

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**Calidad de vida laboral y desempeño profesional del Obstetra**  
**– Dirección Sanidad Policial 2018.**

**Tesis para obtener el Grado de Doctor en Gestión en salud.**

**Autor:**

**Calle Gonzáles, Rosario Leonor**

**Asesor:**

**Camacho Alva, Errol Alberto**

**Huacho – Perú**

**2020**

**Palabras Claves:**

|                     |                               |
|---------------------|-------------------------------|
| <b>Tema</b>         | Gestión en salud              |
| <b>Especialidad</b> | Doctorado en gestión de salud |

**Keywords:**

|                  |                                |
|------------------|--------------------------------|
| <b>Theme</b>     | Health management              |
| <b>Specialty</b> | Doctorate in health management |

**Palavras chave**

|                      |                              |
|----------------------|------------------------------|
| <b>Assunto</b>       | Gestao em saúde              |
| <b>Especialidade</b> | Doutorado em gestao em saúde |

**Línea de investigación:**

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Línea de investigación</b> | Gestión y administración en los servicios de salud |
| <b>Área</b>                   | Ciencias médicas y de salud                        |
| <b>Sub área</b>               | Ciencias de la salud                               |
| <b>Disciplina</b>             | Salud publica                                      |

**Calidad de vida laboral y desempeño profesional del Obstetra – Dirección sanidad  
Policial, 2018.**

**Quality of work life and professional performance of the Obstetrician - Directorate  
of Police Health, 2018.**

**Qualidade de vida no trabalho e desempenho profissional do Obstetra - Diretoria  
de Saúde policial, 2018.**

## ÍNDICE

|   |             |
|---|-------------|
| <b>PALABRAS CLAVE</b>   | <b>ii</b>   |
| <b>RESUMEN</b>  | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRACT</b>   | <b>viii</b> |
| <b>RESUMO</b>   | <b>ix</b>   |
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b>  | <b>1</b>    |
| 1. Antecedentes y fundamentación científica                           | 2           |
| 1.1 Antecedentes  | 2           |
| 1.2 Fundamentación científica   | 7           |
| 1.2.1 Calidad de vida laboral   | 8           |
| 1.2.2 Desempeño profesional   | 17          |
| 2. Justificación de la investigación                                  | 23          |
| 3. Problema de investigación  | 23          |
| 3.1 Problema general  | 26          |
| 3.2 Problemas específicos   | 26          |
| 4. Conceptualización y operacionalización de las variables            | 27          |
| 4.1 Definición conceptual y operacional de calidad de vida<br>laboral | 27          |
| 4.2 Definición conceptual y operacional de desempeño<br>profesional   | 28          |
| 5. Hipótesis  | 29          |
| 5.1 Hipótesis general   | 29          |
| 5.2 Hipótesis específicas   | 29          |

|             |  |           |
|-------------|--|-----------|
| <b>6.</b>   | Objetivos  | <b>29</b> |
|             | 6.1 Objetivo general                                       | <b>29</b> |
|             | 6.2 Objetivos específicos                                  | <b>29</b> |
| <b>II</b>   | <b>METODOLOGIA</b>   | <b>30</b> |
|             | 2.1 Tipo y diseño  | <b>30</b> |
|             | 2.2 Población y muestra                                    | <b>31</b> |
|             | 2.3 Técnica e instrumento de recolección de datos          | <b>32</b> |
|             | 2.4 Procesamiento y análisis de la información             | <b>34</b> |
| <b>III</b>  | <b>RESULTADOS</b>  | <b>36</b> |
| <b>IV</b>   | <b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>                                | <b>49</b> |
| <b>V</b>    | <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>                      | <b>53</b> |
|             | 5.1 Conclusiones   | <b>53</b> |
|             | 5.2 Recomendaciones  | <b>54</b> |
| <b>VI</b>   | <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>                          | <b>55</b> |
| <b>VII</b>  | <b>AGRADECIMIENTOS</b>                                     | <b>59</b> |
| <b>VIII</b> | <b>APÉNDICES Y ANEXOS</b>                                  | <b>60</b> |
|             | Anexo N° 1 Matriz de consistência lógica                   | <b>60</b> |
|             | Anexo N° 2 Matriz de consistência metodológica             | <b>61</b> |
|             | Anexo N° 3 Matriz de consistência conceptual y operacional | <b>62</b> |
|             | Anexo N° 4 Cuestionario                                    | <b>63</b> |
|             | Anexo N° 5 Consentimiento informado                        | <b>66</b> |
|             | Anexo N° 6 Resultados generales                            | <b>67</b> |
|             | Anexo N° 7 Propuesta de intervención científica            | <b>68</b> |

## RESUMEN

La finalidad de la investigación ha sido contribuir en describir los componentes que determinan la calidad de vida y repercuten hacia el desempeño profesional, **objetivo** identificar el vínculo entre desempeño profesional y calidad de Vida profesional Profesional del Obstetra – Dirección de Sanidad Policial, Lima 2018. **Metodología**, estudio correlacional, descriptivo, población de 140 obstetras, se utilizó el instrumento calidad de vida profesional (CVP- 35), escala Likert, con valores: nada (1 y 2), algo ( 3, 4 y 5); bastante: (6, 7 y 8); y mucho: (9 y 10), y Desempeño profesional de licenciados obstetras (CPLO) Escala de Likert de 0 a 3 puntos: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2), siempre (3). Los criterios de confiabilidad fueron mediante Alfa de Cronbach 0,835 para Calidad vida profesional y 0,924 para desempeño laboral. **Resultados**, vinculo altamente significativa con la dimensión carga de trabajo 62.9% al 5% ( $p<0.05$ ), motivación intrínseca 67.9% al 5% ( $p<0.05$ ) y apoyo directivo 69.3% al 5% ( $p<0.05$ ) en el desempeño profesional. **Conclusión**, existe una relación altamente significativa del 67.9% al 5% ( $p<0.05$ ) entre la calidad de vida profesional y el desempeño profesional del Obstetra. Lo que representa que con un desempeño profesional eficiente, será mejor la calidad de vida profesional.

## ABSTRACT

The purpose of the research has been to contribute to describe the components that determine the quality of life and affect professional performance, objective to identify the link between professional performance and quality of Professional Life of the Obstetrician – Directorate of Police Health, Lima 2018. Methodology, correlational study, descriptive, population of 140 obstetricians, the instrument quality of professional life (CVP- 35), Likert scale, with values: nothing (1 and 2), something (3, 4 and 5); quite a bit: (6, 7 and 8); and a lot: (9 and 10), and Professional Performance of Obstetrician Graduates (CPLO) Likert Scale from 0 to 3 points: never (0), sometimes (1), often (2), always (3). Reliability criteria were using Cronbach Alpha 0.835 for Quality of Professional Life and 0.924 for job performance. Results, highly significant link with workload dimension 62.9% to 5% ( $p < 0.05$ ), intrinsic motivation 67.9% to 5% ( $p < 0.05$ ) and management support 69.3% to 5% ( $p < 0.05$ ) in professional performance. Conclusion, there is a highly significant ratio of 67.9% to 5% ( $p < 0.05$ ) between the quality of professional life and the professional performance of the Obstetrician. What it means that with efficient professional performance, the quality of professional life will be better.

## RESUMO

O objetivo da pesquisa tem sido contribuir para descrever os componentes que determinam a qualidade de vida e afetam o desempenho profissional, objetivo de identificar o vínculo entre o desempenho profissional e a qualidade de Vida Profissional do Obstetra – Diretoria de Saúde policial, Lima 2018. Metodologia, estudo correlação, descritivo, população de 140 obstetras, a qualidade de vida profissional (CVP- 35), escala Likert, com valores: nada (1 e 2), algo (3, 4 e 5); um pouco: (6, 7 e 8); e muito: (9 e 10), e Desempenho Profissional de Graduados Obstetras (CPLO) Escala Likert de 0 a 3 pontos: nunca (0), às vezes (1), muitas vezes (2), sempre (3). Os critérios de confiabilidade foram o cronbach Alpha 0.835 para Qualidade de Vida Profissional e 0,924 para o desempenho do trabalho. Resultados, ligação altamente significativa com a dimensão da carga horária de 62,9% a 5% ( $p < 0,05$ ), motivação intrínseca de 67,9% a 5% ( $p < 0,05$ ) entre a qualidade de vida profissional e o desempenho profissional do obstetra. O que significa que, com um desempenho profissional eficiente, a qualidade de vida profissional será melhor.



## **I INTRODUCCIÓN**

El Sistema de salud está sumergido en una sucesión de cambios por la situación de la atención y actividad profesional con interacción usuario/paciente, presentan condiciones psicosociales los mismos que impacta en la calidad de vida profesional y su desempeño laboral, siendo deficiente si no se tiene una estabilidad físico y mental en su calidad de vida, muchas situaciones se presentan en el ambiente hospitalario e influye en la organización del trabajo, el estilo de actividad que realiza y el lugar o clima laboral. La calidad de vida profesional es uno de los ítems que involucra a la calidad y el profesional de salud quien está inmerso en la sobrecarga laboral dentro del ámbito clínico y personal. (López 2018).

La organización mundial de la salud manifiesta que esta involucra el entorno del individuo y las condiciones que ayudan a hacer grato la vida, su independencia, relaciones sociales y los elementos de su entorno. Chiavenato en el 2004 lo define como el ambiente que ofrece comodidad por ende desarrollarse con autonomía para tomar decisiones como ente multidimensional. En el ambiente laboral de las organizaciones se hace importante analizar la presente variable, el cual está vinculado con el tipo de labor realizada y servicio brindado al usuario, e influye en la satisfacción del mismo personal así como en su desempeño profesional. (Cueva 2017).

La conceptualización del desempeño laboral requiere de cambios en la actitud en relación a las metas que se han trazado, incluye mejorar todos los aspectos en relación al trabajo en equipo y de manera individual. (Salas 2017).

### **1. Antecedentes y fundamentación científica**

Hemos realizado una búsqueda virtual y presencial de estudios relacionados con el tema de investigación, hemos analizados y priorizados según importancia.

#### **1.1 Antecedentes**

Vega (2018), realizó el estudio titulado: *Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales*. Lima 2018, cuya finalidad fue caracterizar la calidad de la vida profesional de salud. Metodología, estudio descriptivo, transversal, cuantitativo, la participación de 84 trabajadores; instrumento: calidad vida trabajador- Gohisalo perteneciente a Raquel González Baltazar (2010). Resultados, en el aspecto del trabajo el 17.9%, en Seguridad en el trabajo 31%, en relación al puesto de trabajo 31% presenta calidad de vida profesional alta; en relación a la Satisfacción por el trabajo el 44% presenta baja calidad de vida profesional; en el aspecto Bienestar un 36.9% presenta una baja calidad de vida laboral; y para la organización de tiempo libre un 60.7% refiere una baja calidad de vida profesional. Conclusión, 57,2% presenta una baja calidad de vida profesional.

Cueva (2018), realizó el estudio titulado: *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del obstetra Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano*. 2016, cuyo finalidad fue identificar el vínculo entre nivel de motivación y satisfacción profesional. Metodología, descriptiva correlacional, cuantitativo transversal. Población 51 profesionales de obstetricia. Resultados, existe predominio del nivel medio de Motivación 64,7% y nivel medio de Satisfacción profesional 72,5% en los obstetras; existe un nivel medio de Motivación interna 60,8% y predominio del nivel medio de Satisfacción laboral 72,5% y en la motivación externa fue del 70,6% y nivel medio de Satisfacción laboral 72,5%. Conclusión, existe vínculo entre la satisfacción laboral de los obstetras y la motivación.

Trejo (2018), realizó el estudio titulado: *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal del Departamento de Gineco-obstetricia Hospital Carlos Lanfranco La Hoz*. Agosto a diciembre 2017, cuya finalidad determinar el vínculo que hay entre satisfacción laboral y clima organizacional.

Metodología, estudio descriptivo, transversal; cuya población 70 trabajadores, 20 médicos Gineco-Obstetras y 50 Obstetras. Resultados, en el ítem clima organizacional el 50.0% era poco satisfactorio, 25.7% insatisfactorio, 24. % satisfactorio; en la Satisfacción Laboral: 57.1% indiferente, 24.3% insatisfecho, y satisfecho 18.6%. Conclusión, existe vinculo de significancia entre satisfacción profesional y clima organizacional en el servicio de Gineco –Obstetricia,; por lo que asciende el clima organizacional, crece la percepción de la satisfacción profesional.

Sánchez (2017), realizó el estudio: *Calidad de vida laboral de Enfermería que rota en turnos en hospital privado. Bolivia*, con el propósito de identificar la calidad de vida profesional del enfermero que laboran en diferentes horarios de un nosocomio particular. Metodología, de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, participaron 78 licenciados del nosocomio, para lo cual utilizó el cuestionario CVP-35 elaborado por García Sánchez, con alfa de Cronbach de 0.94. Resultados, el 83.3% sexo femenino; 73.1%; soltera(a) con 46.2%; edad de 25 a 29 años con 60.3%; en la dimensión apoyo directivo resulto malo, carga de trabajo regular y motivación intrínseca buena. Conclusión, los licenciados de Enfermería percibieron su calidad de vida laboral regular.

Salas (2017), realizó el estudio titulado: *Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio de Gineco Obstetricia. Hospital Alberto Sabogal - EsSalud*, cuya finalidad fue describir la correlación entre desempeño profesional y clima organizacional. Metodología, descriptivo correlacional hipotético deductivo, diseño no experimental, población fueron 78 profesionales. Resultados, el 14% presenta un desempeño laboral bajo, el 34.6% medio y 51.3% que es alto. Conclusión, existe vinculo importante entre desempeño profesional y clima organizacional.

