



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

**Calidad de Vida y Desempeño Laboral del personal
del Centro de salud la Querencia del Distrito de Huaral 2022**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Trabajo Social

Autoras

Melisa Anabel, Maza Rivas

Thania Norith, Díaz Sotomayor

Asesor:

M(a) Rosa Albina Sacramento Lázaro

Huacho – Perú

2023

CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD LA QUERENCIA DEL DISTRITO DE HUARAL 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	issuu.com Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Webster University Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uss.edu.pe	

**CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
DEL CENTRO DE SALUD LA QUERENCIA DEL DISTRITO DE
HUARAL 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS SOCIALES INTERDISCIPLINARIAS

MELISA ANABEL, MAZA RIVAS

THANIA NORITH, DIAZ SOTOMAYOR

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: M(a) SACRAMENTO LAZARO, ROSA ALBINA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
HUACHO
2023**

M(a) ROSA ALBINA SACRAMENTO LAZARO

ASESOR

Dra. EUDOSIA ADELA CAMARENA LINO

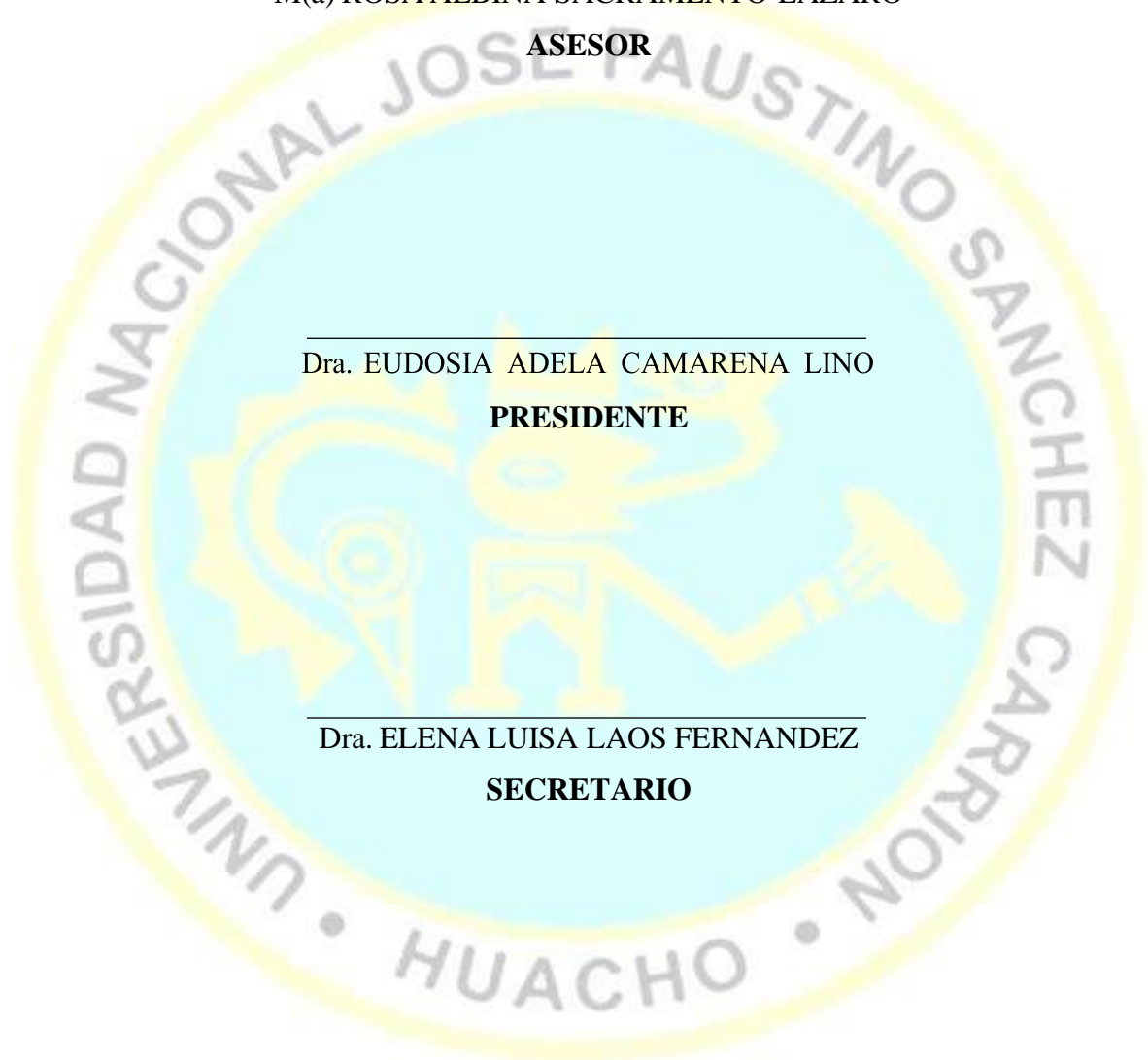
PRESIDENTE

Dra. ELENA LUISA LAOS FERNANDEZ

SECRETARIO

M(a). LUZ AMPARO BERNAL VILLAREAL

VOCAL



DEDICATORIA

A mis queridos padres Alejandro y Claudina, por brindarme siempre su apoyo infinito, por su esfuerzo inalcanzable y ser reflejo de motivación para seguir perseverando, a pesar de las circunstancias difíciles. Gracias por creer en mí, siempre, prometo que cada logro será por ustedes. ¡Los amo!

Melisa Anabel, Maza Rivas

A mis padres David y Epifanía por estar siempre y poder contar con su apoyo incondicional, por su esfuerzo constante y ser mi mayor ejemplo de perseverancia, sin importar las situaciones o circunstancias siempre me muestran que todo en la vida es mejor si confías en ti y el límite lo pones tú. Gracias por creer y confiar en mí, siempre, prometo que cada logro será por ustedes. ¡Los amo!

Thania Norith, Díaz Sotomayor

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la voluntad y la fuerza para lograr esta meta y por guiar siempre nuestro camino profesional.

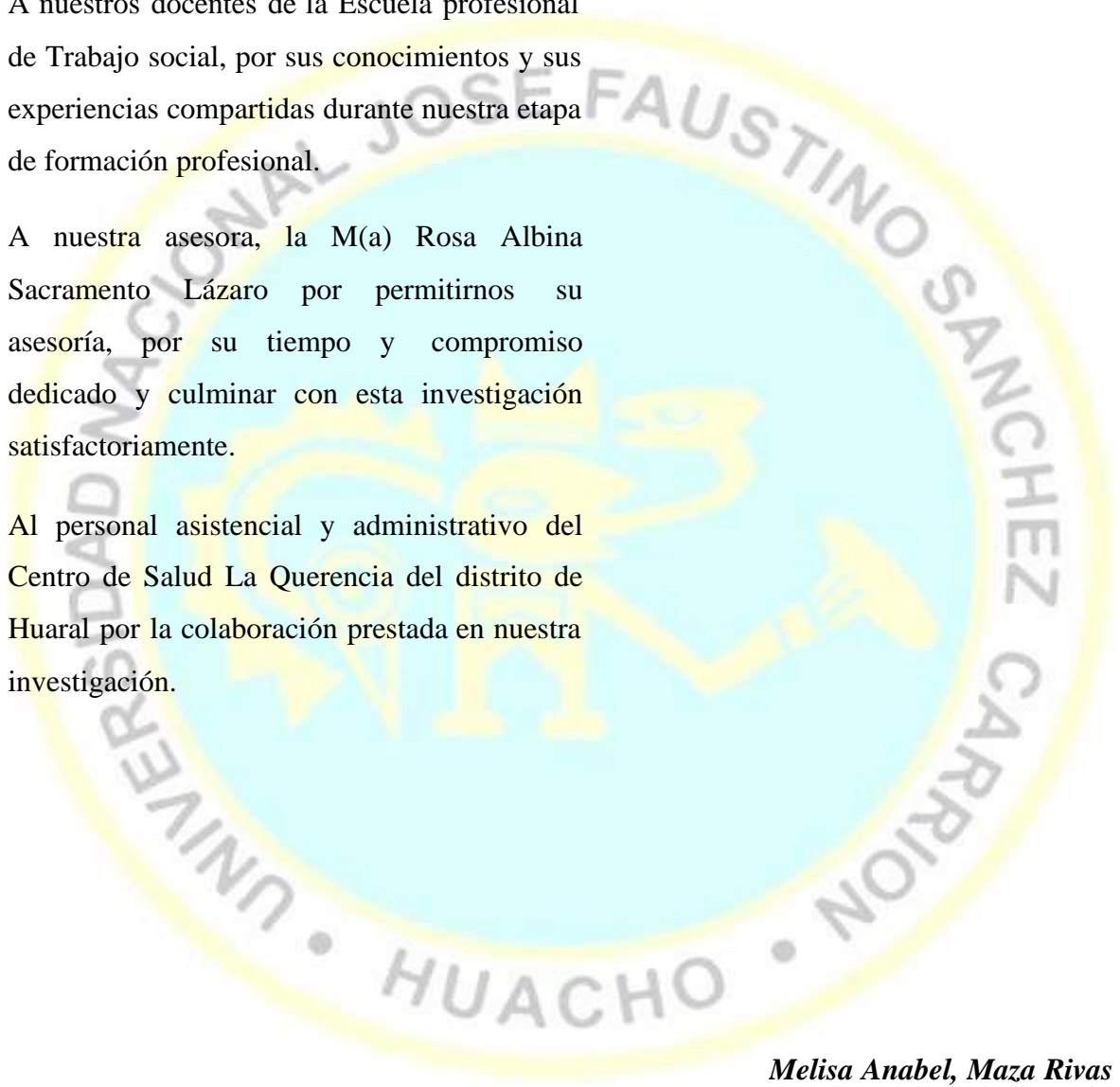
A nuestros docentes de la Escuela profesional de Trabajo social, por sus conocimientos y sus experiencias compartidas durante nuestra etapa de formación profesional.

A nuestra asesora, la M(a) Rosa Albina Sacramento Lázaro por permitirnos su asesoría, por su tiempo y compromiso dedicado y culminar con esta investigación satisfactoriamente.

Al personal asistencial y administrativo del Centro de Salud La Querencia del distrito de Huaral por la colaboración prestada en nuestra investigación.

Melisa Anabel, Maza Rivas

Thania Norith, Díaz Sotomayor



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12
Capítulo I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2 Formulación del problema.....	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos.....	16
1.3 Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4 Justificación de la investigación.....	18
1.5 Delimitaciones del estudio.....	19
1.6 Viabilidad del estudio.....	20
Capítulo II MARCO TEORICO.....	21
2.1 Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	21
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	23
2.2 Bases teóricas.....	25
2.3 Bases filosóficas.....	35
2.4 Definición de términos básicos.....	36
2.5 Hipótesis de investigación.....	38
2.5.1 Hipótesis general.....	38

2.5.2 Hipótesis específicas.....	38
2.6 Operacionalización de las variables	39
Capítulo III METODOLOGIA	40
3.1 Diseño metodológico.....	40
3.1.1 Tipo de investigación.....	40
3.1.2 Nivel de investigación	40
3.1.3 Diseño de investigación.....	40
3.1.4 Enfoque de investigación.....	40
3.2 Población y muestra.....	41
3.2.1 Población	41
3.2.2 Muestra	41
3.3 Técnicas de recolección de datos	41
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	44
Capítulo IV RESULTADOS.....	45
4.1 Análisis de resultados	45
4.2 Contrastación de hipótesis.....	52
Capítulo V DISCUSIÓN	59
5.1 Discusión	59
Capítulo IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
6.1 Conclusiones.....	62
6.2 Recomendaciones	63
REFERENCIAS	64
7.1 Fuentes documentales.....	64
7.2 Fuentes bibliográficas.....	64
7.3 Fuentes hemerográficas	65
7.4 Fuentes electrónicas.....	65

ANEXOS	70
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA	70
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS	72
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO	75
04 EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS	77.



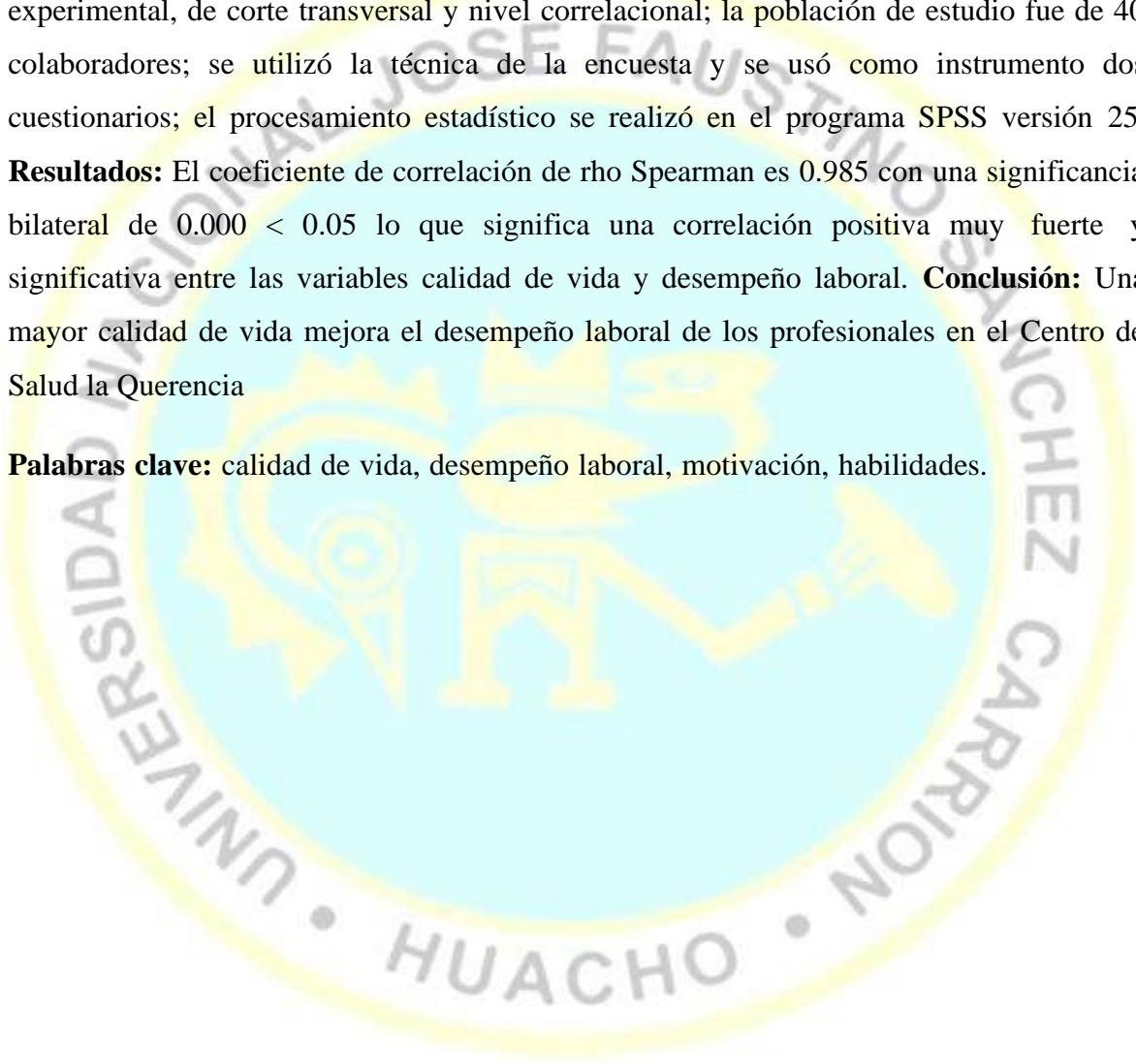
ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Personal Asistencial y administrativo del Centro de Salud Querencia	41
Tabla 2:	Confiabilidad de los instrumentos.....	44
Tabla 3:	Edad del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022	45
Tabla 4:	Grado Académico del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022	46
Tabla 5:	Sexo del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022	46
Tabla 6:	Tiempo en la Institución del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022	47
Tabla 7:	Calidad de Vida	47
Tabla 8:	Dimensión 1. Carga Laboral.....	48
Tabla 9:	Dimensión 2. Apoyo Directivo.....	48
Tabla 10:	Dimensión 3. Motivación Interna.....	49
Tabla 11:	Desempeño Laboral.....	49
Tabla 12:	Dimensión 4. Actitud.....	50
Tabla 13:	Dimensión 5. Habilidades Cognitivas	50
Tabla 14:	Dimensión 6. Trato	51
Tabla 15:	Correlación de las variables calidad de vida y desempeño laboral	52
Tabla 16:	Correlación de Spearman entre Calidad de Vida y dimensión Actitud.....	53
Tabla 17:	Correlación de Spearman entre Calidad de Vida y dimensión Habilidades Cognitivas.....	54
Tabla 18:	Correlación de Spearman entre Calidad de Vida y Trato.....	55
Tabla 19:	Correlación de Spearman entre Desempeño Laboral y Carga Laboral	56
Tabla 20:	Correlación de Spearman entre Desempeño Laboral y Apoyo Directivo	57
Tabla 21:	Correlación de Spearman entre Desempeño Laboral y Motivación Interna.....	58

Resumen

La investigación está denominada como “Calidad de vida y desempeño laboral del personal del Centro de Salud la Querencia del Distrito de Huaral 2022”. **Objetivo:** Identificar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022. **Métodos:** El estudio fue de tipo básica, no experimental, de corte transversal y nivel correlacional; la población de estudio fue de 40 colaboradores; se utilizó la técnica de la encuesta y se usó como instrumento dos cuestionarios; el procesamiento estadístico se realizó en el programa SPSS versión 25. **Resultados:** El coeficiente de correlación de rho Spearman es 0.985 con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva muy fuerte y significativa entre las variables calidad de vida y desempeño laboral. **Conclusión:** Una mayor calidad de vida mejora el desempeño laboral de los profesionales en el Centro de Salud la Querencia

Palabras clave: calidad de vida, desempeño laboral, motivación, habilidades.



