguientes:

Responsabilidad: Se refiere a la obligación gerencial que una empresa asume de tomar acciones que ayuden y mejoren el bienestar de la sociedad y los intereses institucionales específicamente.

Hanco et al., (2021) señala que, esta dimensión representa el nivel de cumplimiento de tareas u obligaciones y las decisiones que toma el trabajador antes de las

acciones laborales, es decir, es la forma de los trabajadores resuelven los eventos difíciles.

Efectividad de Trabajo: Capacidad que presenta el colaborador para lograr la meta propuesta o que desea llegar a lograr, sumando esfuerzos, capacidades complementarias, comprometidas con un motivo, un objetivo de trabajo, un planeamiento común y con compromiso mutuo compartido.

Hanco et al., (2021) menciona que, es la dimensión más característica para un excelente trabajo, otorgando empoderamiento a cada uno de los integrantes del equipo, fortaleciendo las debilidades y disminuir los problemas de la empresa, genera un trabajo flexible, con menos jerarquía y mayor comunicación.

Materiales y métodos

Tipo y nivel de investigación

El presente estudio se llevó a cabo a través de un enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo- correlacional, y diseño no experimental.

Población

Para el presente proyecto estuvo conformada por las 107 enfermeras de las áreas críticas como Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), Emergencia, Neonatología y Sala de Operaciones del Hospital “Las Mercedes” ubicado en la ciudad de Chiclayo.

Muestra

El presente trabajo la muestra por conveniencia, asimismo la aplicación del cuestionario, se utilizó un muestreo censal, donde la muestra fue compuesta por las 107 enfermeras.

Instrumento de medición unirlos

Para la obtención de datos de la variable (CVL) se recurrió a la aplicación como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario, este cuestionario se sustentó en Gonzales et al. (2010) basado en la Calidad de Vida Laboral y con una escala de Likert,

que está compuesto por 74 ítems y se encuentra dividido en siete dimensiones; en cambio, para la recolección de datos de la variable Desempeño laboral se usó el instrumento de Chiavenato (2007) a través del cuestionario de Desempeño Laboral que precisó 15 ítems dividido en dos dimensiones.

Procedimientos

Para procesar los datos se utilizaron los instrumentos estipulados con el fin de darle respuesta al objetivo general y específicos. Como primer paso, se buscó establecer comunicación directa y personal con los participantes de la muestra con el

propósito de darles la explicación de la presente, y posterior aplicación del instrumento; dicho instrumento se realizó tanto por medio físico por encuestas impresas y virtual mediante la plataforma Google Forms, lo cual permitió y dio la facilidad de poder realizarla y compartirla de manera virtual, evitando riesgos de contagio o inconvenientes por temas de horario o locación, como también, de forma presencial en tanto sea posible.

Estrategia de análisis de datos

Finalmente, después se pasó a la aplicó los cuestionarios; asimismo las respuestas obtenidas de la aplicación de este último fueron procesadas a través del software estadístico SPSS v25, mediante este se obtuvo la tabulación de datos y la elaboración de gráficas, posteriormente se halla el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la asociación de las variables, debido a la sensibilidad y exigencia del test, y así poder medir la relación lineal de las dimensiones.

Aspectos éticos

Para la aplicación del instrumento de investigación se desarrolló soportes y fundamentos para salvaguardar toda respuesta de los encuestados, en favor a la privacidad de cada uno de ellos. Además, para evitar respuestas sesgadas, a favor de la institución.

Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Número de Ítems	Escala	Instrumento	
Calidad de vida Laboral	Implica tener un entorno de trabajo favorable que promueva el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores. Esto puede resultar en una mayor satisfacción laboral, motivación, productividad y retención del personal. (Gonzales et al., 2010).	-Soporte institucional para el trabajo	1,14	Likert	Cuestionario CVL-HP (Gonzales et al., 2010)	
		-Seguridad en el trabajo	-			15,29
		Satisfacción por el trabajo				30,39
		-Integración por el trabajo	-			40,45
		Bienestar logrado a través del trabajo				51,61
		-Desarrollo Personal	-			62,69
		Administración del tiempo libre		70,74		
Desempeño Laboral	Son las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que son características individuales que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos, que afectan los resultados (López et al., 2021).	-Responsabilidad Efectividad en el trabajo	-	1,4,5,6,7,8,9,10,12 2,3,11,13,14,15	Likert	Cuestionario de Desempeño Laboral (López et al., 2021)

Resultados y discusión

O.E.1. Obtener el nivel de calidad de vida laboral, y de sus respectivas dimensiones desde la perspectiva de las enfermeras del Hospital Las Mercedes en las áreas críticas – 2022 en Chiclayo.

Tabla 3

Resultados de la calidad de vida laboral y dimensiones.

Calidad de vida laboral (3,63)	
Dimensión	Valor Promedio
Soporte institucional	(3,39)
Seguridad en el trabajo	(3,72)
Integración al puesto	(3,59)
Satisfacción por el trabajo	(3,62)
Bienestar Logrado	(3,83)
Desarrollo personal	(3,55)
Administración del tiempo libre	(3,69)

Soporte institucional

En la presente dimensión se obtuvo una media de 3.39, de la que podemos resaltar de forma negativa que las enfermeras del Hospital Las Mercedes manifiestan en su mayoría que no cuentan con el apoyo de su jefe inmediato ante la ocurrencia de problemas, así como la retroalimentación para los resultados de su evaluación, esto genera que la mayoría de las encuestadas manifieste que el superior no se interesa por resolver los problemas del área laboral. En contraposición con lo obtenido, las enfermeras sostienen que cuentan con el conocimiento de la forma de realizar su trabajo, así como los procedimientos frente a una

evaluación. Finalmente, mencionar que la mayoría ha manifestado que es alta la conformidad del trato recibido de los superiores.