Quispe (2017), realizó el estudio titulado: *Síndrome de Burnout y rendimiento laboral del obstetra Hospital Nacional Carlos Lanfranco La Hoz, 2016*. Cuyo objetivo correlacionar el Burnout y rendimiento profesional. Metodología, estudio descriptivo correlacional transversal enfoque cuantitativo, no experimental, muestra no probabilística de 55 profesionales. Se usó estadística descriptiva correlación de Rho de Spearman, a una significancia de  $p < 0.05$ . Resultados, un 69.1% presenta un rendimiento laboral bueno. Conclusión, existe correlación entre el Burnout y el rendimiento profesional.

Cueva (2017), realizo un estudio titulado: *Calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras asistenciales en el Centro Médico Naval. 2016*, cuya finalidad determinar la relación de la calidad de vida laboral y sus factores. Metodología, estudio cualitativo, descriptivo, diseño fenomenológico, mediante observación y entrevistas semiestructuradas. Resultados, las relaciones interpersonales, desempeño, incentivos y condiciones materiales laborales describen la calidad de vida profesional. Conclusión, la variable calidad de vida profesional se encuentra relacionada a su bienestar.

Chumpitaz (2017), realizo la investigación titulado: *Evaluación del desempeño laboral según aspectos demográficas del enfermero del servicio GinecoObstetricia del Hospital de Ventanilla. 2017*, con el propósito de describir el grado del desempeño laboral en relación a las características demográficas Metodología, enfoque cuantitativo, no experimental transversal, descriptivo comparativo, población de 25, como instrumento el cuestionario de desempeño profesional cuya autoría Díaz y Gaviria, Resultados, las enfermeras tuvieron un 60% de desempeño laboral bueno; las competencias cognitivas un 72% regular, 52% de las competencias actitudinales y sociales fue regular, la capacidad técnica de 80% como bueno. Conclusión, nivel del desempeño laboral resulto entre regular a buena.

Espinosa, Gibert y Oria (2016), en la autoría titulada: *El desempeño de los profesionales de Enfermería*. 2016, el objetivo fue estructurar el concepto de desempeño profesional, y su relación con la práctica de la enfermería. Metodología, mediante estudio de escritos originales propalados a partir del 2005 – 2014, SciELO, Dialnet y Medline/Pubmed, se observaron 03 artículos, así mismo libros, revistas y tesis doctorales. Resultados, el desempeño profesional es la actuación real para fomentar su desarrollo personal, conllevando a la ejecución de su desempeño dentro de su campo profesional. Conclusiones, se obtuvo la conceptualización operativa del desempeño de enfermería.

Quintana, Paravic y Saek (2015), realizaron un trabajo titulado: *Calidad de vida en el trabajo según niveles de atención y categorías de enfermería*. México, la finalidad fue describir la calidad de vida profesional según grado atención. Metodología, transversal y descriptivo, una muestra de 345 enfermeros. Resultados, se encontraron diferencias significativas según nivel de atención en la dimensión administración del tiempo libre, satisfacción y bienestar en el trabajo, , desarrollo personal del trabajador. Conclusión, resulto medianamente satisfecho con la calidad de vida profesional, y las enfermeras de nivel II, presentan disminución en su percepción sobre calidad de vida profesional.

Puello, Quintero, Canova, Camargo, et al (2014), realizaron la investigación titulada: *Calidad de Vida Percibida por el Personal de Enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos de una Clínica Privada*. Santa Marta Colombia. Cuya finalidad identificar la calidad de vida por las enfermeras. Metodología, estudio descriptivo transversal no experimental de enfoque cuantitativo. Resultados, la motivación intrínseca fue mejor percibida y percepción baja de la carga del trabajo. Conclusión, se evidencio poco respaldo y compromiso hacia el personal de enfermería.

## **1.2. Fundamentación científica**

Todas las preguntas planteadas requirieron de información y fundamento teórico especializado, se caracterizó las definiciones de sus dimensiones. Asimismo, se realizó la búsqueda bibliográfica y electrónica a fin, considerado los temas relacionados al estudio efectuado.

### **1.2.1. Calidad de vida laboral**

Es la interrelación de los factores individuales y ambientales, dentro del contexto cultural y laboral está relacionado con la salud de la persona, el estado emocional, el grado de independencia, interrelaciones con sus pares, y el entorno de su ambiente, identifica su impacto en su bienestar y logro individual. (López 2018).

Es la unión del personal través de su trabajo y en su comprensión, en concordancia con la satisfacción laboral, implica medidores como la escala de ingreso, salud y medio ambiente laboral, deben estar en buenas condiciones óptimas y evitar resultados relevantes en relación en el aspecto emocional. Las empresas que están a la vanguardia de la calidad de vida profesional cuentan con persona presta a participar en el éxito de la organización y el fiel compromiso para llegar a las metas trazadas. Es necesario contar con un evaluador externo que observe la organización de manera objetiva para trazar planes de acción. (Vega 2018). La relevancia está referida al desenvolvimiento de los empleados y satisfacción con la calidad vida profesional.

La calidad de vida profesional percibida está anexada a los riesgos del trabajador que exponen a todo tipo de dolencia emocional o física. Un concepto multidimensional que se relacionan con logros positivos y los aspectos más importantes del trabajador, abarcando en los siguientes grupos:

1. Ámbito donde realizan las actividades laborales.

## 2. Experiencia psicológica del personal.

Debemos de considerar las categorías

Categoría uno: estados materiales: Conceptualizan dos aspectos indispensable y articulados.

Entorno físico laboral: abarca estructura del ambiente y el factor confort.

Equipamiento: incluye materiales de calidad y cantidad para ofrecer garantía y atención a los clientes externos, Chiavenato (2004).

Categoría dos: de Desempeño; actividades laborales que efectúan con profesionalismo, con el compromiso de formar parte del cumplimiento de los objetivos, con calidad y calidez.

Categoría tres: Incentivos; conceptualizan lo ofrecido por la organización para lograr confort individual y su relación con el entorno.

Categoría cuatro: Relaciones interpersonales; Interacciones que realizan con el equipo de trabajo, gestión de la organización, respeto y trato. (Cueva 2017)

Conceptualizarla, gira en torno al grado de valores de cada persona y los medios emocionales de cada uno y sometida a factores sociales, económicos y culturales y que cambia con el correr de los años. Por lo que es imperioso identificar el nivel percibido hacia la calidad de vida profesional para reconocer los aspectos que se debe mejorar para asegurar el crecimiento del personal. La calidad de vida profesional definida por Fernández Araque: “bienestar que procede del equilibrio entre lo requerido por ejercicio profesional y los elementos organizacionales que se cuenta y así confrontar las exigencias”. (Farias, Rojas y Shocron 2016).

El fortalecimiento se evidencia de forma positiva cuando existe apoyo y respaldo directivo dentro de una organización de salud considerando como

indicadores a la satisfacción de la labor, salario, opciones de desarrollo, independencia, inventiva, permiten el reconocimiento y descripción de este indicador. El apoyo entre compañeros de trabajo favorece la disminución de fricciones personales asociadas a rivalidad y competencia no constructiva y favorece un trabajo más oportuno, dinámico y con una adecuada comunicación. La independencia y la colaboración en relación a las decisiones son considerados factores motivacionales que favorecen un mejor desempeño organizacional. La conveniencia de fomento y escalafón en la carrera profesional y viabilidad para la capacitación, representan componentes motivacionales, autonomía laboral y oportunidad de ejecutar cometidos más importantes. (Organización Internacional del Trabajo 2016).

La complejidad sobre la conceptualización de la calidad de vida profesional es abarcar varios aspectos del entorno laboral y el rendimiento profesional. Cabeza (1998), valora desde 3 indicadores:

1. Carga de trabajo; apreciación del empleado respecto a las exigencias de su labor.
2. Motivación intrínseca; describe dentro de la perspectiva individual ocasionado por circunstancias internas que limitan su necesidad y su actuación canalizada a la satisfacción laboral.
3. Apoyo directivo; es el apoyo emocional del dirigente al personal de la organización. (Puello, Quintero, Canova, et al 2014).

El concepto de calidad de vida profesional es multidimensional tiene repercusión en la persona en su satisfacción laboral y liderazgo. Se necesita conocer todos los elementos que componen el ambiente laboral; las condiciones de trabajo, la percepción y experiencia laboral de manera individual y grupal. Esta constituye una variable adicional en la organización, y si hay una relación



adecuada del bienestar del personal con las tareas realizadas, la calidad de vida será mejor. (Puello et al 2014).

Dentro del ambiente laboral para satisfacer las necesidades fundamentales, su capacidad de adaptación en su trabajo, los tiempos que se tendrán que tomar para el mismo, sus actividades familiares y sociales para llevar una estabilidad dentro y fuera del trabajo. Dentro del comportamiento organizacional estos 3 indicadores son similares y fundamentales para el trabajador, la carga de trabajo o demanda de trabajo abarca el compromiso, las obligaciones y la inseguridad que asumen en el ambiente laboral; la motivación como el desarrollo que recae en el esfuerzo que ejecuta el individuo para llegar al objetivo y el apoyo directivo. (Robbins y Judge 2013).

Según, Díaz, Suarez, Fueyo, Mola, et al. (2013), la finalidad de la gestión clínica es ofrecer mejores resultados (efectividad), en concordancia con la información científica disponible (eficacia) y con bajos inconvenientes y costes (eficiencia). Se necesita de un proceso de rediseño organizativo que involucre al trabajador en la organización de los recursos para la práctica clínica.

El actual modelo de calidad de vida destaca la colaboración de los trabajadores en la realización de actividades y programas; el paradigma de calidad gira en las dimensiones de calidad de vida elaboradas por Shalock y Verdugo en el 2003, quienes plantean ocho dimensiones:

1. Bienestar emocional: considera sentimientos como la satisfacción, el autoconcepto, la motivación, comportamiento, ansiedad, depresión.
2. Relaciones personales: relaciones interpersonales; involucrarse en actividades, amistades, la relación con la familia.
3. Bienestar material: comprende la solvencia económica y aspectos logísticos que pueda tener vida más satisfactoria.

4. Desarrollo personal: competencias y habilidades sociales, conveniencia de superación personal e ingresar en la organización motivado, desarrollo de competencias individuales.
5. Bienestar físico con la atención de salud: considera aspectos que recaen en la salud y poder realizar las tareas normales de la vida diaria.
6. Autodeterminación: Fundamenta el proyecto de vida personal y elección (metas y valores personales).
7. Inserción social: valora la fusión social.
8. Defensa de los derechos: involucra derecho a la intimidad.

La calidad de vida laboral, se inició con discursos realizados en una institución pública de los Estados Unidos y la Fundación FORD al final de los 60 e inicio de los años 70, debido al reclamo de los trabajadores de la General Motors, de Ohio. Quienes lograron el reconocimiento como el “Movimiento de Calidad de Vida Laboral”, que nace de la necesidad de sensibilizar el lugar de trabajo. Este tema se divulgó en EE.UU. y Europa. Se ha ido abarcando en dos grandes temas teórico-metodológicas:

1. Del entorno de trabajo, situaciones del trabajo y los componentes de la organización
2. Perspectiva psicológica, involucra la satisfacción y salud percibida. (Granados, 2011).

Los componentes reales y no reales, en la práctica unos dependen de otros, y eso permite una mejor comprensión del entorno laboral de los empleados del sector salud. La evaluación subjetiva que hace el trabajador nace de lo percibido por los elementos objetivos que realiza en la institución y estas van a influir en la percepción sobre la variable calidad de vida profesional. (Granados 2011).

Estudios demuestran la importancia en el lugar hospitalario, que el profesional Enfermero tiene buena percepción sobre la calidad de vida, no obstante, manifestó tener bajo apoyo y recibir información de los directivos sobre su labor (Sosa, 2010). Assalvi, Aparecida y Goncalves (2010), encontró que con la presencia de problemas de salud hay un mayor índice de depresión.

La calidad de vida laboral y cargas de trabajo ofrece al individuo obtener bienes y servicios fundamentales para la vida a cambio de recompensa económica y demás, que conlleva a la satisfacción de sus necesidades. Tiene efectos significativos en el balance socio-emocional y afectivo de las personas. Para valorar la calidad de vida laboral a través de los indicadores que incluyan diferentes factores; contribuye eficazmente a mantener y promover un clima laboral positivo; con repercusión al trabajador y en la atención a los pacientes (Sosa 2010).

La motivación intrínseca constituye un aspecto central de aportar a su bienestar y en la institución. Una persona motivada hace los esfuerzos necesarios para desarrollar su trabajo y adopta una posición que permiten satisfacer sus necesidades personales. La motivación es intrínseca, cuando la persona tiene interés por el trabajo o trabajo, demuestra superación para alcanzar sus metas. (Sosa 2010).

### **1.2.2. Desempeño profesional**

Etapas que se desarrolla para lograr el éxito en la ejecución de las tareas y el desarrollo de las metas trazadas. Chiavenato en el año 2000, refiere al desempeño como el accionar del empleado en el camino de los objetivos trazados.

La perspectiva teórica planteado por Ramírez en el 2013, da importancia a las conductas del trabajador en relación al cumplimiento de los objetivos

organizacionales. Este concepto se basa en lo descrito por Motowidlo, Borman y Schmitt de 1997, refieren que el desempeño profesional debe ser definido por cuatro puntos específicos:

- a. Naturaleza comportamental:
  - La conducta; todo elemento que los trabajadores efectúan al momento de realizar un trabajo.
  - El desempeño; conducta expuesta a medición, si cumple con los objetivos de la organización.
  - Los resultados; cambios en los individuos como resultado del desempeño.
- b. Naturaleza episódica: Los trabajadores ejecutan acciones al iniciar y finalizar en relación al cumplimiento de objetivos.
- c. Naturaleza evaluativo: Los sucesos conductuales son cambiantes de acuerdo al cumplimiento de los objetivos.
- d. Naturaleza multidimensional: Existen expresiones conductuales que favorecen o desfavorecen el cumplir con las metas. (López 2018).