Abstract

The research was entitled: Quality of life and work performance of the staff of the La Querencia Health Center of the District of Huaral 2022. **Objective:** To identify the relationship between quality of life and work performance of the staff of La Querencia Health Center in the district of Huaral 2022. **Methods:** The study was basic, non-experimental, cross-sectional and correlational; the study population was 40 employees; the survey technique was used; two questionnaires were used as instruments; statistical processing was performed in SPSS version 25. **Results:** The Spearman's rho correlation coefficient is 0.985 with a bilateral significance of $0.000 < 0.05$, which means a very strong and significant positive correlation between the variables quality of life and work performance. **Conclusion:** A higher quality of life improves the work performance of the professionals at the Querencia Health Center.

Keywords: quality of life, job performance, motivation, skills



INTRODUCCIÓN

La presente tesis está denominada “Calidad de vida y desempeño laboral del personal del Centro de Salud La Querencia del Distrito de Huaral 2022”. Debido al desgaste del desempeño laboral del recurso humano de las diferentes entidades de salud, como consecuencia de la demanda laboral que tienen producidos por la pandemia u otros factores, se viene presentando diversos problemas emocionales reduciendo su calidad de vida del personal que labora en las organizaciones de salud.

En tal sentido la investigación está estructurada de forma precisa y cumpliendo con las exigencias de la universidad, el cual está formado por los siguientes capítulos:

En el capítulo I: Describimos la realidad del problema, se aborda el objetivo del estudio, se suscita el problema de la investigación, de la misma manera se expone las justificaciones, delimitación y la viabilidad.

En el capítulo II: Desarrollamos todo el marco teórico, antecedentes relacionados a las variables de estudio, la base teórica de variables, base filosófica, se definió los términos de variables y dimensiones, hipótesis de investigación y la operacionalización de la variable.

En el capítulo III: Abordamos la Metodología, teniendo en consideración el método, diseño, nivel, la población y muestra seleccionada.

En el capítulo IV: Los resultados del estudio.

En el capítulo V: Se expone las discusiones del resultado obtenido en relación con otros estudios.

Y de esta manera se llega al **capítulo VI** en el cual se aborda sobre las conclusiones, recomendaciones, seguido por las referencias utilizadas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El ambiente laboral en diferentes entidades de salud expone a los profesionales que laboran diariamente en las diferentes áreas en la atención al público, a riesgos ocupacionales, sobre todo a los psicosociales, ya que están sometidos a un proceso laboral intenso, es por ello que, la calidad de vida es esencial para la satisfacción de los profesionales.

Para el autor Cabezas (2000) nos menciona que la calidad de vida en el trabajo está relacionada con el balance de las necesidades laborales y su aptitud que tiene el personal para hacerle frente, de forma que a lo largo de su vida logre el pleno desarrollo en lo familiar, laboral y personal con satisfacción salarial, emocional en las actividades profesionales que realiza.

Para Cruz (2018) la calidad de vida en el ámbito del trabajo va depender de las opiniones expresadas por los trabajadores en relación a su nivel de satisfacción o insatisfacción con el entorno en el que trabajan, lo que redundará en un determinado nivel de bienestar. y la mejora resultante en el bienestar humano, así como si no es buena la satisfacción laboral, a menudo afecta el desempeño general de la organización.

En ese sentido, los hospitales son elementos fundamentales en el sistema de salud y en él convergen diferentes profesionales de distintas especialidades, donde realizan diversas funciones que conllevan grandes responsabilidades sobre la atención y cuidado de la salud de los usuarios. Sin embargo, Aponte et al. (2020) refieren que cuando no hay el cuidado o la valoración de los profesionales que trabajan en las instituciones públicas, como el recargo de labores, la falta de control en áreas administrativas, el estar expuestos a riesgos, la monotonía de las tareas, la complejidad del trabajo y un salario insatisfactorio, los profesionales se desmoralizan y bajan la calidad de su trabajo, porque no tienen el ambiente idóneo y los incentivos para trabajar correctamente, el cual trae como consecuencia que el ciudadano o usuario se sienta insatisfecho, por el poco nivel de profesionalismo cuando se le brinda el servicio.

La Organización Internacional del Trabajo (2019) detalla informes sobre la situación laboral denominado “condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial”, desarrollado a trabajadores a nivel mundial, sobre la calidad del empleo en los últimos cinco años, evidenciaron que existe mucha diferencia de horarios en las jornadas laborales en los países, la inseguridad laboral es generalizada, al menos el 30% de evaluados informaron estar en un trabajo sin perspectivas de carrera donde presentan alta exposición a riesgos físicos, donde la calidad de vida de los trabajadores estuvieron por debajo del promedio y repercutieron en el desempeño en sus actividades e incluso hubo altos índices de absentismo laboral.

De lo anterior se entiende que el bajo desempeño laboral se convirtió en un problema en las organizaciones de salud, generado por la baja calidad de vida del personal asistencial, lo cual implica la pérdida de productividad. Según Ferreira y Porto (2018) esto es porque los hospitales, centros de salud, etc., son considerados como ambientes insalubres y por tanto son lugares donde los trabajadores pueden estar propensos a multitud de agentes agresivos tanto físico, químico o biológico. Aunque, el desempeño deficiente en el trabajo no solo es causado por malas condiciones ambientales, sino también por muchas condiciones, como el ambiente inadecuado, horarios muy extensos, la jornada laboral, los salarios, los accidentes, la carga laboral entre otros, afectan directamente la vida laboral.

Son muchos los factores como el no brindar condiciones para el trabajo, exceso en las horas de trabajo y no contar con un plan de contingencia para los posibles riesgos, afectando a la autoestima e insatisfacción de los trabajadores que en general recaen en una enfermedad.

En las instituciones el recurso humano es un elemento importante para el cumplimiento de las metas y objetivos planteados. Según Chiavenato (2019) el desempeño en el trabajo son los comportamientos observados en los trabajadores, los resultados que ellos tienen por su desempeño y se relacionan con los logros de los propósitos de la organización, de hecho, afirma que un buen desempeño laboral de su recurso humano es la mejor arma de las organizaciones.

Si las condiciones de trabajo no son las adecuadas, esto puede alterar los resultados de los profesionales y como consecuencia puede traer una baja calidad de vida.

El Centro de Salud La Querencia se encuentra ubicado en la provincia de Huaral, distrito Huaral en el departamento de Lima, con dirección a la Av. Victoria s/n - Esperanza Baja, Huaral, Perú se encuentra inmersa en diversos problemas con los miembros del personal en general que pertenecen y brindan sus servicios en las diferentes áreas de salud de esta institución lo cual es relevante conocer porque ellos están brindando un servicio a los usuarios.

Se considera que la calidad de vida que tienen los profesionales que laboran en la institución, es de vital importancia porque eso repercute en su salud mental, lo cual va a influir en sus actividades diarias que realizan en la atención de los usuarios dado que se ha evidenciado que el personal siente una carga mayor en sus áreas de trabajos propiciados por el contexto actual de pandemia, asimismo, ha sido notable el aumento de pacientes últimamente, inclusive no cuentan con suficiente recurso humano y no tienen todo el equipo necesario tanto tecnológico como de protección personal, esto ha estado generando en el recurso humano diversos síntomas de estrés como irritación, ansiedad, falta de motivación por las diferentes situaciones que suceden dentro de su trabajo.

Por tanto, de continuar con la misma problemática, el personal que labora en dicho centro de salud va a demostrar deficiencias en su desempeño laboral, entonces tendrán una actitud inadecuada con los usuarios, no trabajarán en equipos y sobre todo no se encontrarán comprometidos con su labor generando retrasos para atender a todos los usuarios, asimismo, no mostrarán un adecuado trato a los usuarios que atienden diariamente. Por lo mencionado anteriormente, se considera importante elaborar esta investigación, teniendo como propósito determinar el nivel de la calidad de vida en relación al desempeño laboral de los profesionales del centro de salud La Querencia, para ello a continuación se plantean las siguientes interrogantes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y la actitud del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022?

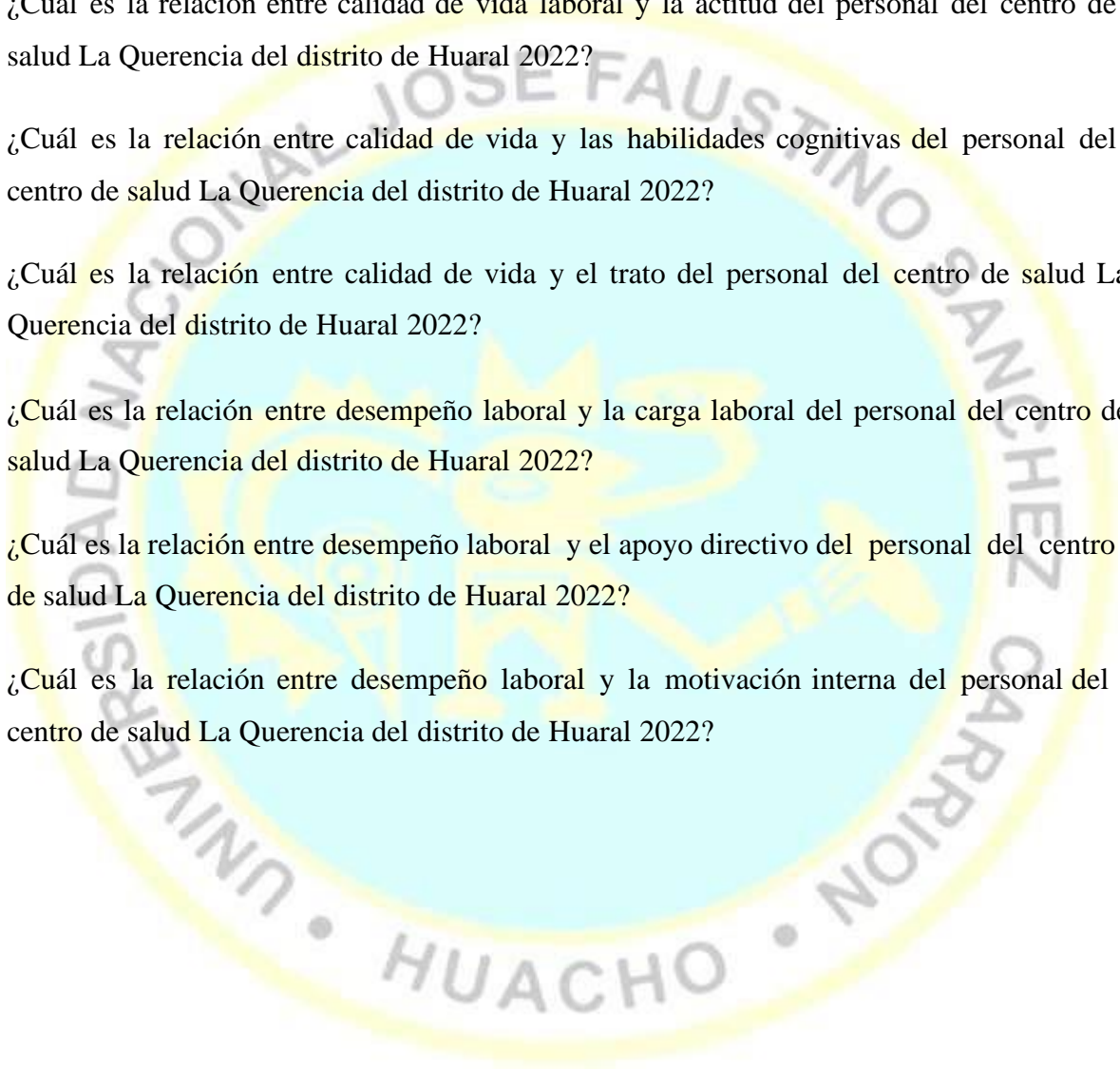
¿Cuál es la relación entre calidad de vida y las habilidades cognitivas del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022?

¿Cuál es la relación entre calidad de vida y el trato del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022?

¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la carga laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022?

¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y el apoyo directivo del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022?

¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la motivación interna del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022?



1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la calidad de vida y la actitud del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.

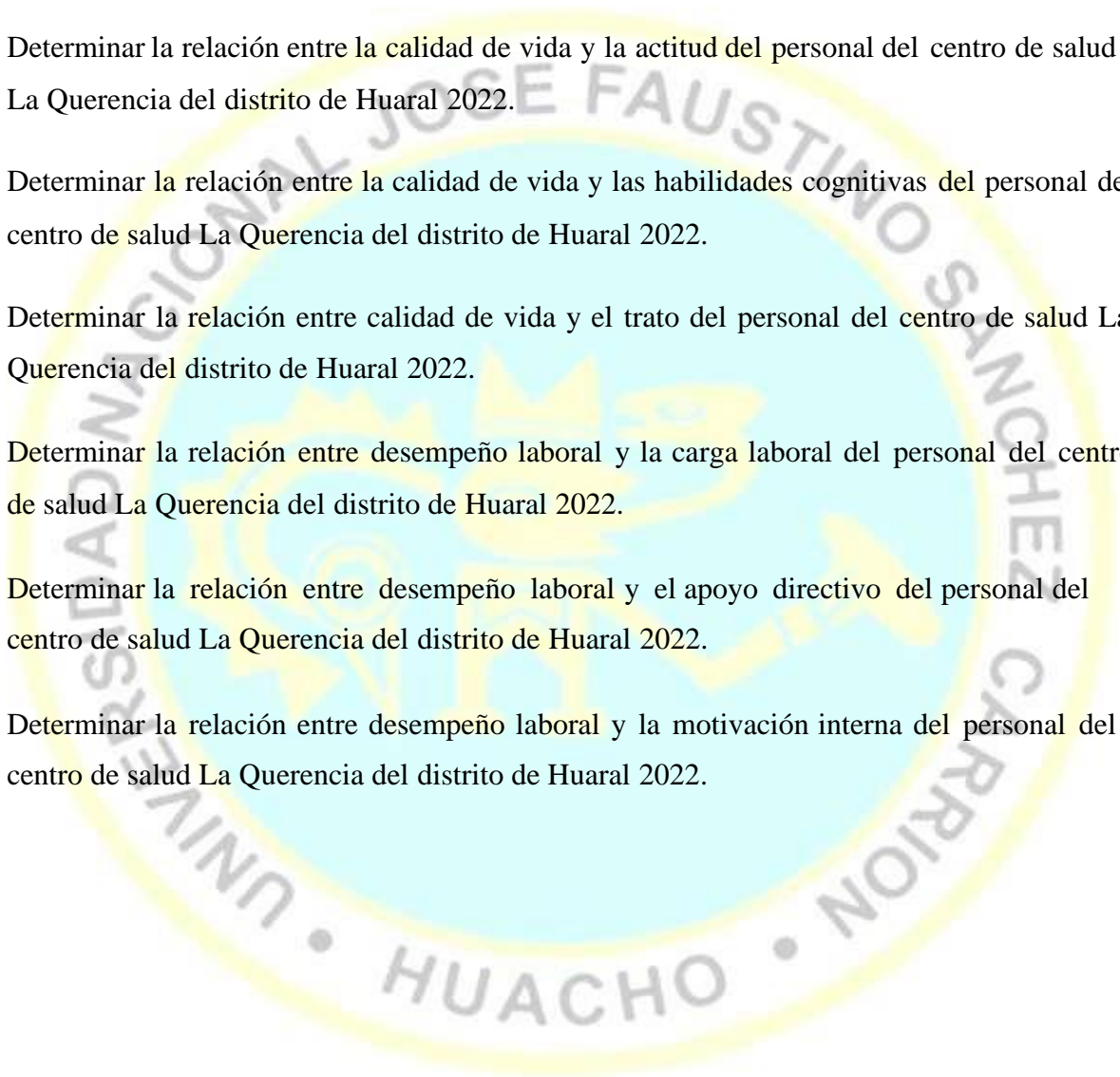
Determinar la relación entre la calidad de vida y las habilidades cognitivas del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.

