



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL NACIONAL MADRE NIÑO SAN
BARTOLOMÉ, 2021

Línea de investigación:

Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Gestión
del Bienestar Social

Autora

Espinoza Rivera, Jenny Helly

Asesora:

Nomberto Bazán, Víctor Raúl

ORCID: 0000-0003-2449-8459

Jurado:

Durand Espejo, Leonor Alcira

Valcárcel Aragón, Mario Sabino Rodolfo

Otoya Ramírez, Hilda Rosa

Lima - Perú

2024



“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL NACIONAL MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ, 2021”

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL NACIONAL MADRE NIÑO SAN
BARTOLOMÉ, 2021**

Línea de investigación:

Procesos sociales, periodismo y comunicación

**Tesis para optar el Título Profesional de
Segunda Especialidad en Gestión del Bienestar Social**

AUTORA

Espinoza Rivera, Jenny Helly

ASESOR

Nomberto Bazán, Víctor Raúl

ORCID.ORG/0000-0003-2449-8459

JURADO

Durand Espejo, Leonor

Valcárcel Aragón, Mario

Otoya Ramírez, Hilda

Lima – Perú

2024

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU
INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL
NACIONAL MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ,
2021

Autora

Licenciada

Espinoza Rivera, Jenny Helly

Índice

Resumen	8
Abstract	9
I. Introducción	10
1.1 Descripción y formulación del problema	11
1.2 Antecedentes	12
1.3 Objetivos	16
- Objetivo general	16
- Objetivos específicos	16
1.4 Justificación	17
1.5 Hipótesis	18
II. Marco teórico	19
2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación	19
III. Método	31
3.1 Tipo de investigación	31
3.2 Ámbito temporal y espacial	32
3.3 Variables	32
3.4 Población y muestra	33
3.5 Instrumentos	33
3.6 Procedimientos	36
3.7 Análisis de datos	37
3.8 Consideraciones éticas	37
IV. Resultados	38

4.1	Análisis descriptivo	38
4.2	Análisis inferencial	42
V.	Discusión de los resultados	45
VI.	Conclusiones	49
VII.	Recomendaciones	50
VIII.	Referencias	51
IX.	Anexos	58
	Instrumentos de medición	
	Consentimiento informado	
	Base de datos de la muestra	
	Coefficiente de confiabilidad	
	Prueba de normalidad	
	Operacionalización de las variables	

Índice de tablas

Tabla 1	Población de estudio	33
Tabla 2	Datos descriptivos variable calidad de vida laboral	38
Tabla 3	Datos descriptivos variable desempeño laboral	39
Tabla 4	Datos descriptivos dimensión condiciones objetivas	40
Tabla 5	Datos descriptivos dimensión condiciones subjetivas	41
Tabla 6	Prueba de regresión logística	42
Tabla 7	Prueba de regresión logística	43
Tabla 8	Prueba de regresión logística	44

Índice de figuras

Figura 1	Figura de barras variable calidad de vida laboral	38
Figura 2	Figura de barras variable desempeño laboral	39
Figura 3	Figura de barras dimensión condiciones objetivas	40
Figura 4	Figura de barras dimensión condiciones subjetivas	41

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo primordial determinar la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral del personal médico del área emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021. La Metodología abarcó en cuanto al enfoque, el cuantitativo, como diseño que tuvo al no experimental y en relación al alcance, este fue explicativo-causal. La muestra seleccionada abarcó un total 35 personas entre médicos y enfermeras que trabajan dentro del área de emergencias pediátricas del hospital San Bartolomé. Como instrumentos se creó uno para la variable calidad de vida laboral, el cual contó con un nivel de fiabilidad de ,780. Por el contrario, para la variable desempeño laboral, se eligió un instrumento estandarizado creado por Quino (2017) el cual tuvo una fiabilidad de ,880 como valor Alfa de Cronbach. Los mencionados cuestionarios fueron suministrados mediante formulario de google, cuyos datos obtenidos se trataron estadísticamente en el programa SPSS. Los resultados demostraron que la calidad de vida laboral influye significativamente en el desempeño laboral del personal médico del área emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021. Con un valor Nagelkerke de 60,8% y un valor de significancia de 0,00.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Desempeño, condiciones objetivas, condiciones subjetivas.

Abstract

The primary objective of this research was to determine the influence of the quality of work life on the work performance of the medical staff of the pediatric emergency area of the Madre Niño San Bartolomé national hospital, 2021. The Methodology covered, in terms of approach, quantitative, as a design which had the non-experimental and in relation to the scope, this was explanatory-causal. The selected sample included a total of 35 people, including doctors and nurses who work within the pediatric emergency area of the San Bartolomé hospital. As instruments, one was created for the quality of work life variable, which had a reliability level of .780. On the contrary, for the job performance variable, a standardized instrument created by Quino (2017) was chosen, which had a reliability of .880 as a Cronbach's Alpha value. The aforementioned questionnaires were provided through a Google form, the data obtained from which were statistically treated in the SPSS program. The results demonstrated that the quality of work life significantly influences the work performance of the medical staff of the pediatric emergency area of the Madre Niño San Bartolomé national hospital, 2021. With a Nagelkerke value of 60.8% and a significance value of 0.00 .

Keywords: Quality of work life, Performance, objective conditions, subjective conditions.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción y formulación del problema

Actualmente, la seguridad en el trabajo hoy ha tomado mayor importancia, sobretodo porque existe una legislación exclusiva que norma la actividad laboral y regula todas las condiciones en las que operan los empleados, en mayor medida en aquellos que realizan trabajos que impliquen el uso de máquinas, trabajos en altura, contacto con productos químicos, etc.

Dentro del sector salud existe una clara visión acerca de lo que resulta tener calidad de vida laboral, sobretodo porque las condiciones en las que labora el personal no solo son percibidas por los propios trabajadores sino también por los propios usuarios, quienes en muchos casos se muestran bastantes insatisfechos acerca de la atención que han recibido, sea por las largas esperas, la atención en los tópicos, falta de medicinas, etc. Aquí la calidad de vida laboral está sujeta por las mismas políticas de seguridad y salud que deben de mantenerse para cualquier trabajador, sin embargo, existen aspectos que muchas veces se dejan de lado para buscar una mayor satisfacción del público usuario, sin atender que el personal no se encuentra respaldado por una adecuada planeación estratégica en cuanto al desarrollo de sus funciones y atención interna y externa (Casas et. al, 2002).

En el Perú, según una encuesta sobre satisfacción laboral, se pudo conocer que el 41% de los encuestados considera bajo, el nivel de apoyo que reciben de la organización para alcanzar los objetivos planteados, además, se conoció que el 47% considera que recibe un salario bajo y solo un 8% lo considera un monto excelente (Gestión, 2014). Esta clara

fotografía muestra aspectos relacionados a la calidad de vida laboral que se viene dando en las organizaciones e instituciones públicas y privadas. Además, se hace hincapié en que el desempeño laboral que es eficiente dependerá de una serie de factores que estén presentes en la propia organización y a la vez estén involucrados con esa tarea en forma constante.

En relación a las condiciones objetivas y subjetivas evidenciadas en el Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, existe un nivel de obsolescencia en distintas áreas del hospital, si bien existen ciertos espacios remodelados, estos no superan a los ambientes antiguos. Asimismo, el mantenimiento del equipamiento e instrumentos clínicos puede mejorar y en lo posible, hasta se podría contar con mejor equipamiento médico de última tecnología. El tema de los salarios ya quedó evidenciado en las huelgas realizadas en el 2013 y el 2017 por los médicos del hospital, quienes pedían mejorar el piso salarial y contar con un mayor presupuesto (La República, 2017). Y aún con esta situación, en su momento, el director del hospital declaró que este era un lugar que no puede ser entregado porque se pondría en riesgo la vida de las personas que es un valor fundamental que cautela la Constitución (Gob.pe, 2013)

Los profesionales de la salud necesitan condiciones favorables, aquellas condiciones que están dadas por temas de infraestructura, instrumentos de trabajos adecuados, equipos médicos que cuenten con tecnología de alta gama, políticas de estado que favorezcan los servicios sanitarios y sirvan para mejorar fortalecer todos los servicios de salud. La calidad de vida laboral implica desarrollar de la mejor manera las actividades de los profesionales en este rubro quienes pueden responder con una alta eficiencia las exigencias y los retos que demandan atender las crisis de salud en los tiempos actuales.

En torno a la realidad descrita sobre el Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, se presenta el problema de investigación:

Problema general:

- ¿En qué medida la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021?

Problemas específicos:

- ¿En qué medida las condiciones objetivas influyen en el desempeño laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021?
- ¿En qué medida las condiciones subjetivas influyen en el desempeño laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021?

1.2 Antecedentes

A continuación, se presentan los antecedentes internacionales que estudiaron variables relacionadas a esta investigación.

Lumbreras-Guzmán et al. (2020) realizaron una investigación titulada “Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores en hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva”, la cual tuvo como principal finalidad evaluar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño organizacional en los colaboradores de siete instituciones del sector salud. El enfoque de estudio fue cuantitativo, de corte transversal, y la técnica para recabar datos fue la encuesta a través del uso de 3

instrumentos. La muestra estuvo representada por 866 trabajadores de varios hospitales públicos (también se incluyó a directivos). El análisis de los datos demostró que la calidad de vida laboral (CVL) influye de manera importante en el desempeño organizacional (DO), siendo la gestión directiva (GD) el factor que lo propicia.

López-Martínez et al. (2021), en su investigación denominada “Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar en el estado de Chiapas”, tuvieron como principal meta definir si la calidad de vida laboral promueve el desempeño laboral autopercebido por los médicos que laboran en el Instituto de Seguro Social. La investigación fue de tipo cuantitativa, de corte trasversal y predictivo, y en cuanto a la muestra de estudio, por medio del muestreo no probabilístico por conveniencia se eligió a 169 médicos. Asimismo, se utilizó la técnica de la encuesta, mediante la aplicación de 2 instrumentos (cuestionarios) para medir las variables de estudio. Como resultado se obtuvo que la calidad de vida laboral es un predictor significativo sobre el desempeño laboral y, además, dicha influencia se presenta de manera lineal, positiva y significativa.

Santiago-Torner (2021) realizó una investigación titulada “Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional”, el cual tuvo como fin determinar la conexión que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño organizacional en tiempos de pandemia. En cuanto a la metodología, el estudio fue no experimental y tuvo un enfoque cuantitativo, asimismo, presenta un nivel correlacional - causal y transaccional. Respecto a la recolección de información, este se dio mediante un cuestionario de 102 ítems validado mediante el método de juicio de expertos. Como resultado se obtuvo que existe una relación muy alta entre la calidad de vida laboral y

el desempeño ($r=0.913$), puesto que las condiciones laborales, relaciones humanas y participación activa de los trabajadores se han fortalecido.