El desempeño profesional, según Stoner (1996, p.434), define “la manera de como las personas en una organización laboran de manera eficaz, para lograr objetivos comunes, cumpliendo las normas básicas de la organización”. Chiavenato (2007), “la evaluación del desempeño profesional es un elemento dinámico, las organizaciones evalúan a los trabajadores de manera continua” (p.243). Asimismo, Bohlander y Sherman (2001) señalan las ventajas que tiene:

- Aporta a los jueces a optar por mejores decisiones
- Apertura de instrucción.
- Programar e impulsar el ejercicio profesional.
- Estudios del diseño de puestos.
- Interrupción de elementos externos (conflictos personales y otros).

Se fija como objetivo el ofrecer una explicación de la manera como el trabajador realiza sus tareas, para el cumplimiento de los objetivos (Chumpitaz 2017).

El desempeño profesional cuenta con particularidades y estos se miden de acuerdo al cumplimiento de las metas en el tiempo determinado.

Características del desempeño profesional:

- Adaptabilidad: continuar con la efectividad en diferentes escenarios, responsabilidades y personas.
- Comunicación: manifestar sus ideas de manera oportuna individual o grupal.
- Iniciativa: intensión de aportar sobre sucesos para alcanzar metas.
- Conocimiento: competencia en temas del ejercicio profesional.
- Trabajo en Equipo: participación en grupos para el logro de los objetivos.
- Estándares de Trabajo: cumplimiento de las metas dentro de la institución y capacidad para la retroalimentación. (Salas 2017).

Existen tres planteamientos teóricos que permiten evaluar el análisis del desempeño profesional:

- Lo establecido por Emile Durkheim; conocimientos sobre la realidad laboral, para ello se debe hacer procesos que permitan comprender el objeto.
- Desempeño profesional de Porter y Lawler; se relaciona entre el deber ser y el hacer, en el desarrollo laboral.
- El fundamento teórico de Florence Nightingale; centra el trabajo en la función primaria como razón de ser. (López, Orozco, Méndez y Celis 2014).

El jefe o líder debe poseer conocimientos, trazar metas, motivar y generar cultura de ayuda mutua en la organización. Es por esto que las habilidades y

destrezas gerenciales de cada administrador tiene un rol importante en la aplicación como autoridad y poder hacia las personas a su cargo como un proceso que permite dirigir actividades en el grupo y a su vez influir en ellos, de una forma que permita un óptimo desempeño profesional o en deterioro del mismo. (Contreras, 2013).

Chiavenato (2000), son acciones vistas en los trabajadores para alcanzar las metas de la organización. Un buen desempeño laboral es lo máspreciado que tiene una organización.

## **2. Justificación de la investigación**

El propósito de la investigación fue contribuir a describir los elementos que se involucra en la calidad de vida y repercuten en el desempeño profesional.

A nivel **teórico**, la investigación se justifica porque es preciso conocer, permanentemente, la eficacia de la calidad vida laboral frente al desempeño profesional. A nivel **práctico** es evidenciado en el profesional obstetra ser un profesional humano, crítico, creativo en su actuar, altamente competitivos, siendo responsabilidad de la organización ofrecer las adecuadas condiciones para el trabajo profesional acorde a las demandas del mercado. A nivel **metodológico**, establecer procedimientos, técnicas e instrumentos utilizados en la investigación para demostrar la validez del estudio.

En el contexto del aporte **social**, porque el profesional obstetra se dedica al cuidado de la mujer y familia, debe tener competencias que favorezcan el ser y su hacer con énfasis en la paciente, el aporte a la ciencia brindando información de importancia a la institución, a fin de que se determine estrategias dirigidas a fortalecer y mejorar el desempeño y calidad de vida profesional.

## **3. Problema de investigación**

Actualmente las organizaciones cuentan con personal altamente competitiva que tienen la capacidad de diagnosticar y solucionar los conflictos cotidianos, y esto hace que dentro de una organización cada vez se hace necesario ser mejores como personas y profesionalmente; por lo que actualmente las organizaciones buscan mejores profesionales que les permita ingresar al mundo globalizado de la competitividad.

Lo reportado por la Organización Mundial de la Salud (2017), existen miles de personas que trabajan en condiciones inestables exponiendo su salud. Al año son 160 millones de casos nuevos de enfermedades laborales. Los riesgos laborales pueden afectar su calidad de vida. El contacto continuo con pacientes, constituyen una carga mental para el personal de salud (MINSAL, 2014). Actualmente las instituciones de salud asumen la importancia de identificar los elementos que afectan la calidad de vida laboral, debido a que exige esfuerzo individual y grupal a cambio de una retribución económica que asiste a sus necesidades.

Por las características del desempeño laboral, los obstetras están expuestos a padecer enfermedades debido a la sobrecarga de trabajo. (Cabeza, 1998).

Al analizar algunas de las características del trabajo de la obstetra, se puede afirmar que hay factores que no se articulan con el concepto de desempeño y calidad de vida profesional debido a los diversas exposiciones que se presentan al trabajar.

Por lo expuesto, se desprende la importancia de analizar la relación existente entre la calidad de vida laboral y desempeño laboral. Contar con esta información permitirá a la Dirección de Sanidad Policial PNP, el establecimiento de políticas adecuadas relacionadas al ejercicio laboral de sus profesionales.

### **3.1. Problema general**

¿Cuál es la relación existente entre desempeño profesional y calidad de vida laboral del obstetra – Dirección de Sanidad Policial, Lima 2018?

### **3.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre desempeño profesional y carga de trabajo del Obstetra - Dirección de Sanidad Policial, Lima 2018?

¿Cuál es la relación entre desempeño profesional y motivación intrínseca del Obstetra - Dirección de Sanidad Policial, Lima 2018?

¿Cuál es la relación entre desempeño profesional y apoyo directivo y del Obstetra - Dirección de Sanidad Policial, Lima 2018?



## 1. Conceptualización y operacionalización de las variables

**1.1. Definición conceptual de calidad de vida laboral:** requerimiento del trabajo y la capacidad para confrontar y lograr el desarrollo deseado, en el entorno personal y familiar.

| Variable                       | Definición Conceptual  | Definición operacional |   |                                     |
|--------------------------------|--|------------------------|---|-------------------------------------|
|                                |  | Dimensiones            | Indicadores   | Ítems                               |
| <b>calidad de vida laboral</b> | Conjunto de requerimientos psico-físicos en toda actividad laboral, el trabajo físico y el trabajo mental coexisten                | Carga laboral          | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitación</li> <li>▪ Responsabilidad</li> <li>▪ Cantidad</li> <li>▪ Calidad trabajo</li> </ul>    | Instrumento de recolección de datos |
|                                | Desarrollar hacer cosas por el gusto de realizarlas. La propia ejecución de la tarea es la recompensa.                             | Motivación intrínseca  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacción</li> <li>▪ Creatividad</li> <li>▪ Orgullo</li> <li>▪ Importancia del trabajo</li> </ul> | Instrumento de recolección de datos |
|                                | Camino hacia un proceso satisfactorio que modifique sustancialmente la realidad de varias personas debe necesariamente incluirlas. | Apoyo directivo        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción</li> <li>▪ Reconocimiento</li> </ul>   | Instrumento de recolección de datos |

**1.2. Definición conceptual y operacional desempeño profesional:** actuación o conductas en los empleados que para alcanzar las metas trazadas en la institución.

| Variable                     | Definición Conceptual  | Definición operacional                |  |                                     |
|------------------------------|--|---------------------------------------|--|-------------------------------------|
|                              |  | Dimensiones                           | Indicadores  | Ítems                               |
| <b>Desempeño profesional</b> | Se refieren a lo relacionado con el procesamiento de la información                            | Competencias cognitivas               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Espíritu emprendedor e Innovador,</li> <li>▪ Solución de problemas</li> </ul>   | Instrumento recolección de datos    |
|                              | Manifestaciones de nuestra salud emocional y nuestra habilidad para interactuar con los demás. | Competencias actitudinales y sociales | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad de organización y planificación,</li> <li>▪ Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente,</li> <li>▪ Compromiso ético</li> </ul> | Instrumento de recolección de datos |
|                              | Habilidades específicas para el buen desempeño con capacidades técnicas que conlleva al éxito  | Competencias de capacidad técnica     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo de equipo,</li> <li>▪ Costumbres de pensamiento,</li> <li>▪ Actitud hacia al trabajo</li> </ul>   | Instrumento recolección de datos    |

## **5. Hipótesis**

### **5.1 Hipótesis general**

H1: Hay correlación significativa de la calidad laboral con el desempeño del obstetra - Dirección de Sanidad Policial, Lima 2018.

H0: No hay correlación significativa de la calidad laboral con el desempeño del obstetra - Dirección de Sanidad Policial, Lima 2018.

### **5.2. Hipótesis específicas**

H1: Hay correlación significativa carga de trabajo y desempeño del Obstetra – Dirección Sanidad Policial, Lima 2018.

H1: Hay correlación significativa entre motivación intrínseca y desempeño del Obstetra - Dirección Sanidad Policial, Lima 2018.

H1: Existe correlación significativa entre apoyo directivo y desempeño del Obstetra -Dirección Sanidad Policial, Lima 2018.

## **6. Objetivos**

### **6.1 Objetivo general**

Determinar la correlación de Calidad de vida laboral y desempeño profesional del Obstetra – Dirección de Sanidad Policial, Lima 2018.

### **6.2 Objetivos específicos**

Determinar la correlación entre la carga de trabajo y Desempeño del Obstetra - Dirección Sanidad Policial.

Determinar la correlación entre la motivación intrínseca y Desempeño Profesional del Obstetra - Dirección Sanidad Policial.

Determinar la correlación entre el apoyo directivo y Desempeño Profesional del Obstetra - Dirección Sanidad Policial.

## II METODOLOGÍA

### 2.1 Tipo y diseño

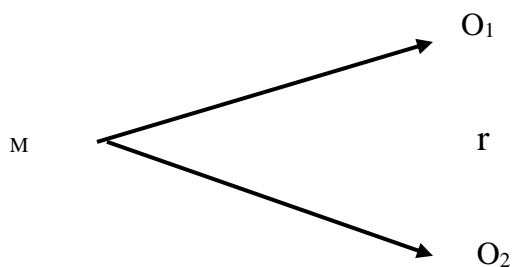
#### Tipo de investigación:

Descriptivo no experimental; “En la investigación no se manipula las variables, dada la naturaleza hace que se imposibilite su manipulación”. (Kerlinger y Lee 2002).

Diseño de investigación transversal; recolección de datos en un tiempo determinado.

Correlacional; describen relaciones entre dos o más categorías, en un momento unico. (Hernández, Fernández y Baptista 2010).

**Diseño:** se manejó un tipo de diseño descriptivo no experimental.



M; muestra

O1; Variable 1

O2; Variable 2

R; relación de variables de estudio.

### 2.2 Población y muestra

Es un conjunto de individuos limitada por el estudio.

“Es la totalidad del fenómeno donde las unidades de población poseen característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. (Hernández, Fernández y Baptista 2010).

La población de 140 obstetras quienes trabajan en las unidades de la Dirección de Sanidad Policial.

Distribución de la población del personal de Obstetras de la Dirección de Sanidad Policial según jerarquía

| N° | Grados          | Total      |
|----|-----------------|------------|
| 01 | Coronel SPNP    | 06         |
| 02 | Comandante SPNP | 38         |
| 03 | Mayor SPNP      | 76         |
| 04 | Capitán SPNP    | 20         |
|    | <b>Total</b>    | <b>140</b> |

*Fuente: Dirección de Sanidad Policial*

**Muestra.** Se ajustó a las necesidades de la investigación, es no probabilística tipo intencionado en la medida que es la investigadora quien determinó de manera intencional el lugar y la muestra con la trabajó. Para determinar la muestra se usó la técnica de muestreo no probabilístico de manera intencionada. (Hernández, Fernández y Baptista 2010). Se tomaron a todas las obstetras que laboran en la Dirección de Sanidad Policial, en un total de 140 obstetras.

**Criterios de inclusión:** obstetras que laboran en la Dirección de Sanidad Policial a nivel nacional, que aceptaron participar en la investigación, proporcionando su correo electrónico.

**Criterios de exclusión:** obstetras de vacaciones o de comisión de servicio u enfermedad

### **2.3 Técnica e instrumento de recolección de datos**

como método la encuesta, técnica el cuestionario. Según Hernández et al (2010), consiste en “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”.

Díaz de Rada (2001), define la encuesta como la obtención de información sobre los datos que desea obtener.

### **Instrumentos de Investigación**

#### **a. ficha individual para caracterizar a la población de estudio**

Comprende datos sociodemográficos. Se aplicó el cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP- 35), de 35 ítems correspondiente a tres indicadores, escala tipo Likert, cuya valuación: nada: valores 1 y 2; algo: valores 3, 4 y 5; bastante: valores 6, 7 y 8; y mucho: valores 9 y 10, las preguntas se agrupan en escalas: apoyo directivo (13 ítems), cargas de trabajo (11 ítems) y motivaciones intrínsecas (10 ítems), la pregunta referente a la calidad de vida no se agrupa bajo ninguna dimensión y consta de un ítem. Utilizado y validado por García Sánchez (1993), Cabezas (1998), Martín Jesús (2004). Su aplicación fue individual o colectiva cuenta con validez de constructo y confiabilidad.

#### **Validez de los Instrumentos**

Se utilizó la aplicación del coeficiente del Alpha de Cronbach. Aplicado a una muestra piloto de 20 participantes.

##### Confiabilidad Calidad vida profesional

| Alfa Cronbach | Nº de elementos |
|---------------|-----------------|
| 0,835         | 35              |

##### Confiabilidad Desempeño laboral

| Alfa Cronbach | Nº de elementos |
|---------------|-----------------|
| 0,924         | 21              |

#### **b. Desempeño profesional de licenciados obstetras (DPLO)**

Con el cuestionario de 21 preguntas clasificadas en tres dimensiones: 8 ítems en relación a competencias cognitivas, 7 ítems para competencias actitudinales-sociales, 6 ítems para competencias de capacidad técnica.

Se calculó mediante la escala de Likert, de 0 a 3 puntos: siempre (3), frecuentemente (2), algunas veces (1) y nunca (0).

#### **2.4 Procesamiento y análisis de la información**

Con el cuestionario de calidad de vida profesional, de 35 ítems. Instrumento utilizado y validado por García Sánchez (1993), Cabezas (1998), Martín Jesús (2004). Esta presenta una escala del 1 al 10, donde 1 es de menor frecuencia y 10 de mayor frecuencia, y así poder calificar las tres dimensiones.

Cada pregunta responde siguiendo los siguientes puntajes:

- Nada; (valores 1-2)
- Algo; (valores 3-4-5)
- Bastante: (valores 6-7-8)
- Mucho; (valores 9-10)

#### **Instrumento para medir el desempeño profesional del Obstetra**

Se aplicó el cuestionario de desempeño profesional del Obstetra, esta consta de 21 ítems correspondientes a tres dimensiones de desempeño profesional, como son competencias cognitivas, actitudinales y de capacidad técnica, valorados según percepción del obstetra. Validado por Díaz et al (2013) y adaptado por la investigadora, El cuestionario tiene una escala Nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y siempre (3), de acuerdo a como se presentan los eventos, en una escala ordinal que va de bajo a alto.

La encuesta se califica según escala de Likert de 0 a 3. Con valor de 0 a 63 puntos, quiere decir que con alto puntaje, alto es el nivel de competencia.

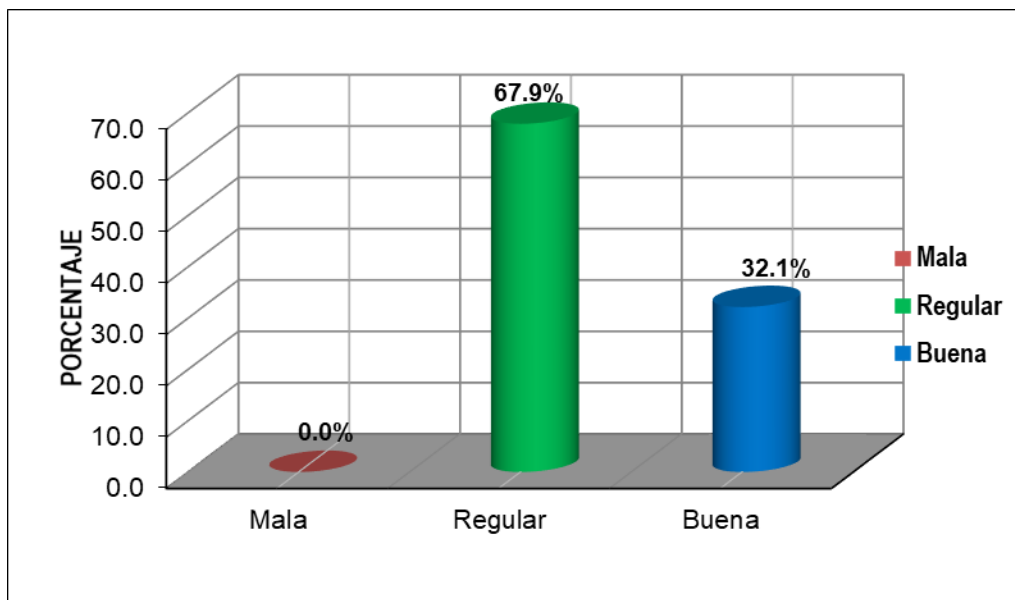
### III RESULTADOS

**Tabla 1**

**Distribución de obstetras según Calidad de vida laboral - Dirección de Sanidad Policial PNP**

| Niveles      | Frecuencia | Porcentaje   | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|--------------|----------------------|
| Mala         | 0          | 0.0          | 0.0                  |
| Regular      | 95         | 67.9         | 67.9                 |
| Buena        | 45         | 32.1         | 100.0                |
| <b>Total</b> | <b>140</b> | <b>100.0</b> |                      |

Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018



Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018

*Figura 1.* Distribución de obstetras según Calidad de vida laboral Dirección de Sanidad Policial

Interpretación:

Se observa en la tabla 1, que del total de obstetras encuestadas sobre Calidad de vida laboral, el 67.9% opina que es regular y 32.1% que es buena.

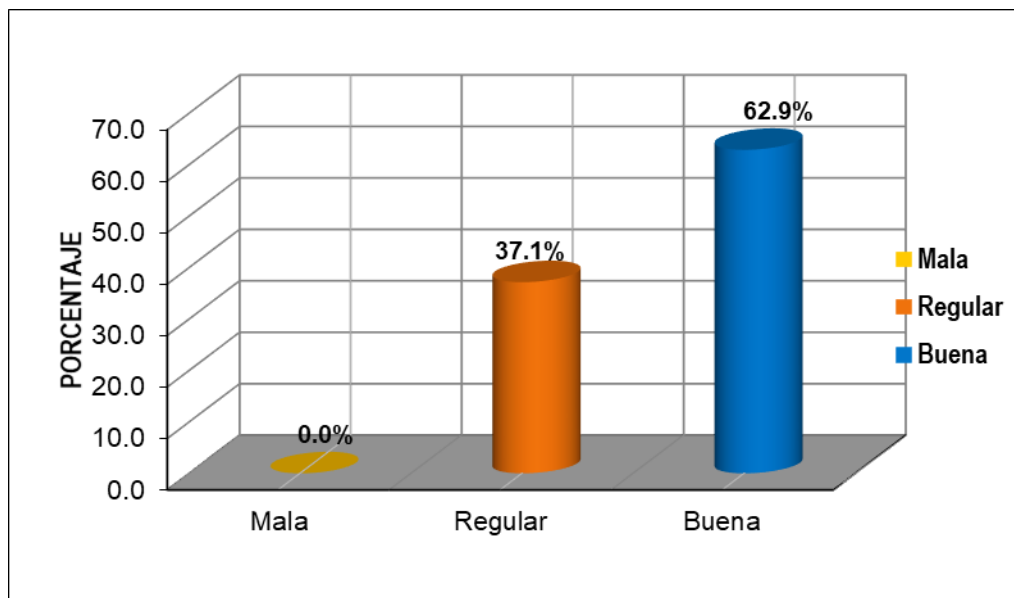


**Tabla 2**

**Distribución de obstetras según dimensión carga de trabajo - Dirección de Sanidad Policial PNP**

| Niveles      | Frecuencia | Porcentaje   | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|--------------|----------------------|
| Mala         | 0          | 0.0          | 0.0                  |
| Regular      | 52         | 37.1         | 37.1                 |
| Buena        | 88         | 62.9         | 100.0                |
| <b>Total</b> | <b>140</b> | <b>100.0</b> |                      |

Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018



Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018

*Figura 2.* Distribución de obstetras según dimensión carga de trabajo - Dirección de Sanidad Policial. .

Interpretación:

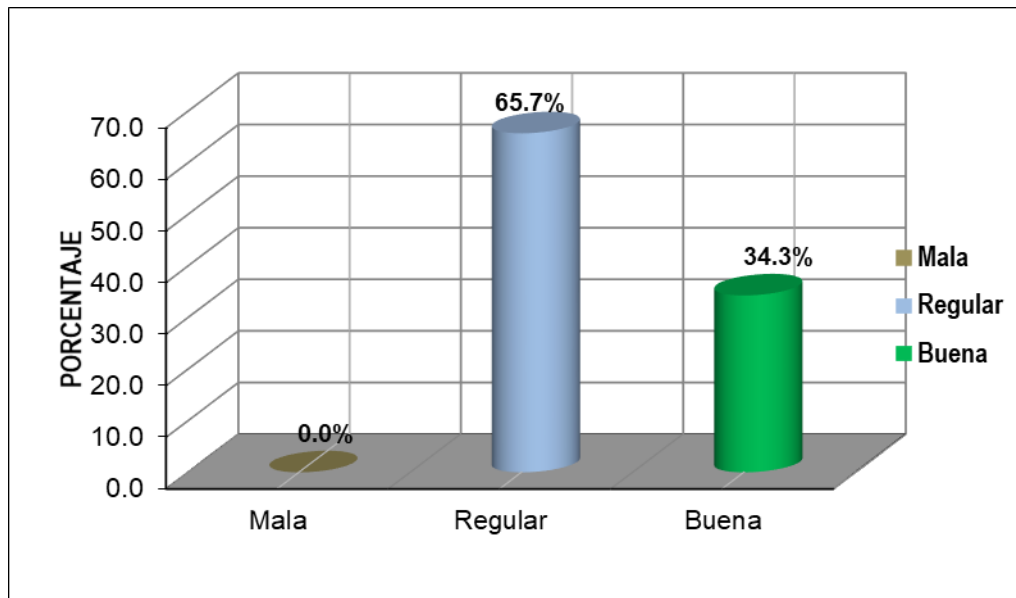
Se observa en la tabla 2, que del total de obstetras encuestadas sobre dimensión carga de trabajo, el 37.1% opina que es regular y 62.9% que es buena.

**Tabla 3**

**Distribución de obstetras según dimensión motivación intrínseca - Dirección de Sanidad Policial.**

| Niveles      | Frecuencia | Porcentaje   | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|--------------|----------------------|
| Mala         | 0          | 0.0          | 0.0                  |
| Regular      | 92         | 65.7         | 65.7                 |
| Buena        | 48         | 34.3         | 100.0                |
| <b>Total</b> | <b>140</b> | <b>100.0</b> |                      |

Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018



Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018

*Figura 3.* Distribución de obstetras según dimensión motivación intrínseca Dirección de Sanidad Policial.

Interpretación:

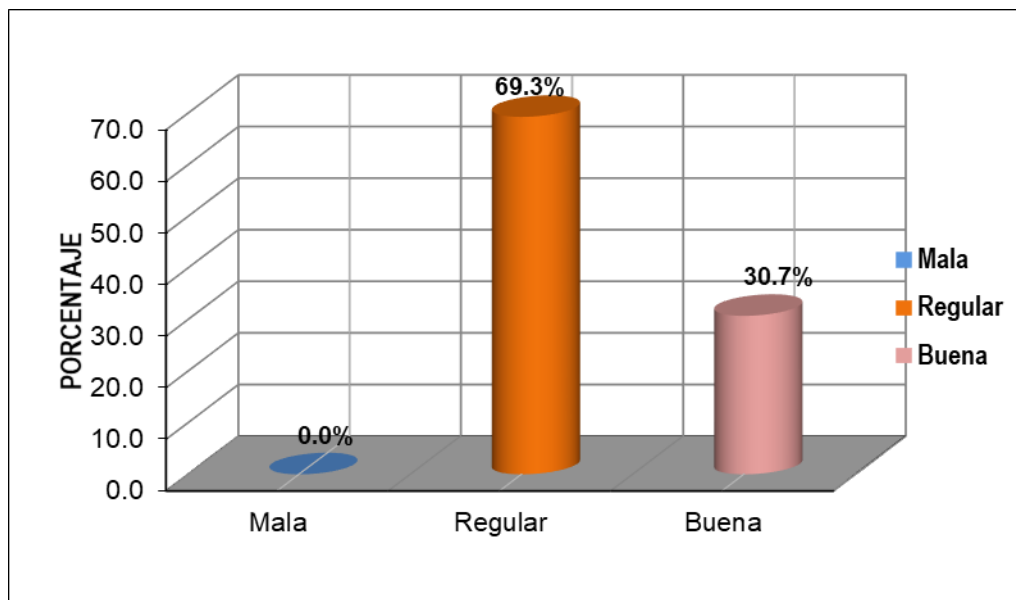
Se observa en la tabla 3, que del total de obstetras encuestadas sobre dimensión motivación intrínseca, el 65.7% opina que es regular y 34.3% que es buena.

**Tabla 4**

**Distribución de obstetras según dimensión apoyo directivo - Dirección de Sanidad Policial PNP.**

| Niveles      | Frecuencia | Porcentaje   | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|--------------|----------------------|
| Mala         | 0          | 0.0          | 0.0                  |
| Regular      | 97         | 69.3         | 69.3                 |
| Buena        | 43         | 30.7         | 100.0                |
| <b>Total</b> | <b>140</b> | <b>100.0</b> |                      |

Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018



Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018

*Figura 4.* Distribución de obstetras según dimensión apoyo directivo - Dirección de Sanidad Policial.

Interpretación:

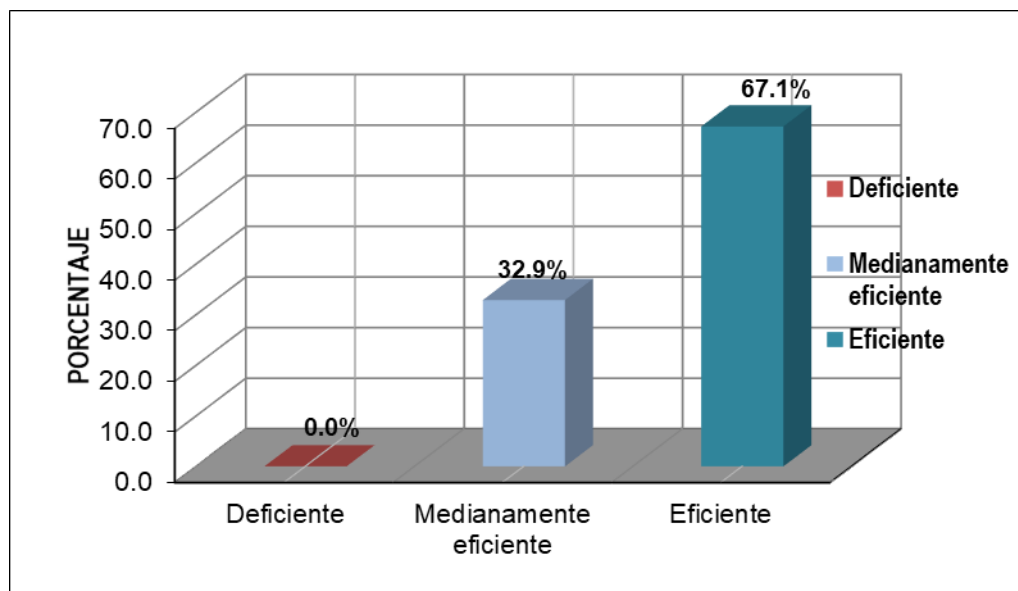
Se observa en la tabla 4, que del total de obstetras encuestadas sobre dimensión apoyo directivo, el 69.3% opina que es regular y 30.7% que es buena.

**Tabla 5**

**Distribución de obstetras según desempeño profesional - Dirección de Sanidad Policial.**

| Niveles                | Frecuencia | Porcentaje   | Porcentaje acumulado |
|------------------------|------------|--------------|----------------------|
| Deficiente             | 0          | 0.0          | 0.0                  |
| Medianamente eficiente | 46         | 32.9         | 32.9                 |
| Eficiente              | 94         | 67.1         | 100.0                |
| <b>Total</b>           | <b>140</b> | <b>100.0</b> |                      |

*Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018*



*Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018*

*Figura 5. Distribución de obstetras según desempeño profesional Dirección de Sanidad Policial.*

Interpretación:

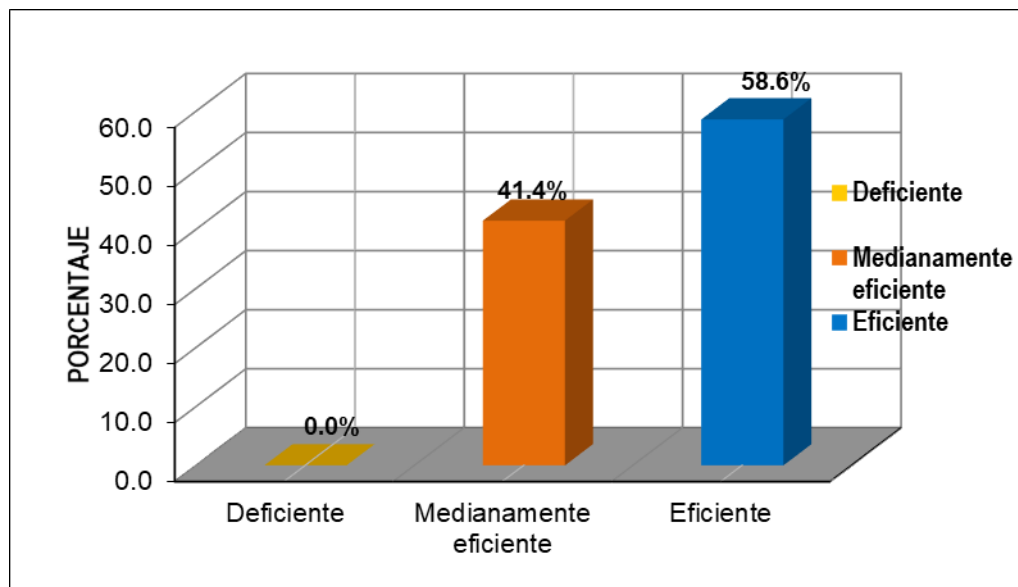
Se aprecia en la tabla 5, que del total de obstetras encuestadas sobre desempeño profesional, el 32.9% opina que es medianamente eficiente y 67.1% que es eficiente.

**Tabla 6**

**Distribución de obstetras según dimensión competencias cognitivas - Dirección de Sanidad Policial PNP.**

| Niveles                | Frecuencia | Porcentaje   | Porcentaje acumulado |
|------------------------|------------|--------------|----------------------|
| Deficiente             | 0          | 0.0          | 0.0                  |
| Medianamente eficiente | 58         | 41.4         | 41.4                 |
| Eficiente              | 82         | 58.6         | 100.0                |
| <b>Total</b>           | <b>140</b> | <b>100.0</b> |                      |

Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018



Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018

*Figura 6.* Distribución de obstetras según dimensión competencias cognitivas Dirección de Sanidad Policial.

Interpretación:

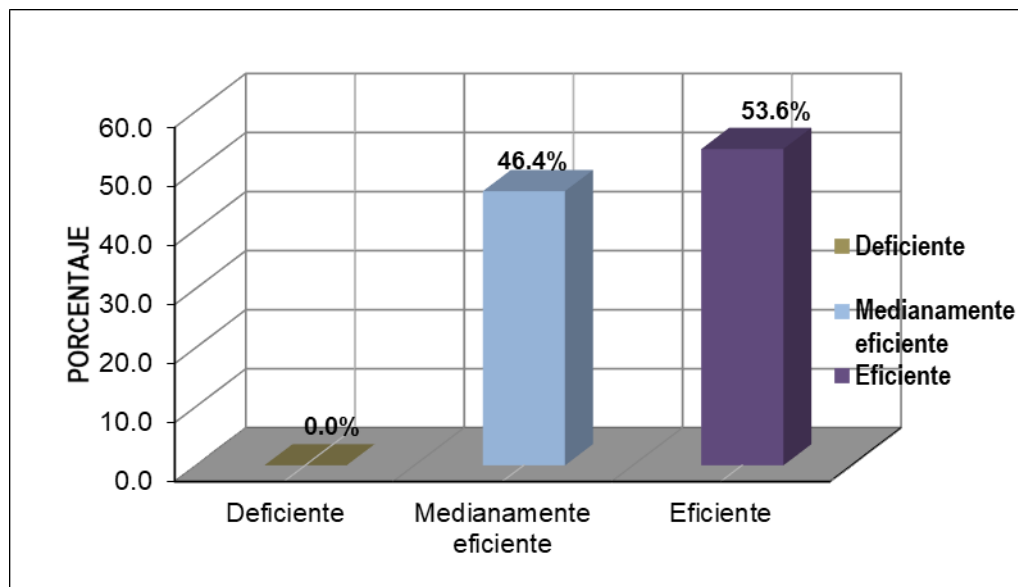
Se aprecia en la tabla 6, el total de obstetras encuestadas sobre dimensión competencias cognitivas, 41.4% opina que es medianamente eficiente y 58.6% que es eficiente.

**Tabla 7**

**Distribución de obstetras según dimensión competencias actitudinales y sociales  
Dirección de Sanidad Policial PNP.**

| Niveles                | Frecuencia | Porcentaje   | Porcentaje acumulado |
|------------------------|------------|--------------|----------------------|
| Deficiente             | 0          | 0.0          | 0.0                  |
| Medianamente eficiente | 65         | 46.4         | 46.4                 |
| Eficiente              | 75         | 53.6         | 100.0                |
| <b>Total</b>           | <b>140</b> | <b>100.0</b> |                      |

Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018



Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018

*Figura 7.* Distribución de obstetras según dimensión competencias actitudinales y sociales  
Dirección de Sanidad Policial.

**Interpretación:**

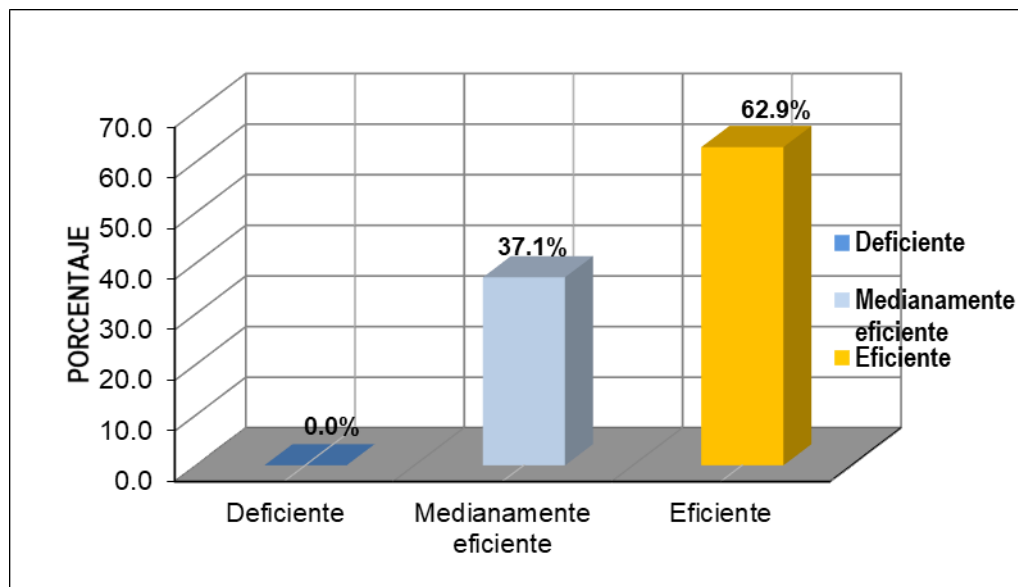
Se aprecia en la tabla 7, el total de obstetras encuestadas en relación a la dimensión competencias actitudinales y sociales, el 46.4% opina que es medianamente eficiente y 53.6% que es eficiente.

**Tabla 8**

**Distribución de obstetras según dimensión competencias de capacidad técnica -  
Dirección de Sanidad Policial.**

| Niveles                | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------------------|------------|------------|----------------------|
| Deficiente             | 0          | 0.0        | 0.0                  |
| Medianamente eficiente | 52         | 37.1       | 37.1                 |
| Eficiente              | 88         | 62.9       | 100.0                |
| Total                  | 140        | 100.0      |                      |

Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018



Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018

*Figura 8.* Distribución de obstetras según dimensión competencias de capacidad técnica  
Dirección de Sanidad Policial.

**Interpretación:**

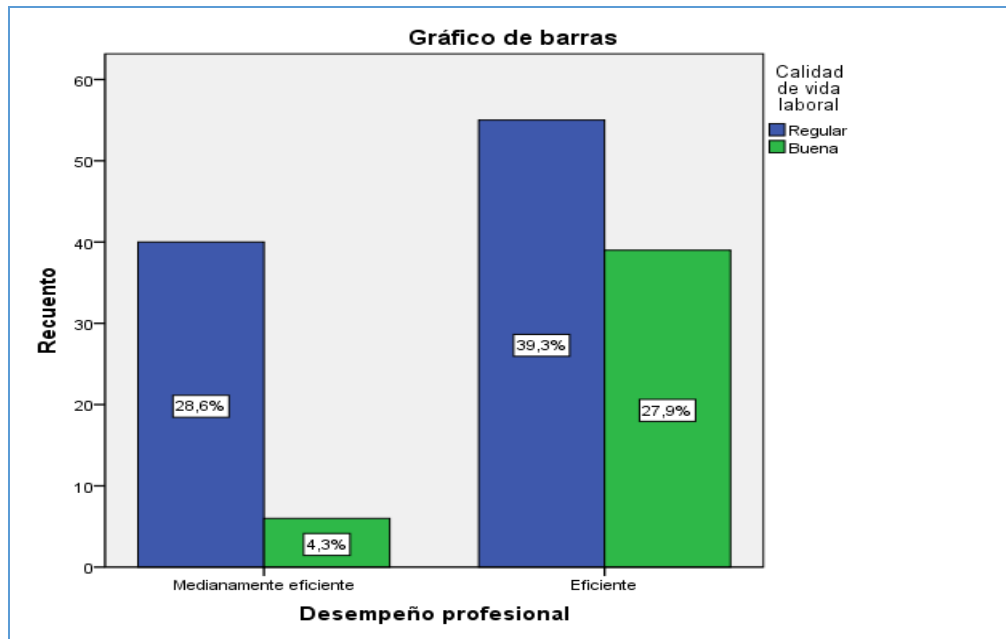
En la tabla 8, que del total de obstetras encuestadas sobre la dimensión competencias de capacidad técnica, 37.1% opina que es medianamente eficiente y 62.9% que es eficiente.

**Tabla 9**

**Distribución de obstetras según calidad de vida laboral y desempeño profesional  
- Dirección de Sanidad Policial.**

|                       |                        | Calidad de vida laboral |       |       |        |
|-----------------------|------------------------|-------------------------|-------|-------|--------|
|                       |                        | Regular                 | Buena | Total |        |
| Desempeño profesional | Medianamente eficiente | Recuento                | 40    | 6     | 46     |
|                       |                        | % del total             | 28,6% | 4,3%  | 32,9%  |
|                       | Eficiente              | Recuento                | 55    | 39    | 94     |
|                       |                        | % del total             | 39,3% | 27,9% | 67,1%  |
| Total                 |                        | Recuento                | 95    | 45    | 140    |
|                       |                        | % del total             | 67,9% | 32,1% | 100,0% |

Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018



Fuente: Dirección de Sanidad Policial, 2018

*Figura 9.* Distribución de obstetras según calidad de vida laboral y desempeño profesional Dirección de Sanidad Policial.

Interpretación:



Se aprecia en la tabla 9, que del total de obstetras encuestadas, la mayoría (39.3%) tiene calidad de vida regular con desempeño profesional eficiente.

### Hipótesis general

H<sub>1</sub>: Hay correlación significativa entre la calidad laboral con el desempeño profesional del Obstetra - Dirección de Sanidad Policial PNP.