Determinar la relación entre calidad de vida y el trato del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.

Determinar la relación entre desempeño laboral y la carga laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.

Determinar la relación entre desempeño laboral y el apoyo directivo del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.

Determinar la relación entre desempeño laboral y la motivación interna del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.

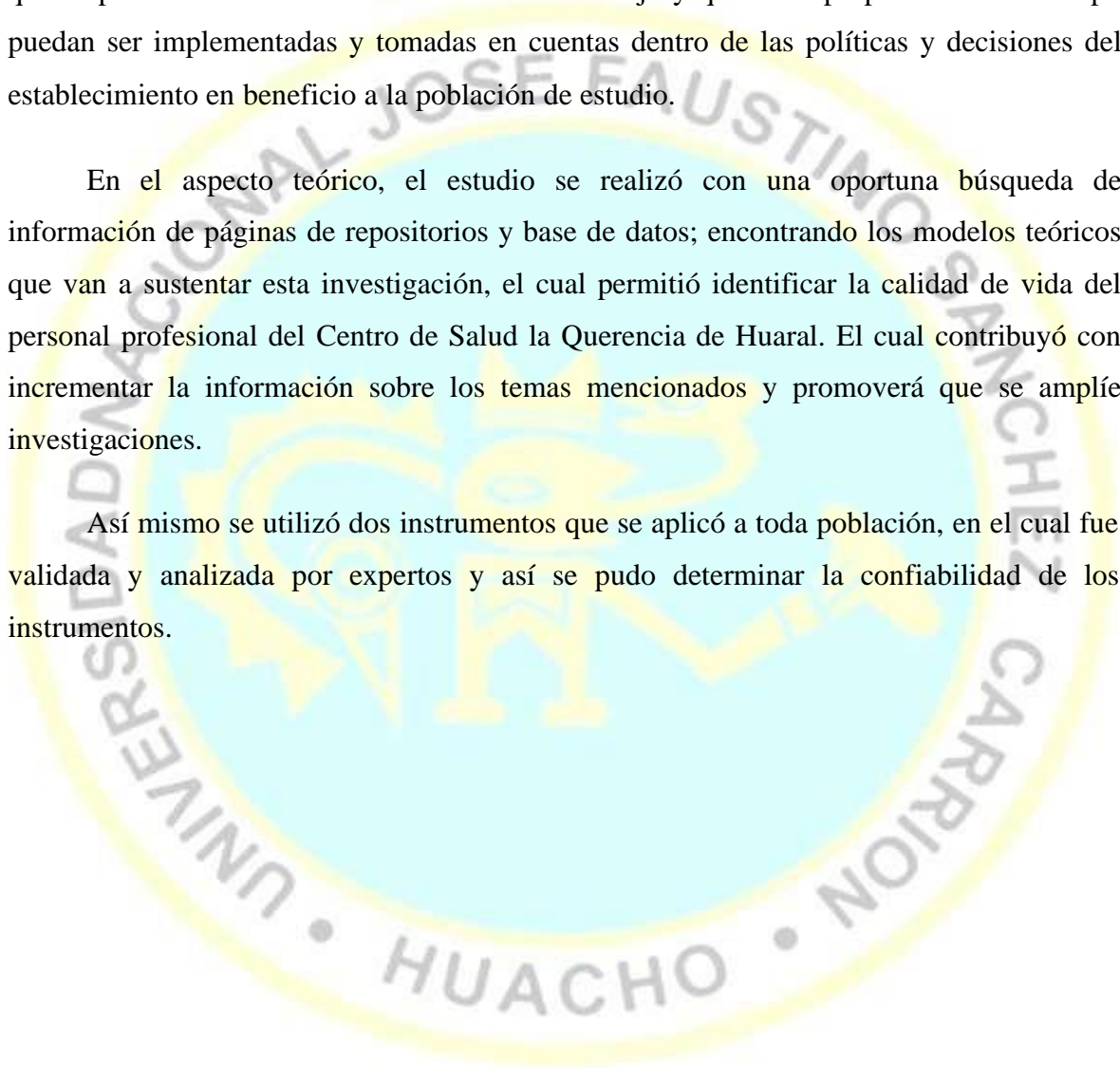


1.4 Justificación de la investigación

La presente permitió identificar de manera muy general como se presenta la calidad de vida y su relación al desempeño laboral del personal profesional del Centro de Salud la Querencia de la provincia de Huaral. A su vez, se planteó propuestas y recomendaciones de mejora según las dimensiones, que llevará a soluciones de ciertos aspectos negativos que se presentan en su calidad de vida en el trabajo y que estas propuestas en el tiempo puedan ser implementadas y tomadas en cuentas dentro de las políticas y decisiones del establecimiento en beneficio a la población de estudio.

En el aspecto teórico, el estudio se realizó con una oportuna búsqueda de información de páginas de repositorios y base de datos; encontrando los modelos teóricos que van a sustentar esta investigación, el cual permitió identificar la calidad de vida del personal profesional del Centro de Salud la Querencia de Huaral. El cual contribuyó con incrementar la información sobre los temas mencionados y promoverá que se amplíe investigaciones.

Así mismo se utilizó dos instrumentos que se aplicó a toda población, en el cual fue validada y analizada por expertos y así se pudo determinar la confiabilidad de los instrumentos.



1.5 Delimitaciones del estudio

El estudio se llevó a cabo en el Centro de Salud la Querencia, que se ubica en la provincia de Huaral, distrito de Huaral departamento de Lima y pertenece a la Micro Red Huaral, DISA III Lima Norte, es un establecimiento de categoría 1.3 que tiene como dirección la Av. Victoria Mz. A - O4 - Esperanza Baja Huaral y cuenta con las siguientes áreas de servicios de atención médica general, odontología, obstetricia, enfermería. En cuanto a oficinas, cuenta con un laboratorio, área de estadística, admisión, triaje, farmacia, caja y administración.

La recopilación de datos e información se llevó a cabo durante el presente año 2022 y por último para este estudio, estuvo enfocada en el personal profesional que trabaja en las diferentes áreas del Centro de salud la Querencia.

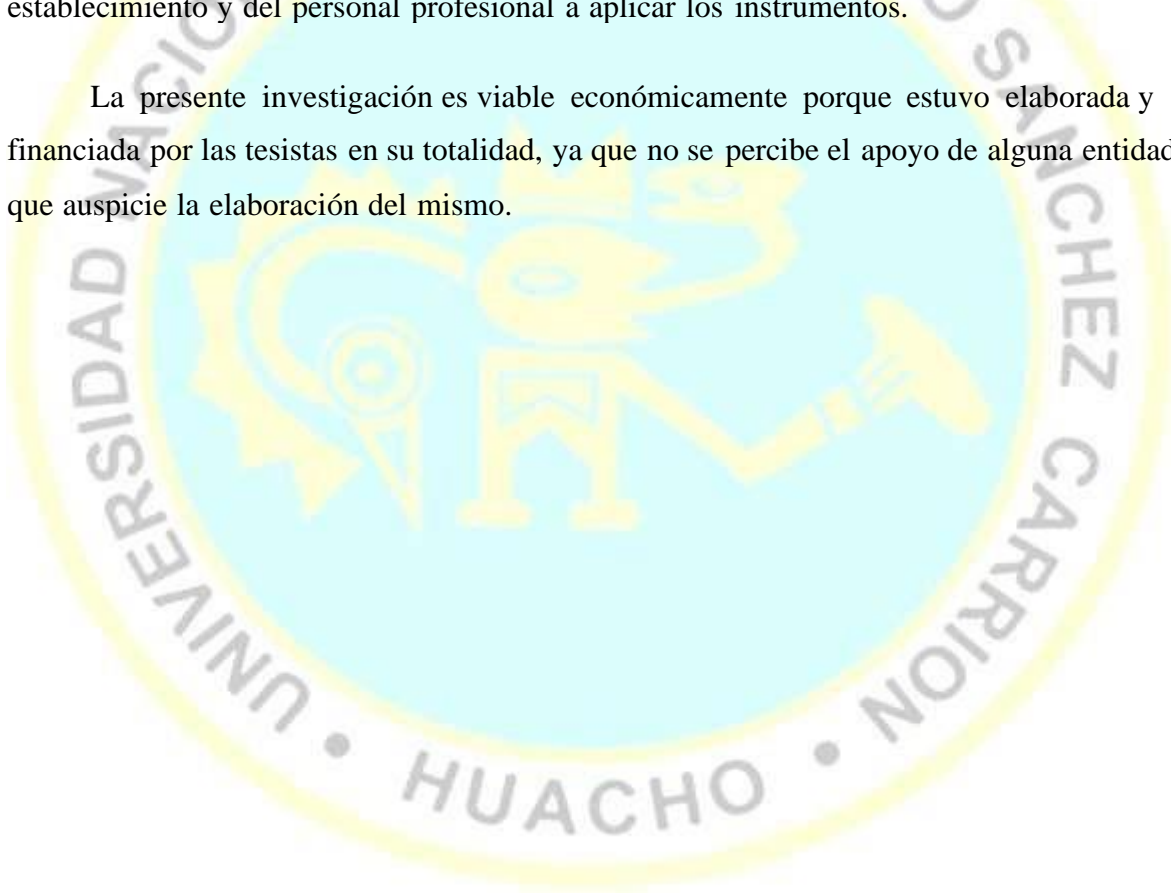


1.6 Viabilidad del estudio

El estudio contó con el suficiente acceso a información, ya que existen en las redes de estudio investigaciones a nivel tanto internacional y nacional, que permite tener sustento teórico de las variables de estudio.

El estudio, contó con la participación voluntaria del personal profesional que trabajan en el Centro de salud la Querencia, a quién se les aplicó dos cuestionarios uno para la variable calidad de vida, el cual está elaborado por Martín (2004), adaptado por Travezaño (2020) y el instrumento de desempeño laboral de los autores Manrique y Rodríguez 2017, del mismo modo se tiene la autorización de las autoridades del establecimiento y del personal profesional a aplicar los instrumentos.

La presente investigación es viable económicamente porque estuvo elaborada y financiada por las tesis en su totalidad, ya que no se percibe el apoyo de alguna entidad que auspicie la elaboración del mismo.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Los autores López, Aragón, Muñoz, Madrid y Tornell (2021) llevaron a cabo un estudio denominado “Calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional médico”. Tuvieron como propósito de estudio determinar si la calidad de vida en el trabajo es un predictor significativo de los niveles de desempeño laboral por parte de médicos empleados del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el estado de Chiapas, México autoevaluación. Los métodos utilizados son cuantitativos, de nivel correlacional. Se tuvo como muestra a 169 médicos. El instrumento utilizado fueron dos cuestionarios elaborados por los autores. Concluyeron que la calidad de vida en el trabajo influye significativamente en el desempeño de los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el estado de Chiapas.

De igual forma, Escobar (2021) en su estudio “Calidad de Vida y su relación con el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería. Se desarrolló en base al objetivo determinar el nivel de la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería. Tuvo como estudio un enfoque cuantitativo descriptivo relacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 118 enfermeras. Entre los principales resultados obtenidos, son que el 63,6% tienen buena calidad de vida y en cuanto al desempeño laboral tiene un buen profesionalismo. Concluyendo que el equilibrio entre el trabajo y la estabilidad personal facilita la adhesión efectiva y oportuna a los roles de cuidado directo, pero el progreso profesional y es importante fortalecer la conciencia del nivel de organización laboral.

De igual manera, Sinchiguano (2019) desarrolló un estudio titulado “Estrategia para el desarrollo de la calidad de vida laboral en relación con la productividad de los empleados en una empresa de servicios financieros”, el objetivo es desarrollar estrategias para mejorar la calidad de vida que afecta la eficiencia del trabajo. Los métodos de investigación son cualitativos y cuantitativos, de nivel relacional. La muestra fue de 50 empleados de áreas administrativas y operativas. Entre los resultados clave, el 100% de los gerentes cree que la

calidad de vida en el lugar de trabajo depende de salarios dignos, calidad del desempeño laboral y satisfacción laboral, el 77,78% piensa que hay que controlarlo, el 88,89% de los directivos cree que la calidad de vida depende del clima laboral, la capacidad de relacionarse con los compañeros y la calidad de las relaciones interpersonales, el 55,56% cree que la falta de comunicación dificulta el funcionamiento, también ven el estrés como algo negativo y desmotivador para alcanzar las metas, finalmente, el 44,44% dice que es importante garantizar la comodidad en el lugar de trabajo, donde tienes todo lo que necesitas para tu trabajo y estás respaldado por tus superiores. Concluyendo que si no recibe el apoyo de su superior, no puede desempeñar sus funciones con eficacia y no hay retroalimentación para un buen trabajo.

Povedano, Granado y García (2020) llevaron a cabo un estudio denominado factores del ambiente de trabajo relacionado con la superación de la atención al final de la vida. El propósito del estudio fue la exploración con relación al afrontamiento y su relación con el entorno laboral, la práctica clínica y el estrés profesional. La metodología aplicada fue básica, relacional transversal y tuvo como muestra a 534 enfermeras a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Obteniendo así como resultado, que el ambiente laboral es desfavorable en un 66 % y en cuanto al estrés en el trabajo tienen un 83,5 %. Concluyendo que las variables están asociadas entre sí tanto el entorno laboral, el estrés laboral con la forma de afrontar la atención final de vida de los pacientes.

De igual manera, Silveira, Da Penha, Aline, Teixeira Moraes & Da Silva (2019) diseñaron un estudio titulado “Calidad de vida en el trabajo y perfiles demográficos y ocupación de las enfermeras de urgencias”. Tuvieron como propósito de estudio describir los perfiles demográficos y ocupacionales y evaluar la calidad de vida laboral de los enfermeros de urgencias. Utilizando la metodología de un estudio transversal con la participación de 109 colaboradores. Obteniendo como resultado que en cuanto a la calidad de vida en el trabajo el 39,5% se encuentran insatisfechos y el 60,5% satisfechos y el 6,4% están muy satisfechos en los cuales el nivel de insatisfacción es alto sobre la calidad de vida en el trabajo. Concluyendo en conjunto, los resultados de este estudio pueden ayudar a las autoridades de salud a desarrollar estrategias para mejorar la calidad de vida en el lugar de trabajo de los profesionales de la salud insatisfechos y así permitirles cuidar mejor a sus pacientes.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Aronés, Chuquillanqui y Ventocilla (2021) realizaron una investigación titulada sobre la calidad de vida y el desempeño en el trabajo en pandemia por Covid19. Tuvieron como propósito de investigación determinar su relación de calidad de vida con el desempeño en el trabajo. La metodología utilizada fue descriptivo, no experimental y tuvo como muestra a 25 profesionales enfermeros. Concluyendo que predomina el nivel regular de calidad de vida y en cuanto al nivel de desempeño en el trabajo es regularmente, lo que se observa que hay una vida regular y de la vida profesional, lo que puede confirmar que existe una relación positiva en las variables estudiadas.

