

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL DE TINGO MARIA**

TESIS

**PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

EDITH CANDY ESPINOZA TUCTO

TINGO MARIA, PERÚ

2024



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 016-2024-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 14 días del mes de junio de 2024, siendo las 9:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.247/2023-D-FCEA, de fecha 03 de julio de 2023, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para la obtención del título de Licenciado en Administración denominado: **CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE TINGO MARIA**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **EDITH CANDY ESPINOZA TUCTO**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD


CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 10:20 p.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 14 de junio de 2024


.....
Dr. INOCENTE FELICIANO SALAZAR ROJAS
Presidente




.....
Lic. Adm. LEONOR HUAMAN CAMACHO
Miembro


.....
Mag. KARINA CARLOS GARCIA
Miembro


.....
Dr. WALTER EDUARDO MUCHA HUAMAN
Asesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12,)
(Malo = 0, a 10)



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 275 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

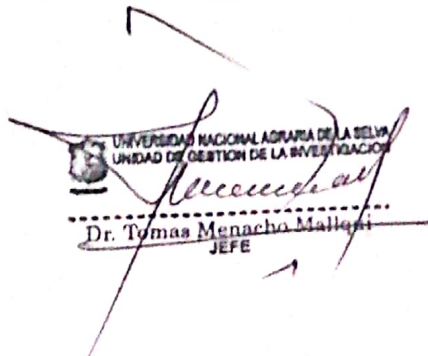
Tesis

X

Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE TINGO MARIA	EDITH CANDY ESPINOZA TUCTO	24 % Veinticuatro

Tingo María, 16 de setiembre de 2024


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
Dr. Tomas Menacho Mallea
JEFE

C.C. Archivo

REGISTRO DE TESIS PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO UNIVERSITARIO

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva

Facultad : Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Escuela Profesional : Administración

Tesis : Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María.

Objetivo General : Determinar el grado de relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

Objetivo Especifico : Determinar si el apoyo directo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María
Determinar si la carga de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María
Determinar si la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María.

Autor : Edith Candy Espinoza Tucto

DNI : 73584199

Correo electrónico : Edithespinoza1197@gmail.com

Asesor : Mg. Walter Eduardo Mucha Huamán.

Área de investigación : Gestión Integral de Organización (PICSDS)

Grupo de investigación : Desarrollo de instituciones públicas y sociales

Línea(s) de investigación : Desarrollo de Instituciones públicas y sociales

Lugar de ejecución : Hospital Tingo María

Fecha de inicio : Marzo 2023

Fecha de término : Enero 2024

Financiamiento : Propio (X) FIF () Eterno ()

Presupuesto : S/. 5, 258.00 soles



Edith Candy Espinoza Tucto

Tesista



Walter Eduardo Mucha Huamán

Asesor

DEDICATORIA

Mamá, esto es para ti.

Me enseñaste a no rendirme incluso cuando siento que el mundo se me cae encima, tú siempre estás a mi lado para motivarme y hacerme sentir mejor.

Me enseñaste a ser una persona agradecida que la humildad es un valor muy importante porque al igual que estamos arriba, se puede volver a bajar de un momento a otro.

Me enseñaste la importancia de la empatía, a ponerme en el lugar de los demás, ayudar y apoyar a quien más lo necesite porque cada persona está pasando por un proceso que nunca hay que juzgar.

Me enseñaste a disfrutar de los buenos momentos de la vida, pero también que no todo siempre va a salir como yo pensaba, que me iba a equivocar y no pasaba nada, que no me rindiera y que volviera a empezar las veces que hicieran falta porque los errores nos enseñan y nos hacen más fuertes.

Me enseñaste que siempre puedo contar contigo en las buenas, pero más aún en las malas porque el amor de una madre es incondicional.

Tengo mis virtudes y miles de defectos que mejorar, pero mamá siempre será para mí, mi mayor tesoro, la mujer que siempre me lo ha dado todo y la que me ha convertido en la persona que soy ahora, te amo mamá.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Agraria de la Selva, alma mater en mi formación profesional, por darme la oportunidad de superarme y ser una persona útil en la sociedad.

A mi asesor Mg, Walter Mucha Huamán por su constante y paciente seguimiento, compartiendo su tiempo de manera generosa durante el desarrollo del trabajo de investigación.

A los docentes de la especialidad de administración por su enseñanza, motivación y apoyo para lograr la culminación de mi carrera.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1. Antecedentes	1
<i>1.1.1. Antecedentes nacionales</i>	<i>1</i>
<i>1.1.2. Antecedentes regionales</i>	<i>1</i>
1.2. Bases teóricas	2
<i>1.2.1. Calidad de vida laboral</i>	<i>2</i>
<i>1.2.2. La calidad de vida laboral y su importancia</i>	<i>3</i>
<i>1.2.3. Dimensiones de la calidad de vida laboral</i>	<i>3</i>
<i>1.2.4. Desempeño laboral</i>	<i>5</i>
<i>1.2.5. Importancia del desempeño laboral</i>	<i>7</i>
<i>1.2.6. Dimensiones del desempeño laboral</i>	<i>7</i>
1.3. Definición de términos básicos	9
CAPITULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES	12
2.1. Hipótesis de investigación general	12
<i>2.1.1. Hipótesis general</i>	<i>12</i>
<i>2.1.2. Hipótesis específicas</i>	<i>12</i>
2.2. Matriz de consistencia	13
2.3. Matriz de operacionalización de variables	14
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	15
3.1. Tipo y nivel de la investigación	15
3.2. Diseño de la investigación	15
3.3. Población y muestra	16
3.4. Instrumentos y técnicas de recolección de datos:	17
3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	18
3.6. Análisis del instrumento de medición	18
<i>3.6.1. Aplicación del instrumento</i>	<i>18</i>

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	21
4.1. Características de la muestra de estudio	21
4.2. Análisis de las variables de investigación	22
4.2.1. Calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital	
<i>Tingo María</i>	22
4.2.2. Desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo	
<i>María</i>	25
4.4. Contrastación de la hipótesis	29
4.4.1. Contrastación de la hipótesis general	29
4.4.2. Contrastación de las hipótesis específicas	30
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	34
CONCLUSIONES	36
RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Pagina
1. Matriz de consistencia interna del plan de investigación calidad de vida y desempeño laborales del personal de enfermería del Hospital Tingo María	13
2. Matriz de operacionalización de variables	14
3. Muestra de la investigación	17
4. Confiabilidad del instrumento	19
5. Tabla de evaluación por juicio de expertos	19
6. Datos descriptivos de la muestra	21
7. Nivel de percepción de la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María	22
8. Niveles de percepción de la calidad de vida laboral según variables demográficas	23
9. Frecuencia porcentual a las afirmaciones de calidad de vida laboral.....	25
10. Nivel de la percepción del desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María	26
11. Niveles de percepción del desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María	26
12. Frecuencia porcentual a las afirmaciones del desempeño laboral.....	28
13. Valores del coeficiente de Spearman	29
14. Demostración de la hipótesis general	30
15. Análisis de la primera hipótesis específica apoyo directo.....	31
16. Análisis de la segunda hipótesis específica carga laboral	31
17. Análisis de la tercera hipótesis específica la motivación intrínseca.....	32
18. Análisis de las correlaciones	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Pagina
1. Diseño de investigación.....	16
2. Análisis de la variable calidad de vida laboral según dimensiones.....	24
3. Análisis de la variable desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María	27

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar el grado de relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María. El tipo de estudio es aplicado y de nivel relacional con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por el personal de enfermería del Hospital Tingo María (N=184); los datos se recogieron mediante encuesta personal con interceptación en el Hospital Tingo María, se procesaron y analizaron mediante la estadística descriptiva y estadística inferencial no paramétrica de Rho de Spearman.

En el hospital Tingo María los 184 enfermeros tienen estudios superiores (100%). La prueba estadística Rho de Spearman establecen una relación calificada como moderada entre ambas variables (Rho= 0,119) y un grado de significancia (P. Valor < α), ($0.00 < 0.05$).

Se determinó que la calidad de vida se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María, aceptando la hipótesis alterna (H1).

Palabras clave: Calidad de vida laboral, desempeño laboral, apoyo directivo, Carga de trabajo, Motivación intrínseca.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the degree of the relationship between the quality of life and the job performance of the nursing staff at the Tingo Maria hospital. The study was of an applied type and at a relational level with a quantitative focus. The sample was made up of the nursing staff at the Tingo Maria hospital (N=184). The data was collected using a personal survey with interception in the Tingo Maria hospital. It was processed and analyzed using the descriptive statistic and Spearman's Rho non-parametric inferential statistic.

In the Tingo Maria hospital there were 184 nurses who had a superior education (100%). [With] Spearman's Rho statistical test, a relationship that was classified as "moderate" was established between both variables (Rho= 0.119) and a degree of significance of p-value< α and $0.00 < 0.05$ [were found]. It was determined that the quality of life was significantly related to the job performance of the nursing staff at the Tingo Maria hospital; accepting the alternative hypothesis (H1).

Keywords: quality of life, job performance, management support, workload, intrinsic motivation

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de Salud (2007) concreta que la salud ocupacional como una dinámica multifacética enfocada en causar y cuidar la salud del personal, promoviendo y controlando enfermedades, accidentes y factores en riesgo, y promoviendo un trabajo seguro, sano y buenos ambientes.

Matabanchoy (2012), escribió que la salud ocupacional es el progreso y promoción de ambientes laborales vulnerables, especialmente en empresas con gran gestión, ya que la eficiencia de la seguridad puede fluctuar en los precios de sus acciones y en la demanda de sus productos y el precio de sus acciones, pero gran parte de las empresas no fijan políticas ni recursos.

La OMS (2013), enfatiza que cientos de millones de colaboradores de empresas laboran en condiciones inseguras, enfrentando enfermedades ocupacionales y lesiones, y que cada día, 160 millones de casos de enfermedades laborales en el mundo.

El tipo de trabajo es efectivo en todos los aspectos de la vida, incluyendo salud, vida y actividades recreativas, influyendo en la calidad de vida, y minimizar errores y defectos (Schwartzmann, 2003).

El interés por la calidad de vida profesional se origina en labores remotos y se halla relacionado con la evolución de la administración, que hizo notoria la rutina del trabajo y aumento en ausentismo, lo que resultó en una disminución del producto (Duro, 2002).

Fernández y Casado del Olmo (2007), abordan la calidad de vida profesional, especialmente en enfermería, como el sentimiento de bienestar que resulta del equilibrio entre las demandas y los recursos.

La globalización ha atraído en la economía de las enfermeras, ya que, a pesar de su demanda en muchos países, se ha convertido en una tarea más común en contrataciones eventuales, lo que puede obstaculizar su derecho y ayudar a reclamar sus derechos en instituciones públicas y privados (Quintana y Valenzuela, 2014).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú redacta la ley N° 27669, que garantiza el derecho a un ambiente sano, seguro, con recursos y equipamiento adecuado (Colegio de enfermeros del Perú, 2002). El número de enfermeras en el Perú es bajo, con solo 9,04 por cada 10.000 habitantes, según el INEI (2021), El Banco Mundial sugiere que, para los países en crecimiento, la proporción de enfermeras por médico debería ser de al menos cuatro. La distribución de los recursos sanitarios es inequitativa, con el 63% de la fuerza laboral concentrada en la red sanitaria (Observatorio Nacional de Recursos Humanos en Salud, 2007).

El sector de enfermería de Perú enfrenta una situación calamitosa con un aumento del 50% en el número de pacientes en los últimos años, pero la falta de enfermeras para brindar atención, junto con el agotamiento de los recursos y la aparición de cuatro nuevos casos de cáncer diariamente (Oficina de Planes y Programas, 2016).

Huánuco emplea 5160 enfermeras, con el MINSA empleando 56.2% de ellas. 25,4% trabajan en contrato por servicios no personales, en el sector privado, y 16,4% por servicios no personales (Marteu y Farrè, 2012).

La tesis "Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Tingo María" aborda la intersección entre la satisfacción laboral y la eficiencia de los profesionales de salud en un hospital de Tingo María.

Los servicios ofrecidos por el colaborador de enfermería comprenden desde la atención integral en tratamientos, plan de cuidado y rehabilitación de la salud del

paciente. Su accionar esta descrita en áreas que comprenden consulta externa, hospitalización, áreas criticas otorgando así el Hospital de Tingo Maria una atención en el servicio de enfermería a un total de 10103 pacientes (Oficina de Planes y Programas, 2016).

