



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

TEMA DE ENSAYO:

Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño del personal sanitario en las Instituciones de la Salud

AUTOR:

Cedeño Barreto Carlos César

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**

**Guayaquil, Ecuador
2023**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Médico Carlos Cesar Cedeño Barreto**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

REVISOR

Dr. Jorge Carriel Mancilla, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.

Guayaquil, a los 11 días del mes de septiembre del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Carlos Cesar, Cedeño Barreto**

DECLARO QUE:

El ensayo, **Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño del personal sanitario en las instituciones de la salud**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del ensayo del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 11 días del mes de septiembre del año 2023

EL AUTOR

Carlos Cedeño B.

Carlos Cesar Cedeño Barreto



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORIZACIÓN

Yo, **Carlos Cesar Cedeño Barreto**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Ensayo** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado: **Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño del personal sanitario en las instituciones de la salud**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 11 días del mes de septiembre del año 2023

EL AUTOR


Carlos Cedeño B.

Carlos César Cedeño Barreto



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
mojister

Ensayo - Cedeño Barreto

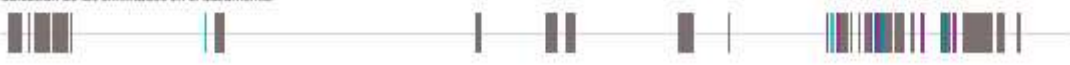
3%
Similitudes

< 1%
Texto entre comillas






3%
Idioma no reconocido

| | | |
|--|--|--|
| <p>Nombre del documento: Ensayo - Cedeño Barreto.doc ID del documento: 4dbb740c453e594df5e8794c9293d5ddb3c0560 Tamaño del documento original: 538,5 kB</p> | <p>Depositante: Ángel Aurelio Castro Peñarata Fecha de depósito: 2/9/2023 Tipo de carga: interfaz Fecha de fin de análisis: 2/9/2023</p> | <p>Número de palabras: 6110 Número de caracteres: 41.195</p> |
|--|--|--|

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

| N° | Descripciones | Similitudes | Ubicaciones | Datos adicionales |
|----|---|-------------|--|--|
| 1 | <p>Guerrero, Sandra, Tesis Metodológico revisada 3.docx Guerrero, Sandra... El documento proviene de mi grupo 26 Fuentes similares</p> | 7% |  | 🔗 Fuentes idénticas: 7% (420 palabras) |
| 2 | <p>localhost Impacto de los factores de riesgo psicosociales en el síndrome de burn... http://localhost:8080/tema/tesis/tema/51171/581/57-UCIG-POS-MGSS-338.pdf.pdf</p> | 7% |  | 🔗 Fuentes idénticas: 7% (414 palabras) |
| 3 | <p>localhost Influencia de actitudes en el clima organizacional de los profesionales... http://localhost:8080/tema/tesis/tema/51171/582/57-UCIG-POS-MGSS-338.pdf.pdf</p> | 7% |  | 🔗 Fuentes idénticas: 7% (409 palabras) |
| 4 | <p>Mejoramiento del Compromiso y Desarrollo del Plan de Carrera Una Estr... El documento proviene de mi grupo 30 Fuentes similares</p> | 4% |  | 🔗 Fuentes idénticas: 4% (243 palabras) |
| 5 | <p>Castillo Rojas, Kelly Alexandra y Chila Chica, Alban Huamán El imp... El documento proviene de mi grupo 13 Fuentes similares</p> | 4% |  | 🔗 Fuentes idénticas: 4% (223 palabras) |

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por permitirme cumplir esta gran meta profesional, dándome la oportunidad de completar este requisito tan importante para la culminación de la Maestría.

Agradezco a mis queridos padres, **Carlos Cedeño y Rubí Barreto**, quienes han sido mi fuente de fortaleza y me han enseñado que con determinación se puede alcanzar todo en la vida. Guardaré siempre en mi corazón los valores que me han inculcado, y les agradezco por su apoyo, cariño, dedicación, sacrificio y sobre todo, amor.

A pesar de no haberlo conocido, quiero agradecer a mi querido abuelo **César Cedeño (+)** por las bendiciones que sé que me ha otorgado.

También agradezco a mi querida abuela **Melva Macías (+)** por su paciencia, cariño y los valores que me ha transmitido.

Mi agradecimiento también se extiende a mis abuelos maternos, **Cristina y Alberto**, por todo el apoyo que me han brindado a lo largo de este tiempo.