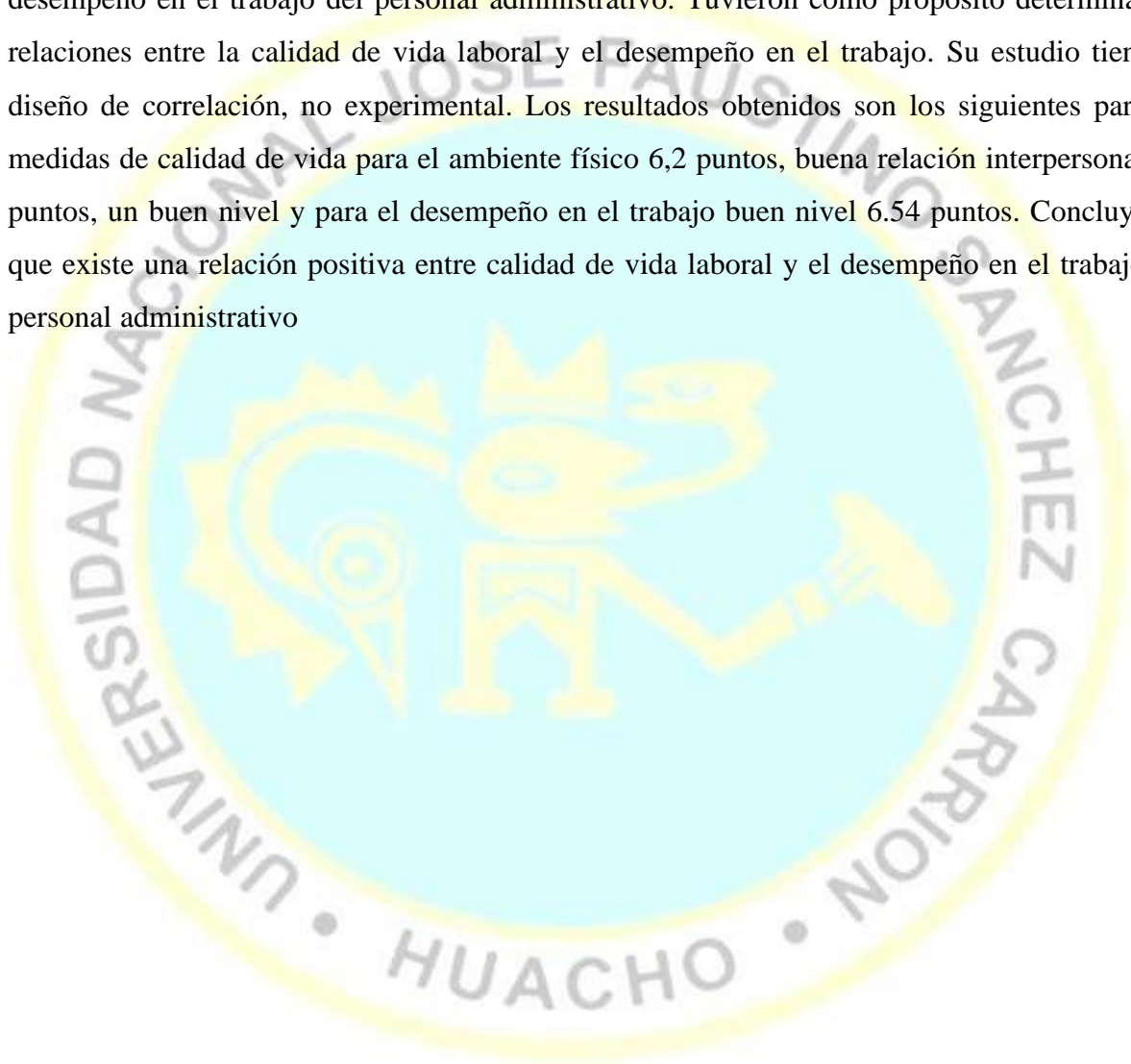
Del mismo modo, Travezaño (2020) ha desarrollado un estudio titulado "Calidad de la vida profesional con relación al desempeño laboral de las enfermeras del Centro Médico". Tuvieron como objetivo medir el nivel de la calidad de la vida profesional con relación al desempeño laboral. La metodología fue básica, no experimental y relacional, la muestra es de 35 profesionales de enfermería se aplicaron dos herramientas como cuestionarios han sido confirmadas por revisiones de expertos, donde se obtuvo los resultados de que la calidad del trabajo y el rendimiento se toman como un entorno bajo. Concluyeron que existe una correlación positiva entre ambas variables estudiadas.

De manera similar, Alarcón y Astuñague (2018) diseñaron un estudio titulado "Calidad de la vida profesional con relación al desempeño laboral de las enfermeras en el hospital Goyeneche. Arequipa 2017", tuvo como propósito determinar cuál es la correlación de la calidad de vida profesional con relación al desempeño laboral. Se tuvo como método no experimental, de tipo básica relacional y como muestra a 81 enfermeras de salud en áreas críticas, a quienes se les aplicó las herramientas dos cuestionarios validados. Concluyendo que el 44.4% tienen un buen desempeño y una notoria calidad de vida, así como la calidad de la vida profesional y el nivel de desempeño se relacionan estadísticamente.

Así mismo Aguilar y Alpaca (2021) diseñaron un estudio titulado la calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora. Teniendo como propósito de estudio determinar las relaciones entre la calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo. La metodología utilizada fue de diseño no experimental, descriptivo relacional, transversal con un diseño no experimental. Tuvieron como muestra a 83 personas quienes fueron seleccionados al azar, de manera probabilística, y para la recolección de datos se

utilizaron dos cuestionarios, revisados por el evaluador. Sus resultados muestran que la calidad de vida laboral se determina por ser promedio medio en cuanto a sus dimensiones igual un promedio medio y la segunda variable, desempeño en el trabajo tienen un nivel inadecuado. Se concluye que existe una relación entre la calidad de vida laboral y desempeño en el trabajo de profesionales enfermeras del servicio de urgencias del Hospital María Auxiliadora.

Por su parte, Chavarry (2021) desarrolló un estudio titulado calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo del personal administrativo. Tuvieron como propósito determinar las relaciones entre la calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo. Su estudio tiene un diseño de correlación, no experimental. Los resultados obtenidos son los siguientes para las medidas de calidad de vida para el ambiente físico 6,2 puntos, buena relación interpersonal 6,3 puntos, un buen nivel y para el desempeño en el trabajo buen nivel 6.54 puntos. Concluyendo que existe una relación positiva entre calidad de vida laboral y el desempeño en el trabajo del personal administrativo



2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable calidad de vida

A. Conceptos de calidad de vida

Según Gómez y Sabeh (2000) ésta es definida como aquella condición de supervivencia individual en las que se superponen factores subjetivos y objetivos, la interacción entre condiciones de vida y la satisfacción en su trabajo.

De acuerdo a la percepción de la Organización Mundial de la Salud (1995) hace referencia a la calidad de vida está relacionado a su ambiente sociocultural y en sus valores en relación a sus objetivos, meta, misión, expectativas, patrones que de no tener estos elementos básicos de vida se verán afectados por la salud física, el estado mental, la independencia y las relaciones sociales.

Para el autor Angulo (2019) señala que la calidad de vida es una concepción netamente humana, asociado con el bienestar y el contexto laboral donde se desarrolla con las condiciones en que se desarrolla su familiar o su trabajo.

De igual forma, Escobar (2021) refiere que las personas pueden experimentar y es la suma total de sentimientos subjetivos que deben ser considerados los aspectos físicos, mentales y sociales reconocidos para su evaluación y muchas veces están influidos por las creencias, vivencias y expectativas mismas del ser humano. Entonces se puede decir que dos personas con el mismo estado de salud por lo general llevan un carácter diferente, porque cada uno trata al otro de acuerdo a sus creencias.

B. Calidad de vida su importancia:

Para Sánchez, Casas, Zúñiga, Castro y Vallejos (2016) anunciando que la calidad de la vida es importante, porque representa actividades, resultados que permite más conocimiento y explicación sobre que puede usarse para mejorar nuestro desarrollo social, considerando los cambios que ocurren a nivel del contexto social, político y la globalización en sí.

Es necesario señalar que la calidad de vida es muy importante porque permite analizarla para crear políticas públicas en relación a los resultados obtenidos en la investigación.

Así mismo Cummins (1999) nos permite acceder al conocimiento sobre como las personas se van a desenvolver a través de su contexto y estas va determinar sus cualidades positivas para contrarrestar los cambios que pueden ocurrir en su vida diaria o medio ambiente ante crisis o adversidades y como está afronta como por ejemplo la percepción del estrés.

C. Dimensiones de la calidad de vida

Para el autor Travezaño (2020) considera tres dimensiones que engloban la calidad de vida, lo cual menciona la:

Calidad de vida física: Está asociada a las condiciones físicas de la persona en su salud, sentirse siempre bien, tener alta vitalidad y estar bien de salud física.

Calidad de vida emocional: Concierno con su estado emocional asociado a través de experiencias o aprendizajes pasados, de estados afectivos y emocionales, pero también de creencias, religiones y habilidades adquiridas de las personas. Estas a su vez influyen en su comportamiento.

Calidad de vida social: Es la actitud de una persona ante la relación que establece con su ambiente laboral y su vida personal, como la relación entre el profesional y los pacientes, que se guía por reglas sociales en las que todos juegan un rol importante para las sociedades.

D. Dimensión de la calidad de vida según la OMS

Según la OMS (2005) se basa en las siguientes dimensiones:

Dominios Físicos: Relacionados con los dolores, la fuerza, la fatiga, el reposo, dormir y toda acción que implique un desgaste.

Dominio psicológico: son emociones, sentimientos, ya sea positivo o negativo, memorias, autoestima, aprendizaje, razonamiento, concentración y toda acción que implique recordar.

Nivel de independencia: capacidad de dialogar, capacidad para realizar actividades cotidianas, capacidad para moverse, capacidad para responder a una actividad laboral entre otros.

Relación social: Es la capacidad de poder relacionarse con nuestro entorno social, como la familia, amigos y medio laboral, o más distantes, como personas que se conocen casualmente.

Medio ambiente: Se vincula al factor físico como biológico, factores socioculturales que rodea a los seres humanos y que estas van a influir en sus comportamientos.

Espiritualidad: Está incluido a factores espirituales dependiendo su ambiente sociocultural sus ideales, actitud entre otros.

E. Indicadores de la calidad de vida

Así mismo Travezaño (2020) considera tipos de indicadores que son las siguientes:

Indicador de vida: Relacionado a cómo las personas desarrollan su existencia, esto está direccionado por su contexto sociocultural y características propias de la persona. Estos incluyen: la salud, la educación, el trabajo, la nutrición, la vestimenta, los derechos humanos, el ocio etc.

Indicador social: Son aquellos datos cuantitativos relacionados con las limitaciones de las condiciones, composición, la vida relacionada con el nivel de satisfacción o felicidad.

Indicador Psicosocial: Se refiere a las relaciones y experiencias subjetivas de los individuos con la familia, amistades, hijos, cónyuge, compañeros de trabajo, etc.

F. Calidad de vida laboral

Para Travezaño (2020) señala que la calidad de vida en el trabajo es entendida e interpretada de diversas maneras como lo que solía llamarse satisfacción, trabajo y experiencia humana.

Según Cabezas (2000) está relacionada con el equilibrio entre las necesidades laborales y la capacidad para satisfacerlas, lo que conduce a los crecimientos y desarrollos positivos en la vida profesional, familiar e individual.

Asimismo, para Chiavenato (2009) incluye los factores ambientales, físicos y psicológicos, además del reconocimiento por el trabajo realizado, la promoción, la remuneración digna, las relaciones interpersonales y la independencia laboral.

Y para Becerra, Fernández y Ramírez (2011) definen a partir de una serie de normas y a las condiciones de trabajo, ingresos, vivienda, satisfacción con su entorno donde el individuo se desarrolle será el grado de satisfacción que sienta.

En comparación con Dávila y Godoy (2012) mencionan que guardan relación con las tareas que se realizan en el lugar de trabajo y que estas relaciones internas de la organización van a influir en sus actitudes y comportamientos.

Según Ardilla (2003) indica que la calidad de vida en el trabajo es un estado general de bienestar resultante de la realización del potencial humano. Es un sentimiento subjetivo sobre el estar bien físicamente, mental y socialmente y su bienestar material, la relación armoniosa con el entorno físico y social.

G. Calidad de vida laboral sus componentes

Según Jokinen y Heiskanen (2013) los componentes se presentan en variables primordiales que son: la manera en que las organizaciones brindan soluciones a los conflictos laborales, las influencias laborales, el control, la comunicación en las áreas de trabajo, la retribución sea económica o emocional.

Así mismo, Alves, Cícera y Giuliani (2013) mencionan que están relacionadas con la forma de relacionarse, sus características individuales, la forma de integrarse, su participación activa en su trabajo del trabajo.

Una organización que fomenta liderazgo compartido, satisfacción dentro del trabajo fomenta productividad y el logro de objetivos de la organización.

H. Dimensiones de la calidad de vida laboral

Para Cabezas (2000) analiza cómo una persona puede sentirse satisfecha al equilibrar su trabajo con los factores emocionales que dispone, para su desarrollo profesional, vida personal, familiar y lo considera como parte de la calidad del trabajo en la vida de los profesionales. Es por ello que argumenta que hay tres dimensiones que determinan su calidad de vida laboral.

Así mismo, algunos autores mencionan de acuerdo con la revisión búsqueda bibliográfica con base en la variable de estudio y estas son:

Carga de trabajo: Es la percepción que los trabajadores tienen de las altas demandas en el trabajo, incluidas las actividades que se realizan durante un período de tiempo y pueden ser encauzados en un proceso que crea tensiones y que causan insatisfacción si el desequilibrio se encuentra allí.

Apoyo directivo: Se basa en el apoyo de los superiores y su aprecio al esfuerzo y buen desempeño laboral que realizan, estas inciden positivamente en la producción del talento humano y permite contar con un buen liderazgo y compromiso del recurso humano.

Motivación intrínseca: Relacionado con las satisfacciones y necesidades principales de las personas, resaltadas por su propio esfuerzo de uno mismo, siendo resultado inherente el propio desarrollo de actividades.

2.2.2 Variable desempeño laboral

A. Conceptos de desempeño laboral

Según Manrique y Rodríguez (2017) es una relación interpersonal que ha alcanzado niveles altos, así como habilidades prácticas o experiencia.

Para Ruiz (2019) define como las acciones o comportamientos de los trabajadores más destacados y que cumplen continuamente con sus metas previstas. Sobresales sus capacidades y habilidades para poder desempeñar bien una determinada actividad o tarea en la organización, también se define como la conducta y el comportamiento ante el cambio de una determinada actividad o función en beneficio de la institución, uso adecuado de la comunicación interpersonal, e implementación de procedimientos técnicos.

Y para los autores Werther y Davis (1991) mencionan que este está relacionado a la competencia laboral individual, habilidades, conocimientos previos, saberes, experiencias o características particulares que lo destaquen.

Para el autor Chiavenato (2004) son las habilidades propias del colaborador, que con los mismos recursos de la organización puede cumplir con los propósitos organizacionales. Estas características sobresalientes en su desempeño laboral van a depender de cada colaborador de la forma como se desempeñe en su trabajo.

B. Importancia del desempeño Laboral

Para el autor Córdova (2016) considera de gran importancia porque permite que los empleados obtengan dirección y conocimiento sobre cómo realizan sus funciones dentro de la organización, porque permite tener modelos de otros trabajadores para aumentar las metas como organización.

Así mismo evaluar periódicamente el desempeño por competencia en cualquier organización hoy en día cobra importancia e incluye procedimientos prescrito para establecer comportamientos y resultados que los colaboradores les permitan lograr satisfacción laboral. La evaluación del rendimiento detecta los errores en el diseño de la tarea y determina si se requiere una nueva capacitación o mejoramiento del ambiente laboral con relación al clima.

C. Desempeño laboral Dimensiones

Actitudes: Definido por Newstrom (2011) como emociones que determinan cómo se sienten los empleados acerca de su entorno de trabajo y cómo participan. Además, mencionaron que la actitud es un indicador del comportamiento de los empleados, señala una intención conductual de comportarse de cierta manera, lo que puede conducir a consecuencias positivas o negativas.

