



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPETENCIA PROFESIONAL
EN ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS, DEL HOSPITAL MARÍA
AUXILIADORA. LIMA, 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de salud

Presentado por:

Rosdenil Veramendi Huayanay

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en Enfermería

Docente asesor:

Dr. Bladimir Becerra Canales

Código Orcid N°0000-0002-2234-2189

Chincha, Ica, 2020

Asesor

DR. BLADIMIR DOMINGO BECERRA CANALES

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzales Zavala
- Dr. William Chu Estrada

DEDICATORIA

A mis padres por su constante apoyo para el logro de mis metas y a mis profesores que con sus conocimientos contribuyeron a mi formación profesional, conocimientos que los aplicaré en el campo laboral.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia, a los docentes que contribuyeron a mi formación y a todas las personas que me apoyaron para la culminación de mi trabajo de investigación

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020

Material y método: Estudio de tipo observacional, prospectivo, transversal y de nivel relacional, la muestra fue de 129 profesionales de enfermería, quienes respondieron a un instrumento tipo escala de 29 ítems para la variable calidad de vida laboral y de 22 ítems para la variable competencia profesional. Los resultados fueron presentados descriptivamente y se utilizó la prueba Rho de Spearman, para la contrastación de la hipótesis.

Resultados: De los participantes el 52,7% tiene un nivel de calidad de vida laboral regular; así mismo, en las dimensiones bienestar físico (48,8%), bienestar social (55,0%) y bienestar psicológico (52,7%). El 80,6% presenta competencia profesional en nivel medio. Se encontró correlación significativa ($p=0,000$), entre la calidad de vida laboral y sus dimensiones bienestar físico, bienestar social y bienestar psicológico con las competencias profesionales.

Conclusión: Existe relación entre calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2020.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, bienestar físico, bienestar social, bienestar psicológico, competencia profesional.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between quality of life at work and professional competence in nurses in critical areas, Hospital María Auxiliadora, 2020

Methods: Observational, prospective, cross-sectional and relational study. The sample was of 129 nursing professionals, who responded to a scale instrument of 29 items for the quality of work life variable and 22 items for the professional competence variable. The results were presented descriptively and Spearman's Rho test was used to contrast the hypothesis.

Results: Of the participants, 52.7% have a regular level of quality of work life; likewise, in the dimensions physical well-being (48.8%), social well-being (55.0%), and psychological well-being (52.7%). 80.6% have professional competence at an intermediate level. A significant correlation was found ($p=0.000$), between the quality of working life and its dimensions physical well-being, social well-being and psychological well-being with professional competencies.

Conclusion: There is a relationship between quality of work life and professional competence in nurses in critical areas of the Hospital María Auxiliadora, 2020.

Key words: Quality of working life, physical well-being, social well-being, psychological well-being, professional competence.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE GENERAL / INDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vii
I. INTRODUCCIÓN	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1 Descripción del problema	11
2.2 Pregunta de Investigación general	12
2.3 Pregunta de investigaciones específicas	12
2.4 Objetivo general	13
2.5. Objetivos específicos	13
2.6 Justificación e importancia	13
2.7 Alcances y limitaciones	14
III.MARCO TEÓRICO	15
3.1. Antecedentes	15
3.2. Bases teóricas	21
3.2.1 Calidad de vida laboral	21
3.2.2 Competencia Profesional	26
3.3. Identificación de las variables	32
3.3.1. Clasificación de Variables	32
3.3.2. Definición Conceptual de las Variables	32
IV. METODOLOGÍA	34
4.1 Tipo y nivel de investigación	34
4.2 Diseño de la investigación	34
4.3 Operacionalización de la variable	35
4.4. Hipótesis general y específica	36
4.4.1 Hipótesis General	36
4.4.2 Hipótesis Específicas	36
4.5. Población, muestra y muestreo	37
4.5.1. Población	37

4.5.2. Muestra	37
4.6. Técnicas e instrumentos: validación y confiabilidad	38
4.7. Recolección de datos	39
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de los datos	39
V. RESULTADOS	41
5.1. Presentación e interpretación de resultados	41
5.2. Contrastación de la hipótesis	48
5.3. Discusión	52
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS	58
Anexo 1. Matriz de consistencia	59
Anexo 2: Instrumentos de medición	61
Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos de medición	65
Anexo 4. Base datos	78
Anexo 5. Informe del turnitin	93

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Distribución de la variable calidad de vida laboral.....	40
Dimensiones de la calidad de vida laboral.....	41
Distribución de la variable competencia profesional.....	42
Calidad de vida laboral, según competencia profesional.....	43
Dimensión bienestar físico, según competencia profesional.....	44
Dimensión bienestar social, según competencia profesional.....	45
Dimensión bienestar psicológico, según competencia profesional.....	46
Coeficiente de correlación y significación entre el nivel de calidad de vida laboral y la competencia profesional.....	47
Coeficiente de correlación y significación entre el nivel de calidad de vida laboral en su dimensión bienestar físico y la competencia profesional....	48
Coeficiente de correlación y significación entre el nivel de calidad de vida laboral en su dimensión bienestar social y la competencia profesional...	49
Coeficiente de correlación y significación entre el nivel de calidad de vida laboral en su dimensión bienestar psicológico y la competencia profesional.....	50

I. INTRODUCCIÓN

Los enfermeros tienen un trabajo muy difícil, sobre todo los de las áreas críticas y permanecen en horarios muy complicados en los que tienen déficit de sueño, en algunas ocasiones trabajan en doble horario, lo que produce estrés laboral o genera problemas de salud. De acuerdo a la OMS (2015) la calidad de vida tiene que ver con las percepciones subjetivas y objetivas del trabajador con sus compañeros buscando satisfacer los requerimientos de tipo personal y grupal. ⁽¹⁾

Por otro lado, en cuanto a la competencia profesional de acuerdo a la OIT (2015) el enfermero tiene como filosofía y como base de su trabajo el cuidado humanizado, de allí que su formación debe ser en base a competencias, para ello requiere de competencias en lo cognitivo, procedimental y actitudinal. ⁽²⁾

Hoy en día hay pocos trabajos que buscan la relación de la calidad de vida y las competencias profesionales en el trabajo enfermero, como tal los resultados de la investigación será una buena evidencia científica para futuras investigaciones, los mismos que proporcionan información importante sobre la calidad de vida y las competencias profesionales. Hablar de calidad de vida es hablar del bienestar personal que es parte de la satisfacción personal, se toma como que es una percepción subjetiva, que va desde lo biológico, social y psicológico, y para otros la calidad de vida es simplemente tener buena salud y su entorno.

El estudio se justifica aportando de manera práctica y teórica ya que es necesario que se tenga en cuenta la calidad de vida laboral porque de ello depende el buen desempeño del profesional, si el ambiente es tranquilo, apacible hará posible que el trabajador ponga en acción todo su competencia profesional, a pesar de que el área de salud tiene una carga laboral muy fuerte, con muchas horas de trabajo, con poco descanso, con muchos pacientes por cada trabajador y con sueldos que no justifican el esfuerzo realizado, pero a pesar de ello los profesionales aprenden a laborar con muchas carencias y dificultades.

Según lo que se viene planteando el propósito de la investigación es determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

Según la organización Mundial de la Salud, al referirse sobre la calidad de vida laboral se refiere al conjunto de percepciones subjetivas y objetivas del hombre con sus compañeros de trabajo y su entorno en la búsqueda de satisfacer sus necesidades individuales y colectivas que se expresan en el bienestar, o simplemente de sentirse bien o cómodo, donde intervienen un conjunto de factores de orden físico, social y psicológico en relación a su trabajo como parte fundamental que requiere el hombre para producir, sus indicadores para ello será su desarrollando, su motivación personal, adaptación, poner en práctica el conjunto de sus habilidades, su voluntad como una expresión de para actividad y finalmente innovar para ser sostenible en el tiempo, buscando su desarrollo personal y profesional los mismos redundaran en un salario justo, compensaciones de reconocimiento que coadyuve el bienestar del trabajador y su familia, sin embargo, el profesional de enfermería está sometido a altas cargas laborales, estrés permanente generando insatisfacción. ⁽¹⁾

La competencia profesional define la naturaleza del trabajo enfermero, tiene como filosofía o esencia el cuidado humanizado, ello requiere de una formación académica llamado competencias, donde la competencia cognitiva requiere o exige el dominio de las ciencias básicas, especializadas; La competencia procedimental que se refiere el saber aplicar los conocimientos o poner en práctica o acción los conocimientos teórico, finalmente una competencia actitudinal que según su identidad personal despliegue el conocimiento puesta en acción con pasión, con el ingrediente de valores y principios bioéticos ⁽²⁾

El Ministerio de Salud, tiene conocimiento que las enfermeras de las áreas críticas trabajan en condiciones adversa para su salud, adaptándose a las necesidades del servicio, están sometidos a un conjunto de riesgos de orden biológico, psicológico y social, se convive con una cultura de carencia y desatención a sus requerimientos mínimos, si bien es cierto no existen datos estadísticos sobre el particular, son conscientes del trabajo de las enfermeras no se dan con las condiciones favorables, sobre todo en los hospitales del Ministerio de Salud donde la demanda supera con creces la oferta el cual afecta directamente la calidad de

vida laboral de las enfermeras, también la formación de las competencias, está a cargo de la propia enfermera, quien tienen que especializarse con su propio peculio, porque la necesidad de aspirar a un trabajo especializado requiere de competencias especiales. ⁽³⁾

En el Hospital María Auxiliadora, durante mi rotación como interno de enfermería se pudo evidenciar que el trabajo de las enfermeras en las áreas críticas tiene una matiz diferente a los otros servicios, al parecer requiere una atención especial de parte de la gestión, por cuanto los enfermeros requieren de un ambiente laboral favorable que genere bienestar, además de una formación especializada altamente tecnicada, con dominio de la ciencia y la tecnología por la naturaleza del paciente crítico, en estado de vida y muerte, la presencia y uso de equipos sofisticados en su manejo y los diferentes procedimientos invasivos, donde el tiempo es crucial para salvar la vida, donde los pacientes requieren en absoluto de la intervención de las enfermeras para satisfacer sus necesidades básicas. Al parecer en estas circunstancias el temple de la enfermera sale a relucir, maneja emociones, supera los riesgos permanentes o latentes, se enfrenta a el estrés permanente, sobre carga laboral, muchas veces verbalizan abandono de parte de la gestión, se quejan que hay escasez de recursos logísticos y humanos, poco reconocimiento, que no hay oportunidades, o dicen quiere acabar mi turno e irme.

2.2 Pregunta de Investigación general

¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora 2020?

2.3 Pregunta de investigaciones específicas

- ¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar físico y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora 2020?
- ¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar social y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora 2020?

- ¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar psicológico y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora 2020?

2.4 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020

2.5. Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar físico y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020
- Establecer la relación que existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar social y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020
- Describir la relación que existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar psicológico y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020.

2.6 Justificación e importancia

Como toda investigación científica el presente trabajo de investigación tendrá un aporte científico, como tal el objetivo de la presente investigación será determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y la competencia profesional del profesional de enfermería en las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora

Los resultados de la investigación nos permitirá conocer la realidad de las condiciones laborales personales e institucionales e identificar los diferentes factores intervinientes en la calidad de vida laboral de los enfermeros, como un enfoque global de calidad dentro de la organización entendiendo la calidad como una percepción subjetiva de bienestar en sus diferentes dimensiones y las diferentes competencias profesionales con la presentación de un marco metodológico que permita conocer con mayor realismo de la calidad de vida

laboral del enfermero en el ejercicio de su función con los matices de los diferentes saberes, entendiendo que el enfermero para asegurar un cuidado continuo, seguro, oportuno y humano, los mismos que le permitieran a desarrollarse con equilibrio en las diferentes áreas críticas con apego a la ley en el Hospital María Auxiliadora.

Además cobra relevancia porque los resultados de la investigación será una evidencia científica que permita identificar la problemática de la realidad de las condiciones laborales que determina la calidad de vida laboral y las competencias profesionales como una base de sustento teórico para futuras investigaciones con las variables en mención, asimismo los resultados de la investigación tendrá una implicancia práctica permitirá conocer y elaborar estrategias de intervención en la gestión de mejorar las condiciones laborales y mejorar la calidad de vida como un sentimiento de bienestar y las competencias para el mejor ejercicio de la profesión.

2.7 Alcances y limitaciones

El presente trabajo tiene como alcance el Hospital María Auxiliadora, la población incluye 192 enfermeras de áreas críticas Emergencia, Unidad de cuidados Intensivos adultos y pediátricos, Unidad de cuidados Intermedios adultos y pediátricos. En cuanto a las limitaciones, podemos declarar que el nivel de investigación fue relacional no pudiendo establecer una relación de causalidad; no obstante, caracterizar y comparar las variables de estudio es importante, porque nos permite identificar y atender necesidades específicas, en los grupos analizados.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

A nivel Nacional

Ruiz E. en Trujillo en el año 2019, realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la gestión por competencias y la calidad del servicio de las enfermeras que laboran en la clínica SANNA. El diseño de investigación descriptivo correlacional simple; y se realizó en el Servicio de hospitalización, emergencia y consulta externa de la Clínica SANNA de Trujillo durante los meses de mayo - junio de 2019. La muestra estuvo constituida por 60 enfermeras a las cuales se les aplicó los instrumentos: cuestionario que mide la gestión por competencias y el cuestionario que mide la calidad de servicio. Los resultados fueron procesados en SPSS. Se obtuvo que la gestión por competencias es buena en un 75%; y regular en un 25%, la calidad de servicio es buena en un 96,7%; y regular en un 3,3%. No existe relación entre la variable y la dimensión motivación (p valor=0.286), los rasgos de las enfermeras no se relacionan con la variable (p valor=0.475), el conocimiento no se relaciona con la variable (p valor=0.104), el concepto de uno mismo se relaciona con la variable (p valor=0.012), no existe relación entre la variable y dimensión habilidades (p valor=0.773). Se concluye que la gestión por competencias no está relacionada con la calidad de servicio de enfermeras de la Clínica SANNA de Trujillo (p valor= 0.415).⁽⁴⁾

Yupanqui C. en Lima, en el año 2019, en su tesis titulada “calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del INEN” cuyo objetivo determinar la calidad de vida laboral en el profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásica - 2019. Materiales y métodos: Este estudio es de enfoque cuantitativo, es de corte transversal, es de diseño no experimental, la población estuvo constituida por 60 enfermeras. La muestra fue no aleatoria, por conveniencia y se evaluó a la población completa. La técnica utilizada fue la encuesta. El instrumento que se utilizó Calidad de vida profesional consta de 35 ítems que responden en una escala tipo Likert del 1 al 10 con valores: (1,2), nada (3, 4, 5), algo (6, 7, 8), bastante (9,10) mucho. Resultados: El 71,7% de los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media; entre las dimensiones de la calidad de vida

profesional (CVP) se resaltó: en la dimensión carga de trabajo, el 78,3% perciben CVP media; en la dimensión apoyo directivo, el 73,3% presentaron una CVP media; en la dimensión motivación intrínseca, el 56,7% perciben CVP alta. Conclusiones: Se determinó que los profesionales de Enfermería perciben una calidad de vida profesional media en el servicio de Emergencia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. ⁽⁵⁾