H<sub>0</sub>: No hay correlación significativa entre la calidad laboral con el desempeño profesional del Obstetra - Dirección de Sanidad Policial PNP

|                       |                        | Calidad de vida laboral |       |       |       |
|-----------------------|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|
|                       |                        | Regular                 | Buena | Total |       |
| Desempeño profesional | Medianamente eficiente | Recuento                | 40    | 6     | 46    |
|                       |                        | Frecuencia esperada     | 31,2  | 14,8  | 46,0  |
|                       | Eficiente              | Recuento                | 55    | 39    | 94    |
|                       |                        | Frecuencia esperada     | 63,8  | 30,2  | 94,0  |
| Total                 |                        | Recuento                | 95    | 45    | 140   |
|                       |                        | Frecuencia esperada     | 95,0  | 45,0  | 140,0 |

| Pruebas de chi-cuadrado                 |                     |    |                             |                         |                          |
|---|---------------------|----|-----------------------------|-------------------------|--------------------------|
|   | Valor               | gl | Sig. asintótica (bilateral) | Sig. exacta (bilateral) | Sig. exacta (unilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson                 | 11,458 <sup>a</sup> | 1  | ,001                        |                         |                          |
| Corrección por continuidad <sup>b</sup> | 10,191              | 1  | ,001                        |                         |                          |
| Razón de verosimilitudes                | 12,625              | 1  | ,000                        |                         |                          |
| Estadístico exacto de Fisher            |                     |    |                             | ,001                    | ,000                     |
| Asociación lineal por lineal            | 11,376              | 1  | ,001                        |                         |                          |
| N de casos válidos                      | 140                 |    |                             |                         |                          |

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 14.79.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

### ii) Estadístico de prueba

$$\chi_o^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^k \frac{O_{ij}^2}{e_{ij}} - n = \left( \frac{40^2}{31.2} + \frac{55^2}{63.8} + \frac{6^2}{14.8} + \frac{39^2}{30.2} \right) - 140 = 11.458$$

iii) Nivel de Significancia:  $\alpha=0.05$  entonces:  $\chi^2(0.05; 1) = 3.84$

iv) **Decisión:** Como  $\chi_o^2 = 11.458$  “>” que  $\chi_\alpha^2 = 3.84$  y P valor= 0.001 <0.05  
Entonces se rechaza H0.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Hay correlación significativa entre la carga de trabajo y desempeño profesional del Obstetra – Dirección de Sanidad Policial PNP.

H<sub>0</sub>: No hay correlación significativa entre la carga de trabajo y desempeño profesional del Obstetra – Dirección de Sanidad Policial PNP

|                       |                        | Carga de trabajo    |       |       |       |
|-----------------------|------------------------|---------------------|-------|-------|-------|
|                       |                        | Regular             | Buena | Total |       |
| Desempeño profesional | Medianamente eficiente | Recuento            | 31    | 15    | 46    |
|                       |                        | Frecuencia esperada | 17,1  | 28,9  | 46,0  |
|                       | Eficiente              | Recuento            | 21    | 73    | 94    |
|                       |                        | Frecuencia esperada | 34,9  | 59,1  | 94,0  |
| Total                 |                        | Recuento            | 52    | 88    | 140   |
|                       |                        | Frecuencia esperada | 52,0  | 88,0  | 140,0 |

### Pruebas de chi-cuadrado

|   | Valor               | gl | Sig. asintótica<br>(bilateral) | Sig. exacta<br>(bilateral) | Sig. exacta<br>(unilateral) |
|---|---------------------|----|--------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson                 | 26,849 <sup>a</sup> | 1  | ,000                           |                            |                             |
| Corrección por continuidad <sup>b</sup> | 24,954              | 1  | ,000                           |                            |                             |
| Razón de verosimilitudes                | 26,771              | 1  | ,000                           |                            |                             |
| Estadístico exacto de Fisher            |                     |    |                                | ,000                       | ,000                        |
| Asociación lineal por lineal            | 26,658              | 1  | ,000                           |                            |                             |
| N de casos válidos                      | 140                 |    |                                |                            |                             |

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 17.09.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

#### ii) Estadístico de prueba

$$\chi_o^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^k \frac{O_{ij}^2}{e_{ij}} - n = 26.849$$

iii) Nivel de Significancia:  $\alpha=0.05$  entonces:  $\chi^2_{(0.05; 1)} = 3.84$

iv) **Decisión:** Como  $\chi_o^2 = 26.849$  “>” que  $\chi_\alpha^2 = 3$  y **P valor**= 0.00 <0.05 Entonces se rechaza H0.

**Hipótesis específica 2**

H<sub>1</sub>: Hay correlación significativa entre la motivación intrínseca y Desempeño Profesional del Obstetra – Dirección de Sanidad Policial PNP.

H<sub>0</sub>: No hay correlación significativa entre la motivación intrínseca y Desempeño Profesional del Obstetra – Dirección de Sanidad Policial PNP

|                       |                        | Motivación intrínseca |       |       |       |
|-----------------------|------------------------|-----------------------|-------|-------|-------|
|                       |                        | Regular               | Buena | Total |       |
| Desempeño profesional | Medianamente eficiente | Recuento              | 39    | 7     | 46    |
|                       |                        | Frecuencia esperada   | 30,2  | 15,8  | 46,0  |
|                       | Eficiente              | Recuento              | 53    | 41    | 94    |
|                       |                        | Frecuencia esperada   | 61,8  | 32,2  | 94,0  |
| Total                 |                        | Recuento              | 92    | 48    | 140   |
|                       |                        | Frecuencia esperada   | 92,0  | 48,0  | 140,0 |

**Pruebas de chi-cuadrado**

|   | Valor               | gl | Sig. asintótica (bilateral) | Sig. exacta (bilateral) | Sig. exacta (unilateral) |
|---|---------------------|----|-----------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson                 | 11,056 <sup>a</sup> | 1  | ,001                        |                         |                          |
| Corrección por continuidad <sup>b</sup> | 9,832               | 1  | ,002                        |                         |                          |
| Razón de verosimilitudes                | 12,005              | 1  | ,001                        |                         |                          |
| Estadístico exacto de Fisher            |                     |    |                             | ,001                    | ,001                     |
| Asociación lineal por lineal            | 10,977              | 1  | ,001                        |                         |                          |
| N de casos válidos                      | 140                 |    |                             |                         |                          |

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 15.77.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

**ii) Estadístico de prueba**

$$\chi_o^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^k \frac{O_{ij}^2}{e_{ij}} - n = 11.056$$

iii) Nivel de Significancia:  $\alpha=0.05$  entonces:  $\chi(0.05; 1) = 3.84$

iv) **Decisión:** Como  $\chi_o^2 = 11.056$  “>” que  $\chi_\alpha^2 = 3.84$ ; **P valor**= 0.001 <0.05  
Entonces rechaza H0.

### Hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: hay correlación significativa entre el apoyo directivo y Desempeño Profesional del Obstetra – Dirección de Sanidad Policial PNP.

H<sub>0</sub>: No hay correlación significativa entre el apoyo directivo y Desempeño Profesional del Obstetra – Dirección de Sanidad Policial PNP

|                       |                        |                     | Apoyo directivo |       |       |
|-----------------------|------------------------|---------------------|-----------------|-------|-------|
|                       |                        |                     | Regular         | Buena | Total |
| Desempeño profesional | Medianamente eficiente | Recuento            | 44              | 2     | 46    |
|                       |                        | Frecuencia esperada | 31,9            | 14,1  | 46,0  |
|                       | Eficiente              | Recuento            | 53              | 41    | 94    |
|                       |                        | Frecuencia esperada | 65,1            | 28,9  | 94,0  |
| Total                 |                        | Recuento            | 97              | 43    | 140   |
|                       |                        | Frecuencia esperada | 97,0            | 43,0  | 140,0 |

| Pruebas de chi-cuadrado                 |                     |    |                             |                         |                          |
|---|---------------------|----|-----------------------------|-------------------------|--------------------------|
|   | Valor               | gl | Sig. asintótica (bilateral) | Sig. exacta (bilateral) | Sig. exacta (unilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson                 | 22,381 <sup>a</sup> | 1  | ,000                        |                         |                          |
| Corrección por continuidad <sup>b</sup> | 20,574              | 1  | ,000                        |                         |                          |
| Razón de verosimilitudes                | 27,473              | 1  | ,000                        |                         |                          |
| Estadístico exacto de Fisher            |                     |    |                             | ,000                    | ,000                     |
| Asociación lineal por lineal            | 22,221              | 1  | ,000                        |                         |                          |
| N de casos válidos                      | 140                 |    |                             |                         |                          |

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 14.13.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

### ii) Estadístico de prueba

$$\chi_o^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^k \frac{O_{ij}^2}{e_{ij}} - n = 22.381$$

iii) Nivel de Significancia:  $\alpha=0.05$  entonces:  $\chi^2(0.05; 1) = 3.84$

**iv) Decisión:** Como  $\chi_o^2 = 22.381$  “>” que  $\chi_\alpha^2 = 3.84$  y **P valor**= 0.00 <0.05  
Entonces se rechaza H0.

#### **IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

Se aprecia en la tabla 1 que el 67.9% de obstetras opina que es regular y 32.1% que es buena; lo cual significa que a nivel general la mayoría de obstetras tiene una percepción regular de calidad de vida profesional, y esta se interrelaciona a factores individuales y ambientales, y con el autodesarrollo individual considerando los elementos básicos de su ambiente, por otro lado, Vega. (2018), manifiesta que es necesario contar con un factor externo para observar la organización de manera más objetiva y establecer un plan de trabajo más apropiado. Con respecto a sus dimensiones la mayoría de ellas tiene nivel bueno en la dimensión carga laboral con 62.9%, nivel regular en la dimensión motivación intrínseca con 65.7% y también nivel regular en la dimensión apoyo directivo con 69.3%, Cueva. (2017), refiere que la calidad de vida tiene un enfoque multidimensional y se relacionan con el desarrollo y logros positivos como la satisfacción, motivación y rendimiento laboral y buenas relaciones interpersonales. Concuerda Sánchez. (2017), hallando el nivel de calidad de vida laboral por turno y por servicio como regular con más del 70%; de acuerdo a dimensiones: el apoyo directivo resulto malo, la carga de trabajo regular y la motivación intrínseca buena. Para Puello et al. (2014), la motivación intrínseca se evidencia en el comportamiento. Farías, Rojas y Shocron. (2016), sostiene que hay que identificar los aspectos para mejorar, con la finalidad de asegurar un óptimo desarrollo en los trabajadores para ello es necesario analizar y describir lo que percibimos sobre calidad de vida laboral. También, para Quintana et al. (2015), concluye que el personal de salud, se encuentra medianamente satisfecho, excepto las enfermeras del segundo nivel de atención que presentan una baja percepción sobre su calidad de vida en el trabajo. Asimismo, Cueva. (2018), concluyó que existe predominio del nivel medio de Motivación (64,7%) y predominio del nivel medio de Satisfacción (72,5%) en el obstetra. Existe un nivel

medio de motivación interna (60,8%) y de satisfacción laboral (72,5%) y en la motivación externa fue del (70,6%) y nivel medio de Satisfacción laboral (72,5%). Para la Organización Internacional del Trabajo (2016) el apoyo entre compañeros de trabajo favorece la disminución de fricciones personales creando autonomía y creatividad con una adecuada comunicación. Pero Puello et al. (2014), encontró poco apoyo de los directivos hacia el personal. La motivación intrínseca ha sido la dimensión mejor percibida así como una disminución en la percepción de la carga laboral. Así también Trejo. (2018), obtuvo que el 50.0% tiene un clima organizacional poco satisfactorio; y solo el 57.1% de satisfacción laboral. Según Robbins y Judge. (2013), hay que ver la intensidad del trabajador y su esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.

En la tabla 5 se aprecia los resultados sobre desempeño profesional del obstetra, el 32.9% opina que es medianamente eficiente y 67.1% que es eficiente; lo cual significa que a nivel general la mayoría de obstetras tiene un desempeño profesional eficiente. De acuerdo con López. (2018), la naturaleza del desempeño laboral fundamenta la conducta y resultados del carácter comportamental, el tipo de acciones como parte de sus actividades en forma episódica, así como la magnitud del cumplimiento de los objetivos de forma evolutiva y las manifestaciones conductuales interpretativas multidimensional. Con respecto a sus dimensiones la mayoría de ellas tiene desempeño eficiente en la dimensión competencias cognitivas con 58.6%, en la dimensión actitudinales y sociales con 53.6% y la de competencias de capacidad técnica con 69.3%. De acuerdo con Chumpitaz. (2017), el desempeño profesional se manifiesta a través del desarrollo profesional y experiencia técnica para alcanzar metas comunes y estas deben estar directamente relacionado con el puesto. Para Quispe. (2017), sobre rendimiento laboral el 69.1% tiene un buen nivel, 21.8% de regular y 9.1% por mejorar. López, Orozco, Méndez y Celis. (2014), evalúa los factores para el desempeño profesional personalizado e inmediato, además Contreras. (2013), refiere las habilidades de

liderazgo y destrezas gerenciales, por otro lado, Salas, Díaz y Pérez. (2012), manifiesta que, las competencias para un buen desarrollo profesional son condiciones del trabajador e incorporan elementos personales y grupales. Asimismo Salas. (2017), afirma que los trabajadores de salud encuestados sobre su desempeño laboral, la mayoría considera que es alto con 51.3%, medio 34.6% y consideran que es bajo 14%, además de considerar las características individuales como el nivel de conocimiento, sus capacidades, habilidades, necesidades y cualidades como la adaptabilidad, la comunicación, la iniciativa y cumplimiento de estándares de trabajo. En el estudio de Espinosa et al. (2016), describe al desempeño profesional de la salud como componente que reúne la satisfacción de necesidades durante la administración del cuidado.

Según estadística Chi cuadrado se concluye una significancia del 5% ( $p < 0.05$ ) por lo que se establece una correlación altamente significativa entre desempeño y calidad de vida del Obstetra, es decir a mejor calidad de vida laboral, el desempeño profesional es eficiente. Cueva. (2018), comprueba que existe relación entre nivel de motivación y la satisfacción laboral del obstetra. Así también Trejo. (2018), concluye que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en el profesional, lo que quiere decir que a medida que aumenta el clima organizacional, aumenta la percepción de la satisfacción laboral. Asimismo Salas. (2017), afirma que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Servicio Gineco Obstetricia. Finalmente la investigación de Chumpitaz. (2017), tiene similitud con nuestra propuesta al concluir que el nivel del desempeño laboral por competencias laborales fue de regular a bueno. Discrepamos con Puello, Quintero, Canova, Camargo, et al. (2014), quienes ubican a la percepción de poco respaldo y compromiso por parte de los directivos en la toma de decisiones.



## **V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

Se determinó una correlación altamente significativa entre la calidad de vida laboral y desempeño profesional del Obstetra Dirección Sanidad Policial. La misma que significa a mejor calidad de vida laboral, el desempeño profesional es eficiente.