Por último, en la investigación realizada por Nina (2019), “Efecto del clima y satisfacción laboral en el desempeño laboral en el personal comercial de la Agencia Central del Banco Mercantil Santa Cruz”, se precisó la influencia que tiene el clima organizacional y la satisfacción laboral sobre el desempeño de los colaboradores de dicha entidad bancaria. El método de estudio responde a una investigación cuantitativa, correlacional – causal y bajo un diseño no experimental. En cuestión a la población de estudio, estuvo conformada por 120 trabajadores, y la elección de la muestra se dio con el muestreo no probabilístico intencionado, siendo solo 40 personas entre mujeres y varones. A tal muestra se le aplicó un instrumento (formulario de preguntas) debidamente validado y confiable. Así, los resultados evidenciaron que la condición laboral influye de forma significativa en los colaboradores de la entidad bancaria, sin embargo, no ocurre lo mismo con la satisfacción laboral, puesto que no evidencia influencia alguna, lo cual quiere decir que la institución debe establecer las mejoras necesarias para que el colaborador se sienta motivado y cómodo en su lugar de trabajo y de esa manera, incremente su nivel de desempeño.

En cuestión a los antecedentes nacionales se halló lo siguiente:

Alarcón et al. (2017) en su tesis titulada “Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería en el Hospital Goyeneche de Arequipa”, buscó precisar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los enfermeros de una institución pública de la salud. El enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo, de nivel correlacional y de corte transversal, y en cuanto al método para recabar información se aplicó la técnica de la encuesta con el uso de 2 instrumentos (cuestionarios). La muestra de estudio estuvo

conformada por 81 enfermeros elegidos mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia. Como resultado se halló que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el nivel de desempeño en los profesionales de enfermería, aunque es necesario establecer mejoras en cuestión a la demanda de trabajo y los recursos psicológicos y organizacionales.

Travezaño (2020) trabajó en un estudio titulado “Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María - Cuarto Trimestre 2020”. La finalidad de la tesis fue determinar la relación que las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral presentan en el personal de enfermería. El diseño de la investigación fue no experimental bajo un método cuantitativo y, en cuanto al tipo de estudio, fue básico con un nivel correlacional y de corte transversal. Para la recolección de información se ejecutó la técnica de la encuesta con el apoyo de 2 instrumentos (CVP-35 y Desempeño Laboral), los cuales fueron aplicados a una muestra de 35 enfermeros (técnicos y licenciados). Los resultados demuestran que hay una relación positiva media entre las variables de estudio ($r=0.589$), por lo que es recomendable que la institución realice capacitaciones y talleres para el desarrollo profesional y laboral de sus trabajadores.

Álvarez (2021) realizó una tesis denominada “Calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el servicio de ginecología del Hospital Regional del Cusco– 2020”, el cual determinó la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los colaboradores del hospital. Esta investigación responde a un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, en cuestión al diseño, fue no experimental y de corte transversal. El método para recabar información fue la encuesta por medio de 2 cuestionarios (formularios de preguntas) aplicados a una muestra de 30 enfermeras. El resultado del análisis de los datos confirmó que

existe una relación positiva y moderada entre las variables de estudio, sin embargo, se recomienda plantear estrategias para mejorar la calidad de vida laboral y por ende, el desempeño de los colaboradores de dicha institución de salud.

Bazán (2019) hizo una investigación titulada “Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud de Nivel III-2”, el cual buscó precisar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital. El tipo de investigación fue básico, con un diseño no experimental, y en cuanto al enfoque de estudio, fue cuantitativo, con alcance descriptivo, y de nivel correlacional. 250 sujetos conformaron el universo de estudio y como muestra se eligió a 150 enfermeros, a quienes se les encuestó mediante 2 cuestionarios (instrumentos), uno por cada variable. El resultado de este estudio precisó que existe una relación directa y débil entre las variables de la investigación, por lo que la institución debe trabajar por una mayor calidad de vida para sus colaboradores, con el fin de incrementar su desempeño laboral.

1.3 Objetivos

Objetivo general

- Determinar la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral del personal médico del área emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Objetivos específicos

- Determinar la influencia de las condiciones objetivas en el desempeño laboral del personal médico del área emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.

- Determinar la influencia de las condiciones subjetivas en el desempeño laboral del personal médico del área emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.

1.4 Justificación

A nivel teórico, la realización de esta investigación permitió ser un referente de conocimiento frente a los temas calidad de vida laboral y desempeño laboral, dando así mayor alcance sobre su entendimiento y estudio desde la realidad situacional del sistema sanitario.

La justificación práctica se sustenta en que los resultados que se obtenga fueron un referente de la realidad actual sobre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral del personal médico del área de emergencias pediátricas del hospital San Bartolomé, lo cual sirve como diagnóstico frente a otros planes estratégicos que la gestión del hospital decida realizar.

La justificación metodológica se basó en el desarrollo de un estudio ordenado, y en la pertinencia del uso de un nuevo instrumento creado por la autora de esta investigación, a partir de los aportes teóricos de Granados (2011), además se establece el uso de otro instrumento estandarizado, con confiabilidad, adaptación y viabilidad demostrada por su autora.

Este estudio justifica su realización en la importancia que tiene el conocer aspectos poco considerados en el sector salud, como son la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, ya que en muchas ocasiones se pone énfasis en temas a nivel macro como es la situación problemática de los sindicatos médicos, la situación política del sector salud o los problemas de gestión en la provisión de recursos para los establecimientos de salud, pero no

se adentran a factores que muchas veces son más explícitos y que se evidencian en huelgas o que muchas veces se soporta en silencio, eso es la calidad de vida laboral. Si bien los médicos y enfermeras cumplen un rol importante y hasta sacrificado que los hace enfrentarse a situaciones complejas, asumiendo carga asistencial que sobre pasa los horarios o dividiendo su trabajo en más de dos lugares, se precisa conocer cuál es su sentir respecto a las condiciones objetivas y subjetivas que le ofrece el hospital y como esto está influyendo en su desempeño laboral.

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

- La calidad de vida laboral influye significativamente en el desempeño laboral del personal médico del área emergencia pediátrica del hospital nacional Madre NiñoSan Bartolomé, 2021.

Hipótesis específicas

- Las condiciones objetivas influyen significativamente en el desempeño laboral del personal médico del área emergencia pediátrica del hospital nacional Madre NiñoSan Bartolomé, 2021.
- Las condiciones subjetivas influyen significativamente en el desempeño laboral del personal médico del área emergencia pediátrica del hospital nacional Madre NiñoSan Bartolomé, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1 Calidad de vida laboral

Al inicio de los años 70, se dieron una serie de conferencias realizadas por la Fundación Ford y el Ministerio de Trabajo de los EE. UU fueron en estas conferencias donde tuvo sus orígenes el término calidad de vida laboral (Granados, 2011). Los asistentes, consideraban que el término calidad de vida laboral, no podía tratar solo de la satisfacción en el trabajo; sino que este tenía que abarcar otros aspectos como el desarrollo del factor humano, la creación de un entorno laboral más humano, el rediseño de los puestos de trabajo, la estimulación del aprendizaje y la participación activa (Granados, 2011). La aspiración a una vida laboral digna y con sentido para el progreso personal y profesional ya venía siendo una constante desde tiempos atrás, y estas iniciativas tuvieron sus frutos.

La calidad de vida laboral engloba los aspectos más importantes que están determinados por un compromiso firme de la organización. La satisfacción alta existente entre el grupo de trabajo es una consecuencia de la calidad de vida laboral que existe en la organización (Cruz, 2018). Aquí se abarca un tema de bienestar, satisfacción, alto rendimiento, ambiente de trabajo propicio, relaciones interpersonales exitosas, puentes de comunicación efectivos. En resumen, la marcha del trabajo se efectúa en su máximo nivel y el logro de las metas de la organización está garantizado.

Los cambios surgidos a nivel social, político, económico y cultural que direccionan las decisiones tomadas por países a nivel global, han tenido igual repercusión en las grandes, medianas y pequeñas organizaciones, sobre todo en aquellas del sector salud. El éxito de

cualquier institución ya no se basa solo en el aspecto económico, hoy por hoy, el éxito va acompañado del factor humano que le da vida a la organización, es por ello que se necesita que el ambiente donde las personas acepten como espacio de trabajo, brinda las condiciones adecuadas que permitan que éstos puedan desenvolverse de manera autónoma y sobresaliente. El factor salario ha sido predominante siempre, pero hoy en día eso es no es suficiente para lograr una alta satisfacción y tener calidad de vida laboral, pues vamos a aspectos más profundos y en algunos casos requiere de la concurrencia de varios hechos que conlleven a un resultado en su máximo nivel. Para Granados (2011) la calidad de vida laboral se consolida mediante una dinámica de elementos enfocados en el trabajador y en la empresa, donde la satisfacción y compromiso se ven surgidos por el interés y acción de la organización por hacer de sus procesos y de su gestión los más eficaces.

Se identifican dos dimensiones para el estudio de la calidad de vida laboral: las condiciones objetivas y las condiciones subjetivas.

A. Las condiciones objetivas se respaldan por los indicadores: medioambiente físico: el cual hace referencia a evitar situaciones o ambientes de riesgo para el trabajador y, por el contrario, salvaguardar su integridad física y emocional, valga decir que aquí se hallan aspectos como la fatiga física, accidentes laborales, riesgos químicos, inadecuación del espacio físico donde se realizan las labores, mala calidad del aire y presencia de agentes contaminantes (Granados, 2011). También está el medioambiente tecnológico: evidenciado por la falta de herramientas tecnológicas para llevar a cabo una tarea, y el inadecuado mantenimiento que se hace de ello, esto puede producir desmotivación en los trabajadores y hasta insatisfacción laboral, teniendo una clara repercusión en la productividad. En adición, está el medioambiente contractual: considerado como el más valorado porque se sustenta en

el salario como medio de recompensa y estabilidad para el trabajador, ya que cuando se percibe que el trabajo que realizan y el salario que reciben es justo, es cuando existe una mayor satisfacción con la organización. A esto le acompaña la estabilidad en el puesto de trabajo, el cual ofrece seguridad y compromiso al trabajador. Por último, se tiene al medioambiente productivo: representado por los horarios de trabajo, la sobrecarga laboral tanto desde una perspectiva cuantitativa (exceso de tareas, muchas horas laborales) o cualitativa (exigencias al trabajador, alto nivel de responsabilidad, trabajo bajo presión), tienden a tener un efecto negativo en el trabajador (Granados, 2011).