Fuentes N. en Puno, en el año 2018, en su tesis titulada “Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en los hospitales Manuel Núñez Butrón De Puno e Hipólito Unanue” La investigación se realizó con el objetivo “determinar la calidad de vida laboral del Profesional de Enfermería en los Hospitales Manuel Núñez Butrón de Puno e Hipólito Unanue de Tacna – 2018”. El estudio fue de tipo descriptivo, con diseño comparativo de corte transversal. La población estuvo constituida por 102 enfermeros del hospital de Puno y 99 del hospital de Tacna, pertenecientes al área asistencial. Y la muestra estuvo conformada por 36 enfermeros de cada hospital, los cuales se obtuvieron mediante el muestreo probabilístico y seleccionados mediante criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario con 50 preguntas correspondientes a satisfacción laboral, relaciones interpersonales, autoestima, ambiente laboral y aspectos personales; para el tratamiento estadístico se recurrió al análisis porcentual mediante Microsoft Excel. Los resultados fueron que el 61,11% de los enfermeros en el hospital de Puno presentan buena calidad de vida laboral, a diferencia de los del hospital de Tacna con un 58,33% regular calidad de vida laboral; en cuanto a satisfacción laboral los enfermeros de hospital de Puno perciben satisfacción buena con 60,81%, mientras en el hospital de Tacna el 57,58% regular; referente a las relaciones interpersonales en los hospitales de Puno y Tacna son buenas con un 55,56% y 52,78%, respectivamente; mientras que un 41,61% percibe buena autoestima en ambos hospitales; referente al ambiente laboral, el 50.00% de los enfermeros del hospital de Puno califican como regular y en Tacna un 44,44% como malo; y en el aspecto personal en ambos hospitales son regulares con un 47,22%. Finalmente, la calidad de vida laboral de los enfermeros en el hospital de Puno es buena y en Tacna es regular. Se concluye que la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del área asistencial en ambos hospitales es diferente. ⁽⁶⁾

Vásquez M. en Chiclayo en el año 2018, en su tesis titulada “Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un Hospital de ESSALUD” tuvo como objetivo determinar el nivel de calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería que laboran en un hospital de EsSalud de Chiclayo en el 2018. El sustento del estudio fueron los conceptos sobre calidad de vida en el trabajo abordados por González, Hidalgo, Salazar y Preciado. Se aplicó el cuestionario CVT- GOHISALO tipo Lickert que mide siete dimensiones de calidad de vida en el trabajo, validado y adaptado a la realidad peruana (confiabilidad: 0,96 alfa de Cronbach). Participó una muestra de 54 profesionales de enfermería. Los datos procesados en el programa SPSS v20 revelan que el 57,4% de profesionales de enfermería tiene un nivel medio de la calidad de vida en el trabajo, el 24,1% un nivel alto y el 20,4% nivel bajo. Al analizar cada una de las siete dimensiones de calidad de vida en el trabajo se obtuvo que la cuarta parte de enfermeras presentan niveles bajos en la dimensión de Seguridad en el Trabajo y la quinta parte presenta niveles bajos en las dimensiones: Soporte Institucional, Integración al puesto de trabajo y Administración del tiempo libre; siendo necesario la implementación de estrategias de mejora. (7)

Alarcón Y. en Arequipa, en el año 2017 en su tesis titulada “Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería, Hospital Goyeneche. Arequipa” El objetivo de la investigación fue Determinar la relación entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería, Hospital Goyeneche. La población incluyó 81 profesionales de enfermería que se encontraban laborando en Áreas Críticas. El estudio de investigación, es tipo descriptivo de corte transversal y con diseño correlacional. Los instrumentos utilizados para la recolección de información fueron: Calidad de vida profesional (CVP-35) utilizado y validado por García Sánchez (1993), Cabezas (1998), Martín Jesús (2004) con una validez interna de 0.81 para la puntuación global; y Competencias Profesionales de Licenciados en Enfermería (CPLE) validada por enfermeras y enfermeros expertos (con grado doctoral), La consistencia interna encontrada por el autor es de 0.96 para puntuación general. Los resultados indican que el 44.4% de los profesionales de enfermería del Hospital Goyeneche con desempeño definitivamente competente presentan un nivel de calidad de vida excelente. Se concluye que la calidad de vida laboral y el nivel de desempeño presentaron relación estadística significativa. (8)

A nivel Internacional

Juárez A. en México en el año 2019 en su artículo de revisión “Competencias profesionales de enfermería a nivel de especialización en empresas de riesgo III y IV” La Enfermería en Salud Ocupacional es un área emergente en México, no obstante, en otros países, las enfermeras son la profesión más frecuente en el campo de la salud ocupacional. Es necesario el incremento de la opción educativa en esta especialidad bajo estándares de vanguardia como el enfoque de formación por competencias. Hay evidencias empíricas de que las enfermeras poseen menores competencias en esta área en comparación con otras profesiones, principalmente en países en vías de desarrollo. En México no existen normas estandarizadas de competencias de enfermería en salud ocupacional, y menos aún, estudios que identifiquen tales competencias en personal de enfermería y su relación con aspectos sociodemográficos e indicadores clave de los servicios de salud ocupacional. Por todo lo anterior, se diseñó un estudio que tiene los siguientes objetivos: 1) adaptar y establecer normas de competencia en esta especialidad en México, 2) evaluarlas en un grupo de enfermeras que laboran en empresas tipo III y IV, 3) Determinar si hay diferencias en las competencias según aspectos sociodemográficos y de formación y, 4) determinar si existe una relación significativa entre las competencias mostradas e indicadores claves de salud ocupacional tales como la tasa de accidentes, incapacidades y número de consultas de servicio médico en las empresas. ⁽⁹⁾

Rivera R. en México, en el año 2018 en su tesis titulada “Calidad de Vida Laboral del Personal de enfermería en una institución de salud privada” Objetivo: Evaluar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en áreas de hospitalización de una Institución de salud privada. Método: Investigación cuantitativa, descriptivo transversal, pro lectivo, observacional. Realizada con 100 enfermeras (os) de hospitalización tomando en cuenta estado civil, nivel académico, sexo, turno y servicio (Cirugía, Oncología, Medicina interna) realizada de noviembre 2017 a febrero del 2018, se utilizó el Instrumento CTV-GOHISALO diseñado para personal sanitario con un Alpha de Cronbach de 0.89. Para el análisis estadístico inferencial se utilizó prueba t de student y Anova para comparación de más de dos grupos. Resultados: El 70% presento un nivel medio

de calidad de vida laboral, mientras que el 30% manifiesta un nivel alto. Predomina el sexo femenino (67%), la media de edad del personal fue de 33.8 años \pm 6.0, con un mínimo de 28 años y un máximo de 50. De acuerdo al nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería según su estado civil se encontró que si existen diferencias estadísticamente significativas ($t= -607$, $gl= 28$, $p=.037$) Conclusiones: La evidencia demuestra que el personal de enfermería en las áreas de hospitalización en institución de salud privada en cuanto a su nivel de calidad de vida laboral se encuentra a partir del nivel medio. ⁽¹⁰⁾

Suarez Z. en Colombia en el año 2018 en su tesis “Competencia de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano” cuyo Objetivo: identificar en la evidencia científica publicada entre 2011 y 2017 el rol de enfermería en el sistema de salud. Materiales y Métodos: La búsqueda bibliográfica se realizó en las bases de datos SciELO, PubMed, LILACS y ScienceDirect, se seleccionaron artículos completos, en español e inglés que presentaron en el título los descriptores: enfermería, rol de enfermería, sistemas de salud, practica avanzada del profesional. Resultados: Se seleccionaron cincuenta estudios publicados entre los años 2011 a 2017, que estudiaron los sistemas de salud en Latinoamérica, buscando orientar el rol de enfermería; resultando tres categorías de interés: prácticas en el ámbito hospitalario, prácticas en el ámbito comunitario y la gestión docencia e investigación. Conclusión: A pesar de la importancia del rol que desempeñan los profesionales de enfermería en Colombia, no se observa una diferenciación de perfiles y funciones dentro del equipo sanitario, por tanto, es preciso delimitar algunas funciones, recuperar campos de acción, afianzar el liderazgo, la autonomía y la humanización en la prestación de los servicios. ⁽¹¹⁾

Lozano L. en Colombia, en el año 2018 en su tesis titulada “Competencias de enfermería en el entorno laboral del servicio uci adulto para la seguridad del paciente en la Sociedad de Cirugía de Hospital San Jase”Objetivos: Describir las competencias laborales del profesional de enfermería en el servicio de Unidad de Cuidado Intensivo (UCI) en adulto para la seguridad del paciente Metodología: Estudio descriptivo trasversal, la muestra estuvo constituida por 9 enfermeros profesionales de la Unidad de Cuidado Intensivo Adulto, el instrumento utilizado fue una encuesta relacionada con las guías de manejo de la institución en estudio

constituida por 12 preguntas cerradas y validado por la coordinadora de enfermería de la Unidad de Cuidado Intensivo Adulto: Jenny Salas, que actualmente labora en la institución. Los criterios mínimos de inclusión para el estudio fueron las competencias laborales de los enfermeros de la UCI adulto, experiencia y manejo de la seguridad del paciente, factores de riesgo predominantes. Resultado: De la población global encuestada el 67% manifiestan llevar más de 2 años laborando en unidad de cuidados intensivo lo que refleja un alto nivel de permanencia y manejo en el servicio, el 100% de esta población afirma que dentro de sus principales funciones se encuentra la administración de medicamentos y la toma de hemocultivos, responsabilidades propias del profesional de la salud, pero dejan por fuera otras de gran prioridad para la seguridad del paciente tales como el reporte de eventos adversos, lavado de manos, entre otras. Con relación a la participación del enfermero en la seguridad del paciente el 22% rara vez ha recibido capacitación para la identificación de factores de riesgo. Conclusión: La calidad de la atención por parte del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos es un factor importante en la prevención de riesgo, la detección oportuna es significativa para cualquiera de los casos en donde el peligro de lesión o daño atente contra la integridad tanto física como emocional del paciente, para ello los enfermeros deben estar debidamente capacitados en el manejo de seguridad y contar con las habilidades y destrezas en cuanto a su rol en la Unidad de Cuidado Intensivo Adulto, ya que es un elemento de vital importancia para la toma de decisiones y cumplimiento del mismo.⁽¹²⁾

Urgiles C. en Ecuador, en el año 2017 en su tesis titulada “Factores asociados a la calidad de vida laboral en el personal asistencial de enfermería del Hospital José Carrasco Arteaga” Objetivo: determinar el nivel de percepción de la calidad de vida laboral y los factores asociados en el personal asistencial de enfermería del hospital José Carrasco Arteaga. Materiales y métodos: estudio observacional analítico de corte transversal, que utilizó el cuestionario CVT- GOHISALO para la evaluación de calidad de vida laboral, se aplicó el χ^2 para buscar asociación con factores personales, familiares, de salud y económicos. Resultados: De los participantes el 95,2% son mujeres la edad promedio es de 34,8 años, de los factores en estudio se encontró que se asocian a la CVL el sexo, vivir en familias disfuncionales, poseer hijos menores de dos años, el tiempo al rol doméstico y el nivel socioeconómico.

Conclusiones: el personal de enfermería cuenta con una CVL media, sin embargo, se deberá brindar mayor atención debido a que el 41,6% la evaluó como baja. Se determinó los factores que se asocian a la CVL baja. ⁽¹³⁾

3.2. Bases teóricas

3.2.1 Calidad de vida laboral

La Calidad de vida laboral es el resultado de la relación de las condiciones laborales ofrecidas por la institución, el bienestar que logra luego de participar en el proceso productivo como una sensación subjetiva en el logro de sus aspiraciones personales y profesionales, algunas veces la condiciones son adversas, difícil o especial según el grado de complejidad del problema o riesgo, sin embargo el enfermero como agente de cambio es capaz de optimizar sus intervenciones con eficacia y eficiencia.

Es la organización Mundial de la Salud entiende la calidad de vida laboral con el bienestar logrado por el trabajador en su centro de labor, donde se constituye como un elemento dinámico que permite que su intervención sea creativa, productiva, positiva, proactiva, direccionado a lograr metas personales y objetivos estratégicos, quien a través de la salud ocupacional que conceptúa que la calidad de vida es el bienestar logrado por el profesional de la salud, tanto en el espacio físico, social, psicológico y espiritual, lo que implica capacitación para el ejercicio con las condiciones favorables. ⁽¹⁴⁾

La calidad de vida tiene relación directa con las condiciones físicas del ambiente hospitalario (infraestructura, acceso, iluminación, ventilación, dotación de equipos biomédicos, materiales, espacios o ambiente físico) y psicológicas que resistan de la relación entre todo los elementos participantes en la actividad productiva, donde el profesional de enfermería participan durante el cuidado las 24 horas del día y los 365 días del año, el medio que permite satisfacer sus necesidades básicas con la expresión del bienestar. ⁽¹⁵⁾

Dimensiones de Calidad de vida profesional

A. Bienestar físico

Es la percepción subjetiva del ser humano sobre su propia condición física o su propia sensación de bienestar que refiere sentirse bien, que le permita relacionarse

con su entorno laboral, que le pueda permitir realizar sus actividades sin contratiempo alguno, que no necesariamente es la ausencia de la enfermedad, a lo que regularmente señalamos sentirnos físicamente bien, los mismos para su evaluación se considera los siguientes indicadores. ⁽¹⁶⁾

Programación de turnos. Por su naturaleza especial del trabajo hospitalario, tiene su propia reglamentación, consiste en trabajo continuo de 12 horas tanto diurno y nocturno, el mismo debe tener una consideración especial de las condiciones físicas, psicológicas, sociales y espirituales, su naturaleza es garantizar un trabajo con condiciones que garantice la salud del usuario interno y externo. ⁽¹⁶⁾

Uso de correctores. Son los diferentes elementos compensatorios que utilizan las personas con alguna limitación o discapacidad. Se utiliza necesariamente para compensar dicha dolencia o afectación entre ellos puede considerarse el uso de los lentes, bastón, andadores, audífonos, protectores faciales, etc. ⁽¹⁶⁾

Demanda de trabajo. Es la cantidad de trabajo que tiene que realizar para mantener el equilibrio de la oferta laboral, las instituciones prestadoras del servicio de salud en la actualidad superan con creces la oferta, el cual implica, sobre carga laboral del enfermero, en el aspecto físico, que se manifiesta con agotamiento físico, cansancio, fatiga, sueño. ⁽¹⁶⁾

Mecánica corporal. Se refiere al uso correcto de utilizar la fuerza y energía del cuerpo para desplazar y movilizar un cuerpo, objeto con la distribución correcta de las partes del cuerpo humano. De tal forma, que las palancas giren en función de su eje, que concuerda el eje, la palanca, resistencia y energía, en la actualidad la ciencia que se encarga de ello es la ergonomía laboral. ⁽¹⁶⁾

Supervisión. Es función expresada de vigilar el cumplimiento metódico de pasos, procesos de una determinada actividad, sin embargo, también es utilizado como proceso de control, revisión, fiscalización del trabajador. ⁽¹⁶⁾

Remuneración. Es la asignación pecuniaria otorgada al trabajador como parte de la contraprestación de servicio, el cual es muy variado según la complejidad de la función asignada, sin embargo, cada institución tiene su propio presupuesto para cumplir con sus obligaciones fiscales, es un derecho inherente del trabajador. ⁽¹⁶⁾

Equipos de protección personal. Son diferentes elementos u objetos que

permiten al trabajador a protegerse de los agentes infecciosos, riesgos laborales y peligros en el trabajo. La organización internación del trabajo refiere es importante el uso de equipos de naturaleza física, como las mascarillas, gorros, guantes, mandilones, etc. En estrictos cumplimientos de las normas internacionales de bioseguridad. ⁽¹⁶⁾

Condiciones físicas. Se refiere al conjunto de concurso de determinantes como fuerza, resistencia, velocidad, talla, peso, equilibrio, flexibilidad, entre otras como básico para cumplir una función o trabajo específico.