Es importante conocer la situación actual que viene ejerciendo la gestión de las autoridades de la salud en el Hospital de Tingo María es por ello que los resultados de la investigación va a permitir brindar la información necesaria y actualizada para que así el Departamento de Enfermería formule destrezas que promuevan la fortaleza de la calidad de vida laboral y de manera directa se pueda mejorar el desempeño de los profesionales de la salud, además los resultados nos ayudaran a poder identificar las debilidades evitando así la reducción de la calidad del cuidado que se da al paciente, bajar el rendimiento laboral y afectar las acciones de los servicios en general.

En consecuencia, se diseñó la pregunta principal de la investigación: ¿En qué grado se relaciona la calidad de vida laboral con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María? Con las preguntas específicas: ¿El apoyo directo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María?, ¿La carga de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María?, ¿La motivación intrínseca de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María?

Asimismo, se ha instaurado como objetivo general: Determinar el grado de relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María. Seguidamente con los objetivos específicos: Determinar si el apoyo directo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María, Determinar si la carga de trabajo se relaciona significativamente

con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María, Determinar si la motivación intrínseca se afecta significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María.

Esta investigación es importante en el contexto de la salud y destaca la relevancia de abordar la calidad de vida laboral como un dispositivo esencial para incrementar el desempeño laboral de estos profesionales. Se abordarán aspectos como la satisfacción en el trabajo, el equilibrio entre vida laboral y personal, las condiciones laborales y otros factores que pueden afectar la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

Por consiguiente, se ha planteado hipótesis general: Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María, y como hipótesis específicas se tiene que: Existe relación significativa entre el apoyo directo y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María, Existe relación significativa entre la carga de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María, Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes nacionales

Oblitas (2021) en su investigación realizada evaluó la motivación y el desempeño laborales en los colaboradores de la empresa Inversiones Charito la Solución, Cañete, Lima 2021 que conto con una muestra de 30 trabajadores lo cual pudo encontrar una correlación templada entre las variables es decir la motivación y el desempeño laborales ($r=0,566$, sig.= 0.001).

Travezaño (2020), el estudio evaluó la Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020 con una muestra de 35 enfermeros. Y tubo como variables de estudio la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, los resultados mostraron una correlación positiva media entre las variables de estudio ($r=.589$; sig.=0,000)

López (2018), el estudio evaluó la Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018 con una muestra de 50 enfermeras. Las variables de estudio fueron la calidad de vida y el desempeño laboral lo cual los resultados que se obtuvieron determino que existe relación positiva con un ($\rho=732$) entre las variables de estudio.

1.1.2. Antecedentes regionales

Rojas (2021), el estudio evaluó la Rotación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la sub gerencia de proyectos de inversión del gobierno regional de Huánuco – 2020 con una muestra de 22 trabajadores. Las variables de estudio fueron la rotación de personal y el desempeño laboral lo cual las

derivaciones mostraron que había una correlación moderada con un ($r=0,726$; $\text{sig.}=0.000$).

Palma (2021), el estudio evaluó La gestión logística y el desempeño laboral en la red de salud ambo periodo 2020 con una muestra representativa de 76 trabajadores. Las variables de estudios fueron la gestión logística y el desempeño laboral lo cual los resultados revelaron una correlación moderada entre las variables con un ($r= 0.594$; $\text{sig.}=0,00$).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Calidad de vida laboral

Louis Davis en el 1970 determino la calidad de vida en el trabajo, que asemeja dos enfoques opuestos: las reivindicaciones de los colaboradores y los intereses de las organizaciones en la productividad y la calidad (Viera, 2018).

CVT es un concepto que significa el respeto y satisfacción de las personas en el centro de trabajo, esto traduce que dentro de las organizaciones se vive un entorno donde se quiere alcanzar grados de calidad y productividad con motivados, activos y recompensados (Chiavenato , 2009).

Los contextos sociales y psicológicas igualmente contribuyen al entorno laboral, garantizando un trabajo de alta calidad con empleados motivados que reciben una compensación adecuada por sus contribuciones (Chiavenato, 2007)

La calidad de vida laboral se refiere a las condiciones de vida evolucionando en el siglo pasado, ya que son impactadas por cambios personales y organizacionales, como estrés y presión en los colaboradores (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009).

La calidad de vida es un estado de satisfacción general, envuelto en las potencias físicas, emocionales y psicológicas del colaborador (Ardilla, 2003).

Para Todaro y Godoy (2001) se enfocan en la calidad de vida que se busca lograr en el trabajo y mejorar la productividad de los miembros en las organizaciones, aumentando su compromiso con las metas y beneficiando la sociedad.

La mejora de la calidad de vida laboral está relacionada con los objetivos organizacionales y la satisfacción del colaborador, lo que es importante velar para lograr optimizar su calidad de vida laboral y ser beneficio para la organización (Granados, 2011).

1.2.2. La calidad de vida laboral y su importancia

Es crucial la calidad de vida laboral para garantizar beneficios mutuos, ya que los colaboradores son recursos humanos desarrollados y no solo usados, ya que el trabajo no debe tener condiciones negativas (Sáenz, 2006).

Davis y Newstrom (2001) enfatizan que la calidad de vida laboral tiene como propósito en la organización de humanizar el contexto laboral, la organización, satisfacer las necesidades de los trabajadores y crear entornos donde se desarrollen habilidades.

1.2.3. Dimensiones de la calidad de vida laboral

Para el estudio de la calidad de vida laboral se han considerado las siguientes dimensiones

a) Apoyo directo

El apoyo directivo en lo laboral promueve la innovación, mejora la eficiencia y eficacia, aumentando el agrado de los miembros del equipo. Esto se basa en la inquietud de otorgar apoyo emocional a las enfermeras por parte de los directivos de la organización (Asana, 2023).

El apoyo en el trabajo es clave para promover excelentes equipos que trabajan con nuevas ideas, que lleven a cabo proyectos ambiciosos y cumplan al corto o largo plazo los objetivos fijados, ello independiente a la especialización que tiene cada colaborador ya que una formación en equipo es integral para todas las capacidades y habilidades existentes (Asana, 2023).

b) Carga de trabajo

La carga de trabajo es una actividad enfocada en el empleado, orientada a logro de resultados, ya que el desempeño del colaborador prospera con una carga moderada, mientras que una carga baja o alta promueve una disminución en su desempeño (Bruggen, 2015).

La carga de trabajo es la configuración de tareas a realizar, ya que las organizaciones deben establecer un método para el máximo provecho de sus empleados, garantizando su satisfacción (Kossek & Ollier-Malaterre, 2016).

La carga de trabajo es el desgaste físico y mental que un colaborador tiene en llevar a cabo su trabajo y aplicar sus habilidades para cumplir sus objetivos (SESAME, 2022).

c) Motivación intrínseca

La motivación intrínseca explica el comportamiento influenciado por las distinciones internas, que surgen del interior de un individuo, ya que es naturalmente satisfactorio y ocurre cuando actuamos sin recompensas externas (Saez, 2013).

Rojas (2020), evidencia que la motivación intrínseca es el deseo de alcanzar una meta, ya que el individuo está interesado en aprender en lugar de alcanzar la meta.

Los motivadores intrínsecos pueden ser eficaces, autosuficientes y satisfactorios, pero modificarlos requiere un enfoque personalizado, identificando y abordando diferentes motivadores para diferentes estudiantes (Rojas, 2020).

1.2.4. Desempeño laboral

El desempeño laboral es la forma de desarrollo de una persona en su organización, adaptado a exigencias y requisitos para ser efectivo, eficiente y alcanzar objetivos (Palmar, Valero y Jhoan , 2014).

El desempeño laboral se describe a las ejercicios o conductas positivas o negativas de los colaboradores que son distinguidos o no para el logro de los objetivos organizacionales, medidos por sus competencias y contribución a la organización (Montejo , 2009).

Chiavenato (2000), postula que el desempeño laboral es las acciones de los colaboradores para el objetivo de la organización y de ellos, lo que fortalece la organización. El desempeño laboral fortalece la empresa, dependiendo de las expectativas y actitudes del colaborador y sus conocimientos y habilidades que apoyan a las labores del colaborador (Bittel , 2000).

Los trabajadores sanitarios son esenciales para el sistema de salud, pero enfrentan salarios bajos, mala gestión y falta de apoyo. La mayoría de los países adoptan una distribución sanitaria equitativa, con concentración urbana y déficits rurales (Moscoso y Huamán, 2015).

El trabajador de salud puede optimizar mediante un control objetivo e ecuánime, salarios razonables, incentivos financieros, permisos para mejorar las habilidades, la infraestructura y las condiciones laborales, lo que puede conducir a mejoras considerables en disponibilidad, competencia y productividad (Chen & Evans, 2000).

El profesional de enfermería es una carrera que articula el cuidado de la salud del paciente como principal función, asimismo abarca labores transpersonales, utilizando habilidades y conocimientos para preservar la salud y acompañar en el proceso de hacer comprender al paciente respecto a la enfermedad, el dolor y motivar al paciente para su autocontrol, autoconciencia, etc (Avíla y Sanchez , 2017).

La profesión de enfermería es una parte clave del equipo sanitario multidisciplinario, centrándose en la promoción del paciente, la prevención de enfermedades y abarcando diversas funciones como asistencia, administración, educación e investigación (De Arco y Suarez , 2018). La función asistencial de la profesión de enfermería se centra en brindar cuidados de enfermería holísticos y personalizados, utilizando teorías y técnicas para mejorar la salud humana, promoviendo el autocuidado y la adaptación en el proceso de enfermedad relacionado con la salud (Crespo - Kepnofler y Agama, 2016).

El Consejo Internacional de Enfermería y la Organización Internacional del Trabajo unidad adscrita a la Organización Mundial de la Salud (OMS), afirma que las enfermeras deben poseer diversos conocimientos para sus funciones dentro de los servicios de atención médica (Bautista y Jimenez , 2012). Asimismo, el desempeño laboral es la forma eficiente o deficiente de hacer una acción que corresponde al colaborador para desplegar eficazmente sus deberes inseparables a un puesto área laboral (Chen & Evans, 2000). El ejercicio del profesional de salud estriba de acciones como la población realizada, los colaboradores higiénicos, el sistema higiénico y el ambiente, ya que se atribuye a la inexactitud de instrucciones teóricos y prácticos (Chen & Evans, 2000).

El trabajo en salud es diverso y necesita atención eficaz a pacientes. La enfermería profesional debe tener una formación adecuada, ser capacitado, autónomo, motivado, responsable, facilitada de comunicación interprofesional, dirigida por personas efectivas y con un ambiente favorable para el desempeño (Castillo y Ferrer, 2015).

1.2.5. Importancia del desempeño laboral

La evaluación de los empleados tiene varios propósitos, incluyendo entender si el empleado acompaña con los objetivos de su puesto de labor, descubrir áreas de progreso, conseguir planes de desarrollo e incentivos, y mejorar la cultura de la organización (CEUPE, 2021).

Por lo general, estos son unos de los favores de las valoraciones de trabajadores competitivos:

- Dan soporte a los trabajadores a percibir mejor las expectativas sobre ellos.
- La alta dirección tiene la conveniencia de percibir mejor las motivaciones de los trabajadores como también su fortaleza.
- Brindan glosas ventajosas a los trabajadores sobre cómo consiguen optimizar su desempeño en el futuro.
- Se busca lograr la planificación del futuro del trabajador con apoyo del gerente.
- Suministran exploraciones objetivas de individuos basadas en ritmos estándar. Serán ventajosos para valorar de manera justa aumentos, bonificaciones y promociones.

1.2.6. Dimensiones del desempeño laboral

a) Desempeño de la tarea

Se define como el beneficio de las tareas y compromisos de un deber o labor, contribuyendo directa o indirectamente a la organización y es el logro de las capacidades y conocimientos de cada puesto (Borman & Motowidlo, 2011).

Las actividades técnicas se dividen en dos tipos: las que implican la transformación de recursos en productos o servicios y las que apoyan el núcleo técnico (Koopmans & Bernaards, 2014)

El desempeño de las tareas está directamente vinculado al núcleo técnico, requiriendo conocimientos, capacidades y habilidades individuales, como se describe en cada tarea asignada por cada puesto (Borman & Motowidlo, 2011).

b) Desempeño contextual

El desempeño contextual es un enfoque para evaluar el funcionamiento de un empleado en términos aceptables y anotar situaciones en las que el empleado ejemplara habilidades o atributos (Spiegato, s.f.).

Podsakoff, Mackenzie & Bommer (1993), mencionan que el desempeño conceptual como comportamientos individuales y espontáneos de los trabajadores, que prevalecen las expectativas y promueven un mejor funcionamiento organizacional.