Para Myers (1983) agrega que las actitudes son reacciones estimadas que puedes ser positivas o negativas y se manifiestan a través de las opiniones, dogmas, principios y emociones.

Respecto a lo laboral, la actitud es muy importante ya que refleja o dicta las conductas de los trabajadores y corresponde a la organización crear formas de motivación para el personal.

Dimensión habilidades cognitivas: Para Hartman y Sternberg (1993) se refiere a las diversas habilidades intelectuales que surgen de la capacidad que las personas muestran al desarrollar alguna actividad, permite proporcionar conocimientos y procesar información recopilan, distinguen, comprenden y almacenan informaciones para su uso posterior es por eso que las organizaciones deben abastecer de todas las condiciones ambientales tanto físicas y emocionales para que el trabajador se desempeñe eficientemente.

Dimensión trato: Según Deliot y Garrau (2014) está relacionado con las acciones y formas de comunicarse o conectarse con los demás o con sus entornos. Estos se miden a través de las buenas relaciones con sus pares, buen comportamiento laboral, solidaridad, comportamientos y actitudes propias del trabajador relacionado con el valor de la amabilidad, la cortesía con los que le rodean y de no darse puede crear relaciones hostiles y de confrontación entre compañeros, ausentismo e incluso reducción de la productividad de los empleados.

D. Teoría del doble factor

La teoría del doble factor del autor Herzberg (1968) nos dice que la actividad principal en el individuo es su trabajo, el cual es una ocupación de amplio carácter social, que en el desarrollo de esta profesión puede generar oportunidad para poder lograr

satisfacción en las necesidades sociales. Esto fue basándose en experiencias con especialistas, a quienes se les pidió que recordaran eventos de su experiencia laboral cercana en los que sintieron bien o mal con su trabajo.

La teoría Herzberg señala factores laborales que logran altos niveles de motivación y satisfacción laboral y se define con los siguientes:

Factor motivacional laboral: Es la motivación intrínseca y extrínseca, como el logro y la gratitud, desarrollo personal y el reconocimiento tanto a nivel económico como emocional. Cuando faltan ciertos factores motivadores puede dar como resultado la insatisfacción. Por otro lado, se tiene:

Factores de higiene: Entre ellos la política de manejo que propone la organización, los elementos en relación al salario percibido, seguridad y estabilidad en el puesto entre otros.

E. Teoría motivacional de las necesidades Humanas

Maslow (1962) en su teoría motivacional sostiene que todas nuestras acciones están encaminadas a satisfacer algunas necesidades. También nos menciona que existen muchos niveles diferentes de prioridad y jerarquía, para cada una de ellas y al ser satisfechas o cubiertas las principales demandas de la pirámide motivacional, las personas desarrollarán satisfacción en su desarrollo humano, laboral y social.

Existen las más básicas para los seres humanos: las que están relacionadas con la supervivencia. Cuando se han logrado las básicas, es necesario ascender y desarrollar necesidades más elevadas, y de esta manera la autorrealización sea objetivo máximo de lograr. La escala de las Necesidades Humanas se describe en cinco niveles:

Necesidades fisiológicas: Esta necesidad hace referencia a la supervivencia humana, llegando así a ser necesario de manera indispensable la alimentación, el respirar, beber, eliminar desechos del cuerpo, el sueño, el sexo y vivienda.

Necesidades de Seguridad: Esta demanda surge con las ganas de satisfacer la anterior necesidad, refiriéndose a la seguridad personal, miedo, resguardo, la dependencia, que son: El trabajo, ingresos económicos, salud, familia para sobrevivir en dignidad.

Necesidades de vinculación: Después de haber cubierto las necesidades anteriores, estás

nuevamente ocurren con amor y afecto, vinculante a un grupo social, planeando superar la soledad, en la vida cotidiana, expresado mediante el sentimiento de casarse, formar una familia, involucrarse a una religión, entre otros.

Necesidades de Reconocimiento: Luego de satisfacer las anteriores, nacen otras necesidades relacionadas con la autoestima y respeto a uno mismo como persona, el reconocimiento y conciencia personal dentro de una sociedad, sin la sensación de decepción. Dentro de la organización el reconocimiento es de vital importancia porque el recurso humano debe sentir que es importante y debe existir reconocimiento tanto económico y emocional.

Necesidades de autorrealización: Están en la parte superior de la pirámide, directamente relacionados con el desarrollo personal, es decir, sacar el potencial que tiene cada persona. Al desarrollar esta necesidad, el individuo tendrá un significado en su vida para desarrollar una actividad, siempre que se cubran las necesidades anteriores.

F. Teoría Z

La teoría Z del autor Ouchi (1981) se basa en que las instituciones de trabajo son un lugar donde hay confianza mutua entre sus miembros. Estos se basan en buscar un vínculo relacional entre el trabajador y la organización, buscar un grado de afiliación muy alto, donde los beneficios son tan grandes que la persona que trabaja no solo dedicará más tiempo a la empresa, sino que sacará a relucir todo su potencial durante su tiempo allí. Para esta teoría el trabajador es elemento básico en las organizaciones y este no puede desvincular su familiar con su vida laboral que ambas están relacionadas y que busca crear una cultura en su vida laboral.

Ouchi cree que el trabajo es una parte estructural de la vida de un trabajador, que le permite cubrir necesidades básicas como el alimentarse, vestirse, educarse, determinar su jubilación para una vejez digna y si la organización les permite cubrir esas necesidades básicas como mencionaba el autor Maslow en su teoría motivacional, esto va a permitir crear un sentido de pertenencia en los trabajadores que va lograr la fidelidad, responsabilidad con las metas organizacionales.

Así mismo, esta teoría nos señala elementos del modelo Z en las organizaciones:

- Capacitar a todos los empleados y crear una comunicación feedback.
- Plan de formación integral y a largo plazo.
- Política de restricción de rotación de personal.
- Procesos más lentos de evaluación y promoción de los empleados.

En resumen, se puede decir que el talento humano requiere permanencia laboral, integración, cooperación, trabajo en equipo, responsabilidad y confianza para su buen desempeño y productividad.



2.3 Bases filosóficas

El Enfoque Humanista considera a todas aquellas vivencias del hombre dentro de un escenario real, por lo tanto, es todo lo que sucede en el día a día en nuestro entorno. Por ende, la psicología humanista comprende las vivencias de la persona que se dan en el mundo, el cual viene a formar parte de ella y se da desde el momento en que se capta el comportamiento u opinión de la persona a la cual estamos observando.

Este enfoque cree profundamente que el ser humano tiene la capacidad de ser lo que es en esencia, afirmando que dentro de cada ser existe el potencial para crear nuevas estructuras, descubriendo opciones para guiar su vida y valores de autodeterminación. Hay autores que comparten este pensamiento, entre los que se encuentran McGregor, Rogers, entre otros.

Según McGregor (1960) menciona que existen aspectos donde todas las personas viven experiencias constantemente cambiantes, donde él es el elemento más importante, donde percibe aquellas vivencias y responde de diferentes percepciones, de su realidad y por tanto, no existe otro ser con más uso de razón de su propia realidad que si mismo. Como seres humanos en pleno desarrollo queremos actualizar y desarrollar nuestra motivación, modificar nuestras capacidades y actitudes de modo que nos sirvan para mantenernos y expandirnos.

Así mismo Rogers (1987) hace referencia en el desarrollo de la teoría humanista a la actualización donde las personas lleguen a su plenitud máxima de satisfacción laboral, así mismo él propone que el trabajador es un ser no aislado de su contexto familiar, considerando su yo interno la autoestima del cómo se siente, su imagen de como se ve ante los demás o como lo consideran y su yo interior que piensa.

El recurso humano cuando llega a la organización viene con muchos sueños y metas, tratando de destacar su desarrollo y desenvolvimiento de sí mismo, teniendo como finalidad elevar su papel en organización tanto laboral, familiar y también a nivel social.

El ser humano en su ser, con la habilidad de poseer un mejor grado social, el cual llevaba a cabo actividades que poseían un impacto relativamente negativo ambientalmente y ese era el punto de partida para superar la incertidumbre e inestabilidad económica, de esa manera se consideraba que restauró y mejoró su calidad de vida.

2.4 Definición de términos básicos

Actitudes: Según los autores Quiles, Marichal y Betancort (1998) las actitudes son una respuesta evaluativa positiva o negativa con respuesta a alguna cosa o a alguien, expresada en costumbres, emociones y comportamientos.

Apoyo directivo: Esta refiere al apoyo emocional y el reconocimiento de los gerentes a los trabajadores de una entidad por su esfuerzo de acuerdo con su jornada laboral es fundamental.

Calidad de vida laboral: Di Salvo y Fernández (2014) lo definen como el nivel de bienestar de las personas dentro del campo laboral de acuerdo a su rol, relaciones y deberes en su trabajo. Esta satisfacción está basada en muchos factores que afectan al individuo, incluyendo, variaciones de personalidad, expectativas familiares, estándares de la cultura social, cultura y aspectos del lugar del trabajo donde realizan las tareas.

Calidad de vida: Según Cabezas (2000) está relacionada con el equilibrio entre las necesidades laborales y la capacidad para satisfacerlas, lo que conduce a un crecimiento y desarrollo positivo en la vida profesional, familiar e individual.

Desempeño: Ludeña (2019) considera que el desempeño es un medio sistemático de evaluar las actividades que realiza el trabajador y si tiene éxito o no en el logro de sus objetivos establecidos, entregando los resultados deseados y demostrando un crecimiento potencial en el futuro, pero sobre todo el valor que agrega a la organización.

Desempeño Laboral: Para Schneider (1983) el desempeño laboral es una descripción de todos los conocimientos, habilidades y destrezas aplicadas en el trabajo de producción, con base en los requisitos de calidad esperados por el área del sector productivo.

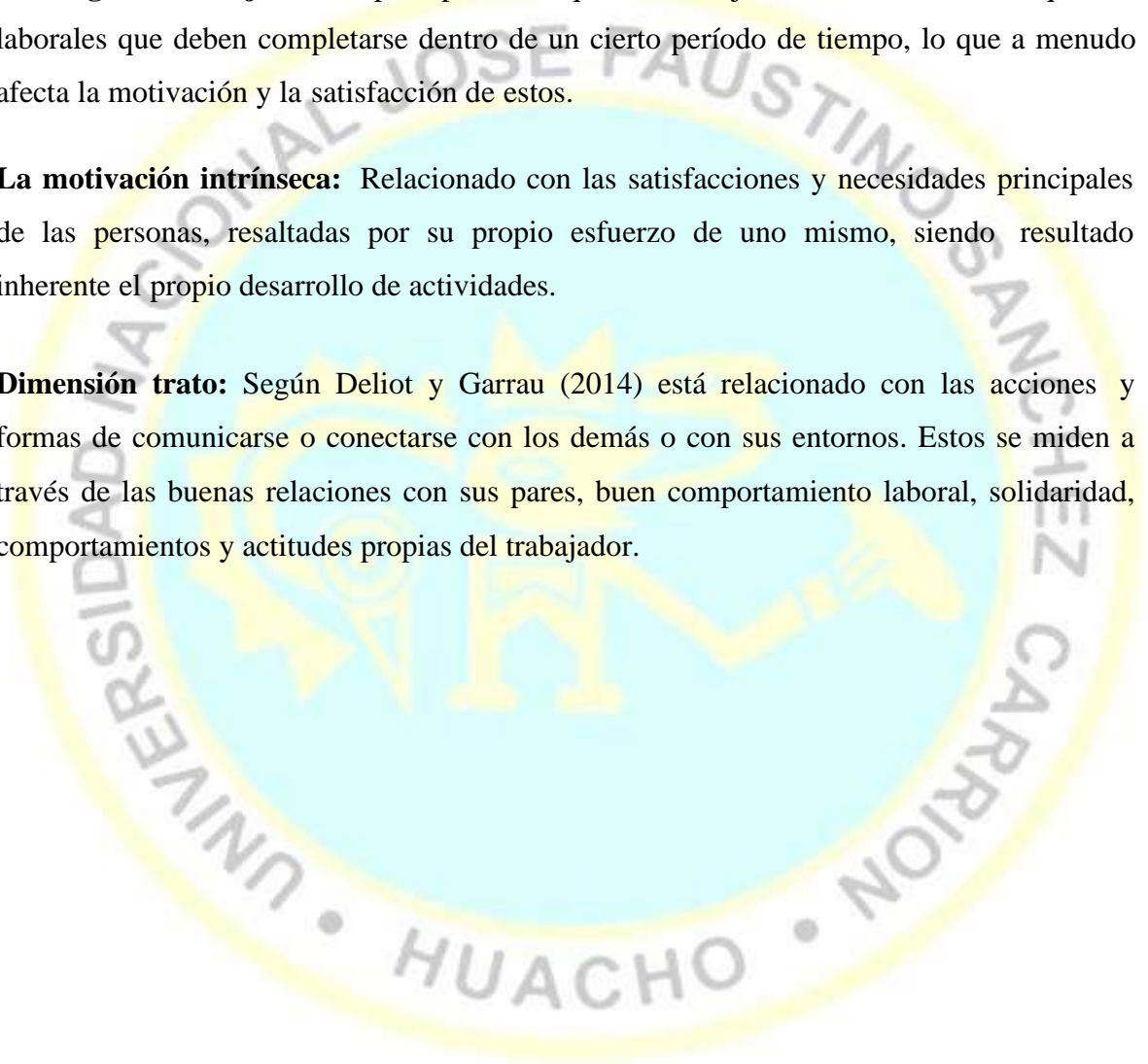
Habilidad: Es una capacidad adquirida a través de las experiencias vividas de cada individuo y la manera de resolver creativamente según sus conocimientos cada obstáculo.

Habilidades cognitivas: Para Rodríguez (2005) las habilidades cognitivas son capacidades con las que cuentan los individuos que los hacen competentes y le permiten interactuar de manera simbólica con su medio ambiente.

La carga de trabajo: Es la percepción de que los trabajadores tienen de los requisitos laborales que deben completarse dentro de un cierto período de tiempo, lo que a menudo afecta la motivación y la satisfacción de estos.

La motivación intrínseca: Relacionado con las satisfacciones y necesidades principales de las personas, resaltadas por su propio esfuerzo de uno mismo, siendo resultado inherente el propio desarrollo de actividades.

Dimensión trato: Según Deliot y Garrau (2014) está relacionado con las acciones y formas de comunicarse o conectarse con los demás o con sus entornos. Estos se miden a través de las buenas relaciones con sus pares, buen comportamiento laboral, solidaridad, comportamientos y actitudes propias del trabajador.



2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La calidad de vida se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

La calidad de vida se relaciona significativamente con la actitud del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.

La calidad de vida se relaciona significativamente con las habilidades cognitivas del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.

La calidad de vida se relaciona significativamente con el trato del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.

El desempeño laboral se relaciona significativamente con la carga laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.

El desempeño Laboral se relaciona significativamente con el apoyo directivo del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.

El Desempeño Laboral se relaciona significativamente con la motivación interna del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.

HUACHO

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
CALIDAD DE VIDA	Carga laboral	1. Tareas 2. Carga de trabajo 3. Presión en el trabajo 4. Falta de tiempo para mi vida personal. 5. Miedo ante la exposición a enfermedades. 6. Exposición a riesgos laborales y accidentes	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9
	Apoyo directivo	7. Oportunidad profesional 8. Remuneración 9. Capacitaciones del área de trabajo 10. Reconocimiento en el área 11. Autonomía Laboral 12. Apoyo de los superiores y compañeros.	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,17,18, 19
	Motivación interna	13. Apoyo familiar. 14. Satisfacción por mi trabajo. 15. Dedicación y vocación	20,21,22
DESEMPEÑO LABORAL	Actitud	1. Respeto entre compañeros. 2. Trabajo en equipo 3. Compromiso con el trabajo.	1, 2, 3, 4
	Habilidades Cognitivas	4. Conocimiento 5. Atención 6. Resolución de problemas 7. Organización 8. Planificación	5,6,7,8,9
	Trato	9. Buenos modales en el trabajo 10. Solidaridad	10,11

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

En el estudio es de tipo básica, debido a que se profundizó y aportó conocimientos sobre las variables de estudio, haciendo uso de las teorías e investigaciones ya desarrolladas. De acuerdo Supo y Caveró (2014) la investigación básica, o también llamada teórica o de estilo dogmático, desde el principio tiene como propósito de describir y desarrollar un marco teórico, que finalmente puede contribuir a desarrollar teorías o modificar las teorías ya existentes, añadiendo mayores conocimientos.

3.1.2 Nivel de investigación

El estudio es de nivel correlacional, porque buscó determinar la relación entre dos fenómenos, para Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que el nivel correlacional tiene como la finalidad de estudiar y analizar la relación y asociación en mención a como se presenta las variables estudiadas.

3.1.3 Diseño de investigación

El estudio es de diseño no experimental, pues no se modificó o alteró las variables de investigación durante todo el proceso. Para Hernández et al., (2014) refiere que este diseño es aquella en la cual no se manipulan las variables.

3.1.4 Enfoque de investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, por el hecho que se trabajó datos y pruebas estadísticas. Según Hernández et al., (2014) manifiestan que el enfoque cuantitativo es el proceso en el que se recolectarán datos cuantitativos para luego aplicar pruebas estadísticas para su procesamiento.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

El estudio tuvo como población a 40 profesionales que laboran en las diferentes áreas de servicios administrativos y asistenciales del Centro de Salud la Querencia Huaral 2022.

3.2.2 Muestra

En el estudio se consideró como muestra censal, al total de población conforman un total de 40 entre asistenciales y administrativos (ver tabla 1).

Tabla 1: *Personal asistencial y administrativo del Centro de Salud La Querencia*

Servicios	N° de profesionales
Medicina	3 médicos
Odontología	1 odontólogo
Obstetricia	6 obstétricas
Enfermería	17 enfermeros
Nutrición	1 nutricionista
Servicio social	2 trabajadoras sociales
Psicología	3 psicólogas
Farmacia	2 farmacéuticas
Laboratorio	2 laboratorio
Administrativo	3 administrativos
Total	40

3.3 Técnicas de recolección de datos

Para el estudio se utilizó la técnica de la encuesta, debido a que permite la recolección de datos en la aplicación desde la percepción de la unidad de estudio, donde se usa como instrumento el cuestionario, el cual permite recopilar información mediante un conjunto de preguntas o enunciados con base en la opinión de una población. En este caso, serán el personal administrativo y asistencial del establecimiento. En el estudio se aplicó dos cuestionarios, cuyas características se describen a continuación.

Ficha técnica del instrumento

- Nombre** : Calidad de vida (CVL-35)
- Autor y año** : Jesús Martín (2004) y adaptado por Travezaño (2020)
- Procedencia** : España
- Aplicación** : Individual
- Alcance** : Adultos de 25 a más
- Tiempo** : De 10 a 15 minutos
- Objetivo** : Evaluar cómo se presenta la Calidad de Vida en el personal profesional del Centro de Salud.
- Sujetos de aplicación:** Profesionales asistenciales y administrativos.
- Descripción:** Consiste en un instrumento adaptado y validado por diversos estudios en España, México, así como en Perú. Evalúa 3 dimensiones: carga de trabajo, apoyo directivo y motivación interna. Para evaluarlos se debe medir cada uno de ellos a través de una serie de ítems de 22 enunciados.
- Escala de Calificación:** Se consideró la escala de Likert dando una puntuación del 1 al 5, donde: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre).

Ficha técnica del instrumento

Nombre : Desempeño Laboral

Autor y año : Manrique y Rodríguez (2017) y adaptado por Travezaño (2020)

Procedencia : Perú

Aplicación : Individual

Alcance : Adultos de 25 a más

Tiempo : De 10 a 15 minutos

Objetivo : Evaluar cómo se presenta el desempeño laboral en el personal profesional del Centro de Salud.

Sujetos de aplicación: Profesionales asistenciales y administrativos.

Descripción: Consiste en un instrumento adaptado y validado por diversos estudios en España, México, así como en Perú. Evalúa 3 dimensiones: actitud, carga laboral y trato. Para evaluarlos se debe medir cada uno de ellos a través de una serie de ítems de 11 enunciados.

Escala de Calificación: Se consideró la escala de Likert dando una puntuación del 1 al 5, donde: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre).

Validación. En esta ocasión los instrumentos están siendo obtenidos de otra investigación que se ajustan a nuestra investigación, el cual realizó una serie de evaluaciones y pasó por un juicio de expertos profesionales.

Confiabilidad: En la investigación se efectuó una prueba piloto a 10 profesionales del centro de Salud, arrojando un alfa de Cronbach en la variable Calidad de Vida de 0.806 y para la variable desempeño laboral, arrojó 0,830. Estos resultados evidencian una alta confiabilidad de los instrumentos, estableciendo la certeza aplicabilidad.

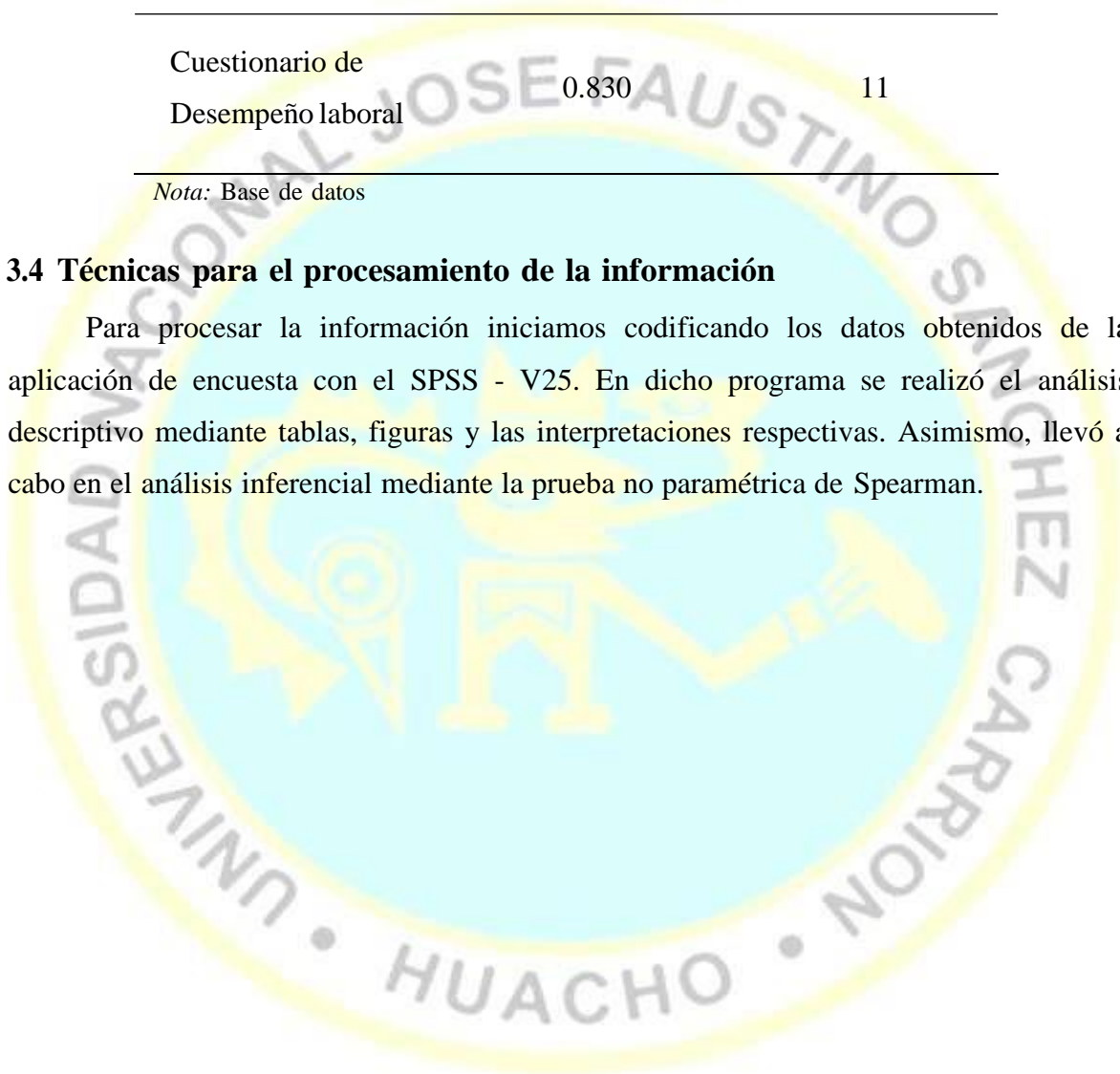
Tabla 2: *Confiabilidad de los instrumentos*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Cuestionario de calidad de vida	0.806	22
Cuestionario de Desempeño laboral	0.830	11

Nota: Base de datos

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para procesar la información iniciamos codificando los datos obtenidos de la aplicación de encuesta con el SPSS - V25. En dicho programa se realizó el análisis descriptivo mediante tablas, figuras y las interpretaciones respectivas. Asimismo, llevó a cabo en el análisis inferencial mediante la prueba no paramétrica de Spearman.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

En este estudio se ha tomado en consideración las características sociodemográficas del personal siendo importantes para el estudio.

Tabla 3

Edad del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022

	Frecuencia	Porcentaje
25- 30	8	20.0%
31- 40	13	32.5%
41- 50	12	30.0%
51- 60	7	17.5%
Total	40	100.0%

Nota: Elaboración propia

Se aprecia en la **tabla 3** que el 32.0% de (13) personas tienen 31 a 40 años, el 30.0% de (12) personas tienen 41 a 50 años, el 20.0% de (8) personas tienen 25 a 30 años y un 17.0% de (7) personas tienen 51 a 60 años. Como se puede apreciar en promedio, la edad predominante de las personas encuestadas es entre 31 a 50 años.

Tabla 4

Grado Académico del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciada (o)	19	47.5%
Especializada (o)	5	12.5%
Magister	3	7.5%
Doctor (a)	1	2.5%
Total	40	100.0%

Nota: Elaboración propia

De aprecia en la **tabla 4** se muestra qué el 47.5% de (19) personas tienen Grado Académico de Licenciados, el 30.0% de (12) personas tienen Grado Académico de Técnico, el 12.5% de (5) personas tienen Grado Académico de Especialista, un 7.5% de (3) personas tienen el Grado Académico de Magíster y un 2.5 de (1) persona tienen el Grado Académico de Doctor. Como se puede apreciar en promedio, el grado académico predominante de las personas encuestadas es el de Licenciado(a).

Tabla 5

Sexo del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	14	35.0%
Varones	26	65.0%
Total	40	100.0%

Nota: Elaboración propia

De los datos mostrados en la **tabla 5** se muestra al 100% de encuestados, que equivale a 40 personas. Se contempla qué el 65% de (26) personas son varones y un 35.0% de (14) personas son mujeres. Como se puede apreciar en promedio, el sexo predominante de las personas encuestadas es el sexo masculino.

Tabla 6

Tiempo en la Institución del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 6 meses	3	7.5%
Entre 6 meses a 1 año	10	25.0%
Más de 1 año	27	67.5%
Total	40	100.0%

Nota: Elaboración propia

De los datos mostrados en la tabla número 6 se contempla que el 67.5% de (27) personas tienen un tiempo promedio de 1 año a más en la institución, un 25% de (10) personas tienen un tiempo promedio de 6 meses a 1 año en la institución y un 7.5% de (3) personas tienen un tiempo promedio de 0 a 6 meses en la institución.

Tabla 7

Calidad de Vida

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	75.0%
Medio	6	15.0%
Alto	4	10.0%
Total	40	100.0%

Nota: Elaboración propia

Se aprecia que en la **tabla 7** se muestra que el 75.0% (30) tienen una calidad de vida baja, del mismo modo el 15.0% (6) muestran un nivel medio calidad de vida, un 10.0% (4) muestran un nivel alto de Calidad de vida.

Tabla 8*Dimensión 1 Carga Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	27.5%
Medio	8	20.0%
Alto	21	52.5%
Total	40	100.0%

Nota: Elaboración propia

Se aprecia que en la **tabla 8** se contempla que el 52.5% (21) tienen una carga laboral alta, del mismo modo el 27.5% (11) tienen un nivel bajo de carga laboral baja y el 20.0% (8) muestran un nivel medio de carga laboral.

Tabla 9*Dimensión 2. Apoyo Directivo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	35.0%
Medio	18	45.0%
Alto	8	20.0%
Total	40	100.0%

Nota: Elaboración propia

Se aprecia que en la **tabla 9** se contempla que el 45.0% (18) tienen un Apoyo Directivo medio, mientras tanto el 35.0% (14) perciben un Apoyo Directivo bajo, en cambio, el 20.0% (8) tienen el Apoyo Directivo alto.

Tabla 10*Dimensión 3. Motivación Interna*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	47.5%
Medio	15	37.5%
Alto	6	15.0%
Total	40	100.0%

Nota: Elaboración propia

Se aprecia que en la **tabla 10** se contempla que el 47.5% (19) tienen una Motivación Interna baja, mientras tanto el 37.5% (15) perciben una motivación Interna media, en cambio, el 15.0% (6) tienen el Apoyo Directivo alto.

Tabla 11*Desempeño Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	37.5%
Medio	17	42.5%
Alto	8	20.0%
Total	40	100.0%

Nota: Elaboración propia

Se aprecia que en la **tabla 11** se contempla que el 42.5% (17) tienen un Desempeño Laboral medio, del mismo modo el 37.5% (15) muestran un bajo desempeño, mientras el 20.0% (8) tienen alto Desempeño Laboral.

Tabla 12*Dimensión 4. Actitud*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	25.0
Medio	20	50.0
Alto	10	25.
Total	40	100.0

Nota: Elaboración propia

Se aprecia que en la **tabla 12** se contempla que el 50.0% (20) tienen una actitud media, del mismo modo el 25.0% (10) presentan una actitud baja, mientras el 25.0% (10) tienen una actitud alta.

Tabla 13*Dimensión 5. Habilidades Cognitivas*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	30,0
Medio	22	55,0
Alto	6	15,0
Total	40	100,0

Nota: Elaboración propia

Se aprecia que en la **tabla 13** se contempla que el 55.0% (22) presentan Habilidades Cognitivas media, del mismo modo el 30.0% (12) presentan Habilidades Cognitivas baja, mientras el 15.0% (6) presentan Habilidades Cognitivas altas.

Tabla 14*Dimensión 6. Trato*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	17.5
Medio	28	70.0
Alto	5	12.5
Total	40	100.0

Nota: Elaboración propia

Se aprecia que en la **tabla 14** se contempla que el 70.0% (28) sienten un Trato medio, del mismo modo el 17.5% (7) sienten un Trato bajo, mientras el 12.5% (5) sienten un Trato alto



4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Hipótesis general

Ho: La Calidad de Vida no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal del Centro de Salud la Querencia del distrito de Huaral 2022.

Hi: La Calidad de Vida se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral del personal del Centro de Salud la Querencia del distrito de Huaral 2022.

Margen de error: 5% → Nivel de significancia 0.05 ($\alpha > p$. rechazo de la H0)

Nivel de confianza: 95% → 0.95

Tabla 15

Correlación de las variables calidad de vida y desempeño laboral

			Calidad de vida	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida	Coefficiente de correlación	1.000	0.985**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	40	40
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.985**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	40	40

Nota: Elaboración propia

Se aprecia que en la **tabla 15** se observa que el valor p es igual a 0.000, lo cual es menor a nivel de significación de 0.05 (5%) asimismo, se encontró una correlación de Spearman de 0.985. Por consiguiente, se confirma la hipótesis general y se acepta que existe correlación entre ambas variables.

Hipótesis específica 1

Ho: La calidad de vida no se relaciona significativamente con la actitud del personal del Centro de Salud la Querencia del distrito de Huaral 2022.

Hi: La calidad de vida se relaciona significativamente con la actitud del personal del Centro de Salud la Querencia del distrito de Huaral 2022.