Capacidades físicas. La rapidez, el no cansarse, quien derrocha energía, son condiciones indispensables para trabajar en las áreas críticas, la asignación del trabajo responde al perfil físico, que se sustenta en las condiciones físicas. ⁽¹⁶⁾

Estado físico. Es el conjunto concursal de características físicas inherentes al trabajo enfermero, los mismo permiten ser medibles en toda su extensión.

Control preventivo. Es el proceso que consiste someterse a un examen físico minucioso del cuerpo humano, con sus indicadores clínicos, resultado de exámenes laboratorios y de imágenes para encontrar algún hallazgo de enfermedad, su naturaleza es preventivo de anticiparse, parte de una cultura de prevención.

Dotación de alimentos. Los alimentos son fuente de energía, la nutrición física del organismo responde al consumo de alimentos o principios nutritivos según el requerimiento calórico y proteico, responde al conjunto de factores, económicos, sociales, psicológicos hasta culturales. ⁽¹⁶⁾

B. Bienestar social

Es la percepción subjetiva del hombre de las relaciones entre los miembros de una comunidad laboral o productiva, que utiliza el lenguaje para ser inclusivo, brindar soporte a las personas que lo requieran y permitan la autorrealización como parte de la satisfacción de sus necesidades básicas, es un determinante válido para lograr su posicionamiento dentro de la organización, como parte elemental de servir y ser reconocido por su trabajo ⁽¹⁶⁾

Trascendencia. Proceso a través del cual se puede expresar que atravesó el límite, abarco un más allá, es una persona visionaria que no conjuga con los paradigmas, muchos reconocen como una metáfora de sobresalir, distinguirse de su entorno.

Reconocimiento social. Es una necesidad social de lograr la visibilización dentro de una organización social, por sus características y rasgos que se sustentan en cualidades personales con engendro de valores y principios aplicados socialmente aceptable. ⁽¹⁶⁾

Habilidades sociales. Se refiere al conjunto de capacidades de interrelacionarse pre aprendidas y formativas, muchos de ellos con arraigo cultural, social y familiar. Que permite la posibilidad del engranaje social participativa, es importante en el desarrollo de la inteligencia emocional.

Buen trato. Es el proceso de establecer una comunicación con arraigo ético y valor, con absoluto respeto a la persona con quien se interrelaciona, que genera reconocimiento del público, digno de ser aplaudido y ser imitado, en la actualidad es considerado como un indicador para medir la calidad de atención. ⁽¹⁶⁾

Oportunidades. Es un ideario de la justicia social, que se preocupa por encontrar la justicia y el trato digno a las personas sin distinción de otra naturaleza, que propulsa la igualdad, sin embargo, las oportunidades pueden presentarse inesperadamente y en otras ocasiones hay que buscarla hasta encontrarla. ⁽¹⁶⁾

Derechos laborales. El derecho que asiste al trabajador en la búsqueda de las condiciones óptimas en el ejercicio de sus labores, para mejorar sus condición social y económica, entre ellos pueden considerarse la remuneración, las progresiones de turnos, horas de descanso, alimentación, recreación, entre otros. ⁽¹⁶⁾

Condiciones laborales. Son las condiciones mínimas exigidas para cumplir una función específica, amparado por el derecho civil, que garantiza la seguridad y salud del trabajador, también es utilizado para medir el impacto de la calidad del trabajo, es de responsabilidad de aparato productivo.

Apoyo social. Es el soporte material o económico que sirve para paliar algunas necesidades básicas, de tal forma sirva como un soporte necesario que busca el bienestar en los trabajadores, mucho de ellos es transitorio, guarda estrecha relación con el principio de solidaridad. ⁽¹⁶⁾

B. Bienestar Psicológico

Es la percepción subjetiva del hombre que incluya su estado de conocimiento y

emocional donde lujan un conjunto de respuestas humanas en diferentes direcciones, que está en relación con su estado anímico e identidad de la enfermera, traducidos en actitud, para satisfacer su necesidad básica. ⁽¹⁶⁾

Motivación. Es la energía y el impulso que se genera para lograr metas u objetivos, para lograr a satisfacer sus necesidades básicas personales, de su familia. Dentro de la psicología se conoce como la acción del movimiento que genera una conducta de pro actividad y derroche de energía.

Perseverancia. Es la dedicación de esfuerzo con firmeza absoluta y tiene la característica de ser sostenible en el tiempo, es propio de las personas motivadas o emprendedores, usualmente logran sus objetivos propuestos, cualidad inherente de las personas con actitud positiva. ⁽¹⁶⁾

Soporte emocional. Es una habilidad social desarrollada que consiste en brindar apoyo emocional a las personas con carencia afectiva, que consiste en lograr la empatía personal, con una mirada de solidaridad, escucha activa, valorando sus capacidades residuales a fin de lograr un bienestar del prójimo.

Estabilidad emocional. Se hace acepción a la capacidad de lograr el equilibrio emocional, que las personas logran ser racionales, regula con claridad sus reacciones emocionales y respuestas emocionales, expresan sus sentimientos con claridad, saben lo que quieren, toman decisiones asertivas, medita o razona antes de la acción, canaliza adecuadamente su estrés, están convocados a lograrlo las personas que carecen de los mismos como una respuesta neurofisiológica. ⁽¹⁶⁾

Actitud pro activa. Dentro de la psicología organizacional se reconoce como personas que siempre se muestran con conductas de tener iniciativa, toman decisiones oportunas, se adelantan a los acontecimientos, tienen audacia ejemplar, asumen retos, siempre dispuesto a mejorar procesos, son las personas encargadas del cambio.

Toma de decisiones. Es un proceso deliberado de elegir de manera correcta y oportuna una entre otras opciones, tarea difícil que asumen los gerentes en la gestión pública, implica el interés del interés común que lo personal, los mismos se pueden generar en las distintas condiciones o situaciones de la vida. ⁽¹⁶⁾

Desarrollo personal. Es el proceso de desarrollar un conjunto de habilidades y

actividades orientadas a desarrollar competencias personales o capacidades, que permiten asumir nuevas conductas, ideas, puntos de vista, buscan su trascendencia y reconocimiento social, son personas que lograron auto ayudarse.

Pasión por el trabajo. Es la dedicación a producir, cuando entienden el trabajo como un elemento fundamental de la subsistencia humana, es dedicar y disfrutar de la acción en el proceso productivo, están comprometido por la causa. Son las personas que sufren y gozan con la consecuencia del trabajo, dedica los mejores esfuerzos para hacer bien las cosas. ⁽¹⁶⁾

3.2.2 Competencia Profesional

En la actualidad la competencia profesional son las diferentes características individuales que posee el profesional, luego de haber culminado una formación académica que se reflejara en el comportamiento profesional en el ejercicio de su labor, que tienen su propia estructura y visión de la suma de un conjunto de capacidades que se resume en competencias: Cognitivas, procedimentales y actitudinales. ⁽¹⁷⁾

En todas actividades productivas, es esencial que los colaboradores o trabajadores reúnan ciertas características para cumplir una función, los mismos son medible u observables, cuando se contrasta con las metas personales y los objetivos institucionales propuestos, las competencias se acumulan con el correr del tiempo, el comportamiento del profesional es versátil y dinámico, como tal las habilidades también mejoran, mucho va depender de la vocación y predisposición del enfermero como aspectos tangibles a la formación académica donde se adquieren conocimiento, habilidades y actitudes

Es el conjunto de capacidades individuales orientados a lograr objetivos, se resume en conocimientos, habilidades de realizar un procedimientos y actitud de poner el deseo de hacer las cosas, requiere necesariamente de poseer conocimientos, experiencia, resultado de una formación académica y técnica, los mismos que pueden ser medibles y observables. ⁽¹⁸⁾

A. Competencia cognitiva

Es el proceso académico a través del cual se adquiere conocimientos y destrezas, como producto de una formación académicas deliberada, intencional, para

desarrollar una actividad laboral, lo que lleva el conocimiento de contenidos temáticos para el desempeño laboral en una actividad concreta, Filosóficamente es conocido como lo teórico. ⁽¹⁹⁾

Saberes Deviene de la palabra sabiduría, los mismos es indispensable para realizar una determinada actividad, los mismos pueden ser adquirido formalmente a través de estudios formativos y en otros casos por la experiencia de manera ancestral de generación en generación.

Saberes previos Se refiere al conocimiento almacenada, como si fuera una memoria antes de ser aplicada, se asocia mucho con el conocimiento significativo, mucho va depender de su experiencia previa, vivencias para poder entender con claridad,

Retroalimentación. Es una actividad específica de control, que se encarga de inducir permanentemente el fin supremo de las metas y objetivos que tienen que lograrse como propósito personal, sirve para mantener informado al personal para lograr un comportamiento óptimo.

Capacidad de organizar. Es la facultad y competencia de individuo de utilizar sus recursos existentes tanto logísticos y humanos para lograr los objetivos estratégicos, requiere como condición básica de lograr una autonomía para ser eficientes y lograr una planificación eficaz. ⁽¹⁹⁾

Educación continua. Es una de las formas de adquirir conocimientos a través del tiempo de manera sostenida, que consiste en mantenerse siempre en la vanguardia de la ciencia y tecnología, es importante innovar, las competencia y capacidades son indispensables para cumplir una función específica, muchos tienen duración de tiempos cortos, en la actividad diaria sobre todo lo que inicia su inserción en el mundo laboral requiere de capacitación del proceso productivo. ⁽¹⁹⁾

Preparación académica. Es un proceso deliberado mediante el cual se adquiere conocimientos, capacidades y competencia para ejercer una función específica, los mismos responden a un programa de estudios según su perfil formativo, encaja la diversidad del nivel y la modalidad formativa.

B. Competencia procedimental

Es el componente práctico, o poner en marcha el valor del conocimiento teórico,

que perfectamente se adecua a cada realidad con los recursos con que se cuenta, muchas veces el mercado laboral define las competencias profesionales, el conocimiento práctico o la competencia pragmáticas o procedimental para ser aplicado en cada acción, tiene una característica de ser autónomo en la resolución de la problemática, permite responder con criterio y sentido común, utiliza una determinada metodología aprendida en el fragor del trabajo. ⁽¹⁹⁾

Saber hacer. Se refiere al conocimiento práctico o procedimental, los mismos pueden tener un contenido científico en otros casos pueden ser ancestral que trasmite de generación en generación, lo básico es que estas prácticas, técnicas sean eficaces y eficiente.

Racionalidad. Es una capacidad personal de utilizar el raciocinio de analizar, sintetizar, escuchar, responder con asertividad, sin mezclar las emociones, es un indicador de equilibrio que se ponen en práctica el uso de criterios, valores, también puede entenderse como el uso racional de los recursos para lograr los objetivos en la satisfacción de las necesidades básicas. ⁽¹⁹⁾

Práctica y habilidades. La práctica es el núcleo para desarrollar las habilidades, por lo tanto, están muy asociadas. De tal forma permite al ser humano enfrentar las diferentes situaciones en función a su experiencia práctica.

Resolución de problemas. Es la parte final de un proceso de intervención, luego de haber identificado y procesado lo que se espera es haber satisfecho la necesidad básica. Se cumple con el cometido de quehacer del hombre, como tal debe entenderse como un proceso dinámico con múltiples intervenciones. ⁽¹⁹⁾

Valoración. Es la capacidad de hombre para poder recoger información objetiva y subjetiva de una realidad concreta para lograr identificación de problemas, que concluye con un juicio de valor luego de una exhaustiva análisis y síntesis.

Solidaridad. Es valor personal practico de mantener como una capacidad de mostrar interés, adhesión al prójimo sumándose a una causa común en otras ocasiones apoyar a las personas en dificultad que pudieran estar pasando circunstancialmente, también se entiende como un sentimiento que une a dos o más personas donde fluye emociones y soporte a la carencia que tienen en función a su experiencia persona. ⁽¹⁹⁾

Responsabilidad. Es la capacidad de hombre se constituye como un valor personal, que consiste en responder cada uno por sus actos, donde éticamente se asume el activo y pasivo de lo que le ocurre su acto personal, además se entiende como la capacidad de cumplir con sus obligaciones personales.

Consecuencia Es el efecto de una acción, como tal todo acontecimiento necesariamente tendrá un resultado, los mismos son inesperados u otras veces esperados de tal forma la prolijidad de las intervenciones será cruciales en el encuentro del resultado ⁽¹⁹⁾

C. Competencia actitudinal

Es la competencia con mayor relevancia en el ejercicio de la profesión, los profesionales asumen cierta actitud, que en innumerables oportunidades de constituyeron en una herramienta que busca la trascendencia, tiene gran capacidad de resolver los diferentes formas con profesionalismo, autonomía en gestión y métodos honestos, flexibles, organización en su propio entorno laboral, con la misma diligencia tienen la capacidad de asumir las consecuencias del activo y pasivo del trabajo ⁽¹⁹⁾

Identidad. Es el conjunto de rasgos o características que permiten diferenciarse del resto, otra acepción puede referirse a su nombre. Sin embargo, filosóficamente, cada persona tiene una marca o un rasgo por lo que le permite ser identificado, como tal las personas buscan ser reconocidos a través de su trascendencia.

Responsabilidad social. Es una acción ética de asumir la consecuencia de sus actos, cumplir con los efectos como una obligación personal consigo mismo, su familia y la sociedad en general. Cuidar del medio ambiente, ayudar al prójimo cuando así lo requiere, cumplir con las normas sociales implica responder por nuestros actos. ⁽¹⁹⁾

Motivación interna. Es la fuerza interna y poderosa responsable de los grandes cambios y logros de objetivos personales o comunes para la satisfacción de las necesidades básicas. También consiste en tener el impulso de manera persistente con derroche de energía en el logro de metas

Autonomía Es un principio ético que consiste en autogobernarse con criterio y sentido común sin la absoluta injerencia de otras personas, donde puede tomar

decisiones personales.⁽¹⁹⁾

Reconocimiento. Es el proceso de la visibilización del hombre por sus obras o acción, tiene una estrecha asociación con el auto concepto y la motivación, los mismo siempre impulsan el bien, ser personal correcto digno de ser apreciado y premiado dentro de la organización.

Compromiso. Es un valor importante del ser humano que consiste en asumir responsabilidad para lograr objetivos para lograr el bienestar de otras personas por encima de uno mismo, persona desprendida, abnegada que busca el bienestar en forma conjunta para todos.⁽¹⁹⁾

Convivencia. Es el proceso de vivir en comunidad con otras personas, con apego de respetar las normas sociales, de vivir tolerando a las otras personas con sus defectos y virtudes. La convivencia es indispensable como parte de una necesidad básica, nadie puede vivir aislado, siempre se busca la integración entre todos los elementos.

Disciplina. Es una fuerza interna que regula meticulosamente el accionar del hombre con apego a las normas sociales dentro de la unidad familiar o social, con la finalidad de mantener el orden social, en ello conjuga el control de las personas y así mismo el apoyo que tiene que brindar para su cumplimiento. Es básico para lograr objetivos.⁽¹⁹⁾

Teoría de Enfermería de Patricia Benner, que se ocupa del andamiaje del enfermero desde su formación académica hasta lograr el desarrollo de habilidades en lograr la experticia, sobre todo cuando se refiere a la formación y desarrollo del enfermero clínico en su entorno y las condiciones laborales adecuadas que mejora la calidad del profesional de enfermería

El profesional de enfermería para cumplir con su labor asistencial requiere de cuerpo de conocimientos al cual denominaremos competencias como está estructurado el presente trabajo de investigación. Los mismo pueden ser aprendidos viendo, haciendo, escuchando y fundamentalmente enseñando a realizar diferentes procedimientos, con la práctica de la demostración y re demostración, los profesores son capaces de transformar conciencia en los pupilos, el desarrollo de habilidades sociales, destrezas, aptitudes y actitudes serán

importante en el quehacer clínico en poder ayudar al prójimo como debe ser con contenido de calidad y humanidad. Es propósito de la teorista formar profesionales y visionarios que velen por la salud pública, que sean críticos y autocríticos; además la enfermera según la teorista debe tener la capacidad de organizar el diferente servicio de enfermería para utilizar adecuadamente los recursos logísticos y humanos.