Se determinó una correlación altamente significativa entre carga de trabajo y Desempeño Profesional del Obstetra Dirección Sanidad Policial. La misma que significa a mejor calidad de vida laboral en la carga de trabajo, el desempeño profesional es eficiente

Se identificó una correlación altamente significativa entre la motivación intrínseca y Desempeño Profesional del Obstetra Dirección Sanidad Policial. Lo que significa a mejor motivación intrínseca, el desempeño profesional es eficiente.

Se comprobó relación altamente significativa entre el apoyo directivo y Desempeño Profesional del Obstetra Dirección Sanidad Policial. Lo que significa a mejor apoyo directivo, el desempeño profesional es eficiente

## **5.2 Recomendaciones**

Se recomienda a la Dirección General de la PNP realizar planes de mejora de la calidad de vida laboral para fortalecer el desempeño profesional del Obstetra Dirección Sanidad Policial.

Se recomienda al Director de hospital establecer estrategias con la finalidad de disminuir la carga de trabajo y lograr un mejor desempeño profesional del Obstetra Dirección de Sanidad Policial.

Se recomienda al Jefe del Departamento establecer procedimientos y técnicas identificó para fortalecer la motivación intrínseca con énfasis en el desempeño profesional del Obstetra Dirección de Sanidad Policial.

Se recomienda al personal del servicio aprovechar el apoyo directivo para fortalecer el desempeño profesional del Obstetra Dirección de Sanidad Policial.

## VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Assalvi Rios, K., Aparecida Barbosa, D., y Goncalves Silva, A (2010). *Avaliação de qualidade de vida e depressão de técnicos e auxiliares de enfermagem*. Rev Latino-Am. Enfermagem.
- Cabezas Peña, C. (1998). *Síndrome de desgaste profesional laboral y calidad de vida profesional*. FMC, 5 (8), 491.
- Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F., y Acosta, N. (2013). *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia)*. Rev Psicología desde el caribe [30 (3): 569-590.
- Cueva, R. (2018). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en el Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano 2016*. Tesis para título profesional de Obstetra, Universidad de Huánuco, Escuela Profesional de Obstetricia, Huánuco.
- Cueva, F. (2017). *Calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras asistenciales en el Centro Médico Naval – 2016*. Universidad Cesar Vallejos.
- Chumpitaz, J. (2017). *Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio GinecoObstetricia del Hospital de Ventanilla 2017*. Universidad Cesar Vallejos.
- Díaz de Rada, V. (2001). *Análisis de datos de encuesta*. Madrid: UOC.
- Díaz, C; Suarez, O; Fueyo, A; Mola, P et al. (2013). *Calidad de vida de los profesionales en el modelo de gestión clínica de Asturias*. Rev Gac Sanit 27 (6): 502-507.
- Espinosa, A., Gibert, M., y Oria, M. (2016). *El desempeño de los profesionales de Enfermería*. Rev Cubana de Enfermería, 32(1).

- Farías, A; Rojas, R; Shocron, S. (2016). *Calidad de vida profesional percibida por el personal de enfermería de los servicios cerrados*. Universidad Nacional de Cuyo.
- Granados I. (2011). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. Rev Investig en Psico 14 (2): 213-225.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Herrera Sánchez, R., y Cassals Villa, M. (2005). *Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería*. Revista Cubana de Enfermería, 21 (1), 1-11.
- Jones Caballero, M., y Peñas, P. (2002). *Calidad de vida. Generalidades*. Rev Actas Dermosifiliogr 93 (7): 421-431.
- Kerlinger, F., y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en Ciencias Sociales*. México: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- López, I. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. Universidad Cesar Vallejos.
- López, M; Orozco, M; Méndez, C; y Celis, A. (2014). *El desempeño profesional del especialista en enfermería en salud pública: enfoques teóricos para su evaluación*. Revista Médico-Científica de la Secretaría de Salud Jalisco.
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. (2011). *Modelo de calidad de vida aplicado a la atención residencial de personas con necesidades complejas de apoyo*. Instituto de Mayores y Servicio Sociales.
- Puello, Y., Quintero, N., Canova, C., Camargo, Y., Amaya, L., Guzman, Y., y Cervantes, S. (2014). *Calidad de Vida Percibida por el Personal de Enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos de una Clínica Privada de la Ciudad de Santa Marta*. Investig. Enferm. Imagen Desarr, 16(1), 87-99.

- Quintana, M., Paravic, T., y Saez, K. (2015). *Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras*. Rev Ciencia y enfermería XXI, 1(3), 49-62.
- Quispe, E. (2017). *Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral del obstetra del Hospital Nacional Carlos Lanfranco La Hoz, 2016*. Tesis para grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.
- Robbins, S., y Judge, T. *Comportamiento organizacional*. 15ª ed. México: Pearson; 2013. p. 73, 74, 75, 76, 77, 202, 203, 595, 596, 597.
- Rodríguez, P. (2008) *Métodos de Investigación*. México: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Salas, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en el servicio Gineco Obstetricia Hospital Alberto Sabogal EsSalud*. Tesis de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.
- Salas, R: Díaz, L; y Pérez, G. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud*. Educ Med Super vol.26 no.4.
- Sosa Cerda, OR. (2010). *Calidad de vida profesional del personal de Enfermería de las unidades de segundo nivel del Instituto Mexicano del Seguro Social. [Tesis para Maestría]*. San Luis Potosí, México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Testa, M., y Simonson, D. (1997). *Assessment of quality of life outcomes*. The New England Journal of Medicine, 334 (13), 835-40.
- Trejo, J. (2018). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional del Departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, agosto a diciembre 2017*. Tesis para título de Médico Cirujano, Universidad Privada San Juan Bautista, Escuela Profesional de Medicina Humana, Lima.

Vega, M. (2018). *Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, Lima 2018*. Universidad César Vallejo.

### **Webgrafía**

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. [4720 páginas]. Disponible en: <https://bit.ly/2m50rhj>.

Sánchez, F. (2017). *Calidad de vida laboral del personal de Enfermería que rota en turnos en un hospital privado. Bolivia*. Disponible en: <https://bit.ly/2kAcBhN>

## VII AGRADECIMIENTOS

- Ante todo primero agradezco a Dios quien me da fuerzas cada día para seguir adelante y haberme mostrado el camino al éxito y que los obstáculos se pueden superar si tenemos la suficiente confianza en terminar lo que emprendamos.
- Agradezco, encarecidamente, a mis padres, por enseñarme los valores positivos de la vida, sin sus sacrificios y esfuerzos nunca lo habría logrado, a ustedes debo lo que soy. Son y serán siempre, en mi mente y mi corazón, un ejemplo a seguir.
- Quiero agradecer también a la Universidad San Pedro, en todo su conjunto, por brindarme en reiteradas oportunidades, la posibilidad de estudiar en esta magnífica Casa de Estudios. A los profesores con quien tuve la dicha de cursar mis

asignaturas y aprender que de los fracasos también se aprende.



## VIII APÉNDICES Y ANEXOS

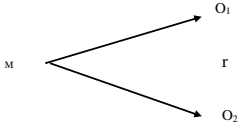
### Anexo 01. Matriz de Consistencia Lógica

**Título: Calidad de vida laboral y desempeño profesional del Obstetra – Dirección Sanidad Policial, Lima 2018.**

| Problema  | Hipótesis   | Objetivos   | Variables               | Dimensiones                           | Indicadores  | Ítems   |
|---|---|---|-------------------------|---------------------------------------|--|---|
| <b>General</b>  | <b>General</b>  | <b>General</b>  | Calidad de vida laboral | Carga laboral                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitación</li> <li>▪ Responsabilidad</li> <li>▪ Cantidad</li> <li>▪ Calidad trabajo</li> </ul>   | 1 2 3 4<br>5 6 7 8<br>9 10                            |
| ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y desempeño profesional del obstetra - Dirección de sanidad policial, Lima?           | Hay correlación significativa de la calidad laboral con el desempeño profesional del obstetra – Dirección de sanidad policial, Lima 2018.       | Determinar la relación entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño Profesional del Obstetra – Dirección de sanidad policial, Lima 2018.   |                         | Motivación intrínseca                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacción</li> <li>▪ Creatividad</li> <li>▪ Orgullo</li> <li>▪ Importancia del trabajo</li> </ul>  | 11 12 13<br>14 15 16<br>17 18 19                      |
|   |   |   |                         | Apoyo directivo                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción</li> <li>▪ Reconocimiento</li> </ul>  | 20 21 22 23 24 25<br>26 27 28 29 30 31<br>32 33 34 35 |
| <b>Específico</b>   | <b>Específica</b>   | <b>Específico</b>   | Desempeño profesional   | Competencias cognitivas               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Espíritu emprendedor e innovador</li> <li>▪ Solución de problemas</li> </ul>  | 1 2<br>3 4  |
| 1.¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y desempeño profesional del Obstetra - Dirección de sanidad policial, Lima 2018            | H1: Hay correlación significativa entre la carga de trabajo y desempeño profesional del Obstetra – Dirección de sanidad policial, Lima 2018.    | 1. Determinar la relación entre la carga de trabajo y Desempeño Profesional del Obstetra Dirección de sanidad policial, Lima 2018.      |                         | Competencias actitudinales y sociales | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad de organización y planificación</li> <li>▪ Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente</li> <li>▪ Compromiso ético</li> </ul> | 5 6 7 8<br>9 10 11 12                                 |
| 2.¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y desempeño profesional del Obstetra - Dirección de sanidad policial, Lima 2018?      | H1: Hay correlación significativa entre la motivación intrínseca y desempeño profesional del Obstetra Dirección de sanidad policial, Lima 2018. | 2. Determinar la relación entre la motivación intrínseca y Desempeño Profesional del Obstetra Dirección de sanidad policial, Lima 2018. |                         | Competencias de capacidad técnica     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo en equipo</li> <li>▪ Hábitos de pensamiento</li> <li>▪ Actitud frente al trabajo</li> </ul>   | 13 14<br>15<br>16 17<br>18 19 20 21                   |
| 3.¿Cuál es la relación entre el apoyo directivo y desempeño profesional del Obstetra - Dirección de sanidad policial, Lima 2018, Lima 2018? | H1: Hay correlación significativa entre el apoyo directivo y desempeño profesional del Obstetra Dirección de sanidad policial, Lima 2018.       | 3. Determinar la relación entre el apoyo directivo y Desempeño Profesional del Obstetra Dirección de sanidad policial, Lima 2018.       |                         |                                       |  |   |

## Anexo 02. Matriz de Consistencia Metodológica

**Título: Calidad de vida laboral y desempeño profesional del Obstetra - Dirección de Sanidad Policial - PNP, Lima 2018.**

| Tipo de Investigación      | Diseño de Investigación  | Población   | Muestra       | Instrumentos de Investigación   | Criterios de Validez   | Criterios de Confiabilidad  |
|----------------------------|--|---|---------------|---|--|---|
| Descriptivo correlacional. | No experimental<br><br><br><br>Dónde:<br>M = muestra<br>O1= Variable 1<br>O2= Variable 2<br>r = relación de las variables de estudio. | Todas las obstetras que laboran en la Dirección de Sanidad Policial PNP, en un total de 140 obstetras | 140 obstetras | <b>Calidad de Vida Profesional (CVP- 35)</b> , 35 ítems vinculadas a tres indicadores medidos según la percepción del obstetra.<br><b>Desempeño profesional de licenciados obstetras (DPLO)</b><br>cuestionario de 21 preguntas que proporciona el conocimiento del desempeño del personal de las obstetras mediante las tres dimensiones: 8 ítems competencias cognitivas, 7 ítems competencias actitudinales-sociales, 6 ítems competencias de capacidad técnica. | <b>Calidad de Vida Profesional (CVP- 35)</b><br>Escala Likert, en las que las escalas de valuación son:<br>NADA: valores 1 y 2;<br>ALGO: valores 3, 4 y 5;<br>BASTANTE: valores 6, 7 y 8; y<br>MUCHO: valores 9 y 10.<br><br><b>Desempeño profesional de licenciados obstetras (CPLO)</b><br>Escala de Likert, según la intensidad y frecuencia de los mismos de 0 a 3 puntos: nunca (0), algunas veces (1), frecuentemente (2) y siempre (3). | <b>Confiabilidad de Calidad vida profesional</b><br>Alfa de Cronbach 0,835<br><br><b>Confiabilidad de Desempeño laboral</b><br>Alfa de Cronbach 0,924 |

### Anexo 03. Matriz Conceptual y Operacional

**Título: Calidad de vida laboral y desempeño profesional del Obstetra - Dirección de Sanidad Policial, Lima 2018.**

| <b>Variables</b>               | <b>Definición conceptual</b>  | <b>Dimensiones</b>                    | <b>Indicadores/Ítems</b>   | <b>Niveles y Rangos</b>   |
|--------------------------------|---|---------------------------------------|--|---|
| <b>Calidad de vida laboral</b> | Es el balance de las exigencias del trabajo y la capacidad para afrontarlas dentro de la esfera profesional, familiar y personal. | Motivación intrínseca                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacción</li> <li>▪ Creatividad</li> <li>▪ Orgullo</li> <li>▪ Importancia del trabajo</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Malo (35 - 135)</li> <li>▪ Regular (136 - 250)</li> <li>▪ Buena (251 - 350)</li> </ul>                 |
|                                |   | Carga laboral                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitación</li> <li>▪ Cantidad</li> <li>▪ Calidad trabajo</li> <li>▪ Responsabilidad</li> </ul>   |   |
|                                |   | Apoyo directivo                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoción</li> <li>▪ Reconocimiento</li> </ul>  |   |
| <b>Desempeño profesional</b>   | Son comportamientos observados en los empleados que son importantes para el logro de los objetivos de la organización             | Competencias cognitivas               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Solución de problemas</li> <li>▪ Espíritu emprendedor e innovador</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Deficiente (21- 49)</li> <li>▪ Medianamente eficiente (50-77)</li> <li>▪ Eficiente (78-105)</li> </ul> |
|                                |   | Competencias actitudinales y sociales | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad de organización y planificación</li> <li>▪ Compromiso ético</li> <li>▪ Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente</li> </ul> |   |
|                                |   | Competencias de capacidad técnica     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actitud frente al trabajo</li> <li>▪ Hábitos de pensamiento</li> <li>▪ Trabajo en equipo</li> </ul>   |   |