Margen de error: 5% → Nivel de significancia 0.05 ($\alpha > p$. rechazo de la H0)

Nivel de confianza: 95% → 0.95

Tabla 16

Correlación de Spearman entre Calidad de Vida y dimensión Actitud

		Calidad de vida	Actitud
Rho de Spearman	Calidad de vida		
	Coeficiente de correlación	1.000	0.894**
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	40	40
Rho de Spearman	Actitud.		
	Coeficiente de correlación	0.894**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	40	40

Nota: Elaboración propia

Se aprecia que en la **tabla 16** se observa que el valor p es igual a 0.000, lo cual es menor a nivel de significación de 0.05 (5%), asimismo, se encontró una correlación de Spearman de 0.894. Por consiguiente, se confirma la hipótesis específica 1 y se acepta que existe relación entre ambas variables.

Hipótesis específica 2

Ho: La calidad de vida no se relaciona significativamente con las habilidades cognitivas del personal del Centro de Salud la Querencia del distrito de Huaral 2022.

Hi: La calidad de Vida se relaciona significativamente con las Habilidades Cognitivas del personal del Centro de Salud la Querencia del distrito de Huaral 2022.

Margen de error: 5% → Nivel de significancia 0.05 ($\alpha > p$. rechazo de la H0)

Nivel de confianza: 95% → 0.95

Tabla 17

Correlación de Spearman entre Calidad de Vida y dimensión Habilidades Cognitivas

			Calidad de Vida	Habilidades Cognitivas
Rho de	Calidad de Vida	Coefficiente de correlación	1.000	0.760**
		Sig. (bilateral)	.	0.004
		N	40	40
Spearman	Habilidades Cognitivas	Coefficiente de correlación	0.760**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	.
		N	40	40

Nota: Elaboración propia

Se aprecia que en la **tabla 17** se observa que el valor p es igual a 0.004, lo cual es menor a nivel de significación de 0.05 (5%), asimismo, se encontró una correlación de Spearman de 0.760. Por consiguiente, se confirma la hipótesis específica 2 y se acepta que existe relación entre ambas variables.

Hipótesis específica 3

H₀: La calidad de vida no se relaciona significativamente con el trato del personal del Centro de Salud la Querencia del distrito de Huaral 2022.

H₁: La calidad de vida se relaciona significativamente con el trato del personal del Centro de Salud la Querencia del distrito de Huaral 2022.

Margen de error: 5% → Nivel de significancia 0.05 ($\alpha > p$. rechazo de la H₀)

Nivel de confianza: 95% → 0.95

Tabla 18

Correlación de Spearman entre Calidad de Vida y Trato

		Calidad de vida	Trato
Rho de Spearman	Calidad de vida	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	40
Spearman	Trato	Coefficiente de correlación	0.882**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	40

Nota: Elaboración propia

Se aprecia que en la **tabla 18** se observa que el valor p es igual a 0.000, lo cual es menor a nivel de significación de 0.05 (5%), asimismo, se encontró una correlación de Spearman de 0.882. Por consiguiente, se confirma la hipótesis específica 3 y se acepta que existe relación entre ambas variables.

Hipótesis específica 4

H₀: El desempeño laboral no se relaciona significativamente con la carga Laboral del personal del Centro de Salud la Querencia del distrito de Huaral 2022.

H₁: El desempeño laboral se relaciona significativamente con la carga Laboral del Centro de Salud la Querencia del distrito de Huaral 2022.

Margen de error: 5% → Nivel de significancia 0.05 ($\alpha > p$. rechazo de la H₀)

Nivel de confianza: 95% → 0.95

Tabla 19

Correlación de Spearman entre Desempeño Laboral y Carga Laboral

		Desempeño laboral	Carga laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.775**
		N	40
Carga laboral		Coeficiente de correlación	0.775**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	40

Nota: Elaboración propia

Se aprecia que en la **tabla 19** se observa que el valor p es igual a 0.000, lo cual es menor a nivel de significación de 0.05 (5%) asimismo, se encontró una correlación de Spearman de 0.775. Por consiguiente, se confirma la hipótesis específica 4 y se acepta que existe relación entre ambas variables.

Hipótesis específica 5

H₀: El desempeño Laboral no se relaciona significativamente con el Apoyo Directivo del personal del Centro de Salud la Querencia del distrito de Huaral 2022.

H₁: El desempeño Laboral se relaciona significativamente con el Apoyo Directivo del Centro de Salud la Querencia del distrito de Huaral 2022.

Margen de error: 5% → Nivel de significancia 0.05 ($\alpha > p$. rechazo de la H₀)

Nivel de confianza: 95% → 0.95

Tabla 20

Correlación de Spearman entre Desempeño Laboral y Apoyo Directivo

			Desempeño laboral	Apoyo directivo
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.807**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	40	40
	Apoyo directivo	Coefficiente de correlación	0.807**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	40	40

Nota: Elaboración propia

Se aprecia que en la **tabla 20** se observa que el valor p es igual a 0.000, lo cual es menor a nivel de significación de 0.05 (5%), asimismo, se encontró una correlación de Spearman de 0.807. Por consiguiente, se confirma la hipótesis específica 5 y se acepta que existe relación entre ambas variables.

Hipótesis específica 6

Ho: El desempeño Laboral no se relaciona significativamente con la Motivación interna del personal del Centro de Salud la Querencia del distrito de Huaral 2022.

Hi: El desempeño Laboral se relaciona significativamente con la Motivación interna del Centro de Salud la Querencia del distrito de Huaral 2022.

Margen de error: 5% → Nivel de significancia 0.05 ($\alpha > p$. rechazo de la H0)

Nivel de confianza: 95% → 0.95

Tabla 21

Correlación de Spearman entre Desempeño Laboral y Motivación Interna

		Desempeño laboral	Motivación interna
Rho de Spearman	Desempeño laboral	1.000	0.777**
		.	0.000
	Motivación interna	40	40
		0.777**	1.000
		0.000	.
		40	40

Nota: Elaboración propia

Se aprecia que en la **tabla 21** se observa que el valor p es igual a 0.000, lo cual es menor a nivel de significación de 0.05 (5%), asimismo, se encontró una correlación de Spearman de 0.777. Por consiguiente, se confirma la hipótesis específica 6 y se acepta que existe relación entre ambas variables.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión

El objetivo que se busca en este estudio es de identificar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022. De los datos mostrados se observa que el valor p es igual a 0.000, lo cual es menor a nivel de significación de 0.05 (5%) asimismo, se encontró una correlación de Spearman de 0.985. Por consiguiente, se confirma la hipótesis de investigación y se acepta que existe relación entre ambas variables. Estos resultados son concordantes con la investigación de López et al. (2021) destacando que la calidad de vida en el trabajo influye significativamente en el desempeño de los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el estado de Chiapas

De acuerdo al objetivo específico N° 1

Con respecto al objetivo específico 1, identificar la relación entre la calidad de vida y la actitud del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022, se observa que el valor p es igual a 0.000, lo cual es menor a nivel de significación de 0.05 (5%), asimismo, se encontró una correlación de Spearman de 0.894. Por consiguiente, se confirma la hipótesis específica 1 y se acepta que existe relación entre ambas variables. Estos resultados son discordantes con el estudio realizado por Alarcón y Astuñague (2018) concluyendo en su investigación que el 44.4% tienen un buen desempeño y una notoria calidad de vida, así como la calidad de la vida profesional y el nivel de desempeño se relacionan estadísticamente.

De acuerdo al objetivo específico N° 2

Con respecto al objetivo específico 2, identificar la relación entre la calidad de vida y las habilidades cognitivas del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022, se observa que el valor p es igual a 0.004, lo cual es menor a nivel de significación de 0.05 (5%), asimismo, se evidencia una correlación de Spearman de 0.760. Por consiguiente, se confirma la hipótesis específica 2 y se acepta que existe relación

entre ambas variables. Se encontró investigaciones similares a los resultados obtenidos como es el de Aguilar y Alpaca (2021) sus resultados muestran que la calidad de vida laboral se caracteriza por ser promedio medio en cuanto a sus dimensiones igual un promedio medio y la segunda variable, desempeño en el trabajo tienen un nivel inadecuado. Concluyendo que hay asociación entre ambas variables.

De acuerdo al objetivo específico N° 3

Del mismo modo el objetivo específico 3 de identificar la relación entre la calidad de vida y el trato del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022, se observa que el valor p es igual a 0.000, lo cual es menor a nivel de significación de 0.05 (5%), asimismo, se evidencia que existe una correlación de Spearman de 0.882. Por consiguiente, se confirma la hipótesis específica 3 y se acepta que existe relación entre ambas variables. De igual manera Travezaño (2020) realizó un estudio que obtuvo como resultado de que la calidad del trabajo y el rendimiento se toman como un entorno bajo. Concluyeron que existe una correlación positiva entre ambas variables estudiadas.

De acuerdo al objetivo específico N° 4

Con respecto al objetivo específico 4 a identificar la relación entre el desempeño laboral y la carga laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022, se aprecia que el valor p es igual a 0.000, lo cual es menor a nivel de significación de 0.05 (5%) asimismo, se encontró una correlación de Spearman de 0.775. Por consiguiente, se confirma la hipótesis específica 4 y se acepta que existe relación entre ambas variables. De igual manera estos datos son concordantes con la investigación de Cabezas (2000) quien afirma que la carga de trabajo es la percepción de que los trabajadores tienen de las altas demandas en el trabajo, incluidas las actividades que se realizan durante un período de tiempo y pueden ser encauzados en un proceso que crea tensiones y que causan insatisfacción si el desequilibrio se encuentra allí.

De acuerdo al objetivo específico N° 5

Así mismo el objetivo específico 5 fue identificar la relación entre el desempeño laboral y el apoyo directivo del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022, se aprecia que el valor p es igual a 0.000, lo cual es menor a nivel de significación de 0.05 (5%), asimismo, se encontró una correlación de Spearman de 0.807. Por consiguiente, se confirma la hipótesis específica 5 y se acepta que existe relación entre

ambas variables. Estos datos guardan relación con la investigación de Chavarry (2021) desarrolló una investigación obteniendo como resultado obtenido que para las medidas de calidad de vida para el ambiente físico 6,2 puntos, buena relación interpersonal 6,3 puntos, un buen nivel y para el desempeño en el trabajo buen nivel 6.54 puntos. Concluyendo que existe una relación positiva entre ambas variables en el trabajo de los trabajadores administrativos.

De acuerdo al objetivo específico N° 6

Y por último el objetivo específico 6 fue identificar la relación entre el desempeño laboral y la motivación interna del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022, se aprecia que el valor p es igual a 0.000, lo cual es menor a nivel de significación de 0.05 (5%), asimismo, se encontró una correlación de Spearman de 0.777. Por consiguiente, se confirma la hipótesis específica 6 y se acepta que existe relación entre ambas variables. Estos datos guardan relación con la investigación de Sinchiguano (2019) que el 88,89% de los jefes consideran que calidad de vida depende del ambiente laboral, de la capacidad de interaccionar con los compañeros, la calidad de relaciones interpersonales y de la motivación del trabajador, por lo que hay relación del desempeño del colaborador con la motivación que se le brinda, por lo tanto los resultados del investigador mencionado confirma parcialmente con los resultado del trabajo de mi investigación.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En la variable calidad de vida se muestra que el 75.0% (30) tienen una calidad de vida baja, del mismo modo el 15.0% (6) muestran un nivel medio calidad de vida y el 10.0% (4) muestran un nivel alto de calidad de vida.

Así mismo en la variable calidad de vida con relación a su dimensión carga laboral se contempla que el 52.5% (21) tienen una carga laboral alta, del mismo modo el 27.5% (11) presentan una carga laboral baja, mientras el 20.0% (8) tienen una carga laboral media.

Del mismo modo en la variable calidad de vida con relación a su dimensión apoyo directivo se contempla que el 45.0% (18) tienen un apoyo directivo medio, mientras tanto el 35.0% (14) perciben un apoyo directivo bajo, en cambio, el 20.0% (8) tienen el apoyo directivo alto.

En la variable calidad de vida con relación a su dimensión motivación interna se contempla que el 47.5% (19) tienen una motivación interna baja, mientras tanto el 37.5% (15) perciben una motivación interna media, en cambio, el 15.0% (6) tienen el apoyo directivo alto.

Con relación a la variable desempeño laboral en su dimensión actitud se contempla que el 50.0% (20) tienen una actitud media, del mismo modo el 25.0% (10) presentan una actitud baja, mientras el 25.0% (10) tienen una actitud alta.

Con relación a la variable desempeño laboral en su dimensión habilidades cognitivas se contempla que el 55.0% (22) presentan habilidades cognitivas media, del mismo modo el 30.0% (12) presentan habilidades cognitivas baja, mientras el 15.0% (6) presentan habilidades cognitivas altas.

Con relación a la variable desempeño laboral en su dimensión trato se contempla que el 70.0% (28) sienten un Trato medio, del mismo modo el 17.5% (7) sienten un Trato bajo, mientras el 12.5% (5) sienten un Trato alto

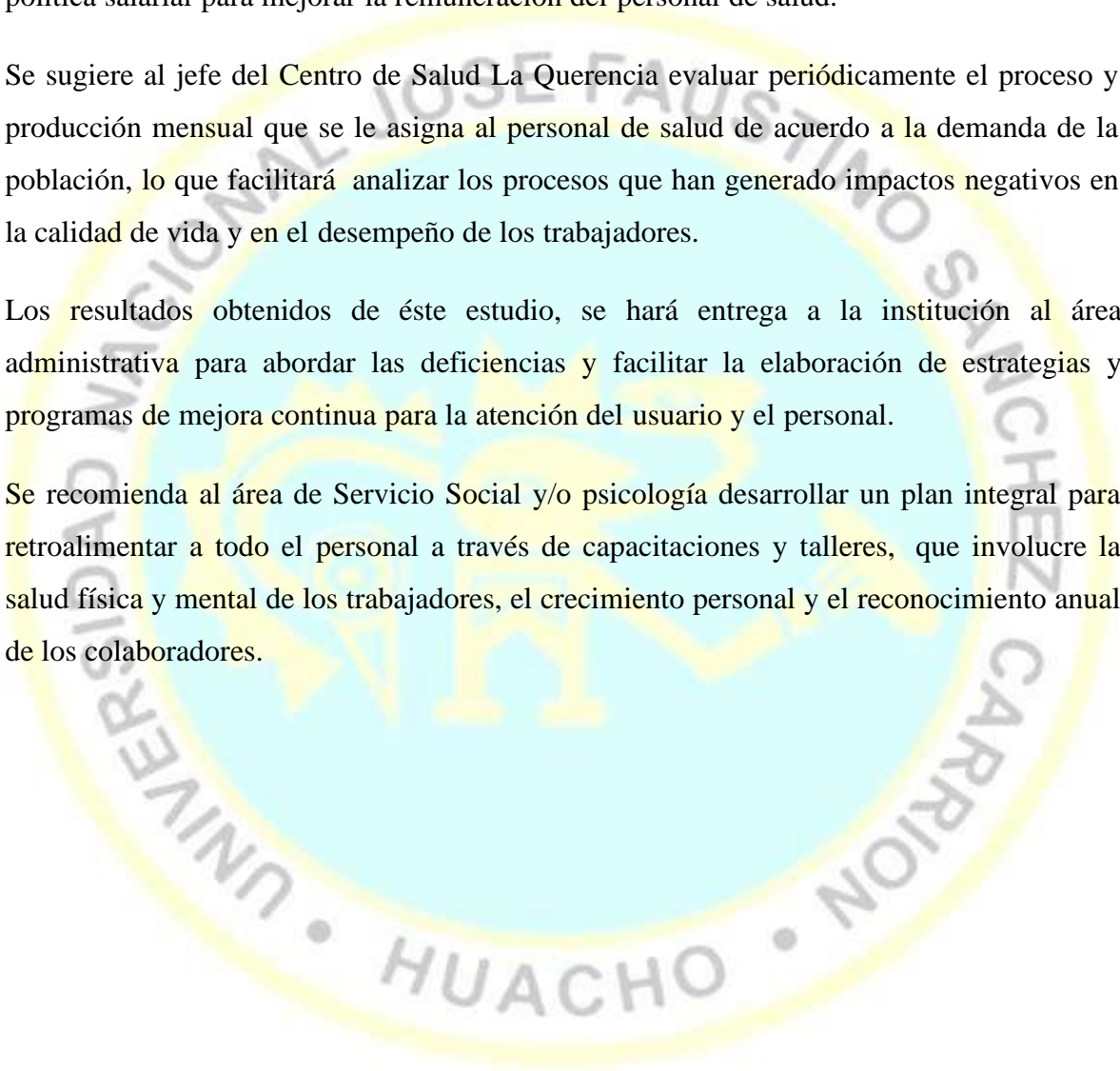
6.2 Recomendaciones

Se recomienda al jefe del Centro de Salud La Querencia gestionar e implementar una política salarial para mejorar la remuneración del personal de salud.