Por otro lado, es un requisito para el trabajo contar con un ambiente laboral óptimo acogedor, deben existir las condiciones básicas, en la carga laboral, programación de turnos, riesgos psicológicos, físicos, con una cultura organizacional adecuada, entre otras. Que favorezca un trabajo adecuado que redunde en la calidad de vida laboral que confluya la armonía y el equilibrio de la salud pública como resultado del cuidado de la salud

La teorista de enfermería Patricia Benner, sobre el pensamiento enfermero hace énfasis, que el cuidado de enfermería está basado en el conjunto de conocimientos o competencias que se adquiere a través de la vida, que no son absolutos por el contrario es relativo, lo mismo convoca a las enfermeras a mantenerse a la vanguardias de la ciencia y la tecnología, sumado a la experiencia vivida a diario en el ejercicio de la profesión que necesariamente tiene que contrastar en el medio y las condiciones donde ejerce su función básica del cuidado enfermero y se resume en las siguientes paradigmas.

Meta paradigmas del trabajo enfermero según la teorista

Persona: El hombre se concibe como una unidad biológica, psicológica, social y espiritual entendido como un enfoque holístico, además el es el elemento o núcleo de la familia y sociedad, que depende de la relación del hombre por el hombre, el hombre con su naturaleza y el hombre con la sociedad, que busca su supervivencia y el bienestar que se concreta con su salud, el hombre no podrá ni podría vivir aislado.

Salud: Entendida la salud como el equilibrio de relación del medio interno con el medio externo, estado óptimo de bienestar, no necesariamente la ausencia de enfermedad, La salud es el bienestar expresada en sus diferentes dimensiones, se refiere a la salud física, mental, social y espiritual, los enfermeros son agentes promotores de vender la salud a través del cuidado y autocuidado, en la actualidad

se considera como uno de los capitales más valioso de la humanidad.

Entorno: Se refiere al ambiente físico o infraestructura donde se moviliza o dinamiza el enfermero, los factores intervinientes en el mundo externo que rodea al profesional, en innumerables veces se entiende que somos resultados del conjunto de vivencias y experiencia vividas, para ello es importante considerar el círculo o la familia donde se mueve el profesional de enfermería, los valores que se inculcaron muchas veces torna a tener un matiz especial en la conducta y comportamiento del hombre, en otras oportunidades los valores y principios se anteponen a cualquier adversidad.

Cuidado: Es la utilización de una herramienta de trabajo enfermero para la satisfacción de las necesidades básicas del paciente, familia y la comunidad, para ello las enfermeras se nutren de competencias esenciales para el ejercicio profesional, solo los enfermeros pueden brindar un cuidado humanizado, con aplicación y derroche de conocimientos, habilidades sociales y una pasión por brindar cuidado humanizado.

3.3. Identificación de las variables

3.3.1. Clasificación de Variables

Variable 1. Calidad de vida laboral

Variable 2. Competencia profesional

3.3.2. Definición Conceptual de las Variables

Calidad de vida laboral

Es la percepción subjetiva de una persona o grupos de personas en la búsqueda de la satisfacción básicas de sus necesidades para lograr un bienestar y logro de su realización personal, sin contratiempo alguno. Espacio denominado expectativa y esperanza personal, los mismos pueden estar presente en todas las dimensiones del hombre, físico, psicológico, social y espiritual, los ismos se pueden apreciar luego de tener el producto, servicio y proceso, valorativamente evaluable con sus propios indicadores. En la actualidad la calidad de vida laboral de los enfermeros, tiene relevancia porque está en relación directa con la producción, rendimiento laboral los mismos gerentes se preocupan y valoran su recurso humano para

generar condiciones laborales favorables para optimizar su productividad. ⁽²⁰⁾

Competencia profesional

Se entiende como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes como herramienta de trabajo enfermero, para poner en acción o trabajar como enfermero se requiere una formación académica donde los profesionales se nutren de saberes: El saber, saber hacer y el saber ser, conocidos como competencias profesionales. En nuestro país se requiere de una certificación oficial, para deslindar responsabilidad, con la formación eficiente y responsable, tiene una visión al futuro y responde a una organización sostenible en el tiempo que agrupa el trabajo, la formación educativa y sus capacitaciones constantes en la vanguardia de la ciencia y tecnología. ⁽²¹⁾

IV. METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

Tipo

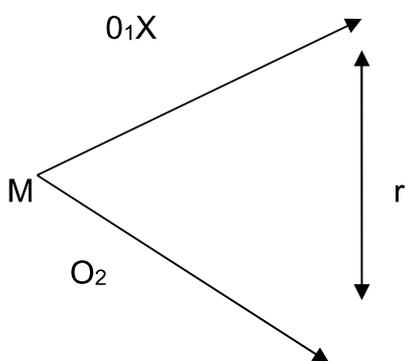
El presente trabajo de investigación fue de tipo cuantitativo, porque tiene como objetivo dar un aporte científico sobre un hecho real, medible y tangible por tanto observable, medible, reproducible, generalizable y predictibles; así mismo, de corte transversal, por las variables fueron medidas en una sola ocasión. ⁽²²⁾

Nivel

El Nivel de la investigación es relacional, porque no busca una relación de causalidad de las variables, solo una relación de dependencia. ⁽²³⁾

4.2 Diseño de la investigación

El diseño de estudio fue no experimental, correlacional, no hubo manipulación en las variables o fenómenos a estudiar, ya que su propósito fue determinar las características principales del problema. ⁽²⁴⁾



Donde:

M = Enfermeras que trabajan en áreas críticas

O_x = Calidad de vida laboral

O_y = Competencia profesional

r = Relación entre variables

4.3 Operacionalización de la variable

Variable	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Niveles y rangos
Variable 1 Calidad de vida laboral	Bienestar físico	Programación de turnos Uso de correctores Demanda de trabajo Mecánica corporal Supervisión Remuneración Equipos de protección personal Condiciones físicas Capacidades físicas Estado físico Control preventivo Dotación de alimentos	Escala de Likert 3. Siempre 2: A veces 1: Nunca	Buena (75-96) Regular (54-74) Mala (32-53)
	Bienestar social	Trascendencia Reconocimiento social Habilidades sociales Buen trato Oportunidades Derechos laborales Condiciones laborales Apoyo social Bienestar social		
	Bienestar Psicológico	Motivación Perseverancia Soporte emocional Estabilidad emocional Actitud pro activa Toma de decisiones Desarrollo personal Pasión por el trabajo		

Variable 2 Competencia profesional	Competencia cognitiva	Saberes Saberes previos Retroalimentación Capacidad de organizar Educación continua Preparación académica	Escala de Likert 3. Siempre 2: A veces 1: Nunca	Alta (51- 66) Mediana (37-50) Baja (22-36)
	Competencia procedimental	Saber hacer Racionalidad Practica y habilidades Resolución de problemas Valoración Solidaridad Responsabilidad Consecuencia		
	Competencia actitudinal	Identidad Responsabilidad social Motivación interna Autonomía Reconocimiento Compromiso Convivencia Disciplina		

4.4. Hipótesis general y específica

4.4.1 Hipótesis General

Existe relación directa entre la calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, 2020

4.4.2 Hipótesis Específicas

- Existe relación directa entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar físico y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020
- Existe relación directa entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar social y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020
- Existe relación directa entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar psicológico y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020

4.5. Población, muestra y muestreo

4.5.1. Población

La población estuvo conformada por 192 Enfermeros en las áreas críticas: Emergencia, Unidad de cuidados Intensivos adultos y pediátricos, Unidad de cuidados Intermedios adultos y pediátricos, del Hospital María Auxiliadora del 2020

$N = 192$

4.5.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por 128 enfermeros, determinado por la fórmula de cálculo muestral para población finita, quienes se encontraron laborando a la fecha en las diferentes áreas críticas del Hospital María Auxiliadora

La muestra se calculará a través de la siguiente fórmula para población finita:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 (p \cdot q)}{N \cdot E^2 + Z^2 (p \cdot q)}$$

Donde:

n: Muestra.

Z: Nivel de confianza.

N: Población conocida o finita.

E: Margen o probabilidad de error.

p: Tasa de acierto o éxito

q: Tasa de fracaso o error.

Entonces tenemos que:

n: ?

Z: 1.96

N: 192

E: 0.05

p: 0.80

q: 0.20

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5 * 0.5 * 192)}{(0.05)^2 * (192 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$n = 128$ enfermeros de áreas críticas

Muestreo: El presente estudio utilizó un muestreo probabilístico, aleatorio simple, de manera que todos tuvieron la opción de participar en el estudio, puesto que se

tomará del total de la población para la obtención de la muestra mediante un sorteo.

Criterios de Inclusión y exclusión

Inclusión

- Todos los enfermeros de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora sin distinción de sexo, raza, credo, política.
- Enfermeras que aceptaron voluntariamente participar en la investigación.

Exclusión

- Enfermeras que ocupan algún cargo jerárquico o supervisoras que labora en las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora
- Enfermeras de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora que se encontraron con licencia
- Enfermeros de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora que no desearon participar en la investigación

4.6. Técnicas e instrumentos: validación y confiabilidad

Técnica. Para recolectar los datos se utilizó la encuesta que consiste en la recolección sistemática de información en una muestra de personas y mediante un instrumento sobre la Calidad de vida laboral y competencia profesional, los mismos serán aplicados tal como se presentan.

Instrumento.

Para la recolección de información, fueron empleados los siguientes instrumentos:

Instrumento N° 1. De tipo escala, orientado a recoger información sobre Calidad de vida laboral, elaborado por Cheverría S, adaptado por el autor, el cual consta de 29 ítems, distribuido en 3 dimensiones con alternativa múltiple, conformado por tres dimensiones: Bienestar físico (12 ítems), Bienestar social (9 ítems) y Bienestar Psicológico (8 ítems), teniendo como alternativa Siempre, a veces y nunca.

Instrumento N° 2. De tipo escala, para medir la Competencia profesional, elaborado por García J, y adaptado por el investigador, consta de 22 ítems, distribuido en 3

dimensiones con alternativa múltiple, conformado por tres dimensiones: Competencia cognitiva (6 ítems), Competencia procedimental (8 ítems) y Competencia actitudinal (8 ítems), teniendo como alternativa siempre, a veces y nunca. ⁽²¹⁾

Validación por juicios de expertos.

El instrumento fue revisado por un grupo de profesionales de alto nivel académico con experiencia en investigación y docencia, quienes valoraron y dieron sus apreciaciones, para mejorar el instrumento en cuanto, relevancia, suficiencia y claridad de los ítems, entre otros criterios, cuyo informe se adjunta en los anexos.

Confiabilidad.

Fue una condición básica después de la validación por juicios de expertos, se aplicó la prueba piloto a un grupo de enfermeras, con las mismas características de la población en estudio. Se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniendo valores para el primer instrumento de 0.82 y para el segundo 0.78, los cuales se encuentran por encima de 0.7; por tanto, se tratan de instrumentos fiables, que harán mediciones estables y consistentes.

4.7. Recolección de datos

Para la realización del trabajo de investigación se solicitó la autorización dirigida al Director General del Hospital, a fin que autorice la ejecución del mismo a través de la Oficina de Docencia e investigación.

La recolección de datos se hizo durante los primeros meses del año 2020, a cada enfermero que asistió a laborar en turnos rotativos se aplicó una encuesta la cual fue anónima, bajo la supervisión del investigador. El tiempo máximo de la encuesta fue de 20 minutos, logrando finalmente completar el tamaño de muestra requerida.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de los datos

El procesamiento de los datos recolectados, comprendió las siguientes etapas: Clasificación, codificación, tabulación y análisis e interpretación de datos, este último incluye.

Análisis estadístico descriptivo: Se realizó un análisis univariado de las variables principales.

- Para variables cualitativas se describieron en frecuencia absoluta (N) y frecuencia relativa (%).
- Para variables Cuantitativas se describieron sus promedios, la moda, el mínimo, máximo, etc.

Análisis estadístico inferencial: Para el objetivo estadístico correlacionar (Calidad de vida laboral y competencia profesional), la contrastación de la hipótesis se realizó mediante Rho de Spearman, siguiendo el procedimiento del Ritual de Significancia Estadística, considerando un valor de $p < 0.05$ como diferencia significativa entre los valores obtenidos de las variables. Se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22 con el cual se realizaron los análisis estadísticos.

V. RESULTADOS

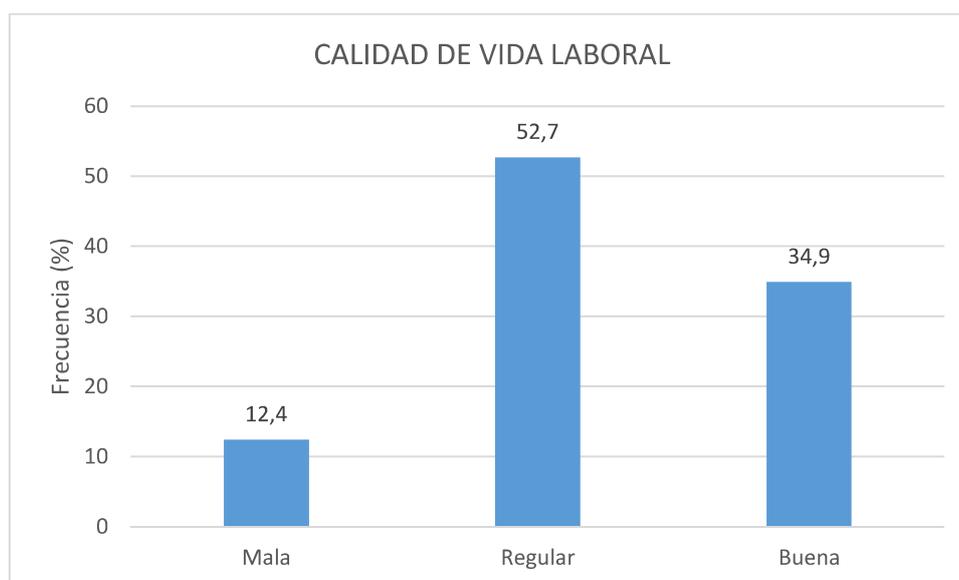
5.1. Presentación e interpretación de resultados

Tabla 1. Distribución de la variable calidad de vida laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	16	12.4
Regular	68	52.7
Buena	45	34.9
Total	129	100.0

Fuente: Base de datos (ver Apéndice...)