A mi hermana **Karla Cedeño**, le agradezco su cariño, paciencia, comprensión y amor incondicional.

A mi enamorada **Juleissy Lucas**, quiero agradecerle por ser mi fortaleza y motivación para alcanzar este importante logro en mi vida.

A mis queridos y actuales docentes de esta universidad, les agradezco por sus enseñanzas, empuje y exigencias, que me han ayudado a crecer académicamente.

A todos aquellos que han creído en mí, les doy un profundo **GRACIAS**. Su confianza en mis habilidades ha sido fundamental en este proceso.

CARLOS CESAR CEDEÑO BARRETO

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado con todo mi amor a mi querido Padre Celestial, quien me ha regalado la vida y siempre derrama bendiciones sobre mí. Para ti, mi DIOS, que nunca me defraudará.

Agradezco de corazón a mis amados padres, **Carlos y Rubí**, quienes cada día me regalan su sonrisa, besos y abrazos, demostrándome su apoyo y amor incondicional. Pensando en ellos, he trabajado incansablemente durante estos meses.

Quiero dedicar este trabajo también a mi abuelo **César Cedeño (+)**, quien me brindó su amor incondicional desde que estaba en el vientre de mi madre. Aunque no pudo conocerme físicamente, sé que desde el cielo me ha brindado su apoyo y bendiciones para seguir adelante y nunca rendirme.

A mi querida abuela **Melva Macías (+)**, quien me ha dado su apoyo absoluto desde que era muy pequeño. Ganó mi cariño desde el principio, y su confianza y estímulo a lo largo de los años que pude disfrutar de su compañía han sido invaluable.

Mi hermana **Karla** merece mi agradecimiento también, por regalarme su amistad y su sonrisa, y por brindarme su apoyo, cariño y comprensión en cada momento compartido de nuestras vidas.

También agradezco a mi enamorada, **Juleissy Lucas**, por su apoyo incondicional, por ser mi compañera fiel y mi razón para dar lo mejor de mí en cada desafío que enfrento. Su presencia en mi vida es una fuente constante de inspiración y motivación.

CARLOS CESAR CEDEÑO BARRETO

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral es un tema de gran relevancia en el ámbito de las instituciones de la salud, ya que tiene un impacto directo en el desempeño y bienestar del personal sanitario (López et al.,2021). En los últimos años, se ha observado un aumento significativo de la carga laboral y el estrés en este sector, lo que ha generado preocupación tanto a nivel global como regional y nacional. Según datos de la Organización Mundial de la Salud (2021), se estima que alrededor de 40 millones de profesionales de la salud en todo el mundo experimentan un alto nivel de carga laboral, lo que afecta negativamente su calidad de vida y su capacidad para brindar una atención óptima a los pacientes.

La importancia de abordar este tema radica en los impactos que tiene tanto a nivel individual como en el sistema de salud. A nivel global, la escasez de personal sanitario se ha convertido en una preocupación creciente. La Organización Mundial de la Salud (2021) estima que para el año 2030, habrá un déficit de 18 millones de trabajadores de la salud en todo el mundo. Esta situación se agrava aún más a nivel regional y nacional, donde se observan disparidades en la distribución de los recursos humanos en salud. Por ejemplo, en América Latina, se estima que solo el 28% del personal sanitario se encuentra en áreas rurales, donde vive el 20% de la población (Organización Panamericana de la Salud, 2020). Estas cifras reflejan la urgente necesidad de abordar la calidad de vida laboral del personal sanitario, a fin de mejorar su bienestar y retener a profesionales altamente capacitados en el campo de la salud.

Ante los antecedentes mencionados, el presente documento realiza una revisión de la evidencia existente respecto a la influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño del personal sanitario en las instituciones de la salud. El documento se estructura de la siguiente manera. La primera sección define el concepto calidad de vida laboral. La segunda sección resume los factores que afectan la calidad de vida laboral

del personal sanitario. La tercera sección refleja la definición e importancia del desempeño laboral. En la cuarta sección se explica la influencia de la calidad de vida laboral en el desempeño del personal sanitario. En la penúltima sección se establece las implicaciones prácticas de este ensayo y la última sección cierra con conclusiones.