Seguridad en el trabajo

De acuerdo a los resultados obtenidos, la seguridad en el trabajo arrojó una media de 3.72, en la cual las encuestadas sostienen que es alta la percepción en cuanto al salario recibido, ya que manifiestan que el grado de satisfacción es bueno, asimismo, les resulta suficiente para la satisfacción de las necesidades básicas. Por otro lado, sostienen que ha recibido los insumos necesarios para la ejecución de sus funciones. Sin embargo, se debe tener en cuenta la calidad de los insumos; ya que según los resultados no está de acuerdo a lo requerido, y que a su vez, se puede inferir que el nosocomio no es capaz de resolver los problemas más frecuentes de salud con índices mínimos de calidad que es necesario al momento de brindar el servicio.

Integración al puesto

A partir de los indicadores consultados, la dimensión de integración al puesto (3.59) se destaca la percepción del entorno laboral durante el desarrollo de las funciones por parte de las enfermeras en posición al respeto de los derechos laborales, la contribución al logro de objetivos y la motivación para mantenerse activo en el trabajo con un rango promedio. Por otro lado, la opinión de las colaboradoras con respecto al desenvolvimiento de sus compañeros del mismo rango ante la dificultad de tareas o la resolución de problemas, es el factor de la cual se obtuvo un índice de respuesta alto.

Satisfacción por el trabajo

En base a los resultados de la dimensión de satisfacción por el trabajo (3.62), las enfermeras encuentran un alto nivel de satisfacción con la forma de contratación, la duración de la jornada laboral, el turno asignado y la cantidad de trabajo asignado. Por otro lado, la aplicación de las habilidades en el trabajo, y a las oportunidades para la aplicación de la

creatividad e iniciativa en el trabajo, se encuentra en un promedio de aprobación alta representado por 51.4%.

Bienestar logrado

De acuerdo con el análisis de resultados realizado, el bienestar logrado fue en promedio de 3,83 de las enfermeras del Hospital Las Mercedes, en el cual se resalta que la institución permite el ascenso de su personal a base del desarrollo de sus conocimientos mas no de sus influencias destacando con índice promedio de 4,12; además la mayoría de los encuestados representados por un 66.4% se sienten identificados con los objetivos de la organización, y contribuyeron a eso con la aplicación de sus habilidades y destrezas en la realización de sus actividades, así mismo el 49,5% de las encuestadas están de acuerdo que se siente útil en su trabajo.

Desarrollo personal

En la presente dimensión se ha medido los indicadores referentes al desarrollo personal (3.55) de las enfermeras del Hospital Las Mercedes, en el cual se resalta una grado de desacuerdo en la satisfacción de las condiciones físicas del área laboral, en el que abarcan el ruido, iluminación, limpieza e incluso el orden; a su vez, las enfermeras resaltan que el logro de satisfactores personales gracias al trabajo en la institución, y las cuales han permitido tener un tipo de vivienda adecuado, así como la mantener la integridad de las capacidades personales.

Administración del tiempo libre

De acuerdo a los resultados obtenidos, la dimensión de administración del tiempo libre (3.69) obtuvo una media alta en cuanto a que las actividades laborales les permiten a las enfermeras del Hospital Las Mercedes participar del cuidado de la familia, sin interferir con su desempeño laboral.

O.E.2. Medir el nivel de desempeño laboral, y de sus respectivas dimensiones desde la perspectiva de las enfermeras del Hospital Las Mercedes en las áreas críticas 2022 en Chiclayo.

Tabla 4

Resultados del desempeño laboral y dimensiones

Desempeño Laboral	
<i>Dimensión</i>	<i>Valor Promedio</i>
Responsabilidad en el trabajo	4.42
Eficiencia en el trabajo	4.51

Nota. Elaboración propia

De acuerdo los resultados obtenidos, la dimensión de responsabilidad de trabajo 4.42 se encuentra en un rango alto de acuerdo a la opinión de las enfermeras del Hospital Las Mercedes pues realizaron evaluaciones periódicas del trabajo en el Hospital y tomaron en cuenta las indicaciones de sus superiores, debido a que se siguió un horario estricto; así como asumir la responsabilidad de las consecuencias frente a eventuales malas decisiones.

Por otro lado, se puede señalar que existe un buen clima laboral, ya que este se fortalece con lazos de compañerismo.

En relación en la dimensión de Eficiencia en el trabajo se obtienen un proceso de planeamiento y organización en el trabajo, así como el cumplimiento del plan de trabajo diario del Hospital, debido que el personal asistió puntualmente al trabajo mostrando disposición y apoyo a las compañeras que lo necesiten; asimismo el personal mantuvo el cuidado debido con el uso de los recursos materiales del nosocomio.

O.G. Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral desde la perspectiva de las enfermeras del Hospital Las Mercedes en las áreas críticas – 2022 en Chiclayo.

Tabla 5

Correlación entre calidad de vida y desempeño laboral

		Calidad de		
			vida	Desempeño
			laboral	laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,082
		Sig. (bilateral)	.	0,404
		N	107	107
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,082	1,000
		Sig. (bilateral)	0,404	.
		N	107	107

Nota. Elaboración propia

De la tabla 5 se observó que, mediante la prueba Rho de Spearman se obtuvo un p valor igual a 0.404 siendo mayor que el nivel de significancia (0.05), por lo tanto, no se acepta la hipótesis concluyendo que, no existe relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes, en las áreas críticas – 2022.