El desempeño contextual no solo se considera en niveles educativos, experiencia y competencia, sino también el funcionamiento social y psicológico del empleado en la función de la empresa (Spiegato, s.f.).

c) Desempeño adaptativo

El desempeño adaptativo es el vínculo de la actualidad laboral, significando el rápido cambio en requisitos de trabajo a través de las innovaciones tecnológicas, y es el grado de respuesta a los cambios (By, 1986).

La adaptabilidad y flexibilidad son competencias fundamentales para el trabajador, enfocándose en desarrollar destrezas específicas y prepararse para cambios actuales y potenciales(Griffin, 1982).

d) Desempeño proactivo

Las labores en un ambiente incierto deben ser realizados en una forma autodirigida para lograr resultados efectivos, requiere más de las personas que solo se adapten a los cambios (Ramírez, 2013).

Las acciones autodirigidas partidarias y encaminadas hacia el futuro, impulsadas por problemas u oportunidades, tienen como objetivo crear cambios o optimar la función laboral general (Fay & Sonnetang, 2010).

1.3. Definición de términos básicos

Afrontamiento

Vinculado de energías conductuales y cognitivos que ejecuta el sujeto para hacer cara a los contextos complejos, para dominar el estado de molestia que causa el estrés (Clínica Universidad de Navarra , 2022).

Autonomía

Es la capacidad que tiene un individuo o un conjunto de individuos de proponer sus propios directores y pegarse a ellas al momento de tomar decisiones (Rodríguez, 2021).

Creatividad

Es el conjunto de habilidades ligadas al temple del ser humano que permiten, en base a la información previa, y a través de una sucesión de procesos internos (cognitivos), en los que se transmuta la pesquisa, la solución de problemas con eficacia y originalidad (Allende, 2021).

Eficiencia

Se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos (Thompson, 2008).

Estrés

Es la capacidad de respuesta del organismo a una presión física, emocional o mental (Instituto Nacional del Càncer, s.f.).

Motivación

Es la capacidad de moverse de un individuo para realizar algún actividad voluntaria o involuntaria lo cual le ayuda a desarrollar acciones y procesos necesarios para cumplir metas, objetivos o satisfacer una determinada necesidad (Peirò, 2020).

Presión en el trabajo

Es el conjunto de deberes y responsabilidades que un individuo tiene dentro de una empresa y mas específico en su entorno laboral (Nuñez, 2022).

Reconocimiento profesional

Estrategia que es usado por los altos mandos para expresar aprecio, motivar a los empleados y reforzar el logro de los objetivos deseados de la organización (Pursell, 2023).

Satisfacción en el trabajo

Es el nivel alto de aprobación de un individuo respecto a su entorno laboral, considerando así dentro de su satisfacción laboral la remuneración, el contexto laboral, la estabilidad laboral, el tipo de trabajo, etc (Perèz y Gardey, 2014).

Seguridad

Es la fortaleza que tiene un entorno para prevenir peligros, la seguridad gestiona, evalúa o previene los riesgos en el entorno donde se ejecute una acción. (Editorial etecè, 2020)

Sueldo

El sueldo es la remuneración que recibe un personal mensualmente por las funciones que realiza en su puesto de trabajo (Peña y Rodríguez , 2018).

Sobre carga de trabajo

Es la designación excesiva de trabajo a un colaborador, lo cual es una desproporción de obligaciones en muchos casos reduciendo el desempeño laboral generando así un riesgo psicosocial que afecta la calidad de vida (Colsubsidio, s.f.).

CAPITULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis de investigación general

2.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la calidad de vida y el desempeño laborales del personal de enfermería del Hospital Tingo María

2.1.2. Hipótesis específicas

El apoyo directo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

La carga de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

2.2. Matriz de consistencia

Tabla 1

Matriz de consistencia interna del plan de investigación calidad de vida y desempeño laborales del personal de enfermería del Hospital Tingo María

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Interrogante general ¿En qué grado se relaciona la calidad de vida laboral con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María?</p>	<p>Objetivo general Determinar el grado de relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María</p>	<p>Calidad de vida laboral (Variable supervisora)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La investigación es de tipo aplicada • El nivel de investigación es descriptivo correlacional • El diseño de investigación es no experimental de corte transversal • La población y una muestra censal de 184 enfermeros • La técnica de recolección de datos será la encuesta y la revisión documental y bibliográfica • Técnica estadística inferencial se uso el Rho de Spearman
<p>Interrogantes específicas</p> <p>P1: ¿El apoyo directo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>O1: Determinar si el apoyo directo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El apoyo directo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María</p>	<p>Desempeño laboral (Variable asociada)</p>	
<p>P2: ¿La carga de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María?</p>	<p>O2: Determinar si la carga de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María</p>	<p>H2: la carga de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María</p>		
<p>P3: ¿la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María?</p>	<p>O3: Determinar si la motivación intrínseca se relaciona significativamente con de trabajo se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María</p>	<p>H3: la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María</p>		

Nota. El grafico representa la matriz de constancia de las variables

2.3. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems
Calidad de vida (Variable supervisora)	<p>Conceptual. La calidad de vida en el trabajo está emparentada a la medida entre las exigencias del trabajo y la suficiencia observada para poder desafiar (Puello y Quintero, 2014)</p> <p>Operacional. La calidad de vida es la pasión de bienestar que se basa en la proporción que el colaborador tiene entre el ambiente de su trabajo y la carga laboral</p>	Apoyo directo	- Satisfacción en el trabajo	Encuesta sobre calidad de vida (Anexo 1)	1
			- Sueldo		2
			- Reconocimiento profesional		3,4
			- Creatividad		5, 6
		Carga de trabajo	- Autonomía		7
			- Sobrecarga de trabajo		9, 10
			- Presión en el trabajo		11
		Motivación intrínseca	- Estrés		12
			- Motivación		13
		- Afrontamiento	14		
Desempeño laboral (Variable asociada)	<p>Conceptual. El desempeño laboral se refiere a las operaciones o comportamientos de los empleados que son distinguidos para el beneficio de los objetivos organizacionales, medidos por sus competencias y contribución a la organización (Montejo, 2009).</p> <p>Operacional. El desempeño laboral son acciones que se pueden observar y que permite obtener resultados positivos con relación a las metas trazadas de la empresa en base a estrategias por parte de los colaboradores.</p>	Desempeño de la tarea	- Conducta intra rol	Encuesta sobre desempeño laboral (Anexo 1)	15, 16
			- Conducta extra rol		17
		Desempeño contextual	- Contexto social		18, 19
			- Contexto psicológico		20
			- Contexto organizacional		21
		Desempeño adaptativo	- Capacidad para enfrentar cambios		22, 23, 24
			- Flexibilidad		25, 26
		Desempeño proactivo	- Iniciativa		27, 28, 29
			- Proyección al futuro		30, 31

Nota. El gráfico representa la matriz de operacionalización de variables

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

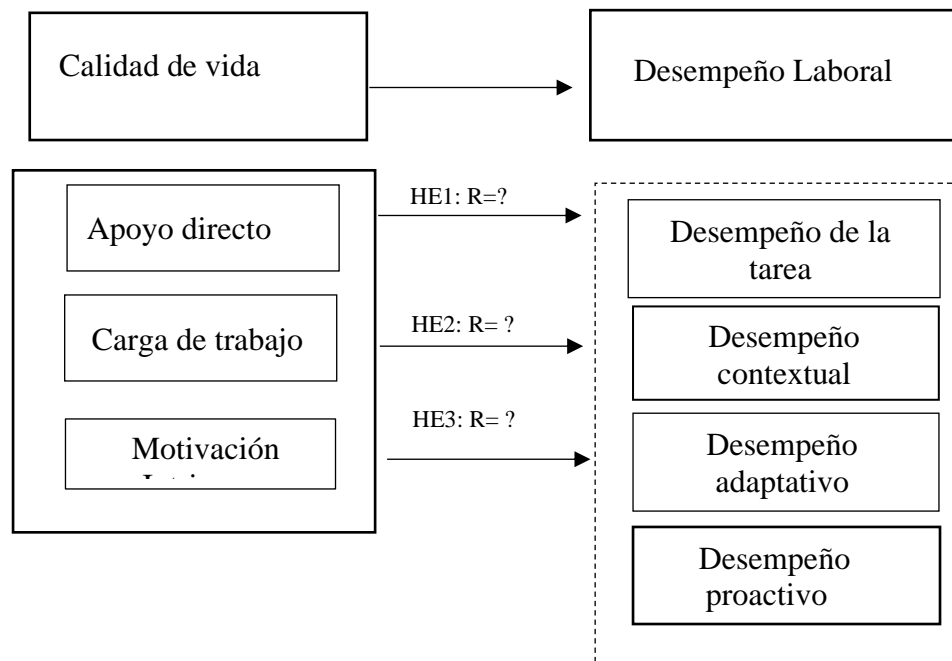
3.1. Tipo y nivel de la investigación

El estudio correspondió al tipo de investigación aplicada, puesto que aprovecha las ilustraciones en la práctica, para posterior aplicarlos en grupos que participen del proceso y en las organizaciones en general, además la proporción de anónimos conocimientos que enaltecen el caso de estudio (Civicos y Hernández, 2007). Asimismo, esta investigación indaga solucionar problemas analizando conocimientos y teorías aprobadas que evalúan y relacionan los resultados de la indagación, evaluando las variables la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María.

La investigación tiene un nivel descriptivo-correlacional, porque se busca relatar las variables y establecer la analogía estadística entre ambas en un determinado tiempo. Asimismo, es una investigación cuantitativa, por el tipo de pesquisa que se recolectará y para ello se necesita segmentan la población para determinar la muestra adecuada para el estudio (Tamayo, 2017)

3.2. Diseño de la investigación

La actual investigación es de diseño no experimental dado que no hay intención de manipulación de las variables y teniendo como recojo la información del entorno a estudiar. Asimismo, el estudio será de corte transversal porque la información será recolectada en un solo lapso, con la intención de narrar las variables en estudio y su suceso de interrelación en un tiempo determinado (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Figura 1*Diseño de investigación*

Nota. La figura representa el diseño de la investigación

3.3. Población y muestra

Méndez (2004), “señala que una población es un conjunto completo de estudios y constituye características o clases para distinguir sujetos”

Por lo tanto, la población de la investigación está conformada por 184 enfermeros del Hospital de Tingo María

Hernández, Fernández y Baptista (2014), comenta que la muestra es una fracción de la población. Es parte de los elementos que pertenecen del todo de los individuos de estudio que determinado en sus particularidades al que denominamos población. Una muestra censal es representativa de toda la población y es la parte de una encuesta de la cual se recopila toda la información (Chavez, 2007).

Tabla 3*Muestra de la investigación*

Modo contrato	Cantidad
Nombrados	54
CAS	130
Total	184

Nota. La tabla representa la muestra de la investigación

3.4. Instrumentos y técnicas de recolección de datos:

En la investigación se emplearon las siguientes técnicas

La Encuesta permite lograr la información pretendida para alcanzar los objetivos de la investigación por medio del cuestionario con escala ordinal cuyas valoraciones van desde nunca (1) hasta siempre (4), a los enfermeros del Hospital Tingo María, Huánuco enfocado en determinar el grado de relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María.

La encuesta cuenta con la sucesiva estructura:

Variable calidad de vida laboral con sus dimensiones

- Apoyo directo (indicador 1 al 8)
- Carga de trabajo (indicador 9 al 12)
- Motivación intrínseca (indicador 13 al 14)

Variable desempeño laboral

- De la tarea (indicador 15 al 17)
- Contextual (indicador 18 al 21)
- Adaptativo (indicador 22 al 26)
- Proactivo (indicador 27 al 31)

Revisión documental y bibliográfica, con la cual se analizó referencias bibliográficas, artículos de investigación, tesis revistas y libros con el objetivo de ahondar en la discusión de los efectos que se obtuvieron.

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

a) **Estadística descriptiva:** En análisis descriptivo incluye métodos cuantitativos de frecuencia medidas de tendencia central y gráficos de barras.

La información fueron recolectados por la estadística descriptiva para una apropiada paráfrasis y cifras de frecuencia y gráficos para un análisis en profundo.

b) **Estadística inferencial:** se utiliza para analizar datos e instaurar relaciones entre variables, ya que el diseño es un estudio transversal.

Esta investigación utilizó datos estadísticos inferenciales y no paramétricos para evaluar la correlación utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.6. Análisis del instrumento de medición

Se realizaron pruebas de confiabilidad y validez del instrumento para asegurar su conformidad.

3.6.1. Aplicación del instrumento

El primer paso para tener datos en la investigación se realizó una encuesta presencial al colaborador de enfermería del Hospital de Tingo María, para esto conversamos con la jefa del departamento de enfermería del Hospital Tingo María y de esta manera tuvimos acceso a su base de datos donde se encuentran registrados el personal de enfermería, me puse en comunicación con cada uno de ellos les explique sobre mi investigación que estoy realizando y ellos muy amablemente aceptaron en ayudarme respondiendo mi encuesta sin ninguna complicación, no tuve ningún tipo de percance ni inconveniente.

Confiabilidad del instrumento

En la investigación se utilizó calificaciones de la escala Likert y el alfa de Cronbach para analizar el índice de consistencia interna del instrumento, arrojando un coeficiente alfa de 0,882.

Tabla 4*Confiabilidad del instrumento*

Análisis de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,864	30

Nota. Análisis de confiabilidad de instrumento

El índice de estabilidad interna de las medias desarrolladas para ambas variables es altamente confiable y ambos valores se aproximan a 0,864, por encima de los valores aceptables.

Para garantizar la validez del instrumento, participaron tres juicios de expertos de diversos campos, y el puntaje promedio fue del 93%, lo que indica la relevancia de los indicadores y variables de investigación propuestos son consistentes.

Tabla 5*Tabla de evaluación por juicio de expertos*

Tabla de evaluación por juicio de expertos			
Criterios	Puntuación		
	Experto 1	Experto 2	Experto 3
Los ítems están redactados de forma clara	90	90	95
Los ítems permiten evaluar conductas	90	90	95
Los ítems presentan consistencia con el marco teórico	90	95	95
Existe consistencia en la composición de ítems- indicadores- dimensiones – variables.	90	95	95
La cantidad de ítems es suficiente por cada indicador	90	95	95
El instrumento es útil para el método propuesto	90	85	95
La organización de ítems tiene una secuencia lógica	90	95	100
PROMEDIO PARCIAL DE EXPERTOS	90	92	98
PROMEDIO TOTAL	93		

Nota. La tabla representa la validación del instrumento de la medición de variables.

El instrumento recibió una puntuación total de 93,0 en juicio de expertos, lo que indica su validez para la aplicación respectiva, y fue estudiado mediante la herramienta de procesamiento de datos Excel.

Procesamiento de datos

Tabulación: se utilizará el Microsoft Office Excel para la tabulación de los datos, Asimismo se elaboró una tabla de recopilación de datos que contenía calificaciones del (1 al 5) para las contestaciones adecuadas”.

Desarrollo de la prueba estadística: El software SPSS v.26, se utilizó hacia la prueba estadística y se aplicaron mediante aprovechando la hipótesis y el ensayo de Rho de Spearman para la discusión y análisis.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Características de la muestra de estudio

Del estudio efectuado se determinó que en el Hospital Tingo María la proporción del personal de enfermería son del género femenino (95%) esto se debe a que aún existen estereotipos de género ya que la enfermería suele considerarse un trabajo destinado a las mujeres, asimismo se obtuvo como resultado que predomina el nivel de instrucción universitario representado esto en un (100%) esto se debe básicamente que para tener el título de enfermero se estudia una carrera superior universitaria. Asimismo, con respecto a la edad se determinó que son individuos que oscilan en el rango de 25 a 35 años en un (29%) las enfermeras jóvenes son superiores en la institución pudiendo deberse a que la enfermería es considerada una profesión que genera una buena estabilidad económica en los jóvenes. El personal de enfermería en su mayoría es nombrado (71%) esto se debe a que antes era más accesible un nombramiento en las instituciones públicas.

Tabla 6

Datos descriptivos de la muestra

Variable	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Genero	Masculino	9	5%
	Femenino	175	95%
Nivel de instrucción	Primaria	0	0%
	Secundaria	0	0%
	Técnico	0	0%
	Universitario	184	100%
Edad	25 – 35 años	54	29%
	36 – 45 años	51	28%
	46 – 55 años	42	23%
	56 a más	32	17%
M.C	Nombrado	130	71%
	CAS	54	29%

4.2. Análisis de las variables de investigación

4.2.1. Calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

Se observa en la tabla 4 que la calidad de vida laboral del colaborador del Hospital Tingo María es media (67.9%), significando que el personal de enfermería considera no tan buena la calidad de vida laboral que les brinda su institución, pero el 19% lo califica como una calidad de vida laboral alta.

Tabla 7

Nivel de percepción de la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

Nivel	Rango	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Bajo	[14 - 28]	24	13.0
Medio	[29 - 43]	125	67.9
Alto	[44 - 58]	35	19.0
Total		184	100.0

Nota. Encuesta realizada entre noviembre y diciembre del 2023

Se observa en la tabla 5, que los niveles de percepción de la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María de acuerdo con los fragmentos demográficos de la muestra encuestada.

Enfermeros tanto masculinos y femeninos califican la vida laboral con un nivel medio, con una diferencia considerable entre los varones. El personal de enfermería con un nivel de instrucción universitario (125%) otorgan una calidad de vida media, la mayor parte del grupo está entre 25 a 35 años además han valorado la mejora.

Tabla 8*Niveles de percepción de la calidad de vida laboral según variables demográficas*

Variable	Indicador	Bajo	Medio	Alto	Suma
Genero	Masculino	1	6	2	9
	Femenino	23	119	33	175
Nivel de instrucción	Primaria	0	0	0	0
	Secundaria	0	0	0	0
	Técnico	0	0	0	0
	Universitario	24	125	35	184
Edad	25 a 35 años	18	95	6	119
	36 a 45 años	6	30	18	54
	46 a 55 años	6	27	9	42
	56 a más	4	26	2	32
M.C	Nombrado	18	95	17	130
	CAS	6	30	18	54

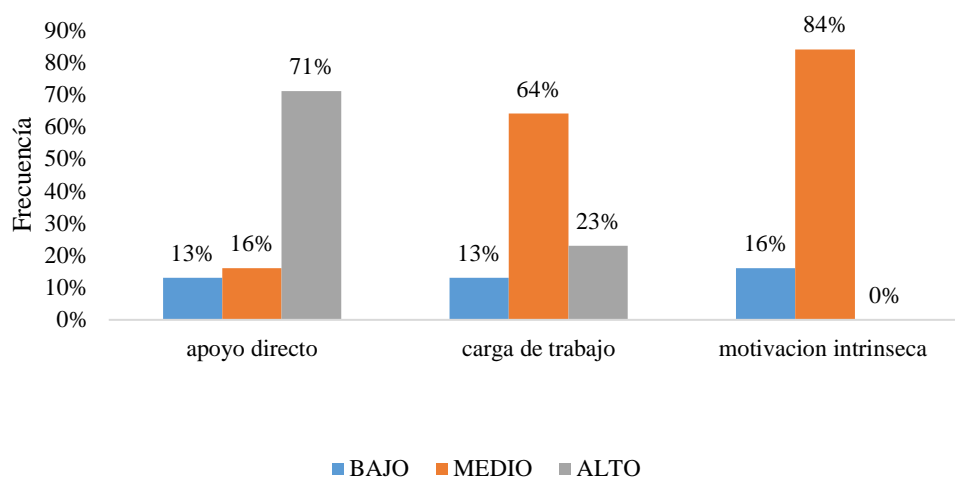
Nota. Encuesta realizada entre noviembre y diciembre del 2023

a. Análisis de la variable calidad de vida laboral según dimensiones

Se observa en la figura 4 el rigor de las dimensiones estimados en el estudio, pudiendo estimar que las dimensiones relativas a apoyo directo (71%) y carga de trabajo (23%) presentan niveles altos, las dimensiones motivación intrínseca (84%) y carga de trabajo (64%) presentan mayormente niveles medios. Las dimensiones motivación intrínseca (16%) y la carga de trabajo y el apoyo directo (13%) presentan niveles calificados de bajos.

Figura 2

Análisis de la variable calidad de vida laboral según dimensiones



Nota. Encuesta realizada entre noviembre y diciembre del 2023

Respecto al análisis de la calidad de vida laboral en la siguiente tabla se observa que la alta proporción del personal de enfermería eligieron la alternativa Casi siempre (4) a las interrogaciones presentadas, analizando así discrepancias:

En las interrogaciones del apoyo directo, Tengo libertad para expresar lo que pienso y siento está por encima de la media lograda el valor más alto (52%) esto se debe a que el personal de enfermería tiene la libertad para dar a conocer sus opiniones ya sea positiva o negativa para mejora del Hospital, a la pregunta Está satisfecho con su trabajo y sueldo está por encima de la media alcanzando un valor considerable (49%) para el personal de enfermería esto se debe a que están de acuerdo con la remuneración que reciben por su labor. Para la pregunta Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud que llegó al (74%) que respondieron casi siempre esto se debe a que el personal realiza turnos tanto diurnos como nocturnos de 12 horas, tiempo en el cual no descansan como normalmente debería ser.

Y finalmente la pregunta Recibo motivación por parte de mis superiores el (74%) casi siempre y el (14%) regularmente esto se debe a que el personal está siendo reconocido por sus superiores la labor que realizan.

Tabla 9

Frecuencia porcentual a las afirmaciones de calidad de vida laboral

Variable supervisora: Calidad de vida laboral		1	2	3	4
Apoyo directivo	Está satisfecho (a) con su trabajo y sueldo	0%	26%	49%	25%
	En el hospital Tingo María reconocen mi trabajo			36	15%
	El hospital Tingo María tiene el apoyo de sus jefes y compañeros	13%	36%	%	42
	Recibo información de los resultados de mi trabajo	13%	42%	%	3%
	Tengo libertad para expresar lo que pienso y siento	13%	3%	%	48
	El hospital Tingo María trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	13%	0%	52	35%
	Tengo autonomía o libertad de decisión cuando hay una situación complicada.	0%	41%	%	16
	Mis superiores escuchan mis sugerencias y las aplican	0%	56%	%	37
		0%	42%	%	20
Carga de trabajo	Recibo demasiada presión mantener la calidad y cantidad de mi trabajo	14%	27%	%	28
	El ambiente laboral es bueno en el área en el que me encuentro	0%	16%	%	52
	Recibo demasiada carga de responsabilidad	3%	14%	74	9%
	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	0%	16%	%	52
Motivación intrínseca	Recibo motivación por parte de mis superiores	3%	14%	74	9%
	Tengo la libertad de ser creativo y expresarlo ante mis superiores	0%	16%	%	52
		0%	16%	%	32%

Nota. Encuesta realizada entre noviembre y diciembre del 2023

4.2.2. Desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

Se observa en la tabla 7 que el desempeño laboral del colaborador de enfermería es posicionado con mayor porcentaje como alto (51.1%), lo que nos indica que el personal de enfermería se desempeña bien en sus labores; sin embargo, algo más de un (48.9%) lo observa hasta el nivel medio.

Tabla 10

Nivel de la percepción del desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

Nivel	Rango	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Bajo	[17 - 34]	0	0.0
Medio	[35 - 52]	90	48.9
Alto	[53 - 70]	94	51.1
Total		184	100.0

Nota. Encuesta realizada entre noviembre y diciembre del 2023

Del análisis efectuado sobre el desempeño laboral del colaborador de enfermería del Hospital Tingo María se determinó que según género se encontró un desempeño alto, observándose un mayor porcentaje del personal femenino (90%), según el nivel de educación los enfermeros con estudios universitarios aprecian como alto el desempeño laboral (94%) esto se ve reflejado en los pacientes, con respecto a la edad hay una gran diferencia entre los que tienen entre 25 a 35 años (30%) por ser más jóvenes y tienen un mejor manejo de la tecnología, finalmente el personal nombrado (66%) se desempeña mejor esto se debe a los años de experiencia que tienen laborando en la institución.

Tabla 11

Niveles de percepción del desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

Variable	Indicador	Bajo	Medio	Alto	N
Genero	Masculino	0	5	4	9
	Femenino	0	85	90	175
Nivel de instrucción	Primaria	0	0	0	0
	Secundaria	0	0	0	0
	Técnico	0	0	0	0
	Universitario	0	90	94	184
Edad	25 a 35 años	0	29	30	59
	36 a 45 años	0	25	26	51
	46 a 55 años	0	19	23	42
	56 a más	0	17	15	32
M.C	Nombrado	0	64	66	130

CAS	0	26	28	54
-----	---	----	----	----

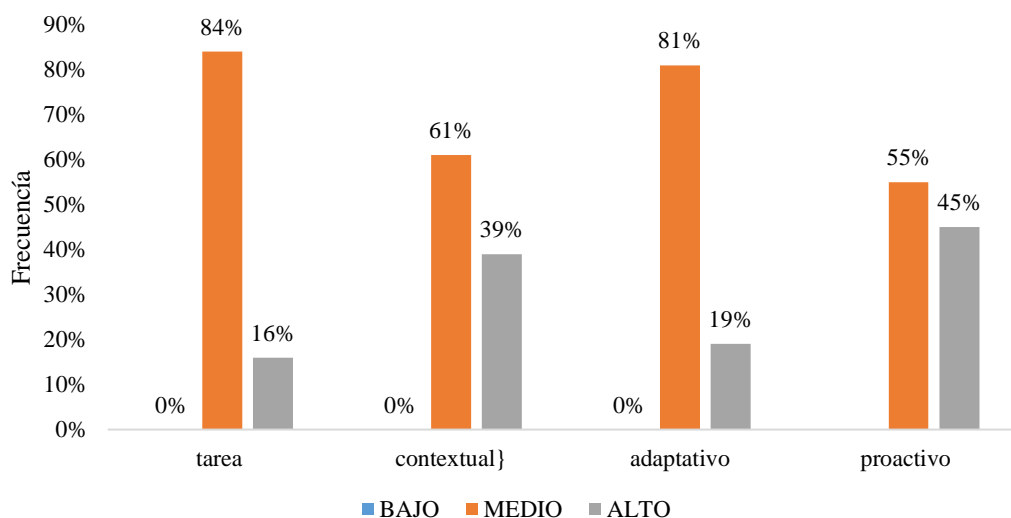
Nota. Encuesta realizada entre noviembre y diciembre del 2023

b. Análisis de la variable desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

Se observa en la figura 5 el rigor de las dimensiones estimados en el estudio ahí se pudo observar que las dimensiones proactivo (45%) y contextual (39%) presentan un nivel alto y las dimensiones tarea (84%) y adaptativo (81%) presentan un nivel medio.

Figura 3

Análisis de la variable desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María



Nota. Encuesta realizada entre noviembre y diciembre del 2023

En cuanto al análisis del desempeño laboral en la siguiente tabla se observa que el más alto porcentaje del personal de enfermería eligieron la alternativa casi siempre (3) a las preguntas desarrolladas, analizándose diferencias.

En las interrogantes de la dimensión desempeño de la tarea sobre: Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo está por encima

de la media alcanzando el valor más alto (52%) se debe a que los enfermeros casi siempre están atentos cuando los médicos dan alguna indicación para administrar medicamentos a los pacientes. Por otro lado, a la pregunta Facilito las buenas relaciones con mis compañeros el mayor porcentaje (77%) casi siempre y (23%) regularmente esto se debe a que algunas veces el ambiente laboral es un poco tenso entre compañeros de trabajo. La pregunta Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo el mayor porcentaje (74%) optaron por casi siempre esto se debe a que respetan su trabajo y a los usuarios.

Y finalmente a la pregunta de la dimensión desempeño proactivo: Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución el mayor porcentaje (50%) casi siempre y el (28%) regularmente esto se debe a que muchas veces los usuarios no entienden cuando se les brinda la información que están solicitando y prefieren llenar el libro de reclamos de la institución.

Tabla 12

Frecuencia porcentual a las afirmaciones del desempeño laboral

Variable supervisora: Desempeño Laboral		1	2	3	4
Desempeño de la tarea	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan y lo hago bien	0%	32%	40%	28%
	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo	0%	16%	52%	32%
	Puedo realizar varias labores a la misma vez	0%	16%	52%	32%
Desempeño contextual	Coopero con el trabajo de mis compañeros cuando están saturados	0%	16%	52%	32%
	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros	0%	23%	77%	0%
	Soy perseverante y responsable en el cumplimiento de mi trabajo	0%	20%	21%	59%
	Estoy comprometido con el desarrollo de todas las actividades de mi servicio	0%	0%	74%	26%
Desempeño adaptativo	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo	0%	0%	74%	26%
	Doy soluciones creativas a los problemas	0%	16%	61%	23%
	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible	0%	41%	39%	20%
	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías	0%	41%	39%	20%
	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes	0%	41%	39%	20%
	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo	0%	41%	39%	20%

Desempeño proactivo	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes	0%	41%	39%	20%
	Resuelvo problemas con los recursos disponibles	0%	14%	47%	39%
	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución	0%	28%	50%	22%
	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales	0%	15%	46%	39%

Nota. Encuesta realizada entre noviembre y diciembre del 2023

4.4. Contrastación de la hipótesis

4.4.1. Contrastación de la hipótesis general

Para la elaboración de la hipótesis general se aplicó la estadística inferencial de Rho Spearman por las razones que se quiere analizar las percepciones y la asimismo la encuesta presento datos ordinarios, para identificar el nivel de relación que existente con las variables de estudio, con el fin de establecer el grado de relación se utilizó la siguiente tabla:

Tabla 13

Valores del coeficiente de Spearman

Valor	Criterio/Relación
r = 1.00	Perfecta positiva y grande
(0.9 - 0.99)	Positiva muy alta
(0.7 - 0.89)	Positiva alta
(0.4 - 0.69)	Positiva moderada
(0.2 - 0.39)	Positiva baja
(0.01 - 0.19)	Positiva muy baja
0	Nula
r = -1.00	Correlación negativa perfecta y grande

Nota. (Ortega et al., 2009)

En base a ello se propuso la siguiente hipótesis general.

H₀: No existe relación significativa entre la calidad de vida y el desempeño

laborales del personal de enfermería del Hospital Tingo María

H₁: Existe relación significativa entre la calidad de vida y el desempeño

laborales del personal de enfermería del Hospital Tingo María

Tabla 14*Demostración de la hipótesis general*

Indicador	Calidad de vida laboral	Desempeño laboral
Coefficiente de correlación	1,000	,119**
Sig. (bilateral)	.	,000
N	184	184

Nota. Encuesta realizada entre noviembre y diciembre del 2023

Significancia bilateral (P. Valor). Indica una correlación significativa (P. <0,05).

Coefficiente de correlación. (rs). Las derivaciones del análisis estadístico indican relación positiva muy baja entre las dos variables, con un valor (rs = 0,119).

Decisión. Se acepta la hipótesis alternativa (H1), indicando una relación significativa entre la calidad de vida y el desempeño personal de enfermería del Hospital Tingo María

4.4.2. Contrastación de las hipótesis específicas

A continuación, se detalla el análisis realizado sobre las hipótesis específicas de la investigación.

Hipótesis 1: Apoyo Directo

Ho: No existe relación significativa entre el apoyo directo y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

H1: Existe relación significativa entre el apoyo directo y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

Tabla 15*Análisis de la primera hipótesis específica apoyo directo*

Indicador		Apoyo directo	Desempeño laboral
Coeficiente de correlación	de	1,000	,284**
Sig. (bilateral)		.	,000
N°		184	184

Nota. Encuesta realizada entre noviembre y diciembre del 2023

Significancia bilateral (P. Valor). Indica una correlación significativa (P. <0,05).

Coefficiente de correlación. (rs). Las derivaciones del análisis estadístico indican una relación positiva baja entre las dos variables, con un valor (rs = 0,284).

Decisión. Se acepta la hipótesis alternativa (H1), indicando una relación significativa entre el apoyo directo y el desempeño personal de enfermería del Hospital Tingo María

Hipótesis 2: Carga de trabajo

Ho: No existe relación significativa entre la carga de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

H1: Existe relación significativa entre la carga de trabajo y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

Tabla 16*Análisis de la segunda hipótesis específica carga laboral*

Indicador		Carga laboral	Desempeño laboral
Coeficiente de correlación	de	1,000	- ,132**
Sig. (bilateral)		.	,075
N		184	184

Nota. Encuesta realizada entre noviembre y diciembre del 2023

Significancia bilateral (P. Valor). Indica una correlación significativa ($P < 0,05$).

Coefficiente de correlación. (rs). Las derivaciones del análisis estadístico indican una correlación negativa perfecta y grande entre las dos variables, con un valor ($r_s = -0,132$).

Decisión. Se acepta la hipótesis nula (H_0) indicando que no existe una relación significativa entre la carga y el desempeño laborales del personal de enfermería del Hospital Tingo María.

Hipótesis 3: Motivación intrínseca

H0: No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

H1: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María

Tabla 17

Análisis de la tercera hipótesis específica la motivación intrínseca

Indicador		Motivación Intrínseca	Desempeño laboral
Coeficiente de correlación	de	1,000	,279**
Sig. (bilateral)		.	,000
N		184	184

Nota. Encuesta realizada entre noviembre y diciembre del 2023

Significancia bilateral (P. Valor). Indica una correlación significativa ($P < 0,05$).

Coefficiente de correlación. (rs). Las derivaciones del análisis estadístico indican una relación positiva baja entre las dos variables, con un valor ($rs = 0,279$).

Decisión. Se acepta la hipótesis alterna (H1), indicando que sí existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño personal de enfermería del Hospital Tingo María.

Tabla 18

Análisis de las correlaciones

	Hipótesis	Nº	Rho	Sig.	Nivel
HG	La calidad de vida laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María.	18 4	0.11 9	,00 0	Muy Baja
HE1	El apoyo directo se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María	18 4	0.28 4	,00 0	Baja
HE2	La carga laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María	18 4	- 0.13 2	,07 5	Negativ a perfecta y grande
HE3	La motivación intrínseca se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María	18 4	0.27 9	,00 0	Baja

Nota. Encuesta realizada entre noviembre y diciembre del 2023

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En el estudio realizado en la institución pública el hospital Tingo María, se investigaron las variables calidad de vida y desempeño laborales del personal de enfermería. En los resultados obtenidos determinan que se aceptó la hipótesis alterna que afirma que existe una relación significativa ($\alpha=0.00$) con un nivel de significancia entre las variables. En resultado, se encontró una correlación entre ambas variables. La correlación observada fue de 0.119, lo que muestra una relación directa positiva muy baja entre ellas.

Los resultados obtenidos acumulan relación con Travesaño (2020) que establece en su indagación, que tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral de los trabajadores de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María en el 4to trimestre del 2020, se tomó como muestra a 35 enfermeros. Y se logró una correlación positiva media al ($r_s=0.589$) y un p valor de 0.00.

En relación con los efectos de la hipótesis específica 1, asentados en el análisis de correlación realizado, se halló una correlación directa positiva baja ($r_s = 0,284$) entre el apoyo directo y el desempeño laboral. Asimismo, la significancia bilateral ($P\text{-valor} < \alpha; 0.107 > 0.05$) enseña que no se reflexiona significativa en lo estadístico. asimismo, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_a) respecto a la relación entre ambas variables de estudio. En síntesis, no se encontró una relación entre el apoyo directo y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Tingo María. Estos efectos no son consistentes con la investigación anterior realizada por López (2018) que obtuvo una relación positiva y débil ($\rho = 0,349$) entre apoyo directo y desempeño laboral en base a la percepción de las enfermeras de la unidad quirúrgico del Hospital Cayetano

Heredia. En concordancia con estas derivaciones, se puede marcar que hay una relación directamente proporcional entre desempeño laboral y el apoyo directivo.

En relación con los resultados de la hipótesis específica 2, fundados en el análisis de correlación ejecutado se encontró una correlación de Rho de Spearman indirecta negativa muy baja (valor correlacional = - 0.132). Se ha conseguido determinar también la relación significativa entre la dimensión carga laboral de la variable calidad de vida y el desempeño laboral, en este caso el p valor es 0.075, es decir, que no existe relación entre la dimensión carga laboral con el desempeño laboral. Estos resultados son consistentes con la indagación realizada por López (2018) que obtuvo que no hay relación ($r = -0.241$), en cuanto a la carga de trabajo y desempeño laboral en base a la percepción de las enfermeras de la unidad quirúrgica del Hospital Cayetano Heredia.

En relación con las derivaciones de la hipótesis específica 3, basados en el análisis de correlación realizado, se halló una correlación de Rho Spearman, enseña que existe correlación directa positiva baja ($r_s = 0,279$). Se ha conseguido determinar también la relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca de la variable calidad de vida y el desempeño laboral, en este caso el p valor es 0.000, mejor dicho, que si existe relación entre la dimensión motivación intrínseca con el desempeño laboral. Estos resultados son consistentes con la investigación anterior realizada por Oblitas (2021) que obtuvo un valor de correlación de 0.566 lo que muestra una relación significativa entre motivación y el desempeño laboral; asimismo, se verificó un valor de significancia de (0.001) siendo menor a 0.05, se decidió refutar la hipótesis nula y se accedió la hipótesis alterna.

CONCLUSIONES

1. En el hospital Tingo María el personal de enfermería tienen una buena calidad de vida laboral del personal de enfermería y se ve reflejado en el desempeño de cada uno de ellos, pues consideran que, si reciben el reconocimiento por parte de sus jefes alternos, los horarios laborables se respetan y el ambiente en el que laboran les brinda comodidad.
2. El colaborador de enfermería del hospital tingo maría, calificó como bajo el apoyo directo ($r_s = 0,284$) con el desempeño laboral ya que consideran que no tienen tanta autonomía en su área para poder desarrollarse más y darle más sentido a la labor que realizan.
3. El colaborador de enfermería del hospital tingo maría calificó como negativo perfecto la carga laboral ($r_s = -0,132$) con el desempeño laboral pues muchas veces no son respetados los turnos por el personal nombrado, realizando cambios en el rol de turno sin ninguna anticipación y sobre cargando al personal contratados bajo la modalidad de CAS.
4. El colaborador de enfermería del hospital tingo maría calificó como positiva baja la motivación intrínseca ($r_s = 0,279$) con el desempeño laboral, en algunas áreas los jefes de servicio no reconocen la labor que realizan su personal, en otros servicios dan capacitaciones para actualización de su personal, premian al personal del mes y son resilientes con ellos.

RECOMENDACIONES

1. Los jefes de departamento, la jefa del servicio de enfermería y los coordinadores de los departamentos del hospital Tingo María, deberán ofrecer circunstancias básicas como el desarrollo de compromiso organización, seguridad laboral, y de soporte, asimismo promover la autonomía en el desarrollo de la laboral de las enfermeras para el rápido desempeño de las funciones determinadas y reconociendo de forma constante sus resultados positivos con el fin de mejorar la satisfacción y el desempeño laboral.
2. Los jefes de departamento, la jefa del servicio de enfermería y los coordinadores de los departamentos del hospital Tingo María, deben promover un ambiente que promueva autonomía en las enfermeras al momento de desarrollar su trabajo, siendo objetivos en el desarrollo profesional, encontrando así el personal de enfermería una mayor sensación de satisfacción y bienestar que será reflejado en el desempeño laboral
3. A las jefaturas de los departamentos y coordinadores de los departamentos, deben implementar programas y acciones que busquen reducir los niveles de estrés que se genera durante el desarrollo laboral, asimismo monitorear la sobre carga laboral que es un elemento de inseguridad en el desempeño laboral y reduce el ejercicio de las capacidades cognitivas y emocionales que posee la enfermera
4. A la Jefatura de Recursos Humanos debe implementar programas de manera mensual sobre habilidades blandas que incluyan temas de motivación e influyan en el desarrollo eficiente del desempeño laboral y todo ello mejore su calidad de vida fortaleciendo así su confianza, seguridad, resiliencia y sus cualidades para afrontar adversidades dentro y fuera de sus labores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Davis y Newstrom. (2001). *El comportamiento humano en el trabajo. Tercera edición*. Edición Mc Graw-Hill. México.
- Koopmans & Bernaards. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of occupational and environmental medicine*, 331-337.
- A y Lasarte. (2013). *Comunidades de propietarios y prevención de riesgos laborales*. España: Visión libros.
- Aguilar. (2013). *Calidad de vida y desempeño laboral en docentes de la UGEL 06 Vitarte, Lima - 2012*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Aigner. (2017). *Definición de actitud*. Obtenido de file:///C:/Users/SILVER/Downloads/6552-Texto%20del%20art_culo-18195-1-10-20100825.pdf
- Alaimo y Alarcón. (26 de 10 de 2022). *La flexibilidad laboral llegó para quedarse*. Obtenido de Factor trabajo : <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/flexibilidad-laboral-llego-para-quedarse/#:~:text=Se%20refiere%20a%20la%20posibilidad,el%20empleador%2C%20ni%20obst%C3%A1culos%20normativos>.
- Alarcón. (2018). *Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería*”, *Hospital Goyeneche*. Arequipa.
- Alavi y Leidner. (2003). *El conocimiento: una aproximación a su definición*. Obtenido de [http://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html#:~:text=Alavi%20y%20Leidner%20\(2003%3A19,no%20%20C3%BAtiles%2C%20precisos%20o%20estructurables](http://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html#:~:text=Alavi%20y%20Leidner%20(2003%3A19,no%20%20C3%BAtiles%2C%20precisos%20o%20estructurables).
- Allende. (19 de 07 de 2021). *Definición de CREATIVIDAD por diferentes autores*. Obtenido de creatividad . cloud: <https://www.creatividad.cloud/definiciones-de-creatividad-y-algunos-secretos-para-empezar-a-desarrollarla/>
- Americo. (2006). *Principios y valores*. Obtenido de <http://americo.usal.es/oir/opal/Documentos/Venezuela/AD/PrincipiosAD.pdf>
- Angeles, J. (2021). *Cómo mejorar el clima laboral y manetner felices a tus empleados*. Obtenido de <https://www.crehana.com/pe/blog/empresas/como-mejorar-clima-laboral/>

- Anónimo. (2016). *Significado de prevención*. Obtenido de <https://www.significados.com/prevencion/>
- Anonimo. (29 de 06 de 2017). *adaptación al cambio: una competencia necesaria para crecer profesionalmente*. Obtenido de Universidad de Costa Rica: <https://cicap.ucr.ac.cr/adaptacion-al-cambio-una-competencia-necesaria-para-crecer-profesionalmente/#:~:text=La%20adaptabilidad%20se%20concibe%20como,las%20que%20se%20est%C3%A1%20acostumbrado.>
- Añorga y Valcarcel . (2008). *Glosario de Términos de Educación Avanzada*. La Habana.
- Aragón. (2021). *Política de prevención*. Obtenido de https://ceoearagon.es/prevencion/prevengo/gestion/2_3_2_politica.htm
- Araujo y Leal. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Revista de la Universidad Rafael Belloso.
- Ardilla. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*.
- Area Tecnológica. (s.f.). *Seguridad laboral*. Obtenido de <https://www.areatecnologia.com/que-es-seguridad-higiene.htm>
- Asana. (13 de enero de 2023). *La colaboración en el trabajo: 11 opciones para mejorar el rendimiento del equipo*. Obtenido de Asana: <https://asana.com/es/resources/collaboration-in-the-workplace>
- Ávila. (2001). *Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplo de diseño de tesis y/o investigación* . Ediciones R.A.
- Baraza, Castejón y Guardino. (2015). *Higiene industrial*. Barcelona: UOC.
- BBC News Mundo. (2021). *Coronavirus en América Latina ¿Por qué las escuelas en la región son las más afectadas del mundo por los cierres de la pandemia*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-56257823>
- Bell & Menguc. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality . *Journal of retailing*, 131 - 146.
- Bittel . (2000). *Administración de Personal*. México.

- Borman & Motowidlo. (2011). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requirements. *Human performance* , 1-21.
- Bruggen. (2015). *An empirical investigation of the relationship between workload and performance.* *Management Decision.* Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-02-2015-0063/full/html>
- By. (1986). Organisational change management: a critical review. *Journal of change management* , 710 - 725.
- Cabezas. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista formación médica continuada* , 491 - 492.
- CEPAL. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19.* Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CEPAL. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19.* Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45904/S2000510_es.pdf
- CEUPE. (2021). *Importancia de la valuación del desempeño laboral.* Obtenido de <https://www.ceupe.mx/blog/la-importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno-de-los-empleados.html>
- Chavez. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa.* Maracaibo: La Columna .
- Chiavenato . (2000). *Administración de Recursos Humanos.* Colombia: McGraw - Hill.
- Chiavenato . (2009). *Gestión del talento huamno .* México D.F. : Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2002). *Gestión del Talento Humano.* Colombia: Edición McGraw-Hill.
- Chiavenato. (2007). *Comportamiento Organizacional.* México: Editorial Mc Graw Hill.
- Civicos y Hernández. (2007). *Algunas reflexiones y aportaciones entorno a los enfoques teoricos y practicos de la investigación en trabajo social .* Revista investigaciones y acciones sociales.
- Clínica Universidad de Navarra . (2022). *Afrontamiento.* Obtenido de Clínica Universidad de Navarra: <https://www.cun.es/diccionario->

medico/terminos/afrentamiento#:~:text=m.,malestar%20que%20produce%20el%20estr%C3%A9s.

Colegio de enfermeros del Perú. (15 de 02 de 2002). *Ley del Trabajo de la enfermera N°27669*. Obtenido de Colegio de enfermeros del Perú: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/ley_trabajo_enfermero.pdf

Colsubsidio. (s.f.). *La sobrecarga de trabajo, enemiga de la productividad*. Obtenido de Colsubsidio explosive: <https://xposible.com/articulos/la-sobrecarga-de-trabajo-enemiga-de-la-productividad/>

Conexión ESAN. (2020). *¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia?* Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/08/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-de-pandemia/#:~:text=Promover%20actividades%20recreativas%20e%20implementar,clima%20organizacional%20durante%20la%20pandemia.&text=En%20ese%20sentido%2C%2>

Del Prado. (2016). *Cómo mejorar la seguridad laboral*. Obtenido de <https://blogs.imformacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/la-seguridad-laboral-mejorarla/>

Diario El comercio. (2018). *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por el mal clima laboral*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/?ref=ecr>

Diario Voces. (2020). *Se requiere garantizar acceso a la educación a distancia en san martín*. Obtenido de <https://www.diariovoces.com.pe/166183/se-requiere-garantizar-acceso-a-la-educacion-a-distancia-en-san-martin>

Duro. (2002). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud en el Trabajo: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. *Revisat del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 57 - 98.

Editorial etecè. (30 de 09 de 2020). <https://concepto.de/seguridad/>. Obtenido de Concepto: <https://concepto.de/seguridad/>

Emotional fabrika. (16 de 10 de 2021). *Conductas Extra - Rol*. Obtenido de Emotional fabrika: <https://www.emotionalfabrika.com/es/conductas-extra-rol/>

- Escobar. (2017). *Tipos de responsabilidad del empleador en accidente de trabajo*.
Obtenido de <https://safetya.co/tipos-de-responsabilidad-accidente-trabajo/>
- Espinoza. (2016). *El desempeño de los profesionales de enfermería*. Ciudad de la Habana.
- Fay & Sonnetang. (2010). A look to move a head: New directions for research on proactive performance and other discretionary work behaviours. *Applied Psychology: An International Review*, 1 - 20.
- Fernández y Casado del Olmo. (2007). *Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria*. Obtenido de Biblioteca las casas : <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.pdf>
- Ferrera. (2020). *Significado de expectativa*. Obtenido de Significado.com: <https://significado.com/expectativa/#:~:text=Es%20una%20manifestaci%C3%B3n%20elaborada%20a,sobre%20cierta%20informaci%C3%B3n%20obtenida%20previamente.>
- Fisher & Inojosa. (2010). *Relación entre la calidad del intercambio líder - miembro y el desempeño laboral en una muestra de empresas venezolanas*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica San Andrés Bello.
- Gallardo. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. Lima - Perú: Universidad Nacional Agraria la Molina.
- Gallegos. (2012). *Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del Valle de los Chillos del distrito Metropolitano de Quito*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- García. (1998). *Valores*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos82/valores-caracteristicas/valores-caracteristicas2.shtml>
- García. (1999). *El desarrollo profesional: análisis de un concepto complejo*. Obtenido de <http://www.doredin.mec.es/documentos/008200030114.pdf>
- García. (2007). *Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo*. UNICAWA.
- Gardey. (2020). *Definición de material didáctico*. Obtenido de <https://definicion.de/material-didactico/>

- Granados. (2011). Calidad de vida laboral, historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en psicología*.
- Griffin. (1982). Perceived task characteristics and employee productivity and satisfaction. *Human relations*, 927 - 938.
- Guerrero, Can y Alcooper . (2016). *Identificación de niveles de calidad de vida en personas con un rango de edad entre 50 y 85 años* . Revista Iberoamericana de las ciencias sociales y humanísticas ISSN: 2395-7972 .
- Hernández, Fernández & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera. (2018). *Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2016* . Universidad Cesar Vallejo.
- Huaymares. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral docente del instituto de educación superior tecnológico público Chancay 2016*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- INFOBAE. (2021). *Por qué el clima laboral es un eje central para el presente y futuro de las empresas*. Obtenido de <https://www.infobae.com/inhouse/2021/03/04/por-que-el-clima-laboral-es-un-eje-central-para-el-presente-y-futuro-de-las-empresas/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Número de enfermeros (a) colegiados (as)*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health/>
- Instituto Nacional del Càncer. (s.f.). *Estrès*. Obtenido de Instituto nacional del càncer: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/estres>
- Kant. (2007). *El concepto de experiencia: De kant a Hegel*. Obtenido de <file:///C:/Users/SILVER/Downloads/7480-Texto%20del%20art%C3%ADculo-21881-1-10-20180629.pdf>
- Koontz y Weirich. (2007). *Elementos de la administración*. México D.F.: Editorial McGraw-Hill.
- Kossek & Ollier-Malaterre. (2016). *Line managers' rationales for professional reduced-load work in embracing and ambivalent organizations*. *Human Resources Management*.

- La tercera. (2020). *La docencia en tiempos de pandemia: Un llamado a una mirada sistematica*. Obtenido de <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/docencia-en-tiempos-de-pandemia-un-llamado-a-una-mirada-sistematica/SSC7ITGVLNCMTCMKMIEXQ4AV24/>
- Lacalle y Carrión. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid: Editex.
- Liderazgo y comunicación. (09 de 09 de 2017). *¿Que es el rendimiento laboral?* Obtenido de Liderazgo y comunicación: <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>
- López. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima- 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
- Lozano. (2021). *Calidad de vida laboral en el desempeño docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico, San Juan de Lurigancho, 2020* . Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Luthais. (200). *Evaluación organizacional, marco para mejorar el desempeño*. Washington D.C: Centro de investigación para el desarrollo I.D.B. bookstore.
- Maristany. (2003). *Administración de recursos humanos*. Buenos Aires: Pearson Education.
- Marteau. (2015). *Las enfermeras, una fuerza para el cambio: eficaces en cuidados, eficientes en costos*. Consejo internacional de enfermería .
- Martey y Farrè. (2012). *Protegiendonos ganamos en salud y ahorramos en recursos*. *Paraninfo Digital*, 12.
- Matabanchoy. (2012). *Salud en el Trabajo*. *Revista Universitaria Salud*, 87 - 102.
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Salud . (2014). *Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal en Salud*. Obtenido de MINSA.
- Ministerio de Salud. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional* . Lima: MINSA.
- Ministerio de trabajo. (2016). *La iluminación en el ambiente laboral* . Obtenido de https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2016/08/Guia_practica_1_Iluminacion_2016.pdf

- Moncada . (2019). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana*. Lima Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Montejo . (2009). *Evaluación del desempeño laboral*.
- Montenegro. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Morehouse y Miller. (1976). *Fisiología del ejercicio*. Buenos Aires, Ateneo.
- Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts. (2009). *Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción trabajo - familia (SWING)*. Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/3635.pdf>
- Muñoz. (2012). *ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS: PROGRAMAS DE ACTIVIDADES Y CENTROS DE RECURSOS*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/cccss/22/jlmc.html>
- Noticias ONU. (2021). *En educación no puede haber diferencias de ningún tipo: Todos significa todos*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2020/06/1476352>
- Núñez. (17 de 05 de 2022). *Presión laboral: 5 estrategias para evitar caer en el estrés y el burnout en el trabajo*. Obtenido de Crehana: <https://www.crehana.com/blog/clima-laboral/presion-laboral/>
- Oblitas. (2021). *La motivación laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Charito la solución cañete, lima 2021*. Lima - Perú: Universidad Peruana de las Americas.
- Observatorio Nacional de Recursos Humanos en Salud. (2007). *Experiencias de Planificación de los Recursos Humanos en Salud, Perú 2007-2010*. Lima - Perú.
- Oficina de Planes y Programas. (2016). *Plan Operativo Institucional Hospital III Tingo Maria*. Tingo Maria - Huànuco: Hospital Tingo Maria.
- Oficina Nacional de Administración del Personal. (2006). *Administración de personal*. Lima: ONAP.
- OMS. (1946). *Definición de salud*. Nueva York.
- Organización Internacional de Trabajo. (2016). *Factores ambientales en el lugar de trabajo*. Ginebra - Suiza.

- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Factores ambientales en el lugar de trabajo*.
- Organización Mundial de la salud . (2021). *Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud - Instrumento nacional de presentación de informes*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/publications/m/item/nri-2021>
- Organización Mundial de la Salud. (2007). *Salud de los trabajadores: plan de acción mundial 2008-2017*. OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción* . Ginebra - Suiza.
- Organización Mundial de la Salud. (2015). *Normas mundiales para mejorar la calidad de los servicios de atención de salud de los adolescentes* . World Health Organization .
- Palma. (2021). *La gestión logística y el desempeño laboral en la red de salud ambos periodos 2020*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Palmar, Valero y Jhoan . (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*.
- Pegodaró. (2009). *Relación entre inteligencia emocional y desempeño contextual* . Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Peiró. (1995). *Psicología de la organización*. Madrid: Torán S.A.
- Peiró. (04 de 12 de 2020). *Motivación*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html>
- Peña. (2017). *Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional*. La libertad - Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Peña y Rodríguez . (05 de 10 de 2018). *¿Qué es Sueldo?* Obtenido de Billin: <https://www.billin.net/glosario/definicion-sueldo/>
- Peréz. (02 de 09 de 2021). *Definición de contexto social* . Obtenido de Concepto definición: <https://conceptodefinicion.de/contexto-social/>
- Pérez y Gardey. (2014). *Definición de recompensa*. Obtenido de <https://definicion.de/recompensa/>
- Peréz y Gardey. (02 de 04 de 2014). *Definición de satisfacción laboral*. Obtenido de definición : <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>

- Podsakoff, Mackenzie & Bommer . (1993). Organizational citizenship behaviors and managerial evaluations of employee performance. *Research in personnel and human resources management* , 1- 40.
- Pursell. (26 de 01 de 2023). *Qué es el reconocimiento laboral*. Obtenido de Hubspot: <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral#:~:text=Es%20una%20estrategia%20que%20se,desempe%C3%B1o%20y%20resultados%20comerciales%20positivos.>
- Quintana y Valenzuela. (2014). Enfermería desde la perspectiva del Trabajo Decente. *Revista electronica trimestral de enfermería* .
- Ramírez. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid .
- Ramírez. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual* . Madrid, España: Universidad Autonoma de Madrid.
- Ramirez. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *Revista Humanismo y Sociedad*.
- Randstad. (2020). *Clima laboral e tiempos de coronavirus*. Obtenido de https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/clima-laboral-en-tiempos-de-coronavirus_494/
- Reyes. (2019). *Clima organizacional y la calidad laboral de los empleados del centro de salud de la comuna San Pablo, Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, 2017*. Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Rieble, Viteri, Vásquez y Arias. (2020). *COVID-19 y la gran apuesta del aprendizaje desde casa: ¿funcionará para todos?* Obtenido de <https://blogs.iadb.org/educacion/es/aprendizajedesdecasa/>
- Rodriguez. (2009). *Modelo Pedagógico para la formación martiana de los maestros de la educación preescolar* . La Habana.
- Rodríguez. (2021). *Definición de autonomía*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/autonomia/>
- Rojas. (2020). *La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019*. Arequipa: Universidad Continental.

- Rojas. (2021). *Rotación del personal y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la sub gerencia de proyectos de inversión del gobierno regional de Huánuco – 2020*. Huánuco: Universidad Hermilio Valdizan .
- Romero . (2010). *Clima organizacional su relación con el factor humano*. Estados Unidos: PROCADP, Subsecretaria de administración y finanzas, dirección general de recursos humanos.
- Rossana. (05 de 08 de 2021). *Iniciativa*. Obtenido de concepto definición: <https://conceptodefinicion.de/iniciativa/>
- Saavedra y Di Gropello. (2021). *COVID-19 y la crisis educativa en América Latina y el Caribe: ¿cómo podemos evitar una tragedia?* Obtenido de <https://blogs.worldbank.org/es/education/covid-19-y-la-crisis-educativa-en-america-latina-y-el-caribe-como-podemos-evitar-una>
- Sáenz. (2006). Trabajo social en Recursos Humanos. *Revista de trabajo social. C.C.S.S. Costa Rica. Vol. 2(46)*.
- Saez. (2013). *Motivacion intrinseca: efectos en el desempeño laboral.USA*.
- Sandye. (s.f.). *El Contexto Psicológico: Significado, Ejemplos y Aplicaciones en la Vida Cotidiana*. Obtenido de Abrirarchivos: <https://abrirarchivos.info/tema/el-contexto-psicologico-significado-ejemplos-y-aplicaciones-en-la-vida-cotidiana/>
- Schwartzmann. (21 de 09 de 2003). *Calidad de Vida Relacionada con la Salud: aspectos conceptuales*. Obtenido de Ciencia y Enfermería IX: <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v9n2/art02.pdf>
- SELA. (2021). *Educación en tiempos de Pandemia: Impacto del COVID-19 en los sistemas educativos de América Latina y el Caribe*. Obtenido de <http://www.sela.org/es/eventos/e/65995/educacion-en-tiempos-de-pandemia>
- SESAME. (14 de Junio de 2022). *Evaluación de la carga laboral de los trabajadores*. Obtenido de SESAME: <https://www.sesamehr.es/blog/carga-laboral/>
- Silvestre. (2020). *GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD MARISCAL CASTILLA DISTRITO DEL RIMÁC – 2019*. Universidad de Huánuco.
- Sonnentang & Fritz. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36.

- Spiegato. (s.f.). *¿Qué es el desempeño contextual?* Obtenido de Spiegato:
<https://spiegato.com/es/que-es-el-desempeno-contextual>
- Stojanovic. (s.f.). *Cómo identificar el contexto de la organización en ISO 9001:2015*.
Obtenido de Advisera:
<https://advisera.com/9001academy/es/knowledgebase/como-identificar-el-contexto-de-la-organizacion-en-iso-90012015/>
- Tafur y Soria. (2020). *La gestión educativa en situación de confinamiento en Perú*.
Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Tamayo. (2017). *Metodología cuantitativa*. Obtenido de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html
- Thompson. (2008). *Definición de eficiencia*. Obtenido de Promonegocios.net:
<https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Todaro y Godoy. (2001). *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08>
- Travezaño. (2020). *calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús maría-cuarto trimestre 2020*.
Ica - Perú: Universidad Autónoma de Ica.
- Urbina et al. (2006). *Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología*.
- Viera. (2018). *Gestión de recursos humanos y la calidad laboral en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate Vitarte - 2016*. Escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Vivanco. (2017). Una enfermera atiende a 20 pacientes, lo que evidencia un déficit de personal en EsSalud. *Diario Correo* .
- Vives . (2011). *La responsabilidad social de la empresa en América*. Washington:
Banco Interamericano de Desarrollo.
- Vives. (2015). *Confianza: propuesta de un modelo teórico sobre su génesis y consolidación*. Bogotá : Universidad de las Salles.
- Westreicher. (s.f.). *Accidente laboral*. Obtenido de
<https://economipedia.com/definiciones/accidente-laboral.html>
- Yirna. (2020). *Concepto de ambito laboral*. Obtenido de
<https://conceptodefinicion.de/ambito-laboral/>

Yupanqui. (2019). *Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEM*. Lima.

Zambrano. (2020). *Genera educación a distancia cansancio*. Obtenido de <https://milenio.com/politica/comunidad/estudiantes-maestros-tutores-alto-cansancio-educacion>

ANEXOS

FICHA TÉCNICA

NOMBRE:	Cuestionario para determinar la relación de la calidad del personal de enfermería del Hospital Tingo María
AUTORES:	Para Bach. Edith Candy Espinoza Tucto y
OBJETIVO:	Recoger información sobre la calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Tingo María
UNIDADES DE ANALISIS:	Personal de enfermería que laboran en el Hospital Tingo María
FORMA DE APLICACIÓN:	Personal/ directa con intercepción en el Servicio de enfermería del Hospital Tingo María
LUGAR DE APLICACIÓN:	Hospital Tingo María

Descripción del instrumento.

El instrumento es una escala de likert de 04 puntos y consta de 14 preguntas interrogantes, distribuidas en las 03 dimensiones para recoger percepciones (opiniones) sobre la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María.

Los elementos de la muestra otorgaran sus valoraciones en una escala de 4 puntos donde (1: NUNCA 2: REGULARMENTE 3: CASI SIEMPRE 4: SIEMPRE) a cada una de las interrogantes.

Confiabilidad.