CUERPO

Calidad de Vida Laboral

Definición de Calidad de Vida Laboral

Rodríguez (2010) define la calidad de vida laboral como:

Un sentimiento de satisfacción y bienestar que la persona trabajadora experimenta como consecuencia de su ajuste a realidades correspondientes al trabajo que desempeña y a su contexto; o como el grado en que la actividad laboral que una persona realiza está organizada para contribuir a su más completo desarrollo como ser humano. (p. 1)

El autor sugiere que no solo se trata de cumplir tareas, sino de encontrar una sensación de felicidad y bienestar en su trabajo. Además, se refiere al ajuste del trabajador, es decir, la concordancia entre sus habilidades, intereses y valores con las demandas y características del empleo. Por lo tanto, el trabajo no debería ser solo una fuente de ingresos, sino también una oportunidad para el crecimiento personal y profesional del individuo.

Según Lumbreras et al. (2019) la calidad de vida laboral hace referencia al nivel de satisfacción personal y profesional que los empleados experimentan mientras desempeñan sus funciones laborales y se desenvuelven en el entorno de trabajo. Este concepto es relevante tanto para los trabajadores como para las instituciones de salud, ya que puede influir en la productividad y el compromiso de los empleados, así como en el ambiente laboral en general.

La calidad de vida laboral tiene un impacto significativo en el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el empoderamiento psicológico; sin embargo, su influencia en el rendimiento laboral resultó ser poco significativa (Diana et al., 2022). No obstante, la importancia de considerar la calidad de vida laboral, el rendimiento de la organización y la motivación se demuestra en la fuerte relación entre el bienestar de los empleados en el trabajo y el rendimiento de dichas organizaciones (Aketch et al., 2012).

El párrafo anterior sugiere que la calidad de vida laboral tiene un efecto importante en aspectos como el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el empoderamiento psicológico de los empleados. Sin embargo, sorprendentemente, su influencia en el rendimiento laboral es considerada como poco significativa según los resultados del estudio realizado por Diana y colaboradores en 2022.

A pesar de esta aparente falta de impacto directo en el rendimiento laboral, el párrafo también destaca la relevancia de considerar la calidad de vida laboral, el rendimiento de la organización y la motivación conjuntamente. Esto se sustenta en la fuerte relación que se ha demostrado entre el bienestar de los empleados en el trabajo y el rendimiento global de las organizaciones, como lo evidenció otro estudio realizado por Aketch y otros investigadores en 2012.

En la investigación realizada por Aketch y sus colaboradores (2012), enfatiza la relevancia de la calidad de vida laboral como un factor clave que puede afectar positivamente el desempeño de una organización a través del bienestar de los empleados. Esta idea está respaldada por numerosas investigaciones que han demostrado cómo una mayor satisfacción laboral, equilibrio trabajo-vida, apoyo de la organización y otros aspectos de la calidad de vida laboral pueden tener un impacto positivo en la productividad, retención de empleados y satisfacción general en el lugar de trabajo.

Según la investigación realizada por Kasraie et al. (2014), existe una relación positiva significativa entre la calidad de la vida laboral, el estrés laboral, la satisfacción laboral y el comportamiento de los trabajadores, siendo la calidad de la vida laboral la variable más importante entre todas estas. Los resultados de esta investigación son relevantes ya que sugiere que un mayor nivel de calidad de vida laboral está asociado con niveles más bajos de estrés laboral, mayor satisfacción laboral y un comportamiento positivo por parte de los trabajadores. Además, la calidad de vida laboral tiene el mayor impacto en el comportamiento de los trabajadores en comparación con el estrés laboral y la satisfacción laboral.

Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral

En el estudio realizado por González et al. (2010), se ha diseñado un instrumento para evaluar la calidad de vida laboral, considerándola como un concepto de múltiples dimensiones. Este enfoque abarca diferentes aspectos que afectan la percepción del trabajador sobre la satisfacción y bienestar relacionados con su empleo y el cumplimiento de sus necesidades personales. Además, existen dimensiones que se integran en este instrumento y son las siguientes:

- a. Soporte institucional para el trabajo: refiere a la percepción que el trabajador tiene acerca del apoyo y respaldo proporcionado por la institución en la que se desempeña laboralmente.
- b. Seguridad en el trabajo: se enfoca en la sensación de seguridad y protección que experimenta el empleado en su puesto de trabajo.
- c. Integración al puesto de trabajo: esta dimensión aborda cómo el trabajador se siente parte integrante y reconocido en su rol dentro de la organización.
- d. Satisfacción por el trabajo: hace referencia a la satisfacción general que el trabajador obtiene de su empleo y sus responsabilidades laborales.