Discusión

La presente investigación determinó que el nivel de CVL de las enfermeras del Hospital Las Mercedes es alta ya que la institución presenta alto grado con respecto a la dimensión de bienestar logrado, asimismo en la institución existe línea de carrera, por lo que permite la motivación en cuanto al desarrollo de sus conocimientos permitiéndole al trabajador identificarse con la empresa (González et al, 2010), además la distribución del trabajo permite a las enfermeras tener tiempo de calidad con sus familias, sin descuidar sus trabajo (Romero y Munevar, 2012). Igualmente, el personal de salud tiene un buen compromiso organizacional ya que les brindan beneficios tales como una ley aprobada N°1153 que de acuerdo a los años tienes una bonificación, otro de los beneficios son las guardias que ahora ya son más remuneradas tomando en cuenta la complejidad de sus funciones (Eliyana et al, 2022).

Con respecto al DL se encontró en un nivel alto en el Hospital Las Mercedes, presenta como dimensión predominante a la eficiencia en el trabajo, esto es debido a que el personal recibió capacitaciones que ayudaron en el desarrollo de sus actividades (Hanco et al., 2021), sumado que existe gran responsabilidad de parte de los trabajadores como por ejemplo el cuidado con los instrumentos de trabajo, el cumplimiento con el horario impuesto por los supervisores, asimismo teniendo una buena eficiencia en el trabajo y responsabilidad se obtiene una buena satisfacción laboral para cumplir un buen desempeño (Eliyana et al. 2022).

El estudio sugiere que no existe una relación significativa entre CVL y DL de enfermeras del Hospital Las Mercedes. Por lo tanto, es fundamental abordar otro factor como el bienestar psicólogo para tener una buena relación entre CVL Y DL. Al mejorar este aspecto, se espera que la calidad del servicio mejore y contribuya a una relación positiva con DL y CLV, lo que finalmente conducirá al éxito general del hospital (Eliyana et al., 2022).

Del mismo modo, se presenta un desafío relacionado con el conflicto de rol, dado que los supervisores ocupan su posición debido a su vasta experiencia y antigüedad. Por consiguiente, se enfrentan a niveles significativos de estrés ocupacional derivados de sus años de trayectoria profesional, por otro lado, el supervisor tiene varias tareas como los horarios, asignar las guardias al personal de salud, etc. Y es por eso que tiene estrés ocupación por sus largos años en la organización y por múltiples funciones. Por tal motivo los supervisores no cumplen con la función de dar solución a los diversos problemas de cada área y es por eso no existe relación entre las dos variables. (Marín 2010).

Conclusiones

CVL representan una variable de gran relevancia en el ámbito laboral, dado que este indicador puede servir como un estímulo para que las trabajadoras superen obstáculos y se desarrollen profesionalmente. Por lo tanto, las enfermeras del Hospital las Mercedes deben tener condiciones de trabajo como saludables, oportunidad de desarrollo personal, reconocimiento, apoyo emocional, buena remuneración, motivación y línea de carrera para que así tengan un buen compromiso organizacional. Además, permite evidenciar la eficiencia de las enfermeras mediante el logro de objetivos establecidos por la empresa. Por otro lado, brinda a los colaboradores la oportunidad de avanzar en su desarrollo profesional mientras mantienen un equilibrio primordial con sus responsabilidades familiares.

Por otro lado, la evaluación del DL de las enfermeras de las áreas críticas presentó como indicadores de mayor relevancia, la responsabilidad y las buenas relaciones interpersonales del equipo en el Hospital Las Mercedes. Del mismo modo, es esencial tener buena relación con su jefe, tener un personal comprometido, tener el apoyo y los recursos necesarios para la realización de sus trabajos de manera efectiva. Por lo tanto, es importante tener un ambiente de trabajo adecuado para fomentar la colaboración y el respeto entre el personal de salud. Además, es fundamental proporcionar capacitación constante al personal, considerando también la importancia de evaluar a las enfermeras en su rutina diaria.

En el caso del Hospital Las Mercedes, no hay relación entre CVL Y DL ya que cada variable es independiente. Esto puede ser el resultado del factor de bienestar psicológico ya que juega un papel fundamental en la relación de CVL y DL de las enfermeras, ya que si no se aborda adecuadamente el bienestar emocional pueda no existir una correlación clara entre ambas variables. Es crucial implementar estrategias como capacitaciones y talleres que ayuden a las enfermeras a comprender la importancia del aspecto emocional en su trabajo y en

cómo afecta su bienestar. Esto puede influir información sobre el impacto del estrés, la importancia de la autorreflexión y cómo manejar emociones difíciles.

La asociación de cada una de las dimensiones de la variable calidad de vida laboral y desempeño laboral, se puede destacar la asociación significativa entre soporte institucional y eficiencia del trabajo, soporte institucional y responsabilidad; además entre la administración del tiempo y responsabilidad, y administración del tiempo y eficiencia en el trabajo, debido a que existe personal que tiene claro las funciones que cumple dentro de la organización destacando en la eficiencia del trabajo así como también en la responsabilidad que presenta en cada actividad laboral.

Recomendaciones

Se sugiere que la distribución de actividades hacia personal, siempre este bajo la supervisión constante de personas idóneas que tengan las cualidades de liderazgo y capacidad de gestión, excelentes habilidades de comunicación, habilidades de resolución de problemas y capacidad de trabajo. Además de que el personal supervisor este en constante capacitación para que sirva de ayuda ante cualquier duda del personal, y a su vez que se involucre de manera profesional en las actividades de la institución.

Se recomienda que el personal de enfermería del hospital las Mercedes este en constante desarrollo de talleres y capacitaciones, para mejorar la capacidad de respuesta y también en la ejecución de su desempeño laboral, para garantizar un servicio de calidad y a su vez generar confianza a los usuarios.

Sensibilizar la importancia de la CVL y el DL con cierto grado de interdependencia, así como informar sobre estos resultados para la toma de decisiones de la problemática identificada, y fomentar a todas las instituciones de salud el fomento del desempeño y calidad en las enfermeras de las áreas críticas del Hospital Las Mercedes en Chiclayo para el mejoramiento de sus competencias.

Es necesario reconsiderar medidas que fomenten la integración de cada uno de los trabajadores sin importar el puesto de trabajo, y reevaluar los indicadores sobre la satisfacción que siente cada trabajador en cada actividad que realiza dentro del hospital, ya que a través de cada uno de ellos se crea un valor fundamental para el buen funcionamiento del hospital, además se debe implementar medidas para que cada uno de los colaboradores logren el bienestar a través del trabajo, así mismo el desarrollo personal.

Referencias

- Arias Montoya, L., Portilla De Arias, LM y Villa Montoya, C.L..«El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual.» *Scientia Et Technica* 14, n° 40 (2008): 117-119.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar J. «El desempeño laboral desde una perspectiva teórica.» *Labor*, 2020: 1-6.
- Cerda Sanchez, M., Fernandez Giusti, A., Barja Ore, J., Ramos, J., y González Blanco, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1).
- Campas, C., Itzayana Barreras, F.M., Cruz Lirios, y García F. «Diseño y validación de un instrumento para medir la calidad de vida laboral en trabajadores de instituciones de educación superior del sur de Sonora, México.» *Interciencia* 46, n° 11 (2021): 423-430.
- Castaño, J., y Páez. M «Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes.» *Informes Psicológicos* 20, n° 2 (2020): 139-153.
- Chiang, M., y San Martín, N. «Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano.» *Ciencia & Trabajo* 17, n° 54 (2015): 159-165.
- Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* Novena Edición. México: McGraw Hill, 2011.
- Eliyana, A., Mukhtadi, A.y Anwar, A. «Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance.» *Heliyon*, 2022: 1-21.
- Echeverri Gómez, P.A., y Espitia Castellanos E.G. *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del Covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia*. Colombia: Universidad EAFIT, 2020.
- García, G.J., Durán, S.E., Parra M.A., y Martínez Caraballo, H. «Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia.» *Revista de Ciencias Sociales* 24, n° 3 (2018).
- Gonzales Ayala, M. y Sandoval Vegas, M. (2017). *Calidad de vida profesional y síndrome de Burnout en enfermeras del hospital María Auxiliadora*. ResearchGate; Consejo Regional III Lima Metropolitana.

- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. «Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT- GOHISALO”.» *Ciencia & Trabajo*, 2010: 332-340.
- Hanco Gomez, M., Carpio Maraza, A., Castilla, Z. y Flores Mamani, E. «Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno.» *Comunicación 12*, n° 3 (2021): 186-194. Hernández Sampieri, Roberto, y Christian Mendoza Torres. *Metodología de la Investigación: Las Rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, 2018.
- Hernández, I., Lumbreras M., Méndez P., y Cervantes. M. «Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala.» *Salud Pública de México* 59, n° 2 (2017): 183-192.
- Hernández, R.C., Fernández, y Baptista, M. *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill, 2014.
- Leitao, J., Pereira, D. y Gonzalves, A. «Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. » *Int J Environ Res Public Health*, 2019: 16-20.
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, M. y Tornell, I. «Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas.» *Revista de la Facultad de Medicina Humana* 21, n° 2 (2021): 316-325.
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L. y Cervantes, M. «Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva.» *Salud pública de México*, 2020: 87-95.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *www.mintra.gob.pe*. 2012. <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165> (último acceso: 2022).
- Ogbuabor, D., y Okoronkwo, I.«The influence of quality of work life on motivation and retention of local government tuberculosis control programme supervisors in South-eastern Nigeria.» *Plos One*, 2019: 14-21.
- Ong, J., Tan, J., Villareal, R., y Chiu, J. «Impact of Quality Work Life and Prosocial Motivation on the Organizational Commitment and Turnover Intent of Public Health Practitioners.» *Review of Integrative Business and Economics Research* 8 (2019): 24-43.
- Ortega Soto, A. (2019). *Calidad de vida laboral de enfermeros en servicio de emergencia y su influencia en calidad del cuidado del hospital Cayetano Heredia - Lima 2017*. Gaceta

Científica.

Peñarrita, S., Abregú, S., Kredert, S., Guevara, G., Carhuapoma, M. y Chavez, E.

«Validación del instrumento Calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO en enfermería del primer nivel de atención.» *Revista de Enfermería Herediana*, 2014: 124-131.

Pérez, Juana. «¿Qué es la calidad de vida en el trabajo?» *Psicología desde el Caribe* 37, nº 2 (2020): 1-46.

Pineda, A., Danieli, J., Navarro, V., Cerón, F., y Del Carpio, J.

«Calidad de Vida Laboral, Autoestima y Desempeño en el Trabajo de los Profesionales de la Administración Pública y Privada en el Perú.» *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional* 39, nº 1 (2020): 27-40.

Pujol Cols, L., y Dabos, G. «Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes.» *Estudios Gerenciales*, nº 34 (2018): 3-18.

Robbins, Stephen, y Timothy Judge. *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación, 2009.

Anexos

Anexo 01.

Matriz de Consistencia

Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis
¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del hospital Las Mercedes, en las áreas críticas - 2022?	<p>Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral desde la perspectiva de las enfermeras del Hospital Las Mercedes en las áreas críticas – 2022 en Chiclayo.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>Obtener el nivel de calidad de vida laboral, y de sus respectivas dimensiones desde la perspectiva de las enfermeras del Hospital Las Mercedes en las áreas críticas – 2022 en Chiclayo.</p> <p>Medir el nivel de desempeño laboral, y de sus respectivas dimensiones desde la perspectiva de las enfermeras del Hospital Las Mercedes en las áreas críticas 2022 en Chiclayo.</p>	Existe una relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Las Mercedes, en las áreas críticas – 2022
Diseño y tipo de investigación	Población, muestra y muestreo	Procedimiento y procesamiento de datos
No experimental – Descriptiva	107 enfermeras de las áreas críticas	Cuestionario vía Google Forms - SPSS v25

Anexo 02. Cuestionario Calidad de Vida Laboral

Escala de Calidad de Vida Laboral en Hospitales Públicos (CVL – HP)

Querido colaborador, el presente cuestionario será de gran apoyo para la realización de mi proyecto de investigación; por favor, se pide sinceridad al marcar las respuestas. Su respuesta será anónima. Muchas gracias por su ayuda.

Instrucciones: Marca con una (x) la respuesta que usted crea conveniente.

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni en acuerdo ni en desacuerdo
4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo.

GÉNERO	<input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
EDAD	
ANTIGÜEDAD LABORAL (años)	<input type="checkbox"/> Menos de 1 año <input type="checkbox"/> Entre 1 a 2 años <input type="checkbox"/> Más de 3 años
ÁREA CRÍTICA	<input type="checkbox"/> UCI <input type="checkbox"/> Emergencias <input type="checkbox"/> Neonatología <input type="checkbox"/> Sala de Operaciones

ITEM	INDICADORES	1	2	3	4	5
1	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					

-
- 4 En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es
 - 5 Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo
 - 6 Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo
 - 7 El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo
 - 8 Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento
 - 9 El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito
 - 10 Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución
 - 11 Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)
 - 12 Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución
 - 13 Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es
 - 14 Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es
 - 15 Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es
-

-
- 16 Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es
 - 17 Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es
 - 18 Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo
 - 19 Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores
 - 20 Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo
 - 21 Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento
 - 22 Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es
 - 23 Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro
 - 24 El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es
 - 25 La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta
 - 26 Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo
 - 27 Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo
-

-
- 28 Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación
- 29 Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas
- 30 Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales
- 31 Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida
- 32 Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales
- 33 Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación
- 34 Me siento identificado con los objetivos de la institución
- 35 ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?
- 36 Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo
- 37 Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo
- 38 Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias
- 39 Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo
- 40 Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo
-

-
- 41 Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros
 - 42 Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas
 - 43 Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas
 - 44 Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores
 - 45 Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades
 - 46 Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral
 - 47 Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo
 - 48 Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas
 - 49 Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme
 - 50 Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo
 - 51 En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción
-

-
- 52 Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes
- 53 Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente
- 54 Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo
- 55 Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo
- 56 Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia
- 57 Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas
- 58 Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)
- 59 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)
- 60 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales
- 61 En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)
- 62 Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos
-

-
- 63 Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias
- 64 Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución
- 65 Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación
- 66 Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios
- 67 Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución
- 68 Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo
- 69 Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento
- 70 Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales
- 71 Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad
- 72 Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma
- 73 Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo
-

74 Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los
objetivos de la institución

Anexo 03. Cuestionario Desempeño Laboral Cuestionario de Desempeño

Laboral

Querido trabajador, el presente cuestionario será de gran apoyo para la realización de mi proyecto de investigación; por favor, se pide sinceridad al marcar las respuestas. Su respuesta será anónima. Muchas gracias por su ayuda.

Instrucciones: Marca con una (x) la respuesta que usted crea conveniente.

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni en acuerdo ni en desacuerdo
4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo.

GÉNERO M F

EDAD

ANTIGÜEDAD

Menos de 1 año Entre 1 a 2 años Más de 3 años

LABORAL (años)

ÁREA

UCI Emergencias Neonatología Sala de Operaciones

CRÍTICA

ITEM	INDICADORES	1	2	3	4	5
1	Planeo mi trabajo antes de efectuarlo.					
2	Tengo bien organizado mi lugar de trabajo.					
3	Cumplo con mi plan de trabajo diario.					
4	Realizo evaluaciones periódicas de mi trabajo.					
5	Respeto las indicaciones de mis superiores.					

-
- 6** Mantengo buenas relaciones con mi jefe inmediato.
 - 7** Ayudo a mis compañeros cuando me necesitan.
 - 8** Me responsabilizo de las consecuencias de mis malas decisiones laborales.
 - 9** Asisto puntualmente al trabajo.
 - 10** Soy cuidadoso con mis herramientas de trabajo.
 - 11** Cumplo con las normas de seguridad al realizar mi trabajo.
 - 12** Soy cuidadoso con las instalaciones de la institución.
 - 13** Puedo trabajar bien, aunque no me estén supervisando.
 - 14** Soy cuidadoso al realizar mi trabajo.
 - 15** Realizo mi trabajo cuidando los recursos materiales.
-

Fuente: López et al. (2021)

Anexo 04: Resultados de la calidad de vida laboral y dimensiones

		Calidad de vida laboral (3,63)							
Dimensión (Valor promedio)	Indicador	Media	Mediana	Desv. Est.	1	2	3	4	5
Soporte institucional (3,39)	*Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	3,97	4	1,21	5,6%	11,2%	6,5%	33,6%	43,0%
	*Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	4,19	4	0,83	2,8%	0,0%	9,3%	51,4%	36,4%
	*Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	4,17	4	0,82	2,8%	0,0%	9,3%	53,3%	34,6%
	*Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	4,02	4	0,85	1,9%	2,8%	15,0%	52,3%	28,0%
	*Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	3,81	4	0,88	2,8%	3,7%	21,5%	53,3%	18,7%
	*Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	3,64	4	0,88	2,8%	5,6%	29,0%	49,5%	13,1%
	*Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	3,29	4	1,10	8,4%	15,0%	25,2%	42,1%	9,3%

*Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	2,74	3	1,08	14,0%	29,0%	29,0%	25,2%	2,8%
*Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	2,94	3	1,03	11,2%	17,8%	40,2%	27,1%	3,7%
*Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	2,70	3	0,96	13,1%	25,2%	41,1%	19,6%	0,9%
*Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	2,85	3	1,04	12,1%	23,4%	34,6%	27,1%	2,8%
*Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	2,89	3	1,06	11,2%	24,3%	32,7%	28,0%	3,7%
*En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	2,86	3	0,96	9,3%	24,3%	38,3%	27,1%	0,9%
*Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	3,41	3	0,80	1,9%	9,3%	39,3%	44,9%	4,7%

	*Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	3,88	4	0,65	0,0%	0,9%	25,2%	58,9%	15,0%
	*El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	3,98	4	0,69	0,0%	0,9%	21,5%	56,1%	21,5%
	*Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	4,01	4	0,61	0,0%	0,0%	17,8%	63,6%	18,7%
Seguridad en el trabajo (3,72)	*El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	3,93	4	0,58	0,0%	0,0%	20,6%	66,4%	13,1%
	*Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	3,84	4	0,66	0,0%	1,9%	25,2%	59,8%	13,1%
	*Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	3,93	4	0,64	0,0%	2,8%	15,9%	67,3%	14,0%
	*Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	3,59	4	0,93	2,8%	9,3%	27,1%	47,7%	13,1%

*Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	4,03	4	0,65	0,0%	2,8%	11,2%	66,4%	19,6%
*Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	4,07	4	0,77	0,0%	1,9%	20,6%	46,7%	30,8%
*Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	4,13	4	0,84	0,0%	2,8%	20,6%	37,4%	39,3%
*Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	2,91	3	1,10	13,1%	20,6%	34,6%	26,2%	5,6%
*Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	3,79	4	0,82	2,8%	2,8%	20,6%	59,8%	14,0%
*En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	3,63	4	0,89	2,8%	7,5%	25,2%	53,3%	11,2%
*Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	3,22	4	1,10	11,2%	12,1%	25,2%	45,8%	5,6%
*Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser	2,85	3	1,11	12,1%	30,8%	19,6%	34,6%	2,8%

resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma									
Integración al puesto (3,59)	*Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	3,02	3	1,12	12,1%	20,6%	24,3%	39,3%	3,7%
	*Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	3,05	3	1,03	10,3%	17,8%	30,8%	39,3%	1,9%
	*Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	3,28	3	0,86	4,7%	10,3%	39,3%	43,9%	1,9%
	*Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	3,22	3	1,02	8,4%	13,1%	30,8%	43,0%	4,7%
	*Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	3,64	4	0,88	2,8%	6,5%	26,2%	52,3%	12,1%
	*Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	3,93	4	0,81	0,0%	4,7%	22,4%	48,6%	24,3%
	*Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	3,93	4	0,76	0,0%	4,7%	17,8%	57,0%	20,6%
	*Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	3,84	4	0,60	0,0%	0,9%	24,3%	64,5%	10,3%

	*Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	4,12	4	0,61	0,0%	0,9%	10,3%	64,5%	24,3%
	*Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	3,83	4	0,71	0,0%	3,7%	23,4%	58,9%	14,0%
	*Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	4,05	4	0,62	0,0%	1,9%	11,2%	67,3%	19,6%
	*En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	3,85	4	0,80	0,9%	5,6%	17,8%	58,9%	16,8%
	*Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	3,79	4	0,82	0,0%	6,5%	26,2%	48,6%	18,7%
Satisfacción por el trabajo (3,62)	*En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	3,62	4	0,76	0,0%	8,4%	29,9%	53,3%	8,4%
	*Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	3,51	4	0,82	2,8%	5,6%	35,5%	49,5%	6,5%
	*Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	3,41	4	0,91	4,7%	9,3%	31,8%	48,6%	5,6%
	*Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	3,53	4	0,88	4,7%	4,7%	30,8%	52,3%	7,5%

	*Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	3,43	4	0,98	4,7%	14,0%	22,4%	51,4%	7,5%
	*Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	3,50	4	0,88	2,8%	10,3%	29,0%	50,5%	7,5%
	*Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	3,54	4	0,96	5,6%	7,5%	23,4%	54,2%	9,3%
	*Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	3,43	4	0,85	2,8%	11,2%	29,9%	52,3%	3,7%
	*Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	3,07	3	0,93	7,5%	15,0%	42,1%	33,6%	1,9%
Bienestar Logrado (3,83)	*El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	3,84	4	0,73	0,9%	2,8%	21,5%	60,7%	14,0%
	*Me siento identificado con los objetivos de la institución	3,97	4	0,61	0,0%	0,9%	16,8%	66,4%	15,9%
	*¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	3,73	4	0,80	0,0%	6,5%	29,0%	49,5%	15,0%

	*Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	3,92	4	0,67	0,0%	2,8%	18,7%	62,6%	15,9%
	*Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	3,93	4	0,73	1,9%	0,9%	15,9%	64,5%	16,8%
	*Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	3,96	4	0,61	0,0%	2,8%	12,1%	71,0%	14,0%
	*Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	3,95	4	0,71	0,0%	3,7%	15,9%	61,7%	18,7%
	*Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	4,12	4	0,81	0,0%	3,7%	15,9%	44,9%	35,5%
	*Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	4,15	4	0,74	0,0%	2,8%	12,1%	52,3%	32,7%
Desarrollo personal (3,55)	*Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)	2,45	2	1,18	29,0%	23,4%	23,4%	22,4%	1,9%

Anexo 05: Resultados del desempeño laboral y dimensión

Desempeño Laboral								
Dimensión	Indicador	Moda	Mediana	1	2	3	4	5
Responsabilidad en el trabajo	* Planeo mi trabajo antes de efectuarlo.	5	5	0,9%	0,0%	6,5%	35,5%	57,0%
	* Realizo evaluaciones periódicas de mi trabajo.	4	4	0,9%	0,9%	19,6%	58,9%	19,6%
	* Respeto las indicaciones de mis superiores.	5	5	0,9%	0,9%	1,9%	44,9%	51,4%
	* Mantengo buenas relaciones con mi jefe inmediato.	4	4	0,9%	0,0%	2,8%	49,5%	46,7%
	* Ayudo a mis compañeros cuando me necesitan.	5	4	0,9%	0,0%	6,5%	43,9%	48,6%
	* Me responsabilizo de las consecuencias de mis malas decisiones laborales.	4	4	0,9%	0,0%	6,5%	46,7%	45,8%
	* Soy cuidadoso con mis herramientas de trabajo.	5	5	0,9%	0,0%	2,8%	36,4%	59,8%

	* Cumplo con las normas de seguridad al realizar mi trabajo.	5	5	0,9%	0,0%	1,9%	42,1%	55,1%
	* Soy cuidadoso con las instalaciones de la institución.	4	4	0,9%	0,0%	2,8%	51,4%	44,9%
	* Soy cuidadoso al realizar mi trabajo.	5	5	0,0%	0,0%	0,0%	40,2%	59,8%
Eficiencia en el trabajo	* Tengo bien organizado mi lugar de trabajo.	4	4	0,9%	0,0%	8,4%	64,5%	26,2%
	* Cumplo con mi plan de trabajo diario.	4	4	0,9%	0,0%	6,5%	49,5%	43,0%
	* Asisto puntualmente al trabajo.	5	5	0,9%	0,0%	2,8%	38,3%	57,9%
	* Puedo trabajar bien, aunque no me estén supervisando.	5	5	0,9%	0,0%	0,0%	39,3%	59,8%
	* Realizo mi trabajo cuidando los recursos materiales.	5	5	0,9%	0,0%	0,9%	42,1%	56,1%

Anexo 06. Confiabilidad del instrumento – Alfa de Cronbach

Coeficiente	Relación
0	Nulo
]0.1, 0.3]	Muy baja
]0.3, 0.5]	Baja
]0.5, 0.7]	Regular
]0.7, 0.8]	Aceptable
]0.8, 0.99]	Elevado
1	Perfecta

Fuente: Hernández et al. (2012). Metodología de la Investigación Científica.

Variable: Calidad vida laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.958	74

En base a los resultados analizados, se evidencia que la confiabilidad del instrumento resultó tener un coeficiente elevado, proporcionando un valor de 0.958. Por lo que se concluye que la confiabilidad del instrumento es del 95.8% siendo consistente y adecuado para el estudio.

Variable: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.950	15

En base a los resultados analizados, se evidencia que la confiabilidad del instrumento resultó tener un coeficiente elevado, proporcionando un valor de 0.95. Por lo que se concluye que la confiabilidad del instrumento es del 95% siendo consistente y adecuado para el estudio.

Anexo 07. Confiabilidad del instrumento – Omega de McDondonal's

Variable: Calidad vida laboral

Run MATRIX procedure:

***** Written by Andrew F. Hayes *****
 ***** afhayes.com *****

This estimate of omega is based on the factor loadings of a forced single-factor maximum likelihood factor analysis using SPSSs built in FACTOR procedure.

Reliability:

Omega
0.954

Item means, standard deviations, and estimated loadings:

	Mean	SD	Loading	ErrorVar
P1	3.972	1.209	0.651	1.037
P2	4.187	0.826	0.607	0.313
P3	4.168	0.818	0.593	0.318
P4	4.019	0.847	0.389	0.565
P5	3.813	0.881	0.609	0.405
P6	3.645	0.882	0.445	0.580
P7	3.290	1.099	0.530	0.927
P8	2.738	1.076	0.273	1.083
P9	2.944	1.026	0.324	0.949
P10	2.701	0.964	0.058	0.925
P11	2.850	1.044	0.220	1.042
P12	2.888	1.058	0.241	1.061
P13	2.860	0.956	0.073	0.909
P14	3.411	0.800	0.240	0.583
P15	3.879	0.655	0.380	0.284
P16	3.981	0.687	0.446	0.272
P17	4.009	0.606	0.441	0.173
P18	3.925	0.578	0.382	0.188
P19	3.841	0.661	0.336	0.324
P20	3.925	0.640	0.408	0.243
P21	3.589	0.931	0.579	0.532
P22	4.028	0.651	0.440	0.230
P23	4.065	0.768	0.427	0.407
P24	4.131	0.836	0.446	0.501
P25	2.907	1.103	0.065	1.213
P26	3.794	0.821	0.625	0.284
P27	3.626	0.885	0.505	0.528
P28	3.224	1.102	0.323	1.109
P29	2.850	1.114	0.259	1.175
P30	3.019	1.116	0.339	1.130
P31	3.047	1.031	0.338	0.949
P32	3.280	0.856	0.436	0.542
P33	3.224	1.022	0.379	0.900
P34	3.645	0.882	0.593	0.427
P35	3.925	0.809	0.558	0.343
P36	3.935	0.756	0.515	0.306
P37	3.841	0.601	0.282	0.282
P38	4.121	0.610	0.310	0.276
P39	3.832	0.707	0.253	0.436
P40	4.047	0.620	0.339	0.269
P41	3.850	0.799	0.417	0.464
P42	3.794	0.821	0.551	0.371
P43	3.617	0.760	0.554	0.271
P44	3.514	0.817	0.393	0.513
P45	3.411	0.911	0.437	0.639
P46	3.533	0.883	0.466	0.562
P47	3.430	0.982	0.342	0.848
P48	3.495	0.884	0.393	0.626

P49	3.542	0.964	0.366	0.796
P50	3.430	0.848	0.218	0.672
P51	3.075	0.929	0.096	0.853
P52	3.841	0.729	0.377	0.389
P53	3.972	0.606	0.396	0.210
P54	3.729	0.796	0.263	0.564
P55	3.916	0.675	0.433	0.268
P56	3.935	0.730	0.469	0.314
P57	3.963	0.613	0.452	0.172
P58	3.953	0.706	0.450	0.295
P59	4.121	0.809	0.494	0.411
P60	4.150	0.737	0.505	0.289
P61	2.449	1.183	0.128	1.384
P62	3.262	1.049	0.251	1.038
P63	3.449	0.924	0.337	0.740
P64	3.579	0.858	0.487	0.499
P65	3.972	0.665	0.375	0.302
P66	3.953	0.862	0.418	0.569
P67	3.879	0.844	0.540	0.420
P68	3.897	0.739	0.415	0.374
P69	3.664	0.990	0.604	0.616
P70	3.785	0.765	0.506	0.329
P71	3.682	0.967	0.582	0.597
P72	3.234	0.896	0.125	0.788
P73	3.907	0.607	0.452	0.164
P74	3.860	0.621	0.445	0.188

-----END MATRIX -----

Siendo Omega, un poco más restrictivo en los resultados estimados para confiabilidad. Se considera como un nivel adecuado para un instrumento un valor de 0.7 o superior.

Para el test de Calidad de Vida Laboral se obtuvo un valor de 0.954. Por lo que se concluye que la confiabilidad del instrumento es del 95.4% siendo consistente y adecuado para el estudio.

Variable: Desempeño laboral

Run MATRIX procedure:

***** Written by Andrew F. Hayes *****
 ***** afhayes.com *****

This estimate of omega is based on the factor loadings of a forced single-factor maximum likelihood factor analysis using SPSSs built in FACTOR procedure.

Reliability:

Omega
0.951

Item means, standard deviations, and estimated loadings:

	Mean	SD	Loading	ErrorVar
I1	4.477	0.705	0.512	0.235
I2	4.150	0.641	0.397	0.254
I3	4.336	0.686	0.510	0.210
I4	4.028	0.733	0.369	0.401
I5	4.449	0.676	0.480	0.227
I6	4.411	0.644	0.503	0.162
I7	4.393	0.697	0.521	0.214
I8	4.364	0.692	0.449	0.277
I9	4.523	0.649	0.407	0.256
I10	4.542	0.648	0.579	0.085
I11	4.505	0.635	0.543	0.109
I12	4.393	0.641	0.525	0.135
I13	4.570	0.601	0.512	0.098
I14	4.561	0.602	0.551	0.059
I15	4.523	0.620	0.524	0.109

----- END MATRIX -----

En el test Desempeño Laboral se obtuvo un valor de 0.951. Por lo que se concluye que la confiabilidad del instrumento es del 95.1% siendo consistente y adecuado (mayo al 70%) para el estudio.

Anexos 08. *Correlaciones entre dimensiones de las variables de estudio.*

Rho de Spearman	Responsabilidad	E. Trabajo	
	C. de correlación	0,229*	-0,026
Soporte institucional para el trabajo	Sig. (bilateral)	0,018	0,790
	N	107	107
Seguridad en el trabajo	C. de correlación	0,167	0,072
	Sig. (bilateral)	0,086	0,461
	N	107	107
Integración al puesto de trabajo	C. de correlación	0,075	0,014
	Sig. (bilateral)	0,444	0,889
	N	107	107
Satisfacción por el trabajo	C. de correlación	-0,050	-0,065
	Sig. (bilateral)	0,607	0,505
	N	107	107
Bienestar logrado a través del trabajo	C. de correlación	0,034	-0,034
	Sig. (bilateral)	0,725	0,726
	N	107	107
Desarrollo personal	C. de correlación	0,190	0,061
	Sig. (bilateral)	0,050	0,531
	N	107	107
	C. de correlación	0,208*	0,220*
Administración del tiempo libre	Sig. (bilateral)	0,032	0,023
	N	107	107

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral) ¡AYOR

Se evidencia una correlación significativa en tres cruces de dimensiones, primera, Soporte institucional para el trabajo y Responsabilidad, segunda, Administración del tiempo libre y Responsabilidad, y tercera, Administración del tiempo libre y Eficiencia Trabajo.

Sin embargo, estas correlaciones son bajas, en la representación de la proporción de variabilidad explicada por la otra dimensión, 22.9%, 20.8% y 22% respectivamente.

Las correlaciones restantes no son significativas, debido a que el p valor es mayor al 5%.

Anexo 09. Prueba de normalidad

En base a los resultados de las pruebas de normalidad para las variables calidad de vida, desempeño laboral y dimensiones, que mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov tamaño de muestra fue 107 al obtener p valor significativo <0.05 concluye que, los datos no provienen de una distribución normal, por tanto, las variables serán analizadas con una prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

H_0 : Los datos de las variables analizadas tienen distribución normal.

H_1 : Los datos de las variables analizadas no tienen distribución normal.

Análisis de normalidad de las variables calidad de vida, desempeño laboral y dimensiones

Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Calidad	0,149	107	0,000
Soporte	0,169	107	0,000
Seguridad	0,097	107	0,014
Integración	0,126	107	0,000
Satisfacción	0,065	107	0,200
Bienestar	0,076	107	0,156
Desarrollo	0,140	107	0,000
Administración	0,132	107	0,000
Desempeño	0,129	107	0,000
Responsabilidad	0,185	107	0,000
Efectividad en el Trabajo	0,177	107	0,000

Nota. Elaboración propia