Figura 1. Distribución de la variable calidad de vida laboral



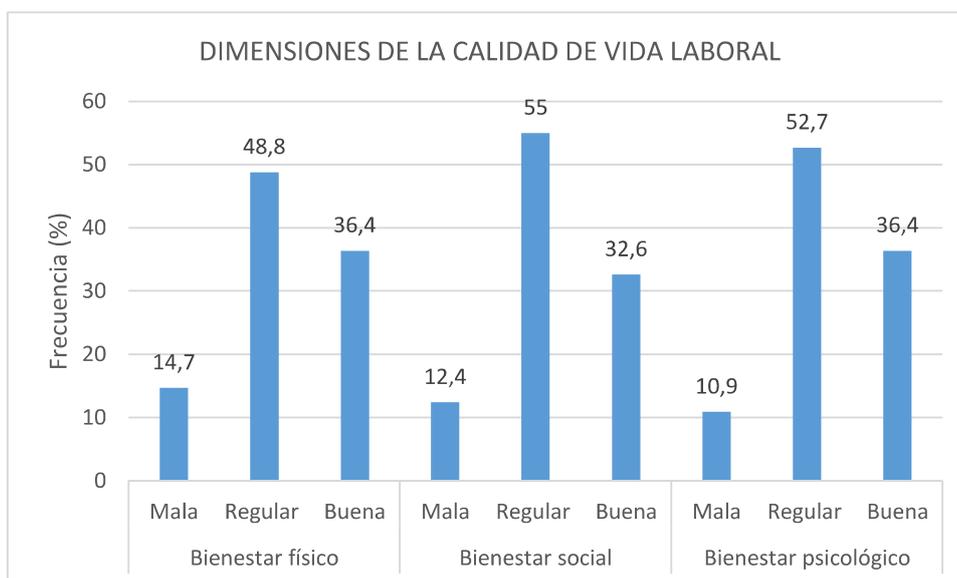
En la tabla y figura 1, se observa que el 12.4% (16/129) de las enfermeras tienen un nivel de calidad de vida laboral mala; 52.7% (68/129) regular y 34.9% (45/129) buena. Por tanto, se aprecia que la calidad de vida laboral es mayoritariamente de nivel regular, según la percepción de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Tabla 2. Dimensiones de la calidad de vida laboral

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bienestar físico	Mala	19	14,7
	Regular	63	48,8
	Buena	47	36,4
Bienestar social	Mala	16	12,4
	Regular	71	55,0
	Buena	42	32,6
Bienestar psicológico	Mala	14	10,9
	Regular	68	52,7
	Buena	47	36,4

Fuente: Base de datos (ver Apéndice...)

Figura 2. Dimensiones de la calidad de vida laboral.



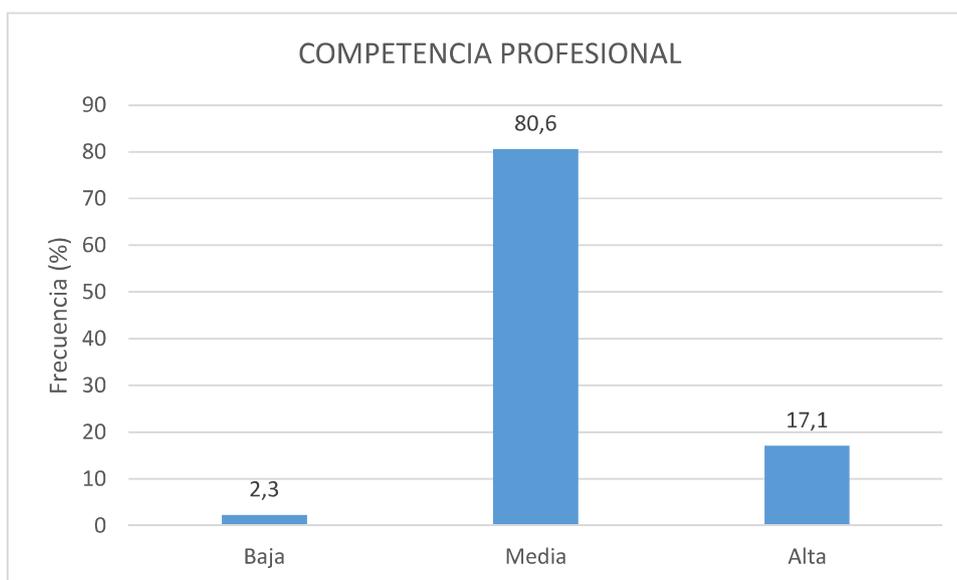
En la tabla y figura 2, se observa que 14,7% (19/129) tiene un bienestar físico de nivel malo, 48,8% (63/129) regular y 36,4% (47/129) buena. En la dimensión bienestar social 12,4% (16/129) mala, 55,0% (71/129) regular y 32,6% (42/129) buena. En la dimensión bienestar psicológico 10,9% (14/129) mala, 52,7% (68/129) regular y 36,4% (47/129) buena.

Tabla 3. Distribución de la variable competencia profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	3	2.3
Media	104	80.6
Alta	22	17.1
Total	129	100.0

Fuente: Base de datos (ver Apéndice...)

Figura 3. Distribución de la variable competencia profesional

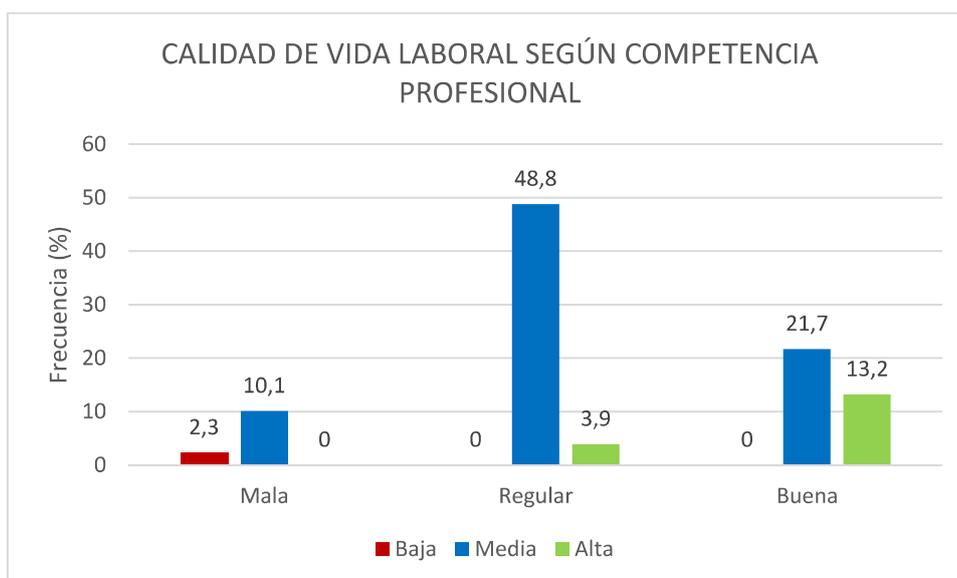


En la tabla y figura 3, se observa que el 2.3% (3/129) de las enfermeras presenta una competencia profesional de nivel baja; 80.6% (104/129) media y 17.1% (22/129) alta. Por tanto, se constata que la competencia profesional es mayoritariamente de nivel medio, en las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Tabla 4. Calidad de vida laboral, según competencia profesional

Competencia profesional	Calidad de vida						Total	
	Mala		Regular		Buena			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	3	2,3	0	0,0	0	0,0	3	2,3
Media	13	10,1	63	48,8	28	21,7	104	80,6
Alta	0	0,0	5	3,9	17	13,2	22	17,1
Total	16	12,4	68	52,7	45	34,9	129	100,0

Figura 4. Calidad de vida laboral, según competencia profesional

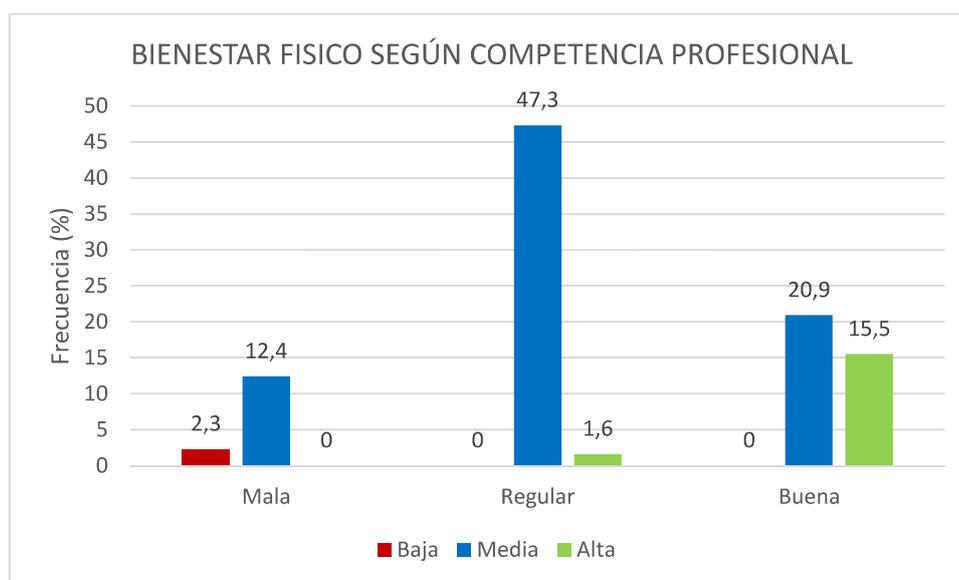


En la tabla y figura 4, podemos apreciar que en el grupo de enfermeras con calidad de vida laboral mala el 2,3% tiene competencia profesional baja y 10,1% media. En el grupo con calidad de vida regular el 48,8% presenta competencia profesional media y 3,9% alta. En el grupo con calidad de vida buena el 21,7% tiene competencia profesional media y el 13,2% alta.

Tabla 5. Dimensión bienestar físico, según competencia profesional

Bienestar físico	Calidad de vida							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	3	2,3	0	0,0	0	0,0	3	2,3
Media	16	12,4	61	47,3	27	20,9	104	80,6
Alta	0	0,0	2	1,6	20	15,5	22	17,1
Total	19	14,7	68	48,8	47	36,4	129	100,0

Figura 5. Dimensión bienestar físico, según competencia profesional

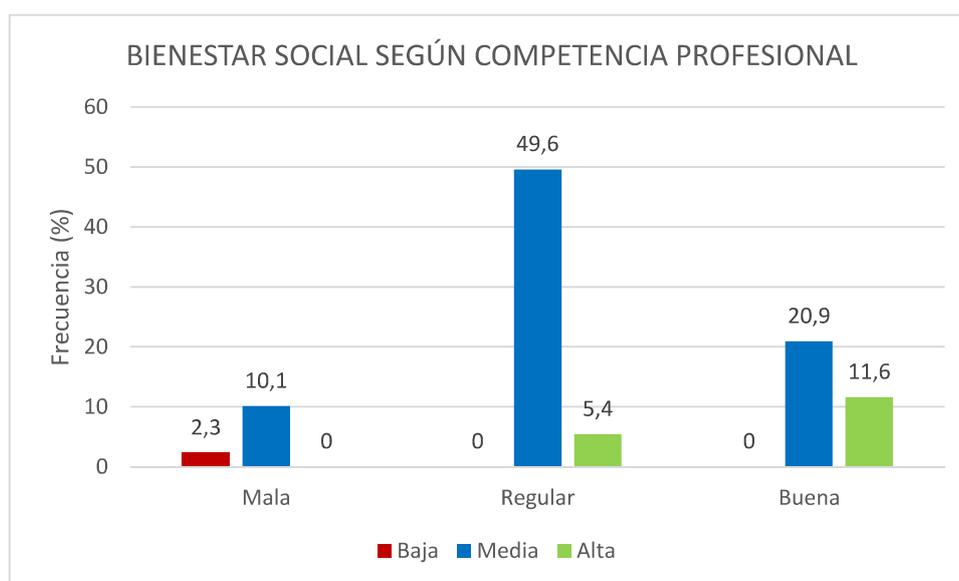


En la tabla y figura 4, podemos apreciar que en el grupo de enfermeras con calidad de vida laboral mala en su dimensión bienestar físico, el 2,3% tiene competencia profesional baja y 12,4% media. En el grupo con bienestar físico regular el 47,3% presenta competencia profesional media y 1,6% alta. En el grupo con bienestar físico buena el 20,9% tiene competencia profesional media y el 15,5% alta.

Tabla 6. Dimensión bienestar social, según competencia profesional

Bienestar social	Calidad de vida						Total	
	Mala		Regular		Buena			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	3	2,3	0	0,0	0	0,0	3	2,3
Media	13	10,1	64	49,6	27	20,9	104	80,6
Alta	0	0,0	7	5,4	15	11,6	22	17,1
Total	16	12,4	71	55,0	42	32,6	129	100,0

Figura 6. Dimensión bienestar social, según competencia profesional

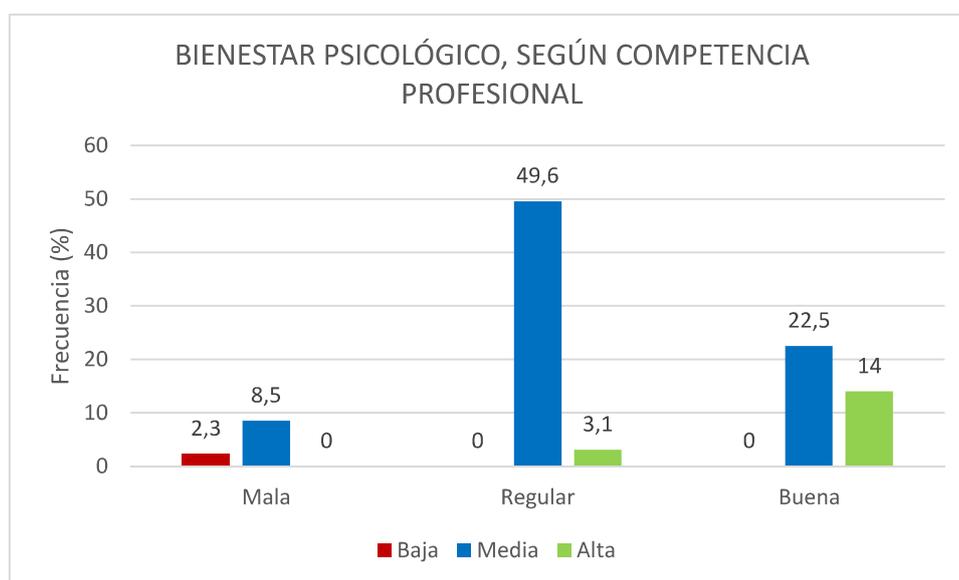


En la tabla y figura 6, podemos apreciar que en el grupo de enfermeras con calidad de vida laboral mala en su dimensión bienestar social, el 2,3% tiene competencia profesional baja y 10,1% media. En el grupo con bienestar social regular el 49,6% presenta competencia profesional media y 5,4% alta. En el grupo con bienestar social buena el 20,9% tiene competencia profesional media y el 11,6% alta.

Tabla 7. Dimensión bienestar psicológico, según competencia profesional

Bienestar psicológico	Calidad de vida						Total	
	Mala		Regular		Buena			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Baja	3	2,3	0	0,0	0	0,0	3	2,3
Media	11	8,5	64	49,6	29	22,5	104	80,6
Alta	0	0,0	4	3,1	18	14,0	22	17,1
Total	14	10,9	68	52,7	47	36,4	129	100,0

Figura 7. Dimensión bienestar psicológico, según competencia profesional



En la tabla y figura 7, podemos apreciar que en el grupo de enfermeras con calidad de vida laboral mala en su dimensión bienestar psicológico, el 2,3% tiene competencia profesional baja y 8,5% media. En el grupo con bienestar psicológico regular el 49,6% presenta competencia profesional media y 3,1% alta. En el grupo con bienestar psicológico bueno el 22,5% tiene competencia profesional media y el 14% alta.

5.2. Contrastación de la hipótesis

Contrastación de hipótesis general

H₀: La calidad de vida laboral no se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

H₁: La calidad de vida laboral se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Tabla 8.

Coefficiente de correlación y significación entre el nivel de calidad de vida laboral y la competencia profesional

			Calidad de vida laboral	Competencia profesional
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coefficiente	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	129	129
	Competencia profesional	Coefficiente	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	129	129

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

Fuente: Resultado de correlación de variables (ver Anexo ...)

Los datos de la tabla 8, muestran un coeficiente de correlación de .760 y un p-valor de .000, el cual es menor de .05 (valor permitido), entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, podemos concluir que existe una relación directa, que nos permite inferir que, a mayor calidad de vida laboral, mayor competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Contrastación de hipótesis específica 1.