- e. Bienestar logrado a través del trabajo: se refiere al nivel de bienestar y bienestar emocional que el trabajador experimenta gracias a su actividad laboral.
- f. Desarrollo personal del trabajador: aborda cómo el trabajo contribuye al crecimiento personal y profesional del empleado.
- g. Administración del tiempo libre: esta dimensión considera cómo el trabajador maneja su tiempo libre y su capacidad para equilibrar el trabajo con otras actividades y compromisos personales.

En conclusión, González y sus colaboradores proponen un enfoque integral que considera estas siete dimensiones para comprender la calidad de vida laboral desde la perspectiva del trabajador y cómo estas áreas se unen entre sí para influir en su bienestar general en el contexto laboral.

Por su parte, Granados et al. (2011) considera que existen dos amplios grupos de dimensiones que se relacionan con la calidad de vida laboral: las condiciones objetivas y las condiciones subjetivas. Como primera condición objetiva se encuentra el medioambiente físico, que consiste en analizar todos los riesgos laborales que pueden existir en cada trabajo, como son los físicos, químicos, biológicos, entre otros. La segunda condición objetiva es el medioambiente tecnológico, que puede afectar negativamente a la calidad de vida laboral si una institución de la salud no cuenta con equipos e instrumentos necesarios para cumplir con las actividades asignadas. Otra condición objetiva es el microambiente contractual, donde el salario es uno de los aspectos más valorados por los trabajadores y está relacionado con la calidad de vida laboral. Por último, tenemos el medioambiente productivo, donde los trabajos con horarios laborales prolongados o los horarios rotativos tienen un impacto significativo en la vida del trabajador y afecta su bienestar personal, relaciones sociales y familiares (Granados et al., 2011).

Dentro de las condiciones subjetivas está la esfera privada y el mundo laboral, donde los desafíos que surgen en el ámbito laboral, como enfermedades en la familia, dificultades emocionales y la necesidad de brindar atención adicional a los hijos, son aspectos que influyen directamente en la calidad de vida en el trabajo. También se encuentra el individuo y la actividad profesional, que consiste en la vinculación con la aplicación y progreso de conocimientos, habilidades y aptitudes para alcanzar los objetivos profesionales, lo que actúa como un estímulo al generar sensaciones de éxito y satisfacción con el trabajo. Por último, tenemos la organización y función directiva, donde las interacciones entre los miembros de los equipos de trabajo son de suma importancia tanto para el bienestar personal como para el funcionamiento de la organización (Granados et al., 2011).

La investigación realizada por Granados y colaboradores proporciona una descripción detallada de las condiciones objetivas y subjetivas que influyen en la calidad de vida laboral. Las condiciones objetivas incluyen el medioambiente físico, tecnológico, contractual y productivo, donde se identifican los riesgos laborales, la disponibilidad de equipos y salarios, y los efectos de los horarios prolongados o rotativos. Por otro lado, las condiciones subjetivas abordan la esfera privada y laboral, la relación del individuo con su actividad profesional, y la importancia de la interacción en equipos de trabajo.

Factores de Riesgo que Afectan la Calidad de Vida Laboral del Personal Sanitario

En el ámbito de los servicios sanitarios, según Rodríguez (2010) se puede identificar los siguientes factores que son relevantes para la calidad de vida laboral:

- a. Entorno físico: dentro del contexto de atención sanitaria, se presentan peligros físicos (radiaciones, ruidos, entre otros), riesgos químicos (como gases

anestésicos), peligros biológicos (infecciones víricas y bacterianas), riesgos posturales y limitaciones de espacio físico, entre otros.

- b.** Demandas del trabajo: en el ámbito de la salud, es común encontrar situaciones de trabajo por turnos y nocturnos, una elevada carga laboral y la exposición a riesgos y peligros.
- c.** Elementos económicos y contractuales: el salario adecuado y la seguridad en el empleo son elementos fundamentales en el entorno laboral y están relacionados con el nivel de satisfacción en el trabajo.
- d.** Dificultades en las relaciones interpersonales: la interacción con pacientes y sus familias, así como la comunicación con ellos, pueden ocasionar una carga emocional significativa para los profesionales de la salud. Un ejemplo común de situación tensionante es la comunicación de malas noticias. Estos desafíos pueden incrementar la probabilidad de cometer errores diagnósticos, impactar negativamente en la salud del profesional y están vinculados con el ausentismo, bajas por enfermedad y la insatisfacción de los pacientes.
- e.** Desarrollo de la carrera profesional: dentro del ámbito de los servicios de salud, la posibilidad de integrar el trabajo asistencial con la investigación clínica constituye un incentivo importante para los profesionales.
- f.** Las características de la propia organización sanitaria: las evaluaciones y retroalimentaciones brindan a los profesionales de la salud la oportunidad de comprender su importancia dentro de la organización, aclarar expectativas, fortalecer su confianza y reducir el estrés. En contraste, la falta de estas prácticas resultaría en una disminución de la calidad de vida laboral.