## **Anexo N° 4 Cuestionario.**

Señor (a) con un cordial saludo, se está realizando un estudio de investigación titulado: **“Calidad de vida laboral y desempeño del personal obstetra – Dirección de Sanidad Policial, 2018”**; pido su colaboración y participación en este estudio solicitando que responda a las preguntas con total sinceridad. Reiterando que la información brindada es confidencial y anónima

### **Datos generales de identificación**

#### **1. Edad**

a. 20 a 39 años ( ) b. 40 a 54 años ( ) c. 55 años a mas ( )

#### **2. Sexo**

a. Femenino ( ) b. Masculino ( )

#### **3. Estado civil**

a. Soltera (o) ( ) b. Casada(o) ( ) c. Separada(o) ( ) d. Conviviente ( ) e. Viuda(o) ( )

#### **4. Tiempo de servicio**

a. 20 a 25 años ( ) b. 26 a 30 años ( ) c. 30 a más años ( )

#### **5. Área de trabajo**

a. Asistencial ( ) b. Administrativo ( ) c. Investigación ( )

#### **6. Grado que ostenta actualmente:**

a. Capitán ( ) b. Mayor ( ) c. Comandante ( ) d. Coronel ( )

#### **6. Otros trabajos**

a. Docencia en universidades ( ) b. Docencia en institutos ( ) c. Instituciones privadas ( ) d. Consultorios ( ) e. otros ( )

### Cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP – 35)

Marque una sola respuesta y en la escala del 1 al 10 la que mejor corresponda a su realidad laboral. Para mejorar la claridad en su respuesta, se dividieron los valores como sigue: NADA: valores 1 y 2; ALGO: valores 3, 4 y 5; BASTANTE: valores 6, 7 y 8; MUCHO: valores 9 y 10

| N° | PREGUNTAS  | NADA |   | ALGO |   |   | BASTANTE |   |   | MUCHO |    |
|----|--|------|---|------|---|---|----------|---|---|-------|----|
|    |  | 1    | 2 | 3    | 4 | 5 | 6        | 7 | 8 | 9     | 10 |
| 1  | Cantidad de trabajo que tengo                                |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 2  | Satisfacción con el tipo de trabajo                          |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 3  | Satisfacción con el sueldo.                                  |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 4  | Posibilidad de promoción.                                    |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 5  | Reconocimiento de mi esfuerzo.                               |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 6  | Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.  |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 7  | Presión que recibida para mantener la calidad de mi trabajo. |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 8  | Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo   |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 9  | Motivación (ganas de esforzarme)                             |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 10 | Apoyo de mis jefes.  |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 11 | Apoyo de mis compañeros.                                     |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 12 | Apoyo de mi familia  |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 13 | Ganas de ser creativo  |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 14 | Posibilidad de ser creativo.                                 |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 15 | Desconecto al acabar la jornada laboral.                     |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 16 | Recibo información de los resultados de mi trabajo           |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 17 | Conflicto con otras personas de mi trabajo                   |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 18 | Falta de tiempo para mi vida personal                        |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 19 | Incomodidad física en el trabajo.                            |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 20 | Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito             |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 21 | Carga de responsabilidad                                     |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 22 | Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto  |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 23 | Tengo autonomía o libertad de decisión                       |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 24 | Interrupciones molestas.                                     |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 25 | Estrés esfuerzo emocional.                                   |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 26 | Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.                |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 27 | Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.               |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 28 | Variedad en mi trabajo                                       |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 29 | Mi trabajo es importante para la vida de otras personas      |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 30 | Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas    |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 31 | Lo que tengo que hacer queda claro                           |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 32 | Me siento orgulloso de mi trabajo                            |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 33 | Mi trabajo tienen consecuencias negativas                    |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 34 | Calidad de vida de mi trabajo                                |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |
| 35 | Apoyo de los compañeros.                                     |      |   |      |   |   |          |   |   |       |    |

## Desempeño Profesional del Obstetra

| N° | PREGUNTAS   | Nunca | Algunas veces | Frecuente mente Siempre | Siempre |
|----|---|-------|---------------|-------------------------|---------|
|    |   | 0     | 1             | 2                       | 3       |
| 1  | Conoce las diferentes patologías de su servicio   |       |               |                         |         |
| 2  | Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica   |       |               |                         |         |
| 3  | Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente   |       |               |                         |         |
| 4  | Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente   |       |               |                         |         |
| 5  | Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada  |       |               |                         |         |
| 6  | Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes  |       |               |                         |         |
| 7  | Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes  |       |               |                         |         |
| 8  | Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente   |       |               |                         |         |
| 9  | Brinda soporte emocional a la familia   |       |               |                         |         |
| 10 | Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento  |       |               |                         |         |
| 11 | Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?   |       |               |                         |         |
| 12 | Respetar la privacidad del paciente   |       |               |                         |         |
| 13 | No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento   |       |               |                         |         |
| 14 | No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica   |       |               |                         |         |
| 15 | Respetar las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos) |       |               |                         |         |
| 16 | Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente   |       |               |                         |         |
| 17 | Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos   |       |               |                         |         |
| 18 | Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento   |       |               |                         |         |
| 19 | Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento  |       |               |                         |         |
| 20 | Practica las medidas de bioseguridad  |       |               |                         |         |
| 21 | Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento  |       |               |                         |         |

## Anexo N° 5 Consentimiento informado

El presente es un trabajo de investigación titulado “ análisis calidad de vida laboral y su relación con el desempeño profesional del obstetra –DIRSAPOL – PNP 2018; el cual es conducido por la Sra. Rosario Calle Gonzales, con el objetivo de: Determinar la relación entre Calidad de Vida Laboral y el Desempeño del profesional del obstetra.

Para llevar a cabo la presente investigación se necesita de su participación, la cual será absolutamente anónima y la información que se obtenga será mantenida bajo estricta confidencialidad y no se empleará para ningún propósito, para esto se le pedirá llenar dos instrumentos, el primero relacionado a la Calidad de Vida Laboral y el segundo relacionado al Desempeño laboral.

Este estudio sin fines de lucro no conlleva ningún riesgo físico, ni psicológico. Por lo anteriormente expuesto apelamos a su comprensión y agradecemos de antemano su participación en el estudio.

Yo.....identificada(o) con DNI .....por el presente, en pleno uso de mis facultades mentales acepto participar en el presente estudio de investigación dado que he recibido toda la información necesaria. Por lo que accedo participar voluntariamente, brindando información con total veracidad

-----  
Firma del Participante

Fecha:

Encuesta N°:

## Anexo N° 6 Resultados generales

**Tabla 10**

### Distribución de obstetras según datos generales - DIRSAPOL PNP

| <b>Edad</b>                          | n   | %     |
|--------------------------------------|-----|-------|
|                                      | 140 | 100.0 |
| 20 a 39                              | 0   | 0.0   |
| 40 a 54                              | 131 | 93.6  |
| 55 a mas                             | 9   | 6.4   |
| <b>Sexo</b>                          | n   | %     |
|                                      | 140 | 100.0 |
| Femenino                             | 140 | 100.0 |
| Masculino                            | 0   | 0.0   |
| <b>Estado civil</b>                  | n   | %     |
|                                      | 140 | 100.0 |
| Soltera                              | 9   | 6.4   |
| Casada                               | 122 | 87.1  |
| Separada                             | 9   | 6.4   |
| <b>Tiempo de servicio</b>            | n   | %     |
|                                      | 140 | 100.0 |
| 20 a 25 años                         | 131 | 93.6  |
| 26 a 30 años                         | 0   | 0.0   |
| 30 a más años                        | 9   | 6.4   |
| <b>Grado que ostenta actualmente</b> | n   | %     |
|                                      | 140 | 100.0 |
| Capitán                              | 9   | 6.4   |
| Mayor                                | 68  | 48.6  |
| Comandante                           | 63  | 45.0  |
| Coronel                              | 0   | 0.0   |

*Fuente: DIRSAPOL PNP, 2018*

#### Interpretación:

El instrumento se aplicó a 140 obstetras que laboran en la *DIRSAPOL PNP*, siendo la mayoría de edades de 40 a 54 años con 93.6%, de; todas de sexo femenino; estado civil casadas el 87.1%, con tiempo de servicio de 20 a 25 años el 93.6% y de grado mayor con 48.5%.



**Anexo N° 7 Propuesta de intervención científica**  
**Calidad de vida laboral y desempeño profesional**

**1. Presentación**

La calidad de vida laboral (CVL), es la percepción favorable de apoyo y promoción de su satisfacción, por medio de los sistemas de reconocimiento, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento, el sentirse respaldado y cuidado por la organización, contar con las condiciones óptimas que faciliten la realización de las labores, además de la necesidad de mantener buenas relaciones personales.

La CVL cada vez toma más importancia en las organizaciones actualmente han reconocido que en la medida en que se estimule el desarrollo de su personal, se les proporcione condiciones laborales adecuadas, orientadas a ofrecerles una mejor CVL, en esa misma medida se impulsará el crecimiento y desarrollo de la organización, es por ello necesario la implementación de nuevas tecnologías que permitan el crecimiento económico y desarrollo de una organización, en un análisis para la resolución de los problemas, los directivos optan por rediseñar los empleos creando un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores, en otras palabras, mejorar la calidad de vida laboral.

**2. Finalidad**

Proporcionar condiciones favorables en el ambiente de trabajo, en la formación, participación y seguridad de los trabajadores, mediante estrategias que contribuyan al desarrollo de su potencial y al mejoramiento en su ejercicio profesional, generen los resultados esperados en procura del logro de la misión y visión institucional creando una cultura de bienestar. La calidad de vida laboral deberá ser el resultado del compromiso entre la organización y

sus servidores policiales y civiles.

### **3. Objetivos**

#### **General**

- Desarrollar acciones dirigidas a fortalecer la calidad de vida laboral y desempeño profesional favoreciendo la satisfacción laboral.

#### **Específicos**

- Aplicar las políticas de la calidad de vida laboral con un enfoque de mejoramiento continuo.
- Establecer programas específicos de la calidad de vida laboral centrado en la satisfacción de necesidades de salud, económicas, sociales, recreativas, sociales, familiares.
- Promover el compromiso y sentido de pertenencia de la calidad de vida laboral sensibilizando un buen trato laboral y desempeño profesional.

### **4. Contenido**

Es necesario contextualizar el término Calidad de Vida Laboral (CVL) para el desarrollo de las sociedades, busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los empleados, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales.

De acuerdo a la naturaleza de los factores involucrados (objetivos, subjetivos) y a su disposición temporal relativa (antecedentes, consecuentes), puede estudiarse la Calidad de Vida Laboral desde cuatro perspectivas complementarias, lo que vendría a constituir el objeto formal de la disciplina:

1. Factores antecedentes objetivos: CVL como realidad de la situación laboral del trabajador: conjunto de estructuras y prácticas

organizacionales que resultan relevantes para el bienestar laboral del trabajador.

2. Factores antecedentes subjetivos: CVL como adaptación subjetiva a la situación laboral por parte del trabajador: recogería todos aquellos procesos de interpretación y/o actuación que realiza el trabajador sobre su situación laboral, y que afectan asimismo a su bienestar laboral.
3. Factores consecuentes objetivos: CVL como ajuste persona - puesto de trabajo: alude al grado de ajuste, correspondencia o concordancia que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar.
4. Factores consecuentes subjetivos: CVL como experiencia subjetiva: se refiere a los distintos elementos componentes y estructura interna del bienestar laboral que experimenta el trabajador en su trabajo.

Factores que influyen en la calidad de vida laboral

- Motivación: Aspectos lo motivan para realizar su trabajo, ambientes de trabajo adecuado, perspectivas futuras.
- Capacitación: Implementación de programas de capacitación internas y externas.
- Reconocimiento: Reconocimiento de su labor monetaria y no monetaria, ascenso, cargos.
- Relación vida trabajo: Cómo definiría usted una vida personal y una vida laboral equilibrada, mediante la inteligencia emocional.
- Relaciones interpersonales y con el líder: Relaciones interpersonales y con el líder, buen trato con respeto.

## **5. Evaluación**

El carácter interactivo de la calidad de vida laboral la convierte en una totalidad integrada (holística y sistémica) de elementos interdependientes e interrelacionados que, articulados entre sí, conforman un todo indisociable, núcleo de estudio y análisis. Incrementa el valor de mercado.

- Reduce los costos operativos mediante el buen trato y mejora el desempeño profesional.
- Mejora la habilidad para retener y atraer a los mejores empleados con buenas relaciones interpersonales.
- Fortalece la confianza y lealtad de los empleados con su organización.
- Reduce el ausentismo, con calidad de vida laboral.
- Fortalece la reputación en el desempeño profesional.

## 6. Logros

- Proyecto presentado a la dirección general de la PNP.
- Proyecto aprobado.
- Personal comprometido con buenas relaciones interpersonales.

## Referencias Bibliográficas

Aguilar, O; Díaz, L; y Escandón, A. (2012). **Diseño de un modelo de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la corporación de educación tecnológica – Colsubsidio.** Universidad Sergio Arboleda.

Granados, I. (2011). **Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios.** Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Subdepartamento de calidad de vida laboral. (2018). **Plan de calidad de vida laboral.** Disponible en:  
[http://www.ssvq.cl/ssvq/site/artic/20180220/asocfile/20180220165757/plan\\_de\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_2018\\_dic.pdf](http://www.ssvq.cl/ssvq/site/artic/20180220/asocfile/20180220165757/plan_de_calidad_de_vida_laboral_2018_dic.pdf)

Tabarez, D; y Vincos, A. (2015). **Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la fundación centro internacional de estudios avanzados en niñez y juventud CINDE sede Manizales.** Universidad de Manizales.