H₀: La calidad de vida laboral en su dimensión bienestar físico no se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

H₁: La calidad de vida laboral en su dimensión bienestar físico se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Tabla 10. *Coefficiente de correlación y significación entre el nivel de calidad de vida laboral en su dimensión bienestar físico y la competencia profesional.*

		Bienestar físico	Competencia profesional
Rho de Spearman	Bienestar físico	Coefficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	,736**
		N	,000
	Competencia profesional	Coefficiente	129
		Sig. (bilateral)	,736**
		N	,000

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

Fuente: Resultado de correlación de variables (ver Anexo ...)

Los datos de la tabla 9, muestran un coeficiente de correlación de .736 y un p-valor de .000, el cual es menor de .05 (valor permitido), entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación directa, que nos permite inferir que a mayor calidad de vida laboral en su dimensión bienestar físico y mayor es la competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Contrastación de hipótesis específica 2.

H₀: La calidad de vida laboral en su dimensión bienestar social no se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

H₁: La calidad de vida laboral en su dimensión bienestar social se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Tabla 11.

Coeficiente de correlación y significación entre el nivel de calidad de vida laboral en su dimensión bienestar social y la competencia profesional

		Bienestar social	Competencia profesional	
Rho de Spearman	Bienestar social	Coeficiente	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	129	129
	Competencia profesional	Coeficiente	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	129	129

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

Fuente: Resultado de correlación de variables (ver Anexo ...)

Los datos de la tabla 11, muestran un coeficiente de correlación de .729 y un p-valor de .000, el cual es menor de .05 (valor permitido), entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación positiva directa, que nos permite inferir que a mayor calidad de vida laboral en su dimensión bienestar social, mayor es la competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020. Estos resultados son al 99% de confianza.

Contrastación de hipótesis específica 3.

H₀: La calidad de vida laboral en su dimensión bienestar psicológico no se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

H₁: La calidad de vida laboral en su dimensión bienestar psicológico se relaciona con la competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020.

Tabla 12.

Coefficiente de correlación y significación entre el nivel de calidad de vida laboral en su dimensión bienestar psicológico y la competencia profesional

			Bienestar psicológico	Competencia profesional
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coefficiente	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	129	129
	Competencia profesional	Coefficiente	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	129	129

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

Fuente: Resultado de correlación de variables (ver Anexo ...)

Los datos de la tabla 11, muestran un coeficiente de correlación de .702 y un p-valor de .000, el cual es menor de .05 (valor permitido), entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación positiva directa, que nos permite inferir que a mayor calidad de vida laboral en su dimensión bienestar psicológico, mayor competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020. Estos resultados son al 99% de confianza.

5.3. Discusión

La presente investigación abordó las variables calidad de vida laboral y competencia profesional de las enfermeras en las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, para ello tuvo en cuenta estudios previos nacionales e internacionales obteniéndose que en la calidad de vida laboral un nivel regular en 63 (48,8%) que coincide con el estudio de Yupanqui C. en Lima, en el año 2019 que encontró una calidad de vida media en la población estudiada. Al mismo tiempo coincide con el estudio de Fuentes N. en Puno, en el año 2018, quien también halló calidad de vida laboral es regular en el 58, 33% en el personal del hospital de Tacna y en cambio en el Hospital de Puno la calidad de vida laboral fue mayoritariamente buena, porque compararon los hospitales de Puno y Tacna. Por su parte Vásquez M. en Chiclayo en el año 2018, encontró nivel medio en el 57,4%, pero difiere con el estudio de Alarcón Y. en Arequipa, en el año 2017 que afirman que la calidad de vida laboral del Hospital Goyeneche es excelente 44,4%. Por otro lado, Rivera R. en México, en el año 2018 encontró en un nivel medio de calidad de vida laboral en el 70%. Para que la calidad de vida laboral sea excelente es importante que el trabajador sienta bienestar en su ambiente de trabajo como lo afirma la Organización Mundial de la Salud, para ello el profesional debe alcanzar ciertas metas personales y lograr ciertos propósitos estratégicos.

En relación a la hipótesis general, se buscó corroborar la relación de la calidad de vida laboral con la competencia profesional, y al realizar la correlación de las variables encontramos que existe correlación de acuerdo a la prueba estadística Rho de Spearman. La calidad de vida laboral tiene mucho que ver con el ambiente y las condiciones físicas, en las que desempeña su labor el trabajador de enfermería y es fundamental que pueda ser competente en su campo de acción porque está en juego la vida de seres humanos.

De acuerdo a la hipótesis específica 1, se buscó encontrar la relación de la calidad de vida laboral en la dimensión bienestar físico con la competencia profesional y se corroboró la relación de acuerdo a Rho de Spearman. Para que el personal de enfermería tenga calidad de vida laboral en la dimensión física debe haber ciertos aspectos importantes como es la programación de los turnos que se den de forma adecuada sin que el enfermero se estrese por un exceso de trabajo, tener todas las

medidas de bioseguridad, que el trabajo sea equilibrado, que tengan en cuenta factores ergonómicos y cualquier otro aspecto que ayude a mantener una calidad de vida laboral buena.

Según la hipótesis 2, se buscó evidenciar la relación de la calidad de vida en su dimensión bienestar social con la competencia profesional y se comprobó de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman. Dentro de los aspectos que pueden generar calidad de vida laboral al trabajador en la dimensión social está que se tenga en cuenta sus derechos con el fin de mejorar su condición social, que existan condiciones laborales de seguridad y bienestar del trabajador, que se le de algunas facilidades en cuanto a necesidades humanas, que se tenga en consideración y exista el reconocimiento de la sociedad y de su entorno.

De acuerdo a la hipótesis 3 se buscó encontrar la relación entre la calidad de vida laboral en su dimensión psicológica con la competencia profesional, la misma que fue demostrada con la correlación con Rho de Spearman. Para que el trabajador tenga calidad de vida en la dimensión psicológica es tener en cuenta que es un ser humano y que su estado emocional muchas veces se ve afectado y es importante tener en cuenta el soporte emocional de especialistas para que el profesional de enfermería pueda tener estabilidad emocional, una actitud proactiva y motivadora para lograr cumplir con sus objetivos propuestos.

En la segunda variable competencia profesional se encuentra en un nivel medio en 104 (80,6%), que difiere con el estudio de Ruiz E. en Trujillo en el año 2019 que encontró un nivel bueno en el 75%, pero consideran que la calidad de vida laboral no se relaciona con la competencia profesional. Por su parte Lozano L. en Colombia, en el año 2018, considera que dentro de las competencias que deben desarrollar sobre todo debe ser la seguridad y prevención de riesgo a los que se encuentran en peligro.

El presente trabajo pretende hacer un aporte para mejorar la calidad de vida del profesional de enfermería teniendo en cuenta que debe tener las condiciones adecuadas para realizar su trabajo, sintiendo bienestar en el campo laboral para poner en práctica todas las competencias profesionales con las que cuenta y considerando que no solo se debe tener en cuenta el trato de forma humanizada, que ese respeto que ejerce con cada paciente sea recíproco considerando que

como ser humano tiene muchas necesidades y trata de dar lo mejor de su profesionalismo y mostrando que es competente en lo que hace. En el campo laboral el personal enfermero debe poner en práctica todos sus conocimientos y mostrar sus competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales.

CONCLUSIONES

- La calidad de vida laboral se relaciona de manera directa, con la competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020; según el estadístico Rho de Spearman. ($p = .000$, $r_s = 760$)
- La calidad de vida laboral en su dimensión bienestar físico se relaciona de manera directa, con la competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020, según el estadístico Rho de Spearman. ($p = .000$, $r_s = 736$)
- La calidad de vida laboral en su dimensión bienestar social se relaciona de manera directa, con la competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020; según el estadístico Rho de Spearman. ($p = .000$, $r_s = 729$)
- La calidad de vida laboral en su dimensión bienestar psicológico se relaciona de manera directa con la competencia profesional de las enfermeras de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, en el año 2020; según el estadístico Rho de Spearman. ($p = .000$, $r_s = 702$)

RECOMENDACIONES

Primera

Que el jefe de enfermería de áreas críticas coordine con las entidades de salud para tener la infraestructura, los ambientes físicos adecuados para que el profesional de áreas críticas pueda trabajar con tranquilidad y satisfecho para desarrollar sus competencias profesionales y se encuentre motivado a realizar su trabajo.

Segunda

En relación a la dimensión física que el jefe de área considere tener espacios físicos para que los enfermeros cuenten con ciertos recursos para hacer frente a los momentos de cansancio, fatiga y sueño que tienen en su turno de trabajo considerando que es un ser humano que debe tener las condiciones adecuadas para su momento de descanso.

Tercera

En relación a la dimensión social que el jefe de enfermería apoye a los derechos que tienen el trabajador y hacer valer el pago de sus horas justas, sus horarios y turnos que el personal de enfermería cuente con condiciones laborales apropiadas y con las medidas de seguridad y salud para el desarrollo de sus competencias profesionales

Cuarta

En relación a la dimensión psicológica que considere el jefe de enfermería el desarrollo de talleres con especialistas cada cierto tiempo para los profesionales de enfermería para brindarles soporte emocional y psicológico para el manejo de sus emociones y puedan desempeñarse mejor en su centro laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Seguridad y Salud en el Trabajo en América Latina y el Caribe: Análisis, temas y recomendaciones de política. Washington DC: BID; 2015.
2. Organización Internacional del Trabajo. Competencia y condiciones laborales en los profesionales de enfermería y enfermedades ocupacionales. Ginebra; OIT; 2015.
3. Ministerio de Salud del Perú. Condiciones laborales de enfermería y riesgos físicos, biológicos y químicos. MINSA ed. Lima.
4. Ruiz E. Trujillo Perú, en la tesis titulada “Gestión por competencias y calidad del servicio de las enfermeras de una clínica”; 2016.
5. Yupanqui C. Lima Perú, en la tesis titulada “calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de Emergencia del INEN; 2019.
6. Fuentes N. Puno Perú, en la tesis titulada “Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en los hospitales Manuel Núñez Butrón De Puno e Hipólito Unanue”; 2018.
7. Vásquez M. Chiclayo Perú, en la tesis titulada “Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un Hospital de ESSALUD; 2018.
8. Alarcón Y. Arequipa Perú, en la tesis titulada “Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería, Hospital Goyeneche. Arequipa”.; 2017.
9. Juárez, A.. México en la tesis titulada “Competencias profesionales de enfermería a nivel de especialización en empresas de riesgo III y IV”.; 2019.
10. Rivera R. México, en la tesis titulada “Calidad de Vida Laboral del Personal de enfermería en una institución de salud privada”; 2018.
11. Suarez Z. Colombia en la tesis “Competencia de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano.; 2018.
12. Lozano L. Colombia, en la tesis titulada “Competencias de enfermería en el entorno laboral del servicio uci adulto para la seguridad del paciente en la Sociedad de Cirugía de Hospital San Jase”Objetivos.; 2018.

13. Urgiles C. Ecuador, en la tesis titulada “Factores asociados a la calidad de vida laboral en el personal asistencial de enfermería del Hospital José Carrasco Arteaga”; 2017.
14. Cantera L. Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Revista Psicología del Trabajo y las Organizaciones. 2016.; 2016.
15. Barbarán P. Calidad de Vida Laboral en el Personal de Enfermería del centro de Esterilización de la Clínica Ricardo Palma en el 2017. Ica; 2017.
16. Organización Panamericana de la Salud. condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú” 2016.; 2016.
17. SERVIR. Cognitivas, procedimentales y actitudinales; 2014.
18. Organización Internacional del Trabajo. Competencia y condiciones laborales en los profesionales de enfermería y enfermedades ocupacionales. Ginebra; OIT.; 2015.
19. Urbina O. Tendencias actuales en las competencias específicas de enfermería. La Habana. ; 2014.
20. Quintana M. Calidad de vida en el trabajo del equipo de enfermería global. Revista Brasil enfermería.; 2016.
21. Irigoín M. Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo.; 2014.
22. Carrasco S. Metodología de la Investigación científica Marcos ES, editor. Lima; 2005.
23. Fernández D, Hernández S, Batista P. Metodología de la investigación. Distrito Federal: Pearson.; 2014.
24. Hernández H. Metodología de la Investigación”. 4th ed. México DF: Mac Graw Will Interamericana Editores ; 2012.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPETENCIA PROFESIONAL EN ENFERMERAS DE AREAS CRITICAS, DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA, 2020

Autora Bach. ROSDENIL VERAMENDI HUAYANAY

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	ANÁLISIS DE VARIABLE			METODOLOGÍA
			V	D	I	
¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020?	Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020	Existe relación directa entre la calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020	Variable 1 Calidad de Vida Laboral	Bienestar físico	Programación de turnos Uso de correctores Demanda de trabajo Mecánica corporal Supervisión Remuneración Equipos de protección personal Condiciones físicas Capacidades físicas Estado físico Control preventivo Dotación de alimentos	Tipo: Cuantitativo Nivel: Aplicada. Método: Descriptivo Inductivo Diseño: No experimental y correlacional Población: N :192 Enfermeros de áreas críticas, Hospital María Auxiliadora
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICO				
¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar físico y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas Hospital María Auxiliadora, 2020?	Identificar la relación que existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar físico y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020	Existe relación directa entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar físico y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020		Bienestar social	Trascendencia Reconocimiento social Habilidades sociales Buen trato Oportunidades Derechos laborales Condiciones laborales Apoyo social Bienestar social	
¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar social y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas,	Establecer la relación que existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar social y la competencia profesional en enfermeras	Existe relación directa entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar social y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital			Motivación Perseverancia	

Hospital Auxiliadora, 2020?	Hospital Auxiliadora, 2020?	Hospital Auxiliadora, 2020?	Hospital Auxiliadora, 2020?	Hospital Auxiliadora, 2020?	Hospital Auxiliadora, 2020?	Hospital Auxiliadora, 2020?
¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral en su dimensión psicológico y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora 2020?	de las áreas críticas, Hospital Auxiliadora, 2020	María Auxiliadora, 2020	Existe relación directa entre la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar psicológico y la competencia profesional en enfermeras de las áreas críticas, Hospital María Auxiliadora, 2020	Variable 2 Competencia profesional	Bienestar Psicológico	n : 128 Enfermeros de áreas críticas Muestreo: aleatorio simple Estadístico Rho de Spearman
				Competencia cognitiva	Soporte emocional Estabilidad emocional Actitud pro activa Toma de decisiones Desarrollo personal Pasión por el trabajo	
				Competencia procedimental	Saberes Saberes previos Retroalimentación Capacidad de organizar Educación continua Preparación académica	
				Competencia actitudinal	Saber hacer Racionalidad Practica y habilidades Resolución de problemas Valoración Solidaridad Responsabilidad Consecuencia	
					Identidad Responsabilidad social Motivación interna Autonomía Reconocimiento Compromiso Convivencia Disciplina	

Anexo 2: Instrumentos de medición

Cuestionario para medir la Calidad de vida laboral.

Señores (as) licenciadas de enfermería de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, soy Bachiller en Enfermería VERAMENDI HUAYANAY, ROSDENIL egresado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de Enfermería, estoy realizando un trabajo de investigación titulado **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPETENCIA PROFESIONAL EN ENFERMERAS DE LAS ÁREAS CRÍTICAS, HOSPITAL MARIA AUXILIADORA, 2020.”**, para lo cual apelo a vuestra colaboración de cada uno de ustedes a fin que proporcionen información sobre clima laboral, marcando con objetividad la respuesta en el recuadro que considere correcto, lo mismo es anónimo.