Es esencial para las instituciones de salud comprender los elementos que afectan la calidad de vida laboral, ya que el trabajo implica tanto esfuerzo individual como colectivo, donde las personas dedican tiempo y habilidades a cambio de recompensas económicas y materiales, así como aspectos psicológicos y sociales que satisfacen sus necesidades. El personal de enfermería y los profesionales médicos enfrentan elevados

niveles de estrés, lo que puede llevar a situaciones de insatisfacción. Por lo tanto, es crucial abordar este aspecto para garantizar un ambiente laboral más saludable y productivo (Nasetta, 2013).

La publicación realizada por Nasetta destaca la importancia para las instituciones de salud de comprender los factores que afectan la calidad de vida laboral. También resalta la relevancia de abordar el estrés que enfrenta el personal de enfermería y los profesionales médicos, ya que este factor puede dar lugar a situaciones de insatisfacción en el trabajo. Además, enfatiza que abordar este aspecto es crucial para crear un ambiente laboral más saludable y productivo.

De acuerdo con la investigación llevada a cabo por Albanesi de Nasetta (2013), cuyo propósito radica en examinar cómo el personal de salud, tanto en instituciones públicas como privadas en tres provincias de la región de Cuyo (Argentina) percibe su calidad de vida laboral, se concluyó que la calidad de vida profesional está vinculada con el equilibrio entre las exigencias laborales y la habilidad percibida para enfrentarlas. Esto conduce a un desarrollo óptimo en las dimensiones profesionales, familiares y personales a lo largo de la vida.

Desempeño Laboral

Definición del Desempeño Laboral

El desempeño laboral es un proceso continuo donde se establecen y comunican a los trabajadores las expectativas que se tienen para ellos (Chiavenato, 2019). Esto significa que el desempeño laboral no se limita a un solo momento, sino que es un proceso que se desarrolla de manera constante y cambia a lo largo del tiempo. Esto involucra una vigilancia y evaluación regulares sobre cómo los empleados satisfacen las expectativas establecidas.

Por su parte Bohórquez et al. (2020) define al desempeño laboral como:

El rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignada, el desenvolvimiento con el que actúa, es por esto que gran parte de las empresas evalúan el desempeño para medir el grado de eficacia y eficiencia con que realizan sus actividades. (p. 387)

La definición presentada anteriormente, se refiere al rendimiento que posee cada trabajador al momento de realizar las actividades asignadas y cómo este rendimiento es evaluado por las empresas para medir su eficacia y eficiencia en el trabajo. La definición se enfoca en la actuación de los trabajadores y cómo su desenvolvimiento en el trabajo puede ser evaluado para medir su desempeño laboral.

Pashanasi et al. (2021) considera que el desempeño laboral es un factor que se puede mejorar de la siguiente manera:

Brindando espacios agradables de trabajo; generando confianza y dando apertura a trabajadores a brindar opiniones; implementación de normas adecuadas a la realidad y que genere beneficios a trabajadores y trabajar la inteligencia emocional para desarrollar competencias laborales como liderazgo, productividad, comunicación asertiva, compromiso y responsabilidad. (p. 170)

La implementación de normas adecuadas y beneficios para los trabajadores es fundamental para garantizar condiciones laborales justas y equitativas. Asimismo, trabajar en el desarrollo de la inteligencia emocional puede ser clave para mejorar las competencias laborales, como el liderazgo, la comunicación asertiva y el compromiso, lo que podría resultar en un aumento de la productividad y responsabilidad.

En general, este enfoque integral hacia el mejoramiento del desempeño laboral tiene el potencial de crear un entorno de trabajo más saludable y eficiente, beneficiando tanto a los empleados como a la organización. Sin embargo, es importante destacar que

la efectividad de estas estrategias puede variar según el contexto y las particularidades de cada institución y sus empleados.