B. Las condiciones subjetivas se respaldan por los indicadores: el campo laboral y la esfera privada: donde las distintas situaciones personales como pueden ser problemas familiares, exigencia en el cuidado de los hijos, o enfermedad de algún familiar, puede repercutir en la calidad de vida laboral y viceversa, porque de igual forma, las exigencias en el trabajo tienen también un impacto negativo en la vida personal del trabajador (Granados, 2011). También se considera al individuo y actividad profesional: se basa en lograr sentimientos de logros en los trabajadores mediante el uso y potencialización de sus habilidades y desarrollo de sus conocimientos. Organización y función directiva: orientado a la interacción que tiene los trabajadores entre ellos, como miembros de una sola organización y con objetivos en común, teniendo una considerada repercusión en minimizar los niveles de estrés e inseguridad en los trabajadores.

Por otro lado, Castro et al, (2015) plantean que la calidad de vida laboral hace referencia a cualquier situación o condición que pueda poner en riesgo la vida o salud del trabajador, entre aquellas situaciones o condiciones está el estrés laboral, la infraestructura precaria y los límites en la gestión de recursos humanos que no aportan beneficios ni

estabilidad para los trabajadores. Frente a ambas posturas, la oportunidad de crecer como organización no debe estar deslindada de la oportunidad de crecimiento de su personal, razón de ello, es que se debe idear todo un sistema que responda a crear un ambiente digno para los trabajadores.

Englobar la calidad de vida laboral es el universo donde se encuentran aspectos que determinan el libre y alto desempeño estructurado a un compromiso que es clave y suficiente para que sentir y tomar los objetivos de la organización como propios (Segurado y Agulló, 2002). Si una empresa determina su éxito solo por el tipo de producto de lanza al mercado, analizando en forma externa el alcance que este obtendrá y su rentabilidad en el futuro, no está tomando una visión amplia y sobretodo enfocada en la fuerza de trabajo, pues son ellos quienes finalmente realizan esa labor al mando de los altos ejecutivos (Huerta et. al, 2011). Por el contrario, una organización exitosa será en la medida que centre no solo sus esfuerzos en invertir en el producto, sino también en la fuerza que lo produce.

En ambientes de trabajo donde suelen existir programas bien estructurados para cada área que cumple un determinado proceso, las formas las cuales opera el rol del trabajador está siendo sujeto a mejoras continuas con la finalidad de obtener mejores resultados. La calidad si bien es cierto se asocia a una percepción en particular, vista estrictamente desde su propio termino como algo que va más allá de las expectativas propias y tiene un valor que destaca (Cruz, 2018). En el campo laboral se puede mencionar que se asocia a una percepción clara de bienestar del entorno de trabajo, condiciones saludables, alta satisfacción, las necesidades de reconocimiento personal y profesional están satisfechas. Por ende, existe un resultado positivo en cuanto a la gestión del personal se refiere, sin

embargo, se debe tener en cuenta aspectos más profundos que sirvan para generar climas de trabajo saludables y entornos más efectivos en el logro de las metas.

Aun cuando se tengan en cuenta muchos conceptos asociados a la calidad de vida laboral como es el desempeño y bienestar laboral, hay factores que concurren y son más de orden interno del propio trabajador pero que una dirección eficaz gestionada con un buen liderazgo dentro de la organización puede obtenerse mejores resultados y se puede lograr mejores relaciones laborales (Zurita, 2016).

El desarrollo personal del trabajador es en suma muy importante componente porque este determina cuan predispuesto, capacitado, abierto estará a las nuevas prácticas de trabajo, ofrecer aportes y su posición sobre la gestión que realiza para el logro de las metas, contar con la orientación adecuada servirá de mucho para orientar en mejor manera el cumplimiento de objetivos (García y Forero, 2016). La presencia de los líderes, entrenadores de personal, encargados y encaminados a mejorar esos aspectos externos e internos de todos los colaboradores es una gran ayuda y también un aspecto relevante que puede aportar cambios realmente significativos en la organización.

La salud emocional y mental del trabajador; no deja de ser un tema que también para muchos ha sido estudiado de manera amplia con el propósito de contrarrestar el estrés laboral que hoy en día están sujetos muchos trabajadores por la fuerte competitividad que atraviesan las empresas para lograr sus objetivos organizacionales (Herrera y Cassals, 2005). De las empresas que desarrollen programas en beneficio de disminuir las tasas de estrés frente a las labores diarias depende el mejor desempeño de sus trabajadores, ya sea por reuniones que sirvan para fomentar la camaradería y fortalecer los lazos generados por la propia convivencia. La comunicación también es clave, encontrar puentes adecuados que

sirvan al empleado para exponer sus inquietudes, temores o tal vez de corresponder el caso brindar algún tipo de descanso, en momentos donde la salud emocional y mental puede verse resquebrajada será de gran ayuda.

El sistema de recompensas, reconocimientos y/o beneficios corresponden a la satisfacción de necesidades en sus diversas índoles de los empleados quienes ponen en primer lugar la satisfacción de estos aspectos como requisitos para poder prestar sus servicios, pues para ellos significa que la organización se preocupa por equilibrar, repartir y sobretodo reconocer la buena labor que pueden realizar sus empleados (Pérez y Zurita, 2016). Si dicho sistema se encuentra perfectamente diseñado y sobretodo evalúa de forma casi perfecta el desempeño laboral, pues el personal más capacitado estará dispuesto a asumir nuevos retos y colaborar en su máximo nivel para cumplir las metas de la organización.

Según refieren Castellano y López (2020); las condiciones de trabajo están dadas en primer lugar, por las condiciones o los acuerdos que se lleguen al contratar al trabajador, conformidad en cuanto a salarios, jornada laboral, lugar físico de trabajo, el puesto a cubrir, estas condiciones internas generan en el trabajador la seguridad que en primer plano se cumple con sus exigencias laborales, luego de ello pasan a preocuparles otras como cumplir el perfil para el cual ha sido seleccionado, si contará con todas las herramientas necesarias para desarrollar su labor al máximo, entendiéndolo como la forma en la que la gerencia se preocupa por las condiciones en las que laboren. Aquí también viene uno muy importante y que también ha tomado mucha relevancia a medida que sucesos donde la integridad del trabajador se ha visto involucrada (Quezada et. al, 2015)

La seguridad laboral es sin duda fundamental para que dentro de la organización se hable de la calidad de vida laboral, si se habla sobre de calidad hablamos de mejores condiciones en las cuales se opera, principalmente donde existe un mayor riesgo para el trabajador de asumir sus funciones, en primer plano contar con todos los equipos de seguridad necesarios, las señalizaciones correspondientes, un lugar diseñado para uso exclusivo de las funciones que cada trabajador realice, garantiza que la integridad del mismo este salvaguardada (Quezada et. al, 2015). Todos los colaboradores dentro de su puesto de trabajo pueden estar sujetos a sufrir algún tipo de accidente sin embargo depende mucho de contar con el personal adecuado quien se encargue de brindar una correcta capacitación en cuanto a temas de seguridad de refieran.

Forjar el crecimiento profesional, personal, en general integral del colaborador contribuye a crear altos estándares de calidad en el trabajo. Preponderar estos aspectos que son la fuente mediante la cual se nutre el crecimiento y desarrollo de las organizaciones mejorando y contribuyendo a lograr un nivel de vida y calidad optimo y que sea sostenible.

2.1.2 Desempeño Laboral

En las diferentes organizaciones a lo largo de los tiempos, con el objetivo de aumentar la productividad en la empresa, el desempeño laboral siempre fue considerado un factor importante (Latorre et. al, 2011). Desde un punto de vista práctico y técnico, se asociaba principalmente a la cantidad de horas trabajadas y el cumplimiento de las cuotas de productividad que se requerían en la empresa para poner en el mercado un producto o servicio. Para Quino (2017), el desempeño laboral es 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 dentro de la organización. Este concepto se sostiene en cuatro

dimensiones: habilidad, conocimiento, personalidad y expectativas, las cuales se consideran como referente teórico para esta investigación.

Habilidad: refiere a la capacidad para desempeñar una labor encomendada dentro de los parámetros establecidos y requeridos, (b), conocimiento: motor práctico y teórico que tienen los trabajadores para la realización de sus tareas (c) personalidad, relacionado a la actitud y las interrelaciones personales con sus pares y (d) expectativas, relacionada a las recompensas y consecuencias esperadas por el trabajo realizado o por el entorno donde se desarrolla.

Sin embargo, desde hace más un siglo que la visión del empleador con respecto al trabajador ha cambiado, gracias los aportes y estudios realizados por diversos especialistas en el tema humano y laboral, quienes han tenido un enfoque holístico acerca del comportamiento y desempeño de cada uno de ellos dentro de este ambiente (Sum, 2015). Con ello varias investigaciones sustentadas en experiencias propias en la ejecución de las tareas, han demostrado que, si las condiciones de trabajo mejoran, se puede confiar que las metas que establece la alta administración se cumplirán.

Si se generan condiciones favorables para el desarrollo de las tareas encomendadas, el trabajador podrá ejecutarlas de manera eficiente. Principalmente este desempeño que tiene cada uno está asociado al nivel de habilidades y conocimiento que tenga acerca de su labor, es decir si un trabajador se encuentra debidamente instruido y capacitado sobre las tareas que ejecuta, el alto desempeño será una consecuencia del uso de todas sus cualidades y capacidades al servicio de la productividad de la empresa (Salas, 2010).

Muy por el contrario, si el ambiente laboral se torna en una atmosfera negativa, es decir aquí el compromiso y la satisfacción por realizar las tareas encomendadas no existe, es tan solo una labor que se ejecuta por el empleado por la relación de subordinación existente y que no tiene la posibilidad de buscar un mejor empleo, porque siente o percibe que su ambiente de trabajo no le otorga las facilidades que requiere y le resulta imposible permanecer concentrado en su labor (Bohórquez et. al, 2020). El desempeño laboral merece una especial atención, sobre todo si las empresas se encuentran involucradas con su desarrollo y crecimiento económico. Ya que su permanencia y éxito en el mercado dependerá en gran medida del desempeño que cada trabajador tenga para realizar todas las labores que le son encomendadas. La estrategia de la ejecución del objetivo que se persigue dentro de una empresa deberá estar diseñada para que, en cada proceso o etapa del mismo, el desempeño del trabajador sea evaluado, esto otorga una ventaja sobre quienes no efectúan evaluaciones ya sea por razones de costos, tiempo o falta de personal para ejecutar esa labor de control (Ayala y Cardona, 2017). Ya que esto no solo permite que se pueda medir de manera constante el desempeño laboral sino también retroalimenta todo el proceso permitiendo realizar cambios, mejoras y tomar mejores decisiones sobre la forma en que se ejecutan las tareas, para conseguir el objetivo deseado.