N°	ITEMS	Nunca 1	A veces 2	Siempre 3
	BIENESTAR FÍSICO			
2	La programación de turnos es acorde a mi condición física			
3	Utilizo correctores para superar mi discapacidad física			
4	La demanda del trabajo en el servicio donde trabajo es mayor que la oferta			
5	El uso de la mecánica corporal me facilita realizar procedimientos de enfermería sin contratiempos			
6	El trabajo de la supervisión es una fortaleza para cumplir con los objetivos estratégicos			
7	La remuneración que percibo cubre mis necesidades básicas			
9	Puedo contar con equipos de protección personal para cumplir con mis funciones inherente al trabajo enfermero			
11	Existe condiciones físicas de control en relación al (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)			
12	Mis capacidades físicas me permiten (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)			
13	Mi estado físico permite desempeñar mis actividades finales de enfermería			
14	El hospital se encarga de realizar control preventivo de exámenes de salud periódicos a los trabajadores.			

15	Los enfermeros tenemos acceso a la alimentación en cantidad y calidad según el requerimiento calórico y proteico			
BIENESTAR SOCIAL				
16	Mi labor de enfermero trasciende en el quehacer diario en el servicio que laboro.			
17	Mi trabajo tiene reconocimiento social de parte de los directivos de la institución			
18	El desarrollo de mis habilidades sociales permite realizar trabaja en equipo.			
19	La práctica del buen trato permite socializar con mis compañeros de trabajo			
20	En el servicio que laboro tengo oportunidades desarrollarme y aplicar mi creatividad e iniciativa			
21	En el hospital donde trabajo se respetan los derechos laborales			
22	Los directivos están interesados en mejorar las condiciones laborales de los enfermeros			
23	Mi jefe inmediato está pendiente de brindarme el apoyo social cuando tengo problemas extra laborales			
24	La oficina de bienestar social es el encargado de mejorar aspectos tangibles a la salud física			
BIENESTAR PSICOLOGICO				
25	Tengo la motivación suficiente para ayudar a resolver los problemas de los pacientes			
26	La perseverancia es clave para lograr metas y objetivos personales e institucionales.			
27	El soporte emocional de mi familia es importante para desarrollar mi trabajo diario			
28	Estoy seguro de la estabilidad emocional en vida de mi familia.			
29	Es común tener una actitud pro activa en las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo.			
30	La toma de decisiones en el trabajo responde a mi conocimiento y experiencia con criterio y sentido común, parte de mi autonomía personal			
31	Estoy enfocado en mi desarrollo personal para ser cada día mejor profesional y persona			
32	Es una pasión desarrollar el trabajo enfermero en medio de tanta dificultad.			

Cuestionario para medir la competencia profesional

Señores (as) licenciadas de enfermería de la áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, soy Bachiller en Enfermería VERAMENDI HUAYANAY, ROSDENIL egresado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Facultad de Enfermería, estoy realizando un trabajo de investigación titulado “**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPETENCIA PROFESIONAL EN ENFERMERAS DE LAS ÁREAS CRÍTICAS, HOSPITAL MARIA AUXILIADORA, 2020.**”, para lo cual apelo a vuestra colaboración de cada uno de ustedes a fin que proporcionen información sobre clima laboral, marcando con objetividad la respuesta en el recuadro que considere correcto, lo mismo es anónimo.

N°	DIMENCIONES	NUNCA 1	A VECES 2	SIEMPRE 3
	COMPETENCIA COGNITIVA			
1.	Tengo saberes clara y precisa la forma en que debo realizar mi trabajo			
2.	Tengo saberes previos sobre las evaluaciones de los procedimientos del trabajo enfermero.			
3.	La retroalimentación es importante para mejorar procesos de intervención de enfermería			
4.	Tengo la capacidad de organizar los servicios para lograr resultados			
5	La educación continua en el servicio es elemental para desarrollar las diferentes habilidades.			
6	La asignación de trabajo responde a la preparación académica y/o capacitación de los enfermeros.			
	COMPETENCIA PROCEDIMENTAL			
7	Se utilizar los materiales e insumos en los procedimientos de enfermería			
8	Utilizo racionalmente los equipos e insumos para realizar el trabajo enfermero.			
9	Tengo práctica y habilidades y destrezas en realizar los procedimientos es vital en el trabajo enfermero			
10	Puedo resolver los conflictos con una comunicación asertiva			
11	La valoración es importante para identificar los problemas para un diagnóstico adecuado.			

12	Me muestro ser solidario ante la adversidad del compañero de trabajo.			
13	Tengo la responsabilidad de cumplir con las actividades que programadas así esté fuera del horario de trabajo			
14	La buena imagen de la institución es consecuencia de trabajo			
COMPETENCIA ACTITUDINAL				
15	Estoy identificado con los objetivos estratégicos del hospital			
16.	Mi trabajo es parte de mi responsabilidad social para satisfacer las necesidades básicas de mi familia y persona			
17.	Tengo una motivación interna que me mantiene activo en mi trabajo			
18.	Tengo autonomía para expresar mis ideas, opiniones en el trabo sin represalias de parte de los jefes			
19	Recibo muestras de reconocimiento de parte de mis pacientes y familiares			
20	Estoy comprometido en lograr mis objetivos de la institución			
21	La convivencia en el trabajo es el resultado del grado de tolerancia.			
22	La disciplina y el respeto es una condición básica e indispensable para lograr objetivos.			

Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos de medición

Anexo N° 2 Ficha de Validación juicios de expertos

INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUCIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE

Mg. Dionicio ponciano Ana

1.2. CARGO E INSTITUCION DONDE LABORAL

Enf. Asistencial / Hospital María Auxiliadora.

1.3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO (Cuestionario)

Calidad de vida Laboral

1.4. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN

Medir con consistencia interna (validez del contenido) del instrumento en relación con la variable dependiente de la investigación

1.5 Autores del instrumento

Bach. Rosdemir Varamendi Huayanay.

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40 %	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80 %	Excelente 81 - 100 %
CLARIDAD	EstÁ formulado con un lenguaje claro				65%	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce a respuestas				75%	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances teóricos			59%		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente					83%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad				79%	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los conocimientos de convivencia				68%	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos					88%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores				75%	

METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva					92%
-------------	---	--	--	--	--	-----

III. OPINION DE APLICABILIDAD

Esta en condiciones de ser aplicado, guarda relación a los objetivos planteados.

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

76%

Lima, 19 de Noviembre del 2020

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

LIC. ANA P. DOMINGO PONCIANO

Datos del Evaluador

D.N.I. N° 10090028

CEP N° 68608

Anexo N° 2 Ficha de Validación juicios de expertos

INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUCIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE

Mg. Dionicio Ponciano Ana

1.2. CARGO E INSTITUCION DONDE LABORAL

Enfermera Asistencial / Hospital Maria Auxiliadora

1.3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO (Cuestionario)

Competencia profesional

1.4. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN

Medir con consistencia interna (validez del contenido) del instrumento en relación con la variable dependiente de la investigación

1.5 Autores del instrumento

Bach. Rosdemir Varamendi Huayanay

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40 %	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80 %	Excelente 81 - 100 %
CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje claro				85%	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce a respuestas				75%	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances teóricos					89%
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente				69%	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad					85%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los conocimientos de convivencia				72%	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos					92%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores				69%	

METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva				70%	
-------------	---	--	--	--	-----	--

III. OPINION DE APLICABILIDAD

Está en condiciones de ser aplicado, existe relación entre los objetivos planteados.

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

78.4%

Lima, 19 de Noviembre del 2020

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

LIC. ANA P. BIONICCI BIONICIANI

Datos del Evaluador

D.N.I. N° 10090028

CEP N° 68608

Anexo N° 2 Ficha de Validación juicios de expertos

INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUCIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE

Dr. Alvizuri Gomez Edgar

1.2. CARGO E INSTITUCION DONDE LABORAL

Enf. Asistencial / Hospital MARIA Auxiliadora.

1.3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO (Cuestionario)

calidad de vida laboral

1.4. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN

Medir con consistencia interna (validez del contenido) del instrumento en relación con la variable dependiente de la investigación

1.5 Autores del instrumento

Bach. Rosdemil Varamendi Huayanay

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40 %	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80 %	Excelente 81 - 100 %
CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje claro				80%	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce a respuestas					92%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances teóricos				76%	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente				64%	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad					88%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los conocimientos de convivencia				79%	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos					90%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores				66%	

METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva					93%
-------------	---	--	--	--	--	-----

III. OPINION DE APLICABILIDAD

.....
 Se encuentra en condiciones de ser
 apropiado, para fines de la investigación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

81.3%

Lima, 19 de Noviembre del 2020

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

Edgar L. Alvizuri Gomez

ENFERMERO - SUPERVISOR

CEP 10120 RSE 1228

Datos del evaluador

D.N.I. N° 15428474

CEP N° 76158

Anexo N° 2 Ficha de Validación juicios de expertos

INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUCIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE

Dr. Alvizuri Gómez edgar

1.2. CARGO E INSTITUCION DONDE LABORAL

ENF-Asistencial / Hospital Maria Auxiliadora

1.3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO (Cuestionario)

Competencia profesional

1.4. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN

Medir con consistencia interna (validez del contenido) del instrumento en relación con la variable dependiente de la investigación

1.5 Autores del instrumento

Bach. Rosdewil Veramendi Huayanay

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40 %	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80 %	Excelente 81 - 100 %
CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje claro					87%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce a respuestas				75%	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances teóricos				69%	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente					83%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad					92%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los conocimientos de convivencia				72%	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos					95%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores				69%	

Anexo N° 2 Ficha de Validación juicios de expertos

INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUCIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE

Lic. Catera Casas Norma

1.2. CARGO E INSTITUCION DONDE LABORAL

Enfermera Asistencial / Hospital Maria Auxiliadora.

1.3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO (Cuestionario)

Calidad de Vida Laboral

1.4. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN

Medir con consistencia interna (validez del contenido) del instrumento en relación con la variable dependiente de la investigación

1.5 Autores del instrumento

Bach. Rosdemil Veramendi Huayanay.

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40 %	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80 %	Excelente 81 - 100 %
CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje claro				76%	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce a respuestas					95%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances teóricos				69%	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente					89%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad					97%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los conocimientos de convivencia				78%	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos					83%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores				75%	

METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva					96%
-------------	---	--	--	--	--	-----

III. OPINION DE APLICABILIDAD

.....
Es adecuado para su aplicación, para
fines de la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

84.2%

Lima, 19 de Noviembre del 2020



.....
 NORMA COTERA CASAS
 LIC. ENFERMERÍA
 COD: 087201

Datos del Evaluador

D.N.I. N° 40354990

CEP N° 87201

Anexo N° 2 Ficha de Validación juicios de expertos

INFORME DE VALIDACION DE INSTRUMENTO POR JUCIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE

Lc. Estera Casas Norma

1.2. CARGO E INSTITUCION DONDE LABORAL

Enfermera Asistencial / Hospital María Auxiliadora.

1.3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO (Cuestionario)

Competencia profesional.

1.4. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN

Medir con consistencia interna (validez del contenido) del instrumento en relación con la variable dependiente de la investigación

1.5 Autores del instrumento

Bach. Rosdenil Veramendi Huayanay

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40 %	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80 %	Excelente 81 - 100 %
CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje claro				65%	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce a respuestas					95%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances teóricos				72%	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente					86%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad				69%	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer los conocimientos de convivencia					91%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos				77%	
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores					85%

METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación descriptiva					95%
-------------	---	--	--	--	--	-----

III. OPINION DE APLICABILIDAD

.....
Es adecuado para su aplicación, para
 fines de la investigación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

81.6%

Lima, 19 de Noviembre del 2020



.....
NORMA COTERA CASAS
 LIC. ENFERMERÍA
 COD: 087201

Datos del Evaluador

D.N.I. N° 40354990

CEP N° 87201

	Perú	Ministerio de Salud	Hospital María Auxiliadora	Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación (OADI)	Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres "Año de la universalización de la salud"
---	------	---------------------	----------------------------	---	--

CONSTANCIA

El que suscribe, el **Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación** del **Hospital María Auxiliadora**, **CERTIFICA** que el **PLAN DE INVESTIGACIÓN**, Versión del **18 de noviembre del presente**; **Titulado**: "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPETENCIA PROFESIONAL EN ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS, DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, LIMA, 2020"; con Código Único de Inscripción: **HMA/CIEI/029/20**, presentado por la Investigadora: **Rosdenil, VERAMENDI HUAYANAY**; ha sido **REVISADA**.

Asimismo, concluyéndose con la **APROBACIÓN** expedida por el **Comité Institucional de Ética en Investigación**. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo con los estándares propuestos por el Hospital María Auxiliadora.

Esta aprobación tendrá **VIGENCIA** hasta el **17 de noviembre del 2021**. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos a 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

San Juan de Miraflores, 18 de noviembre del 2020.

Atentamente.




M.C. Alberto Emilio Zezzi Francis.
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación
Hospital María Auxiliadora

Anexo 5. Base datos

Variable 1. Calidad de Vida Laboral

N°	Calidad de vida laboral	Bienestar físico	Bienestar social	Bienestar psicológico	Competencia profesional	Calidad de vida laboral	Bienestar físico	Bienestar social	Bienestar psicológico	Competencia profesional
1	68	28	21	19	53	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
2	61	30	15	16	48	Regular	Buena	Regular	Regular	Media
3	65	27	19	19	44	Regular	Regular	Regular	Buena	Media
4	62	25	19	18	46	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
5	68	28	21	19	51	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
6	52	23	15	14	44	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
7	81	32	27	22	54	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
8	72	27	26	19	49	Buena	Regular	Buena	Buena	Media
9	52	21	16	15	45	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
10	40	18	13	9	41	Mala	Mala	Mala	Mala	Media
11	58	24	18	16	44	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
12	58	23	18	17	42	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
13	55	21	17	17	49	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
14	59	24	19	16	50	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
15	58	24	18	16	47	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
16	46	20	13	13	46	Mala	Regular	Mala	Regular	Media
17	70	28	20	22	48	Buena	Buena	Regular	Buena	Media
18	71	26	26	19	49	Buena	Regular	Buena	Buena	Media
19	75	31	22	22	51	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
20	78	34	27	17	48	Buena	Buena	Buena	Regular	Media
21	57	24	17	16	50	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
22	58	25	19	14	47	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
23	73	33	19	21	53	Buena	Buena	Regular	Buena	Alta
24	81	34	24	23	52	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
25	59	26	19	14	52	Regular	Regular	Regular	Regular	Alta
26	43	17	16	10	42	Mala	Mala	Regular	Mala	Media
27	51	23	13	15	44	Regular	Regular	Mala	Regular	Media
28	69	29	21	19	49	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
29	54	21	18	15	40	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
30	53	19	20	14	50	Regular	Mala	Regular	Regular	Media