La evaluación del desempeño laboral tiene un impacto positivo en el estímulo del crecimiento profesional de los empleados al ejecutar sus tareas laborales y compromisos sociales. Además, juega un papel fundamental en la mejora de la calidad de los servicios proporcionados (Solís et al., 2016). Por lo tanto, la evaluación del desempeño profesional no solo beneficia a los empleados, sino que también influye en la calidad de los servicios proporcionados por la organización. Este proceso es un elemento esencial en la gestión eficiente de recursos humanos y en la optimización de la operación de una empresa u organización.

Dimensiones del Desempeño Laboral

Koopmans et al. (2011) llevaron a cabo una investigación sistemática en la que desarrollaron ofrecer un enfoque conceptual heurístico del desempeño laboral en las cuales incluyeron cuatro principales dimensiones: el desempeño de tarea o “intra-rol”, el desempeño contextual o “extra-rol”, el desempeño adaptativo, innovador y creativo, y los comportamientos contraproducentes.

El desempeño de tarea consiste en la manera en la que un empleado lleva a cabo y realiza las actividades que están especificadas en su descripción de trabajo, y que, en consecuencia, constituyen sus responsabilidades y funciones laborales asignadas. En cambio el desempeño contextual engloba aquellos comportamientos que no están estipulados en la descripción del trabajo y, por ende, son de naturaleza discrecional, pero que en situaciones y momentos adecuados resultan relevantes para el buen funcionamiento de la organización (Motowidlo & Kell, 2012).

Por otra parte está el desempeño adaptativo, innovador y creativo, se describe como la medida en la que un empleado se ajusta a los cambios en su trabajo o diferentes roles laborales, y también el grado en que esta adaptación lo impulsa a generar ideas y

comportamientos innovadores y creativos que brindan una ventaja competitiva a la empresa (Griffin et al., 2007). Finalmente, se encuentran los comportamientos contraproducentes, que se refieren a las conductas de los empleados que causan daño a la organización, por ejemplo los ausentismos, llegadas tardías al trabajo, realizar actividades no relacionadas con el trabajo durante el horario laboral, robos, etc (Koopmans et al., 2011).

El enfoque conceptual heurístico realizado por Koopmans y colaboradores es valioso para comprender el desempeño laboral en su totalidad y permite a las insituciones de salud abordar tanto los aspectos positivos como los negativos del comportamiento de sus empleados. Identificar y fomentar el desempeño adaptativo e innovador puede impulsar la excelencia organizacional, mientras que abordar los comportamientos contraproducentes es esencial para mejorar la productividad y el ambiente laboral. En general, esta investigación ofrece una herramienta valiosa para mejorar la gestión del talento y promover el éxito a largo plazo de las organizaciones.

Relación entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño Del Personal Sanitario en las Instituciones de la Salud

El estudio publicado por López et al. (2021), cuyo objetivo fue establecer si la calidad de vida laboral es predictor significactivo del nivel de desempeño laboral, obtuvo la siguiente conclusión:

En la población de médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social del Bienestar, en el estado de Chiapas, México, se encontró que la calidad de vida laboral en un predictor muy importante del desempeño laboral de los mismos. Se podría decir que en la medida en que los médicos de la población estudiada se preocupen por mantener una buena calidad de vida laboral influirá en un mejor rendimiento en sus labores diarias. (p. 324)

Según el estudio citado anteriormente, la calidad de vida laboral influye de manera muy importante en el desempeño laboral de los médicos, lo que sugiere que la mejora de la calidad de vida laboral puede influir en un mejor rendimiento en sus labores diarias. Es fundamental que las organizaciones de salud se preocupen por mejorar la calidad de vida laboral de sus trabajadores para garantizar una atención de calidad y servicios de salud eficaces y eficientes.

Según el estudio realizado por Lumbreras et al. (2019) establece lo siguiente:

Existe una relación importante entre la óptima calidad de vida laboral en hospitales públicos y el desempeño de los trabajadores, además de reafirmar la propuesta teórica que señala a la gestión directiva como responsable de crear condiciones apropiadas para generar una elevada calidad de vida laboral y con ello favorecer un adecuado desempeño; asimismo, se evidenció el vínculo entre la calidad de vida laboral en hospitales públicos y el desempeño de los trabajadores puede estar mediado por la gestión directiva. (p. 91)

La importancia del estudio realizado por Lumbreras y otros autores, radica en que destaca la necesidad de que las instituciones de la salud se preocupen por mejorar la calidad de vida laboral de sus trabajadores para garantizar un adecuado desempeño y, por ende, una atención de calidad a los pacientes. La relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral ha sido estudiada en diferentes contextos y se ha encontrado que existe una relación positiva entre ambos factores. Además, la gestión directiva juega un papel fundamental en la creación de condiciones apropiadas para generar una elevada calidad de vida laboral y, por ende, favorecer un adecuado desempeño.