Debido a ello, muchas empresas hoy en día adoptan una cultura organizacional centrada en el bienestar del trabajador y su crecimiento profesional, la estructura jerárquica está diseñada en forma horizontal, apuestan por capacitaciones de manera constante, suelen realizar charlas de inducción que sirven de base en el desempeño de sus tareas, la selección del personal se vuelve bastante exigente en relación a la capacidad para cubrir el perfil buscado y con ello disminuir la rotación del mismo, implementan un tipo de liderazgo

participativo con el fin de motivarlos a la comunicación y también participar en las mejoras de los diversos procesos del trabajo, se otorgan bonos o recompensas por productividad laboral, disponen de herramientas tecnológicas actualizadas, el reconocimiento no solo es económico, existe un nivel superior de reconocimiento que hace sentir al trabajador importante en la labor que realiza, su percepción acerca de su ambiente de trabajo es de respeto y consideración entre todos los integrantes de la organización y por ende su grado de satisfacción es alto (Bohórquez et. al, 2020).

Un empleado demostrará aptitudes para sus funciones si en primer lugar su perfil se adecua al esperando por los agentes de selección, entendiendo que en la búsqueda del mismo existirán algunos que no cumplan con los requisitos, es por ello que no se puede esperar un alto desempeño si es que no se han tomado en cuenta las características solicitadas. Sin embargo, ocurre que en muchos casos la situación del mercado laboral es crítico, bien sea porque no se halla personal calificado para el puesto requerido y a la vez la oferta de trabajo no cubre las expectativas de desarrollo de los posibles postulantes, ya sea por el aspecto del salario o la poca proyección laboral que encuentre en el mismo (Cortez y García, 2011).

Si la alta dirección o los altos mandos encargados de elaborar las estrategias de crecimiento para la organización, toman en cuenta estos aspectos sustanciales relacionados a mantener un alto desempeño laboral y un debido enfoque en el factor humano, y así mismo los objetivos empresariales se vinculan de alguna forma con los objetivos de crecimiento de cada trabajador es allí donde existe un compromiso sobre el cual el desarrollo de las tareas más que una actividad funcional, se vuelve una labor que satisface las expectativas de ambos, esto hace que se torne más accesible la relación entre empleador y empleado, la

idea del trabajador o su percepción positiva misma acerca de la cultura y clima organizacional de la empresa y su permanencia en el mismo.

Para Cortez y García (2011), la evaluación del desempeño ha tomado más protagonismo en la actualidad y las empresas que ponen en práctica mecanismos de control y medición a través de programas diseñados, son más conscientes que para competir en un mercado cambiante, globalizado y enfrentar los nuevos retos que se presentan y hacer sostenible su labor, deben buscar una estructura organizativa que sea capaz de generar las mejores disposiciones en todos los colaboradores de la empresa. En ello la división del trabajo en equipos desarrollan mejor sus habilidades y son más proactivos en ambientes que les permiten interactuar en forma constante entre ellos y entre los mandos superiores, cada uno contribuye o aporta lo mejor de sus conocimientos y experiencias forzándose a cumplir también sus propias expectativas en cuanto a sus propio rendimiento, pero esto solo sucederá si se conocen perfectamente sus capacidades y habilidades, así como el nivel de compromiso que han adquirido dentro de la organización con los objetivos empresariales, siendo uno de los aspectos más importante a tener a consideración (Ayala y Cardona, 2017).

Por otro lado, según afirma Salas (2010); los niveles bajos de desempeño laboral están asociados a la falta de motivación que existe en el lugar de trabajo, esto se origina en aspectos como el salario, la diversidad de funciones a realizar, algunas funciones que pueden estar fuera de la ejecución de las tareas para las que fueron contratados, el exceso de horas extras para cumplir cuotas de productividad sin tomar en cuenta la excesiva carga laboral, la falta de personal que realice un liderazgo eficiente en relación al manejo de grupos de trabajo, la ausencia de programas de entrenamiento por especialidad en cada área,

falta de retroalimentación en cuanto a los resultados obtenidos, ambiente hostil, poco interés por parte de la gerencia de mejorar las condiciones de trabajo y generar buenas prácticas para aumentar el nivel del desempeño, entre otros.

Los colaboradores en general, independientemente del cargo que ocupen necesitan del reconocimiento de la labor realizada, cuando se ejecuta en forma eficiente y también cuando sucede todo lo contrario, la comunicación de estos dos estados, cuando es negativo deberá ser realizada de manera asertiva, para no generarles inseguridad y esto disminuya aún más sus niveles de desempeño, se trata de crear refuerzos positivos (Caisa et. al, 2018). Si bien no suele ser una tarea fácil y más bien para algunos empleadores puede ser complicado de llevar a cabo, resulta necesario de realizar, contar con un informe del desempeño laboral por parte del área de recursos humanos servirá de gran ayuda, porque se pueden ofrecer diversas soluciones, las charlas y capacitaciones suelen ser de gran apoyo para contribuir a aumentar los niveles de desempeño laboral (Caisa et. al, 2018).

Las mejores empresas, las más exitosas y que sobreviven a los retos de un mundo que se transforma día a día, son aquellas que han entendido que el principal motor y capital de la organización es el humano, promover el talento y mantener altos niveles de desempeño en los colaboradores tiende a asegurar que las principales metas de crecimiento de la organización se cumplan (Salas 2010). Si bien en estos tiempos existe mucha incertidumbre acerca del futuro que tendrán que enfrentar, el factor humano es sin duda el más valioso.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, porque se previó que los resultados puedan servir como herramienta de ayuda para las decisiones que se tomen dentro del hospital San Bartolomé en beneficio de su personal asistencial (Tamayo, 2003).

Para el desarrollo de este estudio, dado su estado actual y naturaleza situacional, se vio por pertinente trabajarlo bajo un diseño no experimental, puesto que las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral, no tuvieron un tratamiento manipulado ni influenciado, por parte de la investigadora; por el contrario, cada una de las dimensiones halladas dentro de las variables, se analizaron de manera objetiva sin sufrir alguna alteración (Hernández, et al, 2014)

Además, se desarrolló bajo el paradigma cuantitativo, el cual “toma como centro del proceso de investigación a las mediciones numéricas, utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder sus preguntas de investigación” (Cortés e Iglesias, 2004, pp. 10-11).

Siguiendo, el alcance de la investigación fue de tipo explicativa-causal, la cual trata de explicar hechos o fenómenos físicos o sociales mediante su relación causal (Hernández, et al, 2014), siendo en este caso el conocer la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral.

3.2 Ámbito temporal y espacial

La investigación a nivel de proyecto se llevó a cabo dentro del periodo marzo del año 2021 a noviembre del año 2021. En cuanto a la delimitación espacial, este se realizó dentro del área de emergencia pediátrica del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, ubicado en el Cercado de Lima, dentro de la provincia de Lima; departamento de Lima.

3.3 Variables



Definición conceptual:

Calidad de vida laboral: Para Granados (2011) la calidad de vida laboral se refiere a una dinámica de elementos enfocados en el trabajador y en la empresa, donde la satisfacción y compromiso se ven surgidos por el interés y acción de la organización por hacer de sus procesos y de su gestión los más eficaces

Dimensiones: condiciones objetivas y condiciones subjetivas

Desempeño laboral: El desempeño laboral es 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 (Quino, 2017)

Dimensiones: Habilidad, conocimiento, personalidad y expectativas

3.4 Población y muestra

El universo poblacional fueron los 35 profesionales de la salud (entre médicos y enfermeras) que laboran en el área de emergencias pediátricas del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé.

Tabla 1

Población de estudio

Profesionales de la salud	Cantidad
Enfermeros (as)	23
Médicos residentes	12
Total	35

Nota: Elaboración propia.

Muestra y Muestreo:

Considerando la cantidad de la población y el acceso a una base de datos pertinente y confiable que se tiene de ello, se optó por un muestreo de tipo censal. Este tipo de muestreo considera a toda la población como muestra representativa (Hernández et al, 2014). Es por ello, que los 35 profesionales de la salud, fueron la muestra de este estudio.

3.5 Instrumentos

Los instrumentos de medición fueron dos cuestionarios. Para la variable Calidad de vida laboral, se elaboró un cuestionario con preguntas de tipo cerradas y con opción múltiple, ya que aquí se consideró el tiempo y predisposición que tenían las personas para responder de manera clara y precisa cada uno de los ítems. Para Hernández, et al (2014) las preguntas cerradas “son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente

delimitadas. Resultan más fáciles de codificar y analizar” (pp. 217-218). Una de las ventajas de aplicar este tipo de cuestionarios con preguntas cerradas es que “requieren un menor esfuerzo por parte de los encuestados, que no tienen que escribir o verbalizar pensamientos, sino únicamente seleccionar la alternativa que sintetice mejor su respuesta” (Hernández, et al, p. 220).

Para la segunda variable, se utilizó un cuestionario estandarizado que mide el desempeño laboral propuesto por Quino (2017).

A continuación, se detalla la ficha técnica de cada cuestionario:

Cuestionario 1: Calidad de vida laboral

Autora: Espinoza (2021)

Título: Instrumento para medir la calidad de vida laboral

Nro de ítems: 20

Duración: 15 minutos

Opción de respuesta: Escalamiento de Likert

1= Siempre
2= Casi siempre
3= A veces
4= Casi nunca
5= Nunca

Cuestionario 2: Desempeño laboral

Autora: Quino (2017)

Título: Cuestionario para medir el desempeño laboral

Nro de ítems: 30

Duración: 15 minutos

Opción de respuesta: Escalamiento de Likert

- 1= Siempre
- 2= Casi siempre
- 3= A veces
- 4= Casi nunca
- 5= Nunca

Técnica

Los cuestionarios se aplicaron bajo la técnica de la encuesta. Respecto al uso de encuestas, esta técnica tiene la ventaja de ser aplicada masivamente y no requiere de personal especializado. “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante las cuales se pide la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (Hernández et al, 2010, p. 245).

Nivel de fiabilidad

Para conocer la confiabilidad del instrumento que medió la variable calidad de vida laboral, se acudió al estadístico alfa de Cronbach. El coeficiente Alpha de Cronbach produce valores que oscilan entre 0 y 1, donde 0 es fiabilidad nula y 1 es fiabilidad total.

Para el cuestionario de calidad de vida laboral, el valor fue ,780 y para el segundo cuestionario desempeño laboral, el valor fue ,880.

Su fórmula fue la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Donde:

- α = Alfa de Conbrach
- K= Número de ítems
- V_i = Varianza de cada ítem
- V_t = Varianza total

Para calcular el valor, se utilizará el sistema estadístico SPSS.

3.6 Procedimientos

Como primer paso, se inició una búsqueda bibliográfica de información teórica respecto a las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral. Entre los medios de primera fuente están: libros electrónicos y físicos, revistas científicas y artículos indexados. Siguiendo, se pidió un permiso especial al Hospital Nacional San Bartolomé para la realización del proyecto de investigación y posteriormente, para suministrar los instrumentos de recolección de datos a la muestra seleccionada.

Después, ya teniendo la base de datos de la muestra brindada por el informante asignado por el hospital, se envió un correo electrónico al personal médico y enfermeras (os) solicitándoles su participación en las encuestas y explicando los fines académicos que se buscaba con este estudio. Se logró contar con la aprobación de los 35 profesionales de la

salud del área de emergencia pediátrica del hospital San Bartolomé para participar en esta investigación.

3.7 Análisis de datos

El registro y procesamiento de la información se hizo mediante el uso del aplicativo *Statistical Package for Social Sciences* – (SPSS). Mediante el SPSS, se aplicó la prueba de coeficiente Alpha de Cronbach, de igual manera sirvió para la elaboración de las tablas de frecuencia y análisis estadístico de las variables. El análisis inferencial estuvo compuesto por la prueba de normalidad Shapiro Wilk, debido a que se trató de una muestra menor a 50 individuos, para conocer si los datos provienen de una distribución normal o anormal; luego de ello, se realizó la prueba de regresión logística ordinal, la cual permitió conocer la influencia que tiene la calidad de vida laboral en el desempeño laboral, permitiendo dar respuesta a la hipótesis general planteada y de igual manera, a las hipótesis específicas.

3.8 Consideraciones éticas

La presente investigación sigue todas las normas de elaboración de trabajos académicos, evitando así el plagio y sometiéndose a todos los medios de revisión que demande la Universidad Nacional Federico Villarreal. Se cumple con el compromiso de respetar lo elaborado por otros autores, mediante el uso de las normas del *American Psychological Association* - APA, y a su vez, presentando información procedente de fuentes confiables y legales.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 2

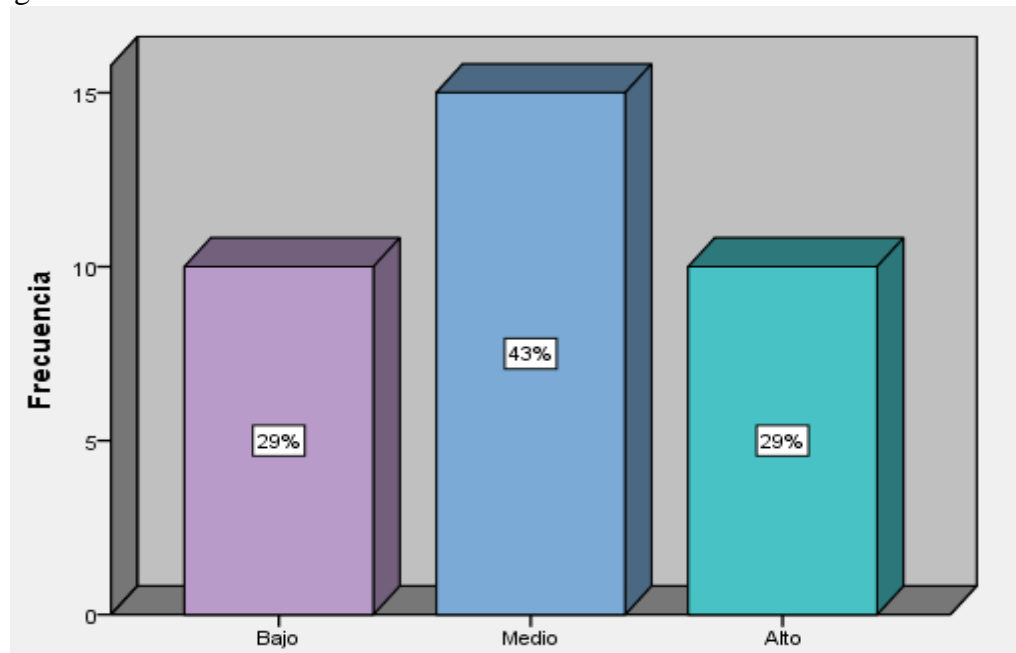
Datos descriptivos variable calidad de vida laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	28,6	28,6	28,6
	Medio	15	42,9	42,9	71,4
	Alto	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Obtenido del SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Figura 1

Figura de barras variable calidad de vida laboral



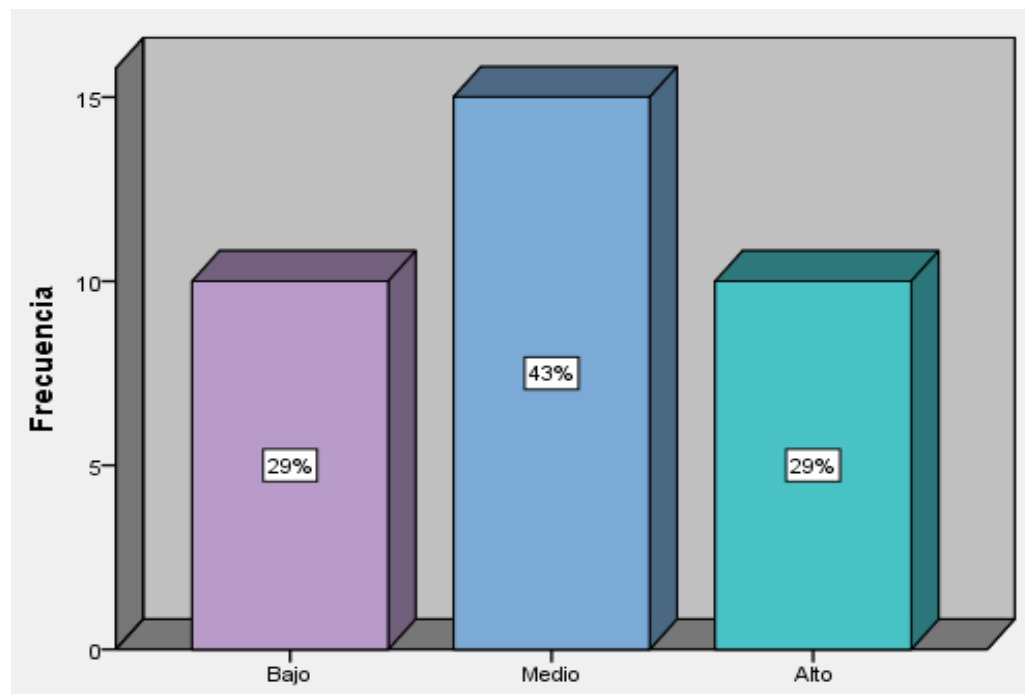
Nota: Figura obtenida en el SPSS.

Según la tabla 2 y figura 1, el 43% del personal médico encuestado consideran que su calidad de vida laboral se sitúa en un nivel medio, seguido de un 29% que evidenció tener un nivel alto y, con el mismo porcentaje, un nivel bajo.

Tabla 3*Datos descriptivos variable desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	28,6	28,6	28,6
	Medio	15	42,9	42,9	71,4
	Alto	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Obtenido del SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Figura 2*Figura de barras variable desempeño laboral*

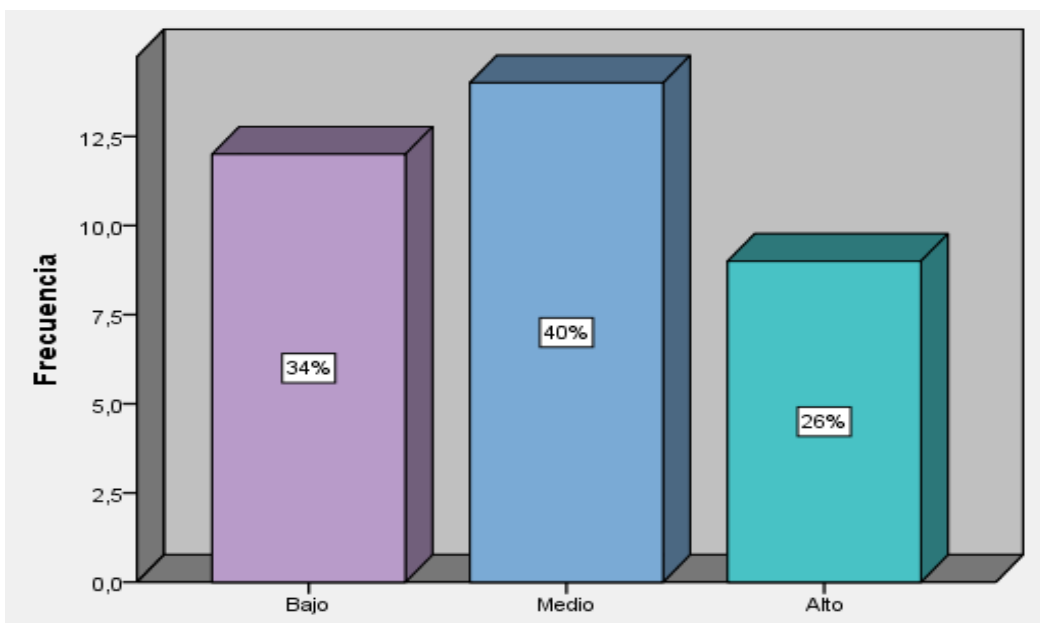
Nota: Figura obtenida en el SPSS.

Como se observa en la tabla 3 y figura 2, del 100% del personal médico encuestado, el 43% evidenció tener un nivel medio de desempeño laboral, otro 29% un nivel alto y de igual forma, un 29% un nivel bajo.

Tabla 4*Datos descriptivos dimensión condiciones objetivas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	34,3	34,3	34,3
	Medio	14	40,0	40,0	74,3
	Alto	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Obtenido del SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Figura 3*Figura de barras dimensión condiciones objetivas*

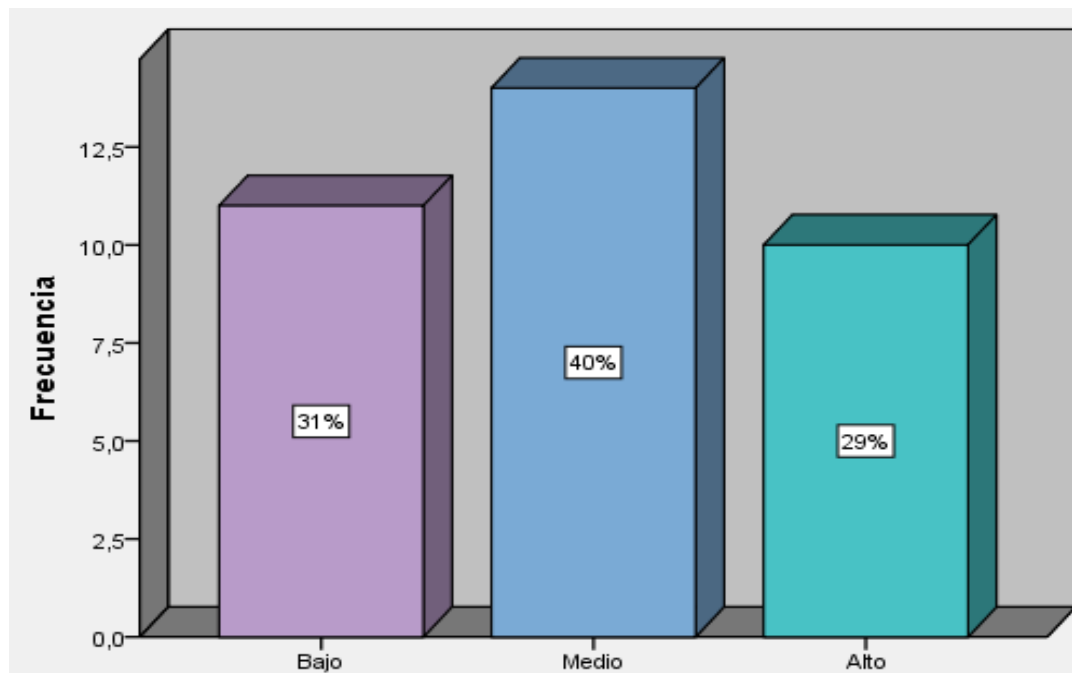
Nota: Figura obtenida en el SPSS.

Como se visualiza en la tabla 4 y figura 3, el 40% de encuestados demostró tener un nivel medio de desempeño laboral en relación a las condiciones objetivas dentro de su área de trabajo. Asimismo, el 34% está en un nivel bajo y el 26% en un nivel alto.

Tabla 5*Datos descriptivos dimensión condiciones subjetivas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	31,4	31,4	31,4
	Medio	14	40,0	40,0	71,4
	Alto	10	28,6	28,6	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Obtenido del SPSS a partir de la base de datos de la encuesta.

Figura 4*Figura de barras dimensión condiciones subjetivas*

Nota: Figura obtenida en el SPSS.

En la tabla 5 y figura 4, se observa que el 40% evidenció tener un nivel medio de desempeño laboral en relación a las condiciones subjetivas que existe en su entorno de trabajo; así también, un 31% demostró tener un nivel bajo y el 29% un nivel alto.

4.2 Análisis inferencial:

Contrastación de hipótesis:

Hipótesis general:

- **Hi.** La calidad de vida laboral influye significativamente en el desempeño laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.
- **Ho.** La calidad de vida laboral no influye significativamente en el desempeño laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Tabla 6

Prueba de regresión logística

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	-2				
Sólo interceptación	37,721				Cox y Snell ,538 Nagelkerke ,608
Final	10,721	27,000	2	,000	McFadden ,357

Nota: Obtenido del SPSS a partir de la base de datos.

Regla de significancia:

$P = < 0,05 \Rightarrow$ Se acepta.

$P = > 0,05 \Rightarrow$ Se rechaza.

Dados los resultados, se evidencia que existe un nivel de significancia menor a 0,05 (,000), además, de que Pseudo R Nagelkerke explica en un 60,8% la variabilidad de la variable desempeño laboral. Mencionado esto, se acepta de que la calidad de vida laboral influye significativamente en el desempeño laboral del personal médico.

Hipótesis específica 1

- **Hi.** Las condiciones objetivas influyen significativamente en el desempeño laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.
- **Ho.** Las condiciones objetivas no influyen significativamente en el desempeño laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Tabla 7

Prueba de regresión logística

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	-2				
Sólo interceptación	33,818				Cox y Snell ,407 Nagelkerke ,460
Final	15,522	18,296	2	,000	McFadden ,242

Nota: Obtenido del SPSS a partir de la base de datos.

Regla de significancia:

$P = < 0,05 \Rightarrow$ Se acepta.

$P = > 0,05 \Rightarrow$ Se rechaza.

Dados los resultados, se puede demostrar que existe un nivel de significancia menor a 0,05 (,000);

Así también, el Pseudo R Nagelkerke explica en un 46% la variabilidad del desempeño laboral en relación a las condiciones objetivas. Frente a esto, se acepta de hipótesis específica 1.

Hipótesis específica 2

- **Hi.** Las condiciones subjetivas influyen significativamente en el desempeño laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.
- **Ho.** Las condiciones subjetivas no influyen significativamente en el desempeño laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Tabla 8

Prueba de regresión logística

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	-2				
Sólo interceptación	26,399				Cox y Snell ,250 Nagelkerke ,283
Final	16,307	10,092	2	,006	McFadden ,134

Nota: Obtenido del SPSS a partir de la base de datos.

Regla de significancia:

$P = < 0,05 \Rightarrow$ Se acepta.

$P = > 0,05 \Rightarrow$ Se rechaza.

Según los resultados, se demuestra que existe un nivel de significancia menor a 0,05 (,006); Así también, el Pseudo R Nagelkerke detalla que la variabilidad del desempeño está influenciada en un 28,3% por las condiciones subjetivas. Es así que, se acepta de hipótesis específica 2.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este estudio se planteó como objetivo determinar la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral del personal médico del área emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021. Como datos descriptivos obtenidos, se demostró que para el 43% de médicos y enfermeras, la calidad de vida laboral estaba en un nivel medio, mientras que en un porcentaje del 29%, estaba en un nivel alto. En forma similar, para el 43% su desempeño laboral evidenciaba un nivel medio y solo el 29% en un nivel alto. En lo correspondiente a la contrastación de hipótesis, se conoció que la calidad de vida laboral influenciaba significativamente en un 60,8% sobre el desempeño laboral.

Respecto a estas evidencias, se halla semejanza con Lumbreras-Guzmán et al. (2020); quienes en sus resultados dieron a conocer que la calidad de vida laboral influía de forma directa y significativa en el desempeño laboral en el personal que labora en un grupo de hospitales públicos. Esto da a conocer, que el entorno interno de una institución del sector salud, es valioso y genera un impacto directo sobre las formas en las que el trabajador pueda ejercer sus actividades.

Del mismo modo, los resultados se corroboran en la investigación de López-Martínez et al. (2021), quienes mediante un estudio cuantitativo revelaron que la calidad de vida laboral que llevan los servidores de salud tiene incidencia sobre su desempeño laboral, y esto lo sustentan con un resultado de ,000 en el nivel de significancia obtenido. Es válido explicar, que lo demostrado no solo refuerza la importancia que tiene el generar calidad de vida laboral dentro de una institución médica, en la cual prevalece la atención empática hacia el paciente; sino, además, revela el alto nivel de consideración que una persona puede experimentar en relación a las funciones, compañerismo y liderazgo que exista en su área. Ante ello, las acciones que son inherentes al trabajo se ven mejoradas cuando se tiene un ambiente de calidad.

Como primer objetivo específico, se planteó determinar la influencia de las condiciones objetivas en el desempeño laboral del personal médico del área emergencia

pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021. Basado en los resultados, se afirma que para el 40% de médicos y enfermeras, las condiciones objetivas se encuentran en un nivel medio, y para el 26%, se halla en un nivel alto. Mencionado esto, los indicadores como el ambiente físico o de infraestructura, contractual, productivo y tecnológico están en una posición media, esto expresa que hay límites y ciertas deficiencias en cuanto a su disponibilidad y uso. En el caso del aspecto contractual, estos resultados sugieren cambios o mejoras en sus lineamientos. La calidad de vida laboral en su dimensión objetiva ratifica la relevancia de que todos los componentes dentro de una institución sean compatibles en proporcionar estabilidad y beneficio para el trabajador.

Con base a esto, se encontró similitud con Santiago-Torner (2021); quien expuso sobre la influencia de la calidad de vida en el desempeño organizacional, demostrando que aún en época de pandemia las relaciones entre trabajadores y entre trabajador-institución de la salud se ven estrechamente relacionada con variables como son la calidad de vida laboral y desempeño, es por ello que existe influencia y relación directa y positiva entre ellas. Valga decir, que el desempeño en las tareas encomendadas se ve pautadas también por el entorno laboral, donde el uso de la tecnología, los recursos materiales con los que se cuenta y las condiciones salariales tienen una repercusión directa más no son determinantes para el compromiso y vocación de servicio del personal asistencial.

Caso contrario, no se encontró similitud con Nina (2019) demostró que las condiciones labores no marcaban una influencia significativa en la satisfacción y desempeño de trabajadores, y esto daba a relucir que muchas entidades no prestaban atención a aspectos como el ambiente físico y ambiente organizacional lo pudiendo dar paso a la desmotivación y falta de compromiso laboral.

Por otro lado, Alarcón et al. (2017) sí demostró que entre la calidad de vida laboral y el desempeño existía un vínculo fuerte y directo que tenía gran repercusión en el funcionamiento de un hospital nacional, ya que aspectos relacionados a los recursos psicológicos influenciaban en la forma en la que los trabajadores asumían y realizaban su trabajo.

También, existió semejanza con Travesaño (2020) donde sus resultados también evidenciaron que la calidad de vida laboral influenciaba en el desempeño del trabajo de un grupo de

enfermeras. Demostrando así que las implicancias de las condiciones tangibles como la infraestructura y los recursos materiales, y las condiciones intangibles como la cultura laboral y las interrelaciones entre compañeros de trabajo, direccionan el comportamiento y estimulan o no el compromiso hacia el trabajo.

Del segundo objetivo específico, se estableció determinar la influencia de las condiciones subjetivas en el desempeño laboral del personal médico del área emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021. De aquí se estableció que para el 40% de médicos y enfermeras encuestadas, las condiciones subjetivas se hallaban en un nivel medio; mientras que, el 29% lo ubicó en un nivel alto.

Estos resultados son semejantes a los demostrados por Álvarez (2021); quien explicó que la calidad de vida laboral y el desempeño eran variables que estaban estrechamente relacionadas y que, por tanto, debían de fortalecerse a fin de que tuvieran un impacto positivo en los trabajadores de un hospital nacional. La mejoría implica, una reestructuración en los aspectos físico ambientales que son usados y percibidos por el empleado. Desde un espacio correctamente implementado hasta un clima de armonía y profesionalismo.

De igual manera, Bazán (2019) puso de relieve que la calidad de vida laboral se veía relacionada de manera estrecha pero débil con el desempeño en trabajadores de un hospital del seguro social. Frente a esto, se conserva la idea de que la situación interna de una institución pública en el sector salud debe estar en función de todos los ciudadanos, tanto para el que busca atención como para el que la brinda. Dicho esto, la necesidad de contar con un sistema de salud eficiente va más allá de la capacidad de respuesta ante la necesidad de atención, es darle calidad a la atención. Esto quiere decir, brindar un centro de trabajo decente y eficiente al profesional de la salud a la par que se brinda una atención decente y eficiente al paciente que lo requiere.

VI. CONCLUSIONES

- Se concluye que la calidad de vida laboral influye significativamente en el desempeño laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021. Esto se demuestra a través de los valores obtenidos en cuanto a Pseudo R Nagelkerke 60,8% y $P = ,000$.

- En referencia al objetivo específico 1, se concluye que las condiciones objetivas influyen significativamente en el desempeño laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021. Con base a los datos: Pseudo R Nagelkerke 46% y valor de $P = ,000$.

- Con los datos obtenidos, se concluye que las condiciones subjetivas influyen significativamente en el desempeño laboral del personal médico del área de emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021. Y esto en referencia a los valores alcanzados, los cuales fueron Nagelkerke 28,3% y $P = ,006$.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados, se recomienda:

- Al jefe directo dentro del área de emergencias pediátricas, poder realizar una reunión con el jefe general de la institución médica con el fin de poder presentar observaciones entorno a la calidad de vida laboral que existe dentro del área en estudio para que así, en medida de lo posible, se pueda mejorar las condiciones en las que labora el personal y con ello, fortalecer el desempeño laboral.

- Fortalecer la presencia del personal médico con base al empoderamiento laboral en la cual puedan expresar de forma clara y empática las necesidades materiales que puedan existir dentro de su área dentro de lo que se considera como condiciones objetivas, valga decir, en relación al estado físico, a la maquinaria tecnológica y de software y a las condiciones salariales.

- Elaborar un plan de integración afectiva que impulse y fortalezca el ambiente laboral dentro del área de emergencia pediátricas, esto como parte de las condiciones subjetivas. Dicho plan puede ser ejecutado cada 3 meses con la finalidad de que se sienta un ambiente laboral menos estresado y más dinámico capaz de modificar la naturaleza misma del área, donde la seriedad, compromiso y convicción de cuidar y sanar se envuelvan en una esfera de positivismo y compromiso.

VIII. REFERENCIAS

- Alarcón, Y. y Astuñague, J. (2018). *Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería en el Hospital Goyeneche de Arequipa – 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequenc>
- Alvarez, I. (2021) *Calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el servicio de ginecología del Hospital Regional del Cusco – 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57045/Alvarez_CIB-
- Ayala, A., y Cardona, M. (2016). Emociones y desempeño laboral. *Revista Electrónica Psyconex*. 8(12), 1-9.
- Bazán, S. (2019). *Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud de Nivel III-2, año 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55505/Baz%c3%a1n>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*. 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica L., y Tepal, I. (2001). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*. 5(6), 118-128. <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

- Caisa, E., Guamán, M., y Miranda, R. (2018). El coaching y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la provincia de Tungurahua. *INNNOVA Research Journal*. 3(2), 17-26. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n2.2018.305>
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., y Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración sanitaria*. 6(23), 143-160. https://www.researchgate.net/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios
- Castellano, N., y López, E. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Revista Científica Visión de Futuro*. 25(1), 75-90. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357965431003/357965431003.pdf>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*. 16(45), 60-81. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Cortés, M., e Iglesias, M. (2004). Generalidades sobre metodología de la investigación. http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

- García, M., y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Portal del Revistas*. 19(1), 79-90. DOI: [10.14718/ACP.2016.19.1.5](https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5)
- Gestión. (18 de agosto del 2014). El 45% de los trabajadores no es feliz en su centro de labores. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-labores>.
- Gob.pe (06 de agosto del 2013). *Director del hospital San Bartolomé descarta entrega de servicios o renuncias por parte de los huelguistas*.
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/33573-director-de-hospital-san-bartolome-descarta-entrega-de-servicios-o-renuncias-por-parte-de-huelguistas>
- Cortez, R., y García, A. (2011). Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua. *Apuntes*. 38(69), 81-100.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.69.632>
- Hernández, C., Fernández, P., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*.. (6ta, ed.) DF, México: Mc Graw Hill.
- Herrera, R., y Cassals, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*. 21(1), 14-20.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003
- Huertas, P., Pedraja, S., Contreras, S., y Almodóvar, P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*. 17(4), 658-676. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4113705>

- Latorre, M., Ramos, J., y Gracia, F. (2011). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. [Tesis doctoral, Universidad de Valencia, España] Repositorio Institucional Universidad de Valencia <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24582/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López-Martínez, B., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S. y Tornell-Castillo, I. (2021) 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(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S230805312021000200316&script=sci_arttext
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A. y Cortez-Yacila, H. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud pública de México*, 62(1). <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=90992>
- Nina, Y. (2019). *Efecto del clima y satisfacción laboral en el desempeño laboral en el personal comercial de la agencia central del Banco Mercantil Santa Cruz*. [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional UMSA <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23394/T1223.pdf?sequence>

- Pérez, D., y Zurita, R. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile. *Salud y Sociedad*. 5(4), 172-180.
<https://revistaderecho.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/894>
- Quezada, F., Sanhueza, A., y Silva, F. (2010). Diagnóstico de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial Dr. Victor Ríos Ruiz de los Ángeles. *Horizontes empresariales*. 9(1), 55-68.
<https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/47146>
- Quino, V. (2017) *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área logística de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16253/Quino_SV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santiago-Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (91).
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/3050/2257>
- Salas, R. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Educación Médica Superior*. 24(3), 387-417.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412010000300011

- Segurado, A., y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*. 14(4), 828-836.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, México] Repositorio Institucional URL
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53829399/Sum-Monica-with-cover-page>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Limusa: México.
- Travezaño, S. (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María - Cuarto Trimestre 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UAI
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1000/1/Samantha%20Bright%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>

Anexo A: Instrumento de medición

CUESTIONARIO N°1 CALIDAD DE VIDA LABORAL

La presente encuesta es una herramienta de investigación que tiene por objetivo conocer su apreciación acerca de la calidad de vida laboral que existe dentro del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé. Esta investigación tiene fines académicos por lo cual toda información brindada será manejada con confidencialidad y objetividad.

Instrucciones generales:

Usted debe manifestar su acuerdo o desacuerdo con una X en cada una de las afirmaciones que se le presentan a continuación.

- 5= Siempre
- 4= Casi siempre
- 3= A veces
- 2= Casi nunca
- 1= Nunca

Datos personales:

SEXO		EDAD		PROFESIÓN		ESTADO CIVIL		TIEMPO LABORANDO EN EL HOSPITAL	
Femenino				Enfermera (o)		Soltero		Años:	
Masculino				Médico		Casado		Meses:	
						Conviviente		Días:	

Dimensión	Nro.	Indicadores					
		Medioambiente Físico					
			1	2	3	4	5
Condiciones objetivas	1.	Mi lugar de trabajo representa un riesgo para mi salud física					
	2.	La infraestructura de mi ambiente de trabajo es seguro					

	3.	Los mobiliarios e iluminación son eficientes en mi centro de labores					
	Medioambiente tecnológico						
	4.	Se cuenta con equipamiento de última tecnología					
	5.	El mantenimiento a los equipos y maquinas se dan de manera puntual.					
	6.	El mantenimiento a los equipos y maquinas se dan de manera eficiente.					
	7.	Se hace uso de herramientas tecnológicas o digitales para los procesos internos					
	Medioambiente contractual						
	8.	El salario que recibo va acorde al trabajo que realizo					
	9.	Mi centro de labores me brinda estabilidad laboral					
	Medioambiente productivo						
	10.	Mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
	11.	Mi trabajo me demanda desarrollar habilidades y conocimientos					
	12.	El trabajo que realizo me genera sobrecarga laboral					
13.	En mi trabajo tengo oportunidades de ascenso laboral.						
Condiciones subjetivas	Campo laboral y esfera privada						
	14.	Los problemas afectivos personales repercuten en la realización de mi trabajo					
	15.	Mi trabajo me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
	16.	Mi trabajo interfiere en mis relaciones sociales					
	Individuo y actividad profesional						
	17.	Mis habilidades y conocimientos me permiten alcanzar mis metas profesionales					
	18.	Tengo autonomía y participación activa en mi centro de labores					
	Organización y función directiva						
19.	Existe una relación cordial con mis compañeros de trabajo						
20.	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.						

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

CUESTIONARIO N°2

DESEMPEÑO LABORAL

Se realiza este cuestionario con motivo estrictamente académico, por lo que es anónimo. Así, se agradece de antemano su colaboración.

Instrucciones generales:

Usted debe manifestar su acuerdo o desacuerdo con una X en cada una de las afirmaciones que se le presentan a continuación.

- 5= Siempre
- 4= Casi siempre
- 3= A veces
- 2= Casi nunca
- 1= Nunca

Datos personales:

SEXO		EDAD	PROFESIÓN	ESTADO CIVIL		TIEMPO LABORANDO EN EL HOSPITAL	
Femenino	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	Enfermera (o)	<input type="checkbox"/>	Soltero	<input type="text"/>	Años:
Masculino	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	Médico	<input type="checkbox"/>	Casado	<input type="text"/>	Meses:
				<input type="checkbox"/>	Conviviente	<input type="text"/>	Días:
				<input type="checkbox"/>			

Dimensión	Nro.	Indicadores					
		Realización del trabajo					
			1	2	3	4	5
Habilidad	21.	Comprende claramente las instrucciones brindadas por sus superiores.					
	22.	Desempeña sus actividades en tiempo y forma adecuada.					
		Aporte de ideas					
	23.	Aporta con soluciones a los problemas que se presentan en las labores diarias.					
	24.	Su jefe realiza reuniones con los trabajadores para recoger nuevas ideas y luego aplicarlas.					
		Perfeccionamiento					

	25.	Invierte tiempo y energía en capacitarse y mejorar la ejecución de sus labores.					
	26.	Se capacita en temas relacionados a su trabajo, para mejorar sus habilidades.					
	Orientación de resultados						
	27.	Termina su trabajo oportunamente.					
	28.	Cumple con las tareas que se le encomienda.					
	Nuevas formas de trabajo						
	29.	Esta dispuesto aprender nuevas formas de realizar su trabajo de acuerdo a las exigencias del mercado.					
Conocimiento	Manejo de equipos						
	30.	Se considera una persona dispuesta aprender el manejo de nuevos equipos.					
	31.	Sus compañeros de labor están dispuestos aprender el manejo de nuevos.					
	Procedimientos						
	32.	Cumple con los procedimientos establecidos por su área.					
	33.	Presenta iniciativas de mejora en los procedimientos de trabajo en la que se desempeña.					
	Innovaciones tecnológicas						
	34.	Brinda apoyo a sus compañeros en la utilización de equipos de cómputo.					
35.	Asiste a capacitaciones sobre el manejo de equipos de cómputo y/o softwares especializados.						
Personalidad	Relaciones interpersonales						
	36.	Usted es cortés con sus compañeros y con las demás personas de su entorno laboral.					
	37.	Evita los conflictos dentro de su área de trabajo.					
	Trabajo en equipo						
	38.	Muestra aptitud para integrarse a su equipo de trabajo					
	39.	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo.					
	Apertura al cambio						
	40.	Promueve un clima organizacional positivo entre todos sus compañeros.					
	41.	Ve las cosas con optimismo, dejando de lado los pensamientos negativos.					
	Liderazgo						
	42.	En el momento de realizar un trabajo siempre influye en sus compañeros.					
	43.	Asigna tareas con instrucciones claras y precisas.					
Iniciativa							
44.	Aporta con nuevas ideas para mejorar los procesos de su área.						
Expectativas	Recompensa						
	45.	Recibe recompensas o incentivos por sus logros en su área de trabajo.					

	46.	Considera que las recompensas e incentivos mejoran su desempeño en el trabajo.					
	Reconocimiento del trabajo						
	47.	Su jefe inmediato reconoce y muestra satisfacción por los buenos trabajos que realiza.					
	48.	Se siente útil y valorado por las labores que realiza en su puesto de trabajo.					
	Sanciones						
	49.	Cuando recibe alguna sanción pide hablar con el jefe de área, esperando que le explique los motivos de dicha sanción.					
	50.	Acepta las sanciones que se le imponen, siempre que ésta sea justa.					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo B: Consentimiento informado

Consentimiento Informado para Encuestas

Título del estudio: Calidad De Vida Laboral y Su Influencia En El Desempeño Laboral del Personal Médico del Hospital Nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021

Nombre, DNI y teléfono del Investigador Principal:

Jenny Helly Espinoza Rivera

DNI: 10123130

Tel: Cel: 988467609

Hoja de información:

Se le está pidiendo que conteste unas preguntas que persiguen un fin académico. Este tipo de instrumento se realiza para poder recolectar información sobre las variables que están siendo sujeto de estudio, en este caso: Calidad de vida laboral y desempeño laboral. Este estudio tiene como objetivo determinar la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño laboral del personal médico del área emergencia pediátrica del hospital nacional Madre Niño San Bartolomé, 2021.

Su participación es completamente voluntaria; si no desea hacerlo, no colocar la firma que acredite tu participación.

Completar la encuesta le tomará 25 minutos de su tiempo, y se le enviará por medio de un link para que acceda al formulario de google.

Los datos que lo/a identifiquen serán tratados en forma confidencial. En caso de que los resultados de este estudio sean publicados en revistas indexadas, su identidad no será revelada.

Solo la investigadora podrá acceder a los datos que usted brinde y a toda aquella información recabada a los fines de este estudio de investigación.

Los resultados obtenidos producto de esta investigación podrán ser enviados a su correo electrónico, en caso así usted lo requiera.

¿Está conforme con lo siguiente?:

He leído la hoja de información del Consentimiento Informado, he recibido una explicación satisfactoria sobre los procedimientos del estudio y su finalidad.

He quedado satisfecho con la información recibida, la he comprendido y se me han respondido todas mis dudas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria.

Presto mi consentimiento para la recolección de datos/la realización de la encuesta propuesta.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete los datos que se requieren:

Nombre: Fecha:

Correo electrónico:..... Firma:.....

Firma del investigador.....

Anexo C: Base de datos de la muestra

BASE DE DATOS.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 58 de 58 variables

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22
1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
2	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5
3	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	3	5	1	5	5	4	3	4	2	3	2	4
5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
6	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3
7	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
8	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5
9	4	3	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5
10	5	4	4	3	5	5	3	4	3	5	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	3	5
11	4	3	2	4	4	4	4	4	5	2	3	5	5	5	5	4	3	4	2	3	2	4
12	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1
13	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3
14	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
15	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
16	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
17	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5
18	4	3	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5
19	5	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	5
20	4	3	2	3	4	4	4	4	5	2	3	5	5	5	5	4	3	4	2	3	2	4
21	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
22	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3
23	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	5
26	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	3	4	2	3	2	4
27	5	3	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
28	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	5
32	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	3	4	2	3	2	4
33	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
34	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3
35	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4

BASE DE DATOS.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

-

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



Visible: 58 de 58 variables

	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28	ITEM29	ITEM30	ITEM31	ITEM32	ITEM33	ITEM34	ITEM35	ITEM36	ITEM37	ITEM38	ITEM39	ITEM40	ITEM41	ITEM42	ITEM43	ITEM44
1	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
2	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4
3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4
4	3	5	4	4	5	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	5	4	4	5	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	3	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4
9	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4
10	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4
11	3	5	4	4	5	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	5	4	4	5	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
17	3	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4
18	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
19	5	4	1	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4
20	3	5	4	4	5	2	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	2	5	4	4	5	3
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	4	1	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4
26	3	5	4	4	5	2	4	3	3	4	5	5	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
31	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4
32	3	5	4	4	5	2	4	3	3	4	5	5	3	3	4	3	2	5	4	4	5	3
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4

BASE DE DATOS.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidad

	ITEM45	ITEM46	ITEM47	ITEM48	ITEM49	ITEM50
1	5	4	5	5	5	5
2	3	4	4	5	2	5
3	3	4	4	5	2	5
4	4	3	3	4	5	3
5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	5	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	3	4	4	5	2	5
9	3	4	4	5	2	5
10	3	4	4	5	2	5
11	4	3	3	4	5	3
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4
15	5	4	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	5	5	5
18	3	4	4	5	2	5
19	3	4	4	5	5	5
20	4	5	3	4	5	3
21	4	5	4	5	4	4
22	4	4	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	4
24	5	4	5	5	5	5
25	3	4	4	5	5	5
26	4	5	3	4	5	3
27	4	5	4	5	4	4
28	5	5	4	4	4	5
29	5	4	4	4	5	4
30	5	5	5	5	5	5
31	3	4	4	5	5	5
32	4	5	3	4	5	3
33	4	5	4	5	4	4
34	5	5	4	4	4	5
35	5	4	4	4	5	4
36						

Anexo D: Coeficiente de confiabilidad

Resultados del coeficiente Alpha de Cronbach para el cuestionario 1 – Calidad de vida laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,780	20

Como se observa, el valor resultante fue de ,780 lo que hace referencia a un nivel alto de fiabilidad.

Resultados del coeficiente Alpha de Cronbach para el cuestionario 2 – Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	30

Como se observa, el valor resultante fue de ,880 lo que hace referencia a un nivel alto de fiabilidad.

Anexo E: Prueba de normalidad

Por el número de la muestra, la prueba de normalidad considera en esta investigación fue

Shapiro Wilk

Regla de decisión:

$P < 0,05 \Rightarrow$ Proviene de una distribución anormal

$P > 0,05 \Rightarrow$ Proviene de una distribución normal

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
DESEMPEÑO LABORAL	,810	35	,000
CALIDA DE VIDA LABORAL	,810	35	,000
CONDICIONES OBJETIVAS	,805	35	,000
CONDICIONES SUBJETIVAS	,807	35	,000

Nota: obtenido del SPSS

En cuadro se observa que el valor de significancia fue ,000 por lo que se afirma en que los datos provienen de una distribución anormal. En razón de ello, la prueba no paramétrica que se adapta a este estudio en la regresión logística ordinal.

Anexo F: Operacionalización de las variables

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad de vida laboral	Para Granados (2011) la calidad de vida laboral se refiere a una dinámica de elementos enfocados en el trabajador y en la empresa, donde la satisfacción y compromiso se ven surgidos por el interés y acción de la organización por hacer de sus procesos y de su gestión los más eficaces	Para la recolección de datos de esta variable, se recurrirá a la revisión bibliográfica de fuentes primarias. Además, se empleará un instrumento de medición llamado cuestionario que contiene 25 ítems, con escala múltiple de respuesta. (Hernández et al, 2014)	Condiciones objetivas	Medioambiente físico Medioambiente tecnológico Medioambiente contractual Medioambiente productivo	1= Siempre 2= Casi siempre 3= A veces 4= Casi nunca 5= Nunca
			condiciones subjetivas	Campo laboral y esfera privada Individuo y actividad profesional Organización y función directiva	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es 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 (Quino, 2017)	La recolección de datos de esta variable, se recurrirá a la revisión bibliográfica de fuentes primarias. Además, se empleará un instrumento de medición llamado cuestionario que contiene 30 ítems, con escala múltiple de respuesta. (Hernández et al, 2014)	Habilidad	Realización del trabajo Aporte de ideas Perfeccionamiento Orientación a resultados Nuevas formas de trabajo	1= Siempre 2= Casi siempre 3= A veces 4= Casi nunca 5= Nunca
			Conocimiento	Manejo de equipos Procedimientos Innovaciones tecnológicas	
			Personalidad	Relaciones interpersonales Trabajo en equipo Apertura al cambio Liderazgo Iniciativa	
			Expectativas	Recompensa Reconocimiento del trabajo Sanciones	

Nota: Operacionalización basada en los aportes teóricos de Granados (2018) y en el cuestionario de desempeño laboral propuesto por Quino (2017).