Anexo 01



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ENCUESTA ANÓNIMA

INSTRUCCIONES:

Estimado Sr(a), como residente en este distrito, mucho agradecemos su colaboración en responder el presente cuestionario de investigación, cuyo objetivo es determinar la relación de la calidad de vida laboral el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María. En relación a las preguntas no existen respuestas correctas ni incorrectas, sólo interesa obtener una opinión objetiva que realmente refleje su opinión sobre las preguntas formuladas. Por favor lea cuidadosamente cada una de las alternativas y elija la respuesta que cree conveniente y marque con un aspa (x).

DATOS GENERALES:

Genero

Masculino	Femenino

Edad

25 a 35 años	36 a 45 años	De 46 a 55 años	De 56 a más

Grado de instrucción

Primaria	Secundaria	Técnico	Superior

Modalidad de contrato

Nombrado	CAS

1: NUNCA 2: REGULARMENTE 3: INDIFERENTE 4: CASI SIEMPRE 5: SIEMPRE

Nº	CALIDAD DE VIDA	1	2	3	4
	DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO				
1	Está satisfecho (a) con su trabajo y sueldo				
2	En el hospital Tingo María reconocen mi trabajo				
3	El hospital Tingo María tiene el apoyo de sus jefes y compañeros				
4	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
5	Tengo libertad para expresar lo que pienso y siento				
6	El hospital Tingo María trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto				
7	Tengo autonomía o libertad de decisión cuando hay una situación complicada				
8	Mis superiores escuchan mis sugerencias y las aplican				
	DIMENSION 2: CARGA DE TRABAJO				
9	Recibo demasiada presión mantener la calidad y cantidad de mi trabajo				
10	El ambiente laboral es bueno en el área en el que me encuentro				
11	Recibo demasiada carga de responsabilidad				
12	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
	DIMENSION 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA				
13	Recibo motivación por parte de mis superiores				
14	Tengo la libertad de ser creativo y expresarlo ante mis superiores				

FICHA TÉCNICA

NOMBRE:	Cuestionario para determinar el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María
AUTORES:	Para Bach. Edith Candy Espinoza Tucto y
OBJETIVO:	Recoger información sobre el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María
UNIDADES DE ANALISIS:	Personal de enfermería que laboran en el Hospital Tingo María
FORMA DE APLICACIÓN:	Personal/ directa con intercepción en el Servicio de enfermería del Hospital Tingo María
LUGAR DE APLICACIÓN:	Hospital Tingo María

Descripción del instrumento.

El instrumento es una escala de likert de 04 puntos y consta de 17 preguntas interrogantes, distribuidas en las 04 dimensiones para recoger percepciones (opiniones) sobre el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María.

Los elementos de la muestra otorgaran sus valoraciones en una escala de 4 puntos donde (1: NUNCA 2: REGULARMENTE 3: CASI SIEMPRE 4: SIEMPRE) a cada una de las interrogantes.

Confiabilidad.

Anexo 02



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ENCUESTA ANÓNIMA

INSTRUCCIONES:

Estimado Sr(a), como residente en este distrito, mucho agradecemos su colaboración en responder el presente cuestionario de investigación, cuyo objetivo es determinar la relación de la calidad de vida laboral el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Tingo María. En relación a las preguntas no existen respuestas correctas ni incorrectas, sólo interesa obtener una opinión objetiva que realmente refleje su opinión sobre las preguntas formuladas. Por favor lea cuidadosamente cada una de las alternativas y elija la respuesta que cree conveniente y marque con un aspa (x).

DATOS GENERALES:

Genero

Masculino	Femenino

Edad

25 a 35 años	36 a 45 años	De 46 a 55 años	De 56 a más

Grado de instrucción

Primaria	Secundaria	Técnico	Superior

Modalidad de contrato

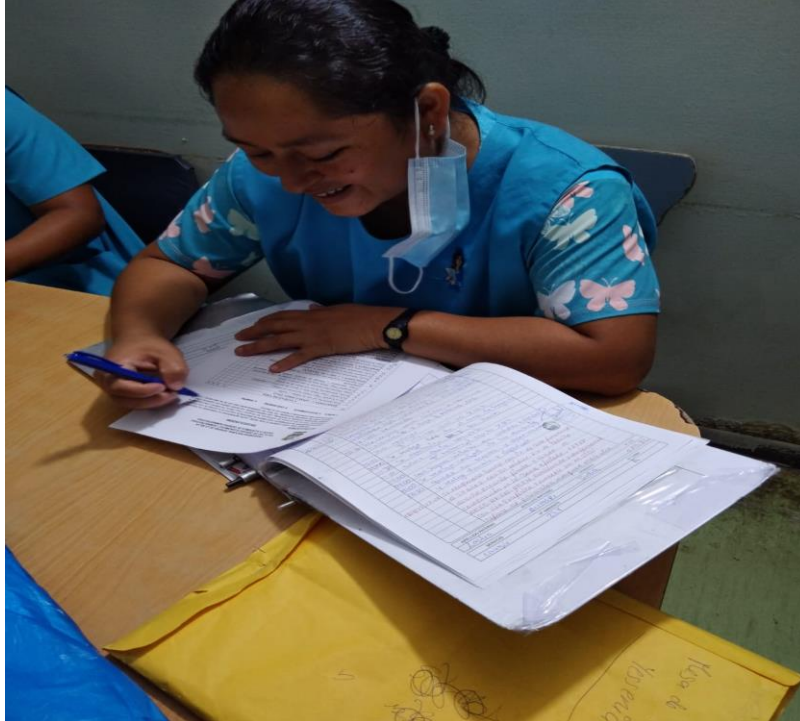
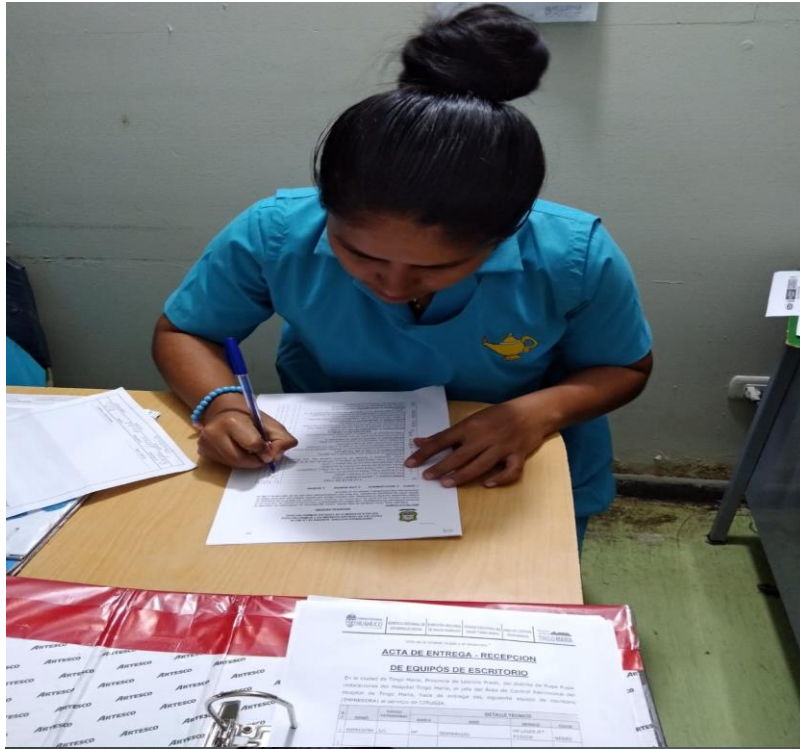
Nombrado	CAS

1: NUNCA 2: REGULARMENTE 3: INDIFERENTE 4: CASI SIEMPRE 5: SIEMPRE

Nº	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4
	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA				
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan y lo hago bien				
2	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo				
3	Puedo realizar varias labores a la misma vez				
	DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL				
4	Coopero con el trabajo de mis compañeros cuando están saturados				
5	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros				
6	Soy perseverante y responsable en el cumplimiento de mi trabajo				
7	Estoy comprometido con el desarrollo de todas las actividades de mi servicio				
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO				
8	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo				
9	Doy soluciones creativas a los problemas				
10	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible				
11	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías				
12	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes				
	DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO PROACTIVO				
13	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo				
14	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes				
15	Resuelvo problemas con los recursos disponibles				
16	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución				
17	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales				

Anexo 03

Personal de enfermería realizando la encuesta





					VARIABLE: CALIDAD DE VIDA LABORAL														VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL																
					APOYO DIRECTO								CARGA LABORAL				M.I		TAREA			CONCEPTUAL				ADAPTATIVO				PROACTIVO					
Nº	G	N.I	E	M.C	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
1	1	4	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
2	2	4	1	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	2	4	1	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	2	4	1	2	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	2	2
5	2	4	1	2	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3
6	2	4	3	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4
7	2	4	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3
8	2	4	2	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4
9	2	4	4	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
11	2	4	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
12	2	4	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
13	2	4	1	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
14	1	4	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
15	1	4	3	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	2	2
16	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3
17	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4
18	2	4	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3
19	2	4	1	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4
20	2	4	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	4	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
22	2	4	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
23	1	4	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
24	2	4	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4

25	2	4	3	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
26	2	4	1	2	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2
27	2	4	1	2	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3		
28	2	4	4	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4			
29	2	4	1	2	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
30	2	4	1	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	
31	2	4	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	2	4	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
33	2	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	
34	2	4	4	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2
35	2	4	2	2	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3	
36	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
37	2	4	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
38	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4
39	2	4	4	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
41	2	4	1	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
42	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	
43	2	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
44	2	4	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
45	2	4	1	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2
46	2	4	1	2	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3	
47	2	4	1	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
48	2	4	1	2	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
49	2	4	1	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	
50	2	4	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	2	4	3	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2

52	2	4	2	2	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3	
53	2	4	4	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
54	2	4	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
55	2	4	1	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	
56	2	4	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
57	1	4	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
58	2	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
59	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	
60	2	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
61	2	4	3	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
62	2	4	2	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2
63	2	4	1	1	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3
64	2	4	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
65	2	4	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
66	2	4	1	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4
67	2	4	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	2	4	3	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
69	2	4	3	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2
70	2	4	1	1	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3
71	2	4	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
72	2	4	4	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
73	2	4	1	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4
74	2	4	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	2	4	3	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2
76	2	4	1	1	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	3
77	2	4	2	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
78	2	4	4	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	

79	2	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4
80	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
82	2	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
83	2	4	4	2	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2
84	2	4	3	2	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	3
85	2	4	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
86	1	4	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
87	2	4	2	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	
88	2	4	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	2	4	2	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2
90	2	4	2	1	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	3
91	2	4	2	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
92	2	4	4	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
93	2	4	4	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	
94	2	4	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	2	4	1	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
96	2	4	3	1	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	3
97	2	4	2	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
98	2	4	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
99	2	4	1	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	
100	2	4	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
101	2	4	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
102	2	4	1	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
103	2	4	1	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2
104	2	4	4	1	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	3
105	2	4	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	

106	2	4	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
107	2	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	
108	2	4	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
109	2	4	2	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2
110	2	4	4	1	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3	
111	2	4	2	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
112	2	4	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
113	2	4	2	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	
114	2	4	4	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
115	1	4	4	1	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3	
116	2	4	3	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
117	2	4	1	2	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
118	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	
119	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
120	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
121	2	4	2	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
122	2	4	2	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2
123	2	4	2	1	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3	
124	2	4	4	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
125	2	4	4	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
126	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	
127	2	4	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
128	2	4	3	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2
129	2	4	3	1	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3	
130	2	4	1	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
131	2	4	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
132	2	4	4	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	

160	2	4	1	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4
161	2	4	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
162	2	4	3	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2
163	2	4	1	1	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	3
164	2	4	2	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
165	2	4	4	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
166	2	4	2	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	
167	2	4	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
168	2	4	2	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
169	2	4	4	1	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	3
170	2	4	4	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
171	2	4	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
172	2	4	1	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	
173	1	4	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
174	2	4	2	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	
175	2	4	2	1	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
176	2	4	2	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	2	2	
177	2	4	2	1	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	3
178	2	4	2	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
179	2	4	4	1	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	
180	2	4	4	1	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	
181	2	4	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
182	2	4	1	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	2	2	
183	2	4	3	1	3	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	3
184	2	4	2	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	
					0	24	24	24	24	0	24	24	0	0	0	25	0	5	0	0	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
					48	67	77	5	0	120	27	54	75	103	78	49	29	25	59	24	73	73	42	37	0	47	29	76	49	54	5	25	25	52	27	