Por su parte, Bakhshi & Kalantari (2017) en su artículo empírico publicado sobre la calidad de vida laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de la salud, obtuvieron hallazgos importantes como el implementar incrementos salariales,

fomentar la formación continua de los empleados y ofrecer programas de actualización relacionados con sus labores pueden resultar beneficiosos para mejorar la situación actual.

IMPLICACIONES PRÁCTICAS

Los gerentes o líderes del sector de los servicios de la salud pueden implementar programas que promuevan el bienestar del personal, como servicios de apoyo psicológico, actividades recreativas y acceso a servicios de salud preventiva. Además es de suma importancia que se brinde oportunidades de capacitación y crecimiento profesional, ya que con esto se puede aumentar la satisfacción y el compromiso del personal, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño. También se recomienda que se garantice salarios justos y beneficios adecuados para el personal sanitario y así contribuir a una mejor calidad de vida laboral.

A nivel de la salud pública, se recomienda a los gobiernos que establezcan regulaciones que protejan los derechos laborales y la salud ocupacional del personal sanitario y así contribuir a una mejor calidad de vida laboral. Además, pueden destinar recursos para mejorar las condiciones de trabajo en las instituciones de salud, lo que a su vez impactará positivamente en el desempeño del personal. Es recomendable también que los gobiernos impulsen campañas de concientización sobre la importancia del bienestar emocional y la salud mental del personal sanitario y así mejore su desempeño en el trabajo.

De manera general, tanto los líderes de instituciones de salud como los gobiernos juegan un papel fundamental en mejorar la calidad de vida laboral del personal sanitario, lo cual tendrá un impacto positivo tanto en su desempeño como en la calidad de los servicios de salud brindados a la población.

CONCLUSIONES

La calidad de vida laboral en el ámbito de la salud no se limita a la satisfacción con las tareas, sino que implica encontrar felicidad y bienestar en el trabajo, ajustándose a las demandas del empleo y promoviendo el desarrollo personal y profesional del individuo.

La calidad de vida laboral en el personal sanitario está influenciada por diversas dimensiones, que incluyen el apoyo institucional, la seguridad en el trabajo, la satisfacción laboral y el bienestar emocional, entre otras.

Los factores de riesgo identificados, como las dificultades en las relaciones interpersonales o las demandas del trabajo, deben ser abordados por las instituciones de salud para mejorar la calidad de vida laboral del personal y reducir posibles consecuencias negativas en su desempeño

La calidad de vida laboral influye de manera significativa en el desempeño del personal sanitario. La mejora de la calidad de vida laboral puede resultar en un mejor rendimiento en sus labores diarias y una atención de calidad a los pacientes

Las intervenciones propuestas para mejorar la calidad de vida laboral, como programas de bienestar, capacitación profesional y apoyo emocional, deben ser implementadas de manera integral por las instituciones de salud y apoyadas por políticas públicas que promuevan condiciones laborales más favorables para el personal sanitario.

REFERENCIAS

Albanesi de Nasetta, S. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/alpsi/v17n28/n28a01.pdf>.

- Aketch, J. R., Odera, O., Chepkuto, P., & Okaka, O. (2012). *Effects of Quality of Work Life on Job Performance: Theoretical Perspectives and Literature Review*.
- Bakhshi, E., & Kalantari, R. (2017). Investigation of quality of work life and its relationship with job performance in health care workers. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 3(4), 31-37. <https://doi.org/10.21859/johe-03044>.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones* (M. del P. Obón & P. Mascaró Sacristán, Trads.; Décima edición). McGraw Hill Interamericana.
- Diana, Eliyana, A., Mukhtadi, & Anwar, A. (2022). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon*, 8(1), e08685. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>.
- González, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar Estrada, J. G., & Preciado Serrano, M. de L. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. *Cienc. Trab*, 332-340. <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/36/pagina332.pdf>.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en psicología*, 14(2), 209-221. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176385>

- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438>.
- Kasraie, S., Parsa, S., Hassani, M., & Ghasem-Zadeh, A. (2014). The Relationship between Quality of Work Life, Job Stress, Job Satisfaction and Citizenship Behavior in Oshnaviyeh Hospital's Staff. 2(2).
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>.
- López, Brenda E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., Tornell-Castillo, I., López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>.
- Lumbreras, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., & Cortez-Yacila, H. M. (2019). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: Una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1, ene-feb), 87. <https://doi.org/10.21149/10247>.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). Job Performance. En *Handbook of Psychology, Second Edition*. John Wiley & Sons, Ltd.

<https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212005>.

Nasetta, S. A. de. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en Psicología*, 17(28), 8-19. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1405-339X2013000100001&lng=pt&nrm=iso&tlng=es.

Organización Mundial de la Salud. (2021). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Recuperado de <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.

Organización Panamericana de la Salud. (2020). Desafíos para la atención primaria de salud en América Latina y el Caribe. Recuperado de https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52146/9789275320221_es.pdf.

Pashanasi, B., Gárate Ríos, J., Palomino Alvarado, G. del P., Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>.

Rodríguez, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(6), 318-320. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.09.002>.

Solís, S. S., Pérez, M. A. L., & López, M. S. (2016). La evaluación del desempeño profesional y las funciones básicas del licenciado en higiene y epidemiología. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubtecsal/cts-2016/cts162f.pdf>.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Carlos Cesar Cedeño Barreto**, con C.C: # **1313873786** autor del trabajo de titulación: ***Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño del personal sanitario en las instituciones de la salud***, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 11 de septiembre de 2023

Carlos Cedeño B.

f. _____

Carlos César Cedeño Barreto

C.C: 1313873786



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

| | | | |
|---|---|--|----|
| TÍTULO Y SUBTÍTULO: | Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño del personal sanitario en las instituciones de la salud | | |
| AUTOR(ES) (apellidos/nombres): | Cedeño Barreto Carlos Cesar | | |
| REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres): | Carriel Mancilla Jorge | | |
| INSTITUCIÓN: | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil | | |
| UNIDAD/FACULTAD: | Sistema de Posgrado | | |
| MAESTRÍA/ESPECIALIDAD: | Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud | | |
| GRADO OBTENIDO: | Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud | | |
| FECHA DE PUBLICACIÓN: | 11 de septiembre de 2023 | No. DE PÁGINAS: | 14 |
| ÁREAS TEMÁTICAS: | Calidad de vida laboral, desempeño laboral | | |
| PALABRAS CLAVES/KEYWORDS: | Satisfacción Laboral, Rendimiento Laboral. Bienestar Emocional | | |
| RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): | | | |
| <p>La calidad de vida laboral en el ámbito de la salud no se limita a la satisfacción con las tareas, sino que implica encontrar felicidad y bienestar en el trabajo, ajustándose a las demandas del empleo y promoviendo el desarrollo personal y profesional del individuo.</p> <p>La calidad de vida laboral en el personal sanitario está influenciada por diversas dimensiones, que incluyen el apoyo institucional, la seguridad en el trabajo, la satisfacción laboral y el bienestar emocional, entre otras.</p> <p>Los factores de riesgo identificados, como las dificultades en las relaciones interpersonales o las demandas del trabajo, deben ser abordados por las instituciones de salud para mejorar la calidad de vida laboral del personal y reducir posibles consecuencias negativas en su desempeño</p> <p>La calidad de vida laboral influye de manera significativa en el desempeño del personal sanitario. La mejora de la calidad de vida laboral puede resultar en un mejor rendimiento en sus labores diarias y una atención de calidad a los pacientes</p> <p>Las intervenciones propuestas para mejorar la calidad de vida laboral, como programas de bienestar, capacitación profesional y apoyo emocional, deben ser implementadas de manera integral por las instituciones de salud y apoyadas por políticas públicas que promuevan condiciones laborales más favorables para el personal sanitario</p> | | | |
| ADJUNTO PDF: | <input checked="" type="checkbox"/> SI | <input type="checkbox"/> NO | |
| CONTACTO CON AUTOR/ES: | Teléfono: +593-997374659 - +569984235609 | E-mail: carlos.cedeno12@cu.ucsg.edu.ec / carloscedenobarreto@gmail.com | |
| CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN: | Nombre: María de los Ángeles Núñez Lapo | | |
| | Teléfono: +593-4-3804600 | | |
| | E-mail: maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec | | |
| SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA | | | |
| Nº. DE REGISTRO (en base a datos): | | | |
| Nº. DE CLASIFICACIÓN: | | | |
| DIRECCIÓN URL (tesis en la web): | | | |