Se sugiere al jefe del Centro de Salud La Querencia evaluar periódicamente el proceso y producción mensual que se le asigna al personal de salud de acuerdo a la demanda de la población, lo que facilitará analizar los procesos que han generado impactos negativos en la calidad de vida y en el desempeño de los trabajadores.

Los resultados obtenidos de éste estudio, se hará entrega a la institución al área administrativa para abordar las deficiencias y facilitar la elaboración de estrategias y programas de mejora continua para la atención del usuario y el personal.

Se recomienda al área de Servicio Social y/o psicología desarrollar un plan integral para retroalimentar a todo el personal a través de capacitaciones y talleres, que involucre la salud física y mental de los trabajadores, el crecimiento personal y el reconocimiento anual de los colaboradores.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Aguilar, D. y Alpaca, F. (2021). *Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020*. (Tesis de pregrado). Universidad Interamericana para el desarrollo, Lima. Recuperado de <http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/135>

Alarcón, Y. y Astuñague, J. (2018). *Calidad de Vida Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería del Hospital Goyeneche. Arequipa -2017* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5134>

7.2 Fuentes bibliográficas

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Décima edición. Mc Graw Hill.

Cummins, R. (1999). A Psychometric evaluation of the Comprehensive Quality of Life Scale - Fifth Edition. En L.L. Yuan, B. Yuen, C. Low (Eds), *Urban Quality of Life: Critical Issues and Options*. Singapore: University of Singapore Press.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F: Editorial McGraw Hill.

Meyer, J. (1983). *Organizational factors affecting legalization in education*. En J. W. Meyer, W. R. Scott (Eds.), *Organizational environments: Ritual and rationality* (pp. 217-232). San Francisco: Jossey-Bass.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el trabajo*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Ouchi, W. (1982). *Teoría Z cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*. Barcelona: Ediciones Orbis, S.A.

Quiles, M., Marichal, F. y Betancort, V. (1998). *Las actitudes sociales*. En M. N. Quiles (Ed.), *Psicología social: Procesos interpersonales* (pp. 131-159). Madrid: Pirámide.

Rogers, C. (1987). *Libertad de Aprender em Nossa Década*. Porto Alegre: Artes Médicas.

Supo, F., y Cavero, H. (2014). *Fundamentos teóricos y procedimentales de la investigación científica en ciencias sociales*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.

Werther, W. y Davis, K. (1991). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.

7.3 Fuentes hemerográficas

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial*. OIT-Eurofound. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696335.pdf

7.4 Fuentes electrónicas

Alves, D., Cirera, O. y Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>

Angulo, J. L. (2019). *Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26664>

Aponte, V., García, F., Pinto, B., Illanes, R. y Roth, E. (2020). Calidad de vida relacionada a la compasión, burnout y sobrecarga del cuidador en enfermeras/os bolivianos. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 14(2), 49-59. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862020000200049

- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80535203>
- Aronés, S., Chuquillanqui, L. y Ventocilla, A. (2021). *Calidad de Vida y Desempeño laboral en tiempos de Covid-19 en el profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital regional Docente Clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo - 2021*. (Tesis de segunda especialidad). Universidad Nacional del Callao, Callao. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12952/6165>
- Becerra, H., Fernández, A. y Ramírez, A. (2011). *Calidad de vida: algo más que un concepto*. *Medi Sur*, 9(5), 3-6. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180022343002>
- Cabezas, C. (2000). La calidad de vida de los profesionales. *Revista Formación Médica Continuada*, 7, 53-68.
- Chavarry, K. (2021). *Calidad de Vida en el trabajo y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chilete: 2019* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Valle Jequetepeque. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17793>
- Córdova, Y. (2016). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Grupo El Comercio - oficina Trujillo 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8076>
- 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*, (45), 58-81. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058
- Dávila, G. y Godoy, J. (2012). *Influencia de la Satisfacción sobre la Satisfacción Laboral en Profesionales* (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_2303.pdf

- Déliot, C. y Garrau, M. (2014). *Les Ambivalences de la bientraitance*. France: Mai. Recuperado de <https://calenda.org/289310?lang=pt>
- Di Salvo, D. y Fernández, K. (2014). *Relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en los empleados de francias en el Area Metropolitana de Caracas*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS9479.pdf>
- Escobar, C. (2021). *Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería hospital San Vicente De Paúl Ibarra, 2021* (Tesis de maestría). Universidad Tecnica del Norte, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11479>
- Fandiño, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 1-22. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/html/>
- Ferreira, R. y Porto, A. (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria. *Ciencias administrativas*, (11), 3-14. Recuperado de <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/2877>
- Galván, M. (2014). ¿Qué es Calidad De Vida? *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html>
- Gómez, M. y Sabeh, E. (2000). Calidad de Vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica. *Universidad de Salamanca*. Recuperado de <https://campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/calidad.htm>
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 46, 53-62.
- Jokinen, E. y Heiskanen, T. (2013). Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong HRM system? *Procedia-social and behavioral sciences*, 81, 131-141. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.401>

- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Tovilla, S. y Tornell, 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), 316-325. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Ludeña, E. (2019). *La Satisfacción y el Desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Célica* (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13240>
- Manrique, M. y Rodríguez, S. (2017). *Desempeño laboral en enfermeras(os) de los Servicios de Hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5334>
- Martín, J., Cortés, J., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J. y Rodríguez, A. (2004). Características métricas del cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35). *Gaceta Sanitaria*, 18(2), 129-136. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000200008
- Maslow, A. (1962). *Toward a psychology of being*. General press. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/10793-000>
- Organización Mundial de Salud. (1995). La calidad de vida Papel de posición de la Organización Mundial de la Salud. *Social Científico de la Medicina*. 1(41),1403-1409.
- Organización Mundial de Salud. (2005). *The Bangkok Charter for Health Promotion. Policy and Partnership for Action*. Thailand: Bangkok. Recuperado de <https://acortar.link/67LrNC>
- Povedano, M., Granados G. y García, M. (2020). *Factores del entorno laboral de los profesionales de enfermería relacionados con el afrontamiento del cuidado al final de la vida: encuesta transversal*. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28. Recuperado de

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/K5k3ZMvq9NxTFknncWqHt5s/abstract/?lang=es>

- Rodríguez, M. (2005). Habilidades cognitivas y competencias sociales. *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/229152589.pdf>
- Ruíz, N. (2019). *Clima Laboral y su relación con el Desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú* (Tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11354/2912>
- Sánchez, S., Casas, J., Zúñiga, D., Castro, L. y Vallejos, V. (2016). Percepción de la calidad de vida en personas con discapacidad y su relación con la educación. *Estudios Pedagógicos*, 42 (2), 39-49. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000200003>
- Schneider, B. (1983). Psicología interaccional y comportamiento organizacional. *Investigación en Comportamiento Organizacional*, 5, 1-31. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/1984-10948-001>
- Silveira, G., Penha, R., Aline, V., Teixeira, J. y Da Silva, I. (2019). Calidad de vida en el trabajo y perfil demográfico-laboral de la enfermería en unidad de urgencias. *Enfermería Global*, 18(55), 510-553. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.340861>
- Sinchiguano, D. (2019). *Estrategia para el desarrollo de la calidad de vida laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de servicios financieros* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato. Recuperado de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2767>
- 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, Chinca. Recuperado de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1000>

ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Calidad de Vida y Desempeño Laboral del personal del Centro de Salud La Querencia del distrito de Huaral 2022					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y la actitud del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida y las habilidades cognitivas del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de vida y el trato del personal del centro de salud La Querencia del</p>	<p>General:</p> <p>Identificar la relación entre calidad de vida y desempeño laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida y la actitud del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la Calidad de Vida y las habilidades cognitivas del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.</p> <p>Determinar la relación entre calidad de vida y el trato del personal del centro de salud La</p>	<p>General:</p> <p>La calidad de vida se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.</p> <p>Específicos:</p> <p>La calidad de vida se relaciona significativamente con la actitud del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.</p> <p>La calidad de vida se relaciona significativamente con las habilidades cognitivas del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.</p> <p>La calidad de vida se</p>	<p>Calidad de vida</p>	<p>Carga laboral: Tareas, carga de trabajo, presión, falta de tiempo para mi vida personal y miedo ante la exposición a enfermedades.</p> <p>Apoyo directivo: Oportunidad profesional, remuneración, capacitaciones, reconocimiento, autonomía, apoyo de los superiores y compañeros, bienestar psicológico.</p> <p>Motivación interna: Apoyo familiar, satisfacción por mi trabajo, dedicación y vocación.</p> <p>Actitud: Respeto entre</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental y de Corte transversal Correlacional.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: 40 profesionales asistenciales y administrativos.</p> <p>Muestra: Población total.</p>

<p>distrito de Huaral 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la carga laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y el apoyo directivo del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y la motivación interna del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022?</p>	<p>Querencia del distrito de Huaral 2022.</p> <p>Determinar la relación entre desempeño laboral y la carga laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.</p> <p>Determinar la relación entre desempeño laboral y el apoyo directivo del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.</p> <p>Determinar la relación entre desempeño laboral y la motivación interna del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.</p>	<p>relaciona significativamente con el trato del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.</p> <p>El desempeño laboral se relaciona significativamente con la carga laboral del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.</p> <p>El desempeño Laboral se relaciona significativamente con el apoyo directivo del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.</p> <p>El Desempeño Laboral se relaciona significativamente con la motivación interna del personal del centro de salud La Querencia del distrito de Huaral 2022.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>compañeros, trabajo en equipo y compromiso con el trabajo.</p> <p>Habilidades cognitivas: Conocimiento, atención, resolución de problemas, organización y planificación.</p> <p>Trato: Buenos modales en el trabajo y solidaridad.</p>	<p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad de vida profesional (CVP-35) - Desempeño Laboral (DL) <p>Autor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jesús Martín (2004) - Manrique y Rodríguez (2017)
--	--	--	---------------------------------	---	---

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



Calidad de vida y desempeño laboral del personal del centro de salud la Querencia del distrito de Huaral 2022.

Estimado(a) Sr. (a). (Srta.):

Nuestros nombres son: Díaz Sotomayor, Thania Norith y Maza Rivas, Melisa Anabel, bachilleres de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; tenemos autorización de la Gerente del Centro de Salud La Querencia para aplicar la encuesta. Agradecemos anticipadamente su colaboración en dar su opinión para nuestra investigación que tiene como finalidad obtener datos sobre la relación entre “Calidad de vida y Desempeño Laboral del personal del Centro de Salud La Querencia del Distrito de Huaral 2022”.

Instrucciones: Su participación es anónima y confidencial. Lea cada enunciado y seguidamente marque con una X la alternativa de respuesta que Ud. vea conveniente.

SESIÓN I: Datos Generales

Edad:

Sexo:

Grado Académico:

Tiempo en la institución:

Técnico (a)

Menos de 6 meses

Licenciada (o)

Entre 6 meses a 1 año

Especializada (o)

Más de 1 año

Magister

Doctor (a)

Questionario de Calidad de Vida Profesional (CV-35)

Estimados participantes por favor respondan las siguientes preguntas considerando los siguientes valores:

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

N°	CALIDAD DE VIDA	Escala				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Carga Laboral						
1	Mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas.					
2	Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales,					
3	Prisas por falta de tiempo para realizar mis labores.					
4	Mantengo un ritmo de trabajo sostenido.					
5	Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo.					
6	Recibo presión en realizar mis actividades adecuadamente.					
7	Falta de tiempo para mi vida personal.					
8	Mi trabajo tiene efectos negativos para mi salud					
9	Miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo.					
DIMENSIÓN 2: Apoyo Directivo						
10	Posibilidad de ascender en mi trabajo.					
11	La remuneración que percibe es acorde a su trabajo.					
12	Recibo algún incentivo por mi labor.					
13	En mi trabajo estoy en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas.					
14	Considera que las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo.					
15	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo.					
16	Posibilidad de expresar lo que siento y pienso.					
17	Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno.					
18	Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno.					
19	Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores.					
DIMENSIÓN 3: Motivación Interna						
20	Mi familia me motiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades.					
21	Me siento satisfecha(o) con mi trabajo.					
22	Siento pasión, entrega y compromiso con mi trabajo.					

Tomado de: Travezaño, S. (2020).

Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimados participantes por favor respondan las siguientes preguntas considerando los siguientes valores:

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

N°	DESEMPEÑO LABORAL	Escala				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: Actitud						
23	He tenido de problemas o conflictos con algunos de mis compañeros					
24	Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.					
25	Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.					
26	Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.					
DIMENSIÓN 5: Habilidades Cognitivas						
27	Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas.					
28	Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.					
29	Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.					
30	Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.					
31	Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo.					
DIMENSIÓN 6: Trato						
32	Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial.					
33	Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada.					

Tomado de: Manrique y Rodríguez (Validado en Perú-2017). Adaptado y modificado por: Travezaño, S. (2020)

¡Gracias por su colaboración!

03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
1	1	2	3	4	4	5	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	3	3	4	5	1
2	1	2	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	4	5	1
3	1	2	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	4	5	1	2	4	5	4	5	1
4	1	2	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	5	1	2	3	4
5	1	2	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	5	1	2	3	4
6	1	2	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	4	4	5	1	2	3	4	4	5
7	1	2	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	4	4	5	1	2	3	4	4	5
8	3	4	4	5	1	2	3	3	4	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	5	1	3	4	4
9	3	4	4	5	1	2	3	3	4	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	2	3	4	4	5	1	3	4	4
10	3	4	4	5	1	2	3	3	4	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	2	4	4	5	1	2	3	4	5	1
11	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	1	4	5	1	
12	4	5	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	1	3	4	4	
13	4	5	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	1	3	4	4	
14	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	1	2	3	3	4	5	1	4	5	1
15	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	1	4	5	1	5	3	4
16	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	1	5	3	4	
17	4	5	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	1	5	3	4	
18	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	1	2	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	3	4	4	
19	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	1	2	3	3	4	5	1	2	3	3	4	4	5	5	3	4	4
20	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	1	2	3	1	2	3	3	4	5	1	2	3	3	4	4	5	5	3	4	4
21	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	1	2	3	1	2	3	3	4	5	1	2	3	3	4	4	5	1	5	3	4
22	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	1	2	3	3	4	4	5	1	5	3	4
23	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	1	5	3	4
24	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	1	5	3	4
25	5	3	4	1	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	1	5	3	4
26	5	3	4	1	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	1	5	3	4

Vista de datos

Vista de variables

	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26	P.27	P.28	P.29	P.30	P.31	
22	5	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	1	2	3	3	4	4	5	1	5	3	4	
23	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	1	5	3	4	
24	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	1	5	3	4	
25	5	3	4	1	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	1	5	3	4	
26	5	3	4	1	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	1	5	3	4	
27	5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	3	4	4
28	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	3	4	4
29	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	
30	4	5	3	4	4	5	3	1	2	3	3	4	1	3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	5	1	5	3	4	
31	4	5	3	4	4	5	3	1	2	3	3	4	1	3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	5	1	5	3	5	
32	4	5	3	4	4	5	3	1	2	3	3	4	1	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	1	5	3	5	
33	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	1	5	3	5	
34	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	1	2	3	3	4	1	4	4	5	3	3	4	4	5	1	5	3	4	
35	4	5	1	2	3	3	4	1	4	5	3	4	4	1	2	3	3	4	1	4	4	5	1	2	3	3	5	1	5	3	4	
36	4	5	1	2	3	3	4	1	4	5	3	4	4	1	2	3	3	4	1	4	4	5	1	2	3	3	5	1	5	3	4	
37	4	5	1	2	3	3	4	1	4	5	3	4	4	1	2	3	3	4	1	4	5	3	1	2	3	3	5	1	5	3	5	
38	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	1	5	3	5	
39	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	1	5	3	5	
40	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	1	5	3	4	
41																																



HUACHO

04 EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