31	59	24	17	18	46	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
32	65	25	22	18	49	Regular	Regular	Regular	Buena	Regular	Regular	Media
33	69	28	22	19	53	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
34	83	34	26	23	54	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
35	53	20	19	14	42	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
36	52	18	21	13	44	Regular	Regular	Mala	Buena	Regular	Regular	Media
37	50	17	17	16	48	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Media
38	36	14	10	12	38	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Media
39	70	30	20	20	51	Buena	Buena	Buena	Regular	Buena	Buena	Media
40	29	12	9	8	36	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Baja
41	55	24	16	15	45	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
42	67	28	20	19	52	Regular	Regular	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
43	63	30	17	16	48	Regular	Regular	Buena	Buena	Regular	Regular	Media
44	62	25	19	18	48	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
45	69	28	22	19	51	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
46	85	34	27	24	53	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
47	72	27	26	19	49	Buena	Regular	Regular	Buena	Buena	Buena	Media
48	46	20	14	12	39	Mala	Regular	Regular	Mala	Mala	Mala	Media
49	59	25	18	16	45	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
50	55	21	17	17	48	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
51	59	24	19	16	49	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
52	48	21	14	13	47	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Media
53	73	28	21	24	49	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
54	75	31	22	22	51	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
55	80	34	27	19	48	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
56	60	26	19	15	47	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
57	74	33	19	22	47	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
58	62	28	19	15	47	Regular	Regular	Buena	Buena	Regular	Regular	Media
59	46	19	16	11	42	Mala	Mala	Mala	Mala	Regular	Mala	Media
60	69	29	21	19	51	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media

61	60	19	17	46	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
62	59	17	18	46	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
63	65	22	18	51	Regular	Regular	Buena	Buena	Regular	Media
64	82	26	23	49	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
65	57	19	16	44	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
66	54	19	17	48	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Media
67	38	10	12	37	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Media
68	39	13	10	42	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Media
69	57	16	17	47	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
70	74	22	21	53	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
71	68	21	19	53	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
72	61	15	16	48	Regular	Regular	Buena	Regular	Regular	Media
73	65	19	19	45	Regular	Regular	Regular	Regular	Buena	Media
74	62	19	18	46	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
75	68	21	19	51	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
76	52	15	14	44	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
77	81	27	22	54	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
78	72	26	19	49	Buena	Regular	Buena	Buena	Buena	Media
79	52	16	15	45	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
80	40	13	9	43	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Media
81	58	18	16	44	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
82	58	18	17	42	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
83	55	17	17	49	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
84	59	19	16	50	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
85	58	18	16	47	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
86	46	13	13	46	Mala	Regular	Regular	Mala	Regular	Media
87	70	20	22	51	Buena	Buena	Regular	Regular	Buena	Media
88	71	26	19	49	Buena	Regular	Buena	Buena	Buena	Media
89	75	22	22	51	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
90	78	27	17	53	Buena	Buena	Buena	Buena	Regular	Alta

91	57	24	17	16	50	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
92	58	25	19	14	47	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
93	73	33	19	21	53	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
94	81	34	24	23	52	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
95	59	26	19	14	52	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Alta
96	43	17	16	10	40	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Media
97	51	23	13	15	46	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Media
98	69	29	21	19	49	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
99	54	21	18	15	44	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
100	53	19	20	14	50	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
101	59	24	17	18	46	Regular	Regular	Regular	Buena	Buena	Buena	Media
102	65	25	22	18	49	Regular	Regular	Regular	Buena	Buena	Buena	Alta
103	69	28	22	19	53	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
104	83	34	26	23	55	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
105	53	20	19	14	42	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
106	52	18	21	13	43	Regular	Mala	Buena	Buena	Regular	Regular	Media
107	50	17	17	16	48	Regular	Mala	Mala	Regular	Regular	Regular	Media
108	36	14	10	12	36	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Baja
109	70	30	20	20	48	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
110	29	12	9	8	36	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Baja
111	55	24	16	15	45	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
112	67	28	20	19	52	Regular	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
113	63	30	17	16	48	Regular	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
114	62	25	19	18	48	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
115	69	28	22	19	51	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
116	85	34	27	24	53	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
117	72	27	26	19	49	Buena	Regular	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
118	46	20	14	12	40	Mala	Regular	Regular	Mala	Mala	Mala	Media
119	59	25	18	16	45	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
120	55	21	17	17	48	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
121	59	24	19	16	49	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
122	48	21	14	13	47	Regular	Regular	Regular	Mala	Mala	Mala	Media
123	73	28	21	24	48	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
124	75	31	22	22	51	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
125	80	34	27	19	57	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
126	60	26	19	15	47	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
127	74	33	19	22	47	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
128	62	28	19	15	54	Regular	Buena	Buena	Regular	Regular	Regular	Media
129	46	19	16	11	43	Mala	Mala	Regular	Regular	Regular	Mala	Alta
												Media

Variable 2: Competencia profesional

N°	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	Sumatoria
1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	53
2	2	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	2	3	2	3	1	1	1	3	48
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
4	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	46
5	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	51
6	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
7	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	3	1	3	3	2	2	2	3	3	54
8	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	49
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	45
10	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
12	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	42
13	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	49
14	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	50
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	47
16	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	46
17	1	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	48
18	1	3	2	3	3	1	3	2	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	49
19	2	1	2	3	3	2	3	1	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	51
20	2	3	3	1	3	3	2	3	2	1	1	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	48
21	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	1	1	3	1	2	3	3	1	50
22	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	47
23	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	53
24	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	3	1	3	3	2	2	2	2	52
25	2	3	2	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	52
26	2	1	2	1	1	3	3	2	3	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	2	1	42
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
28	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	49
29	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	40
30	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	50

D1	15	19	19	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
D2	13	19	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
D3	12	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
V2	14	18	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
	14	18	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
	10	18	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	17	18	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
	15	20	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
	12	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	9	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	12	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	12	13	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	11	18	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	13	19	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	12	19	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	14	17	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	10	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
	13	18	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	15	14	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
	14	21	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	15	19	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	15	18	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	17	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	12	21	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
	10	17	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	12	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	13	19	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

66	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	48
67	1	3	1	3	1	3	1	1	2	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	37
68	2	1	1	2	3	3	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	3	2	2	42
69	1	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	47
70	2	1	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	53
71	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	53
72	2	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	3	48
73	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	45
74	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	46
75	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	51
76	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
77	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	54
78	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1	49
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	45
80	1	3	2	2	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	43
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
82	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	42
83	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	49
84	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	50
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
86	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	46
87	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	51
88	1	3	2	3	3	1	3	2	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	49
89	2	1	2	3	3	2	3	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	51
90	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	53
91	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	1	50
92	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	47
93	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	53
94	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	52
95	2	3	2	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	52
96	2	1	2	1	1	2	3	3	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	2	2	2	1	40
97	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
98	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	49

12 22 14 48
 12 14 11 37
 12 13 17 42
 10 17 20 47
 13 20 20 53
 15 19 19 53
 13 19 16 48
 13 15 17 45
 14 18 14 46
 14 18 19 51
 10 18 16 44
 17 18 19 54
 15 20 14 49
 12 16 17 45
 12 14 17 43
 12 16 16 44
 12 13 17 42
 11 18 20 49
 13 19 18 50
 12 19 16 47
 14 17 15 46
 12 20 19 51
 13 15 21 49
 13 18 20 51
 16 16 21 53
 14 21 15 50
 15 19 13 47
 15 19 19 53
 17 17 18 52
 12 21 19 52
 9 17 14 40
 13 17 16 46
 13 19 17 49

Resumen de la Base de datos

N°	Recodificación de variables						Compencia profesional			
	Calidad de vida laboral	Bienestar físico	Bienestar social	Bienestar psicológico	Compencia profesional	Calidad de vida laboral		Bienestar físico	Bienestar social	Bienestar psicológico
1	68	28	21	19	53	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
2	61	30	15	16	48	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
3	65	27	19	19	44	Regular	Regular	Regular	Buena	Media
4	62	25	19	18	46	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
5	68	28	21	19	51	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
6	52	23	15	14	44	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
7	81	32	27	22	54	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
8	72	27	26	19	49	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
9	52	21	16	15	45	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
10	40	18	13	9	41	Mala	Mala	Mala	Mala	Media
11	58	24	18	16	44	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
12	58	23	18	17	42	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
13	55	21	17	17	49	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
14	59	24	19	16	50	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
15	58	24	18	16	47	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
16	46	20	13	13	46	Mala	Regular	Mala	Regular	Media
17	70	28	20	22	48	Buena	Buena	Regular	Buena	Media
18	71	26	26	19	49	Buena	Regular	Buena	Buena	Media
19	75	31	22	22	51	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
20	78	34	27	17	48	Buena	Buena	Buena	Regular	Media
21	57	24	17	16	50	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
22	58	25	19	14	47	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
23	73	33	19	21	53	Buena	Buena	Regular	Buena	Alta
24	81	34	24	23	52	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
25	59	26	19	14	52	Regular	Regular	Regular	Regular	Alta
26	43	17	16	10	42	Mala	Mala	Regular	Mala	Media
27	51	23	13	15	44	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
28	69	29	21	19	49	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
29	54	21	18	15	40	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
30	53	19	20	14	50	Regular	Mala	Regular	Regular	Media
31	59	24	17	18	46	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
32	65	25	22	18	49	Regular	Regular	Buena	Regular	Media

66	54	18	19	17	48	Regular	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
67	38	16	10	12	37	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Media
68	39	16	13	10	42	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Media
69	57	24	16	17	47	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
70	74	31	22	21	53	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
71	68	28	21	19	53	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
72	61	30	15	16	48	Regular	Buena	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
73	65	27	19	19	45	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Buena	Media
74	62	25	19	18	46	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
75	68	28	21	19	51	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
76	52	23	15	14	44	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
77	81	32	27	22	54	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
78	72	27	26	19	49	Buena	Regular	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
79	52	21	16	15	45	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
80	40	18	13	9	43	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Mala	Media
81	58	24	18	16	44	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
82	58	23	18	17	42	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
83	55	21	17	17	49	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
84	59	24	19	16	50	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
85	58	24	18	16	47	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
86	46	20	13	13	46	Mala	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Media
87	70	28	20	22	51	Buena	Buena	Regular	Regular	Regular	Buena	Media
88	71	26	26	19	49	Buena	Regular	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
89	75	31	22	22	51	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Media
90	78	34	27	17	53	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Regular	Alta
91	57	24	17	16	50	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
92	58	25	19	14	47	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Media
93	73	33	19	21	53	Buena	Buena	Buena	Regular	Regular	Buena	Alta
94	81	34	24	23	52	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
95	59	26	19	14	52	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Alta

96	43	17	16	10	40	Mala	Mala	Mala	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Media
97	51	23	13	15	46	Regular	Regular	Regular	Mala	Mala	Regular	Mala	Regular	Media
98	69	29	21	19	49	Buena	Media							
99	54	21	18	15	44	Regular	Media							
100	53	19	20	14	50	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Media
101	59	24	17	18	46	Regular	Regular	Regular	Regular	Buena	Regular	Regular	Regular	Media
102	65	25	22	18	49	Regular	Regular	Regular	Buena	Buena	Regular	Buena	Buena	Alta
103	69	28	22	19	53	Buena	Alta							
104	83	34	26	23	55	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Regular	Regular	Regular	Media
105	53	20	19	14	42	Regular	Regular	Regular	Regular	Buena	Mala	Buena	Buena	Media
106	52	18	21	13	43	Regular	Regular	Mala	Regular	Buena	Regular	Regular	Regular	Media
107	50	17	17	16	48	Regular	Regular	Mala	Regular	Regular	Mala	Mala	Regular	Media
108	36	14	10	12	36	Mala	Baja							
109	70	30	20	20	48	Buena	Media							
110	29	12	9	8	36	Mala	Baja							
111	55	24	16	15	45	Regular	Media							
112	67	28	20	19	52	Regular	Regular	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Alta
113	63	30	17	16	48	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Buena	Buena	Buena	Media
114	62	25	19	18	48	Regular	Media							
115	69	28	22	19	51	Buena	Media							
116	85	34	27	24	53	Buena	Alta							
117	72	27	26	19	49	Buena	Buena	Buena	Buena	Buena	Regular	Buena	Buena	Media
118	46	20	14	12	40	Mala	Mala	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Mala	Media
119	59	25	18	16	45	Regular	Media							
120	55	21	17	17	48	Regular	Media							
121	59	24	19	16	49	Regular	Media							
122	48	21	14	13	47	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Mala	Regular	Media
123	73	28	21	24	48	Buena	Media							
124	75	31	22	22	51	Buena	Media							
125	80	34	27	19	57	Buena	Alta							
126	60	26	19	15	47	Regular	Media							
127	74	33	19	22	47	Buena	Media							
128	62	28	19	15	54	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Buena	Buena	Regular	Alta
129	46	19	16	11	43	Mala	Media							

Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Calidad de Vida laboral

Variable 1: Calidad de vida laboral																										$\sum_{i=1}^{29} It_i$					
Elementos muestrales	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29		
Encuestado 1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	57
Encuestado 2	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	58	
Encuestado 3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	2	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	73	
Encuestado 4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	81	
Encuestado 5	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	2	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	1	2	1	2	2	3	59	
Encuestado 6	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43	
Encuestado 7	1	1	3	1	3	2	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	3	2	3	1	1	1	51	
Encuestado 8	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	69	
Encuestado 9	1	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	54	
Encuestado 10	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	2	1	2	3	3	2	3	1	2	1	3	3	1	1	2	53	
Encuestado 11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	2	59	
Encuestado 12	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	65	
Encuestado 13	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	69	
Encuestado 14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	83	
Encuestado 15	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	53	
Encuestado 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	2	52	
Encuestado 17	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	50	
Encuestado 18	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	36	
Encuestado 19	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	70	
Encuestado 20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	
Encuestado 21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	3	55	
Encuestado 22	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	67	
Encuestado 23	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	63	
Encuestado 24	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	
Encuestado 25	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	69	
0.53 0.67 0.6 0.68 0.53 0.56 0.5 0.71 0.6 0.62 0.54 0.72 0.48 0.71 0.59 0.44 0.47 0.64 0.61 0.5 0.71 0.59 0.76 0.64 0.71 0.67 0.56 0.71 0.45																															

Sumatoria de las varianzas de los items Σsi^2 : 47,5
 La varianza de la suma de los items S^2 : 152
 Número de items K : 29

Coefficiente de Alfa de Cronbach α : 0,916

Variable 2: Competencia laboral

Elementos muestrales	Variable 2: Competencia profesional																									$\sum_{i=1}^{22} I t_i$
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22				
Encuestado 1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45		
Encuestado 2	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	37		
Encuestado 3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	1	3	3	3	52		
Encuestado 4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	56		
Encuestado 5	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64		
Encuestado 6	2	3	1	3	1	1	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2	1	3	1	3	1	3	2	47		
Encuestado 7	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	1	3	3	55		
Encuestado 8	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	48		
Encuestado 9	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	1	36		
Encuestado 10	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	52		
Encuestado 11	1	3	3	3	1	2	1	1	1	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	46		
Encuestado 12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	42		
Encuestado 13	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	50		
Encuestado 14	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	62		
Encuestado 15	2	3	1	3	2	1	1	3	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	3	1	1	1	2	43		
Encuestado 16	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	39		
Encuestado 17	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	27		
Encuestado 18	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	30		
Encuestado 19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	42		
Encuestado 20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	56		
Encuestado 21	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	51		
Encuestado 22	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	47		
Encuestado 23	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48		
Encuestado 24	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46		
Encuestado 25	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	3	2	51		
	0.5	0.6	0.56	0.6	0.51	0.51	0.53	0.58	0.52	0.67	0.41	0.6	0.4	0.67	0.6	0.64	0.52	0.44	0.59	0.5	0.6	0.6	0.51	75,1456		

$$\Sigma s_i^2 : 12$$

Sumatoria de las varianzas de los items

$$S^2 : 75,1$$

La varianza de la suma de los items

$$K : 22$$

Número de items

$$\alpha : 0,880$$

Coefficiente de Alfa de Cronbach

Anexo 7. Informe del turnitin

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPETENCIA PROFESIONAL EN ENFERMERAS DE ÁREAS CRÍTICAS, DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA. LIMA, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.fuden.es Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	coloquioenfermeria2018.sld.cu Fuente de Internet	2%
7	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
8	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	www.scielo.org.co Fuente de Internet	1%
11	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo