



# ESTADÍSTICO DE PEARSON Y YATES PARA DESEMPEÑO PROFESIONAL SEGÚN LA CALIDAD LABORAL

Pearson and yates statistics for professional performance according to job quality

HERNÁN ÓSCAR CORTEZ GUTIÉRREZ<sup>1</sup>, MILTON MILCÍADES CORTEZ GUTIÉRREZ<sup>2</sup>, CÉSAR ÁNGEL DURAND GONZALES<sup>1</sup>, BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES<sup>1</sup>, CÉSAR MIGUEL GUEVARA LLACZA<sup>1</sup>

<sup>1</sup>UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, PERÚ

<sup>2</sup>UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO, PERÚ

---

## KEYWORDS

*Pearson statistician  
Yates Statistician  
Professional performance  
Quality of working life  
Multiple linear regression  
Multiple linear correlation  
Odds ratio*

---

## ABSTRACT

*The objective of our research is to determine the impact of demand for work and psychological resources on professional performance. The quality of work was evaluated according to validated instruments and its normality was established. We have that psychological resources and job demand impact professional performance with a multiple Pearson correlation of 0.91. Pearson's correlation between job quality and professional performance was 0.69 and p value was 0.004. Spearman's correlation between psychological resources and professional performance was 0.735 and p value of 0.002.*

---

## PALABRAS CLAVE

*Estadístico de Pearson  
Estadístico de Yates  
Desempeño profesional  
Calidad de vida laboral  
Regresión lineal múltiple  
Correlación lineal múltiple  
Odds ratio*

---

## RESUMEN

*El objetivo de nuestra investigación es determinar el impacto de demanda de trabajo y recursos psicológicos en el desempeño profesional. Fue evaluada la calidad laboral según instrumentos validados y establecida su normalidad. Tenemos que los recursos psicológicos y demanda de trabajo impactan en el desempeño profesional con una correlación múltiple de Pearson de 0.91. La correlación de Pearson entre calidad laboral y desempeño profesional fue de 0.69 y p valor de 0.004. La correlación de Spearman entre recursos psicológicos y desempeño profesional fue de 0.735 y p valor de 0.002.*

---

Recibido: 12/ 04 / 2022

Aceptado: 19/ 06 / 2022

## 1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación analiza el desempeño profesional según la calidad laboral dividida en tres factores: apoyo directo, demanda de trabajo y recursos psicológicos. Destacamos las investigaciones de calidad de vida de Somarriba, sobre: *La medición de calidad de vida en Europa* del 2008, considera los indicadores salud, renta, empleo, seguridad, educación, vivienda, familia, vida social, política y ocio-tiempo libre. También Cortez en 2022 evidencia el impacto de la calidad de vida en todas las actividades académicas y profesionales en su trabajo: *Diseño correlacional: salud y desempeño*.

Las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo. Significa la oportunidad de acceder a un empleo que genere un ingreso justo, la seguridad laboral y la protección social, mejores perspectivas de desarrollo e integración social, libertad para expresar sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas y la igualdad de oportunidades y trato para todos (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

En el cuidado inicial del profesional de enfermería con las personas de alto riesgo, actúa de manera multidisciplinaria con el médico para el diagnóstico de la enfermedad, donde este último realizara la historia clínica del paciente a través de la anamnesis; en cambio el profesional de enfermería realizará la Valoración a través de la entrevista y otras técnicas de recolección de datos ; con el propósito de identificar el riesgo familiar, antecedentes; según las determinantes sociales. Aquí es muy importante el control de la presión arterial. (Márquez, 2008)

El rol desempeñado por el profesional de enfermería es fundamental, dado que está basada en la promoción de la salud a través de las visitas domiciliarias, entre otras estrategias de intervención (Hergueta, 2002).

Educar acerca de los hábitos de vida saludables es una tarea y gran reto para los profesionales de enfermería. Para conseguir que el paciente consiga instaurar en su rutina diaria hábitos saludables es necesario el establecimiento de un clima de confianza en el cual los pacientes se sientan libres de expresar sus sentimientos, dificultades, dudas; siendo fundamental crear un diálogo y pacto con los pacientes para que dicha interacción sea efectiva, debiendo alcanzarse un equilibrio, no siempre es sencillo entre una práctica profesional empática y el cumplimiento de los parámetros clínicos; para esto es indispensable aplicar el Modelo Teórico de enfermería de la Promoción de la salud y de Autocuidado. (Zapata, 2006)

Dentro de las actividades educativas de promoción de la salud se puede englobar dinámicas grupales como distintos talleres en los cuales poder trabajar aspectos de control de la ansiedad, técnicas de relajación, abandono del tabaco, hábitos de alimentación y nutrición equilibrada, promoción del deporte/práctica de la actividad física en los distintos grupos etáreo, otras actuaciones de prevención de riesgo de enfermedades. (Pérez, 2009)

Se puede considerar dimensiones adicionales de investigación en la calidad laboral para determinar su impacto en el desempeño profesional. En esta dirección se ha investigado también el impacto de las habilidades blandas. Nuestro aporte considera el impacto de la calidad laboral en el desempeño profesional considerando la correcta aplicación de los estadísticos de Pearson y de Yates.

Se aplica la correlación de Pearson cuando una de las variables cumple la normalidad de datos y la otra no necesariamente.

La correlación es un tipo de asociación entre variables numéricas evaluando el comportamiento creciente o decreciente de los datos. El estadístico de Pearson sirve para ajustar una tendencia lineal de los datos. El estadístico de Spearman se utiliza para tendencias de aumento o disminución no necesariamente lineales pero monotonas.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

El objetivo principal de nuestra investigación es determinar la relación entre la calidad laboral según el desempeño profesional. En forma específica determinar el impacto de demanda de trabajo y recursos psicológicos de la calidad laboral en el desempeño profesional.

### 2.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre la demanda de trabajo, recursos psicológicos de la calidad laboral con el desempeño profesional.

Establecer diferencias de medias de la demanda de trabajo según grupo etario.

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación realizada es correlacionad. Es de nivel aplicada porque propone identificar la estadística Pearson y yates en el desempeño profesional y calidad laboral, transversal ya que la información se obtuvo en un determinado periodo de tiempo y de diseño no experimental por no alterar ni manipular las variables.

#### 3.2. Método de la investigación

Método cuantitativo debido a que permitirá la medición y cuantificación de los hallazgos. Con enfoque predictivo-deductivo y analítico. Lo predictivo basado en probabilidades. Lo analítico basado en la descomposición de las variables en subvariables y sub-subvariables para un análisis completo de los factores asociados a los efectos determinados en la investigación.

#### 3.3. Población y Muestra

La población está conformada por profesionales de salud (médicos, enfermeras, psicólogos y biólogos). Se considera el registro de una muestra de 15, por conveniencia debido a los horarios y disponibilidad.

#### 3.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

La investigación se lleva a cabo con los datos correspondientes a profesionales de salud de Lima-Perú del año 2022.

#### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Se ha utilizado un cuestionario para la evaluación de la calidad laboral y desempeño profesional.

La calidad laboral considera indicadores para las dimensiones de recursos psicológicos y demanda de trabajo.

#### 3.6. Análisis y procesamiento de datos

Se ha utilizado modelos matemáticos de regresión lineal múltiple para predecir desempeño profesional dependiendo de los parámetros edad y de las dimensiones de la calidad laboral. El análisis computacional de la simulación considera las funciones estadísticas del SPSS y EXCEL.

El procesamiento de datos debe ser analizado de acuerdo con la significancia de las variables con una confianza superior al 95 % dentro de un enfoque de regresión lineal. Asimismo, para el análisis de la predicción del desempeño profesión se toma en cuenta las dimensiones de la calidad laboral.

### 4. RESULTADOS

#### 4.1. Análisis estadístico Descriptivo de las variables y sub-variables

Tabla 1. Puntajes de las dimensiones de calidad laboral y el desempeño profesional de enfermeras

Recursos psicológicos	Demanda de trabajo	Grupo etario	Desempeño profesional
59	25	2	106
70	65	1	128
90	62	1	159
29	20	1	37
81	51	2	147
88	77	1	135
67	53	1	97
62	39	1	129
74	70	1	133
91	50	2	159
84	76	1	114
71	34	2	139

80	65	1	121
76	57	1	136
85	46	2	160

Fuente: Elaboración propia con datos de profesionales de enfermería en la Maestría UNAC -2022

Tabla 2. Tabla de frecuencias para el grupo etario

<i>Edad-grupo etareo (años)</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
1 ( 20-40)	10	67
2 (41-60)	5	33
Total	15	100

Fuente: Elaboración propia con datos de profesionales de enfermería en la Maestría UNAC -2022

En base a la información de la tabla 2 presenta la descripción, que del 100% de los encuestados en la relación de desempeño profesional y calidad laboral, se obtuvo como grupo etario predominante de 20 a 40 años con un 67 % y 41 a 60 años con un 33%.

Tabla 3. Tabla de clasificación del desempeño profesional

<i>Desempeño profesional</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Inadecuado	5	33
Adecuado	10	67
Total	15	100

Fuente: Elaboración propia con datos de profesionales de enfermería en la Maestría UNAC -2022

Predomina el desempeño profesional adecuado con un 67%.

Tabla 4. Tabla de contingencia del desempeño profesional según grupo etario

<i>Grupo etario</i>	<i>Desempeño profesional</i>	<i>Inadecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Total</i>
1		4	6	10
2		1	4	5
Total		5	10	15

Fuente: Elaboración propia con datos de profesionales de enfermería en la Maestría UNAC -2022

Predomina el desempeño profesional adecuado en el grupo etario de 20 a 40 años.

## 4.2. Análisis estadístico con Regresión Lineal Múltiple

El coeficiente de correlación múltiple de Pearson es de 0.91 que representa una intensidad fuerte.

Tabla 5. Regresión lineal múltiple para el desempeño profesional en función a las dimensiones demanda de trabajo y recursos psicológicos

	<i>Coefficientes</i>	<i>Error típico</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Probabilidad</i>
Intercepción	-3.0389238	17.0169789	-0.1785819	0.86124553
demanda	-0.6908242	0.28777628	-2.4005599	0.03348445
recurso	2.25052843	0.3170023	7.09940716	1.2487E-05

Fuente: Elaboración propia con datos de profesionales de enfermería en la Maestría UNAC -2022

La regresión lineal múltiple con EXCEL genera la siguiente tabla 5: el desempeño profesional está relacionado significativamente con las dimensiones de la demanda de trabajo y los recursos psicológicos de la calidad de vida laboral dado que las significancias=probabilidad son menores que 0.05.

Tabla 6. Regresión logística binaria para el desempeño profesional categorizado como “desempeño”

	<i>Coficiente(B)</i>	<i>WALD</i>	<i>significancia</i>	<i>Odds Ratio=exp(B)</i>
Recursos_psicologicos	0.079	1.93	0.1	1.0
Grupo_etario	0.816	0.33	0.5	2.2
Constante	2.25052843	1.7	0.1	0.002

Fuente: Elaboración propia con datos de profesionales de enfermería en la Maestría UNAC -2022

Ajustadamente la subvariable recursos psicológicos es significativo para el desempeño profesional.

### 4.3 Análisis estadístico con el estadístico Chi-cuadrado de PEARSON

Las frecuencias esperadas son determinadas de la distribución de frecuencias del total de casos de la Tabla 4, 10 de un total de 15 son del grupo etario 1 y 5 de 15 son del grupo etario 2. Esa misma proporción se cumple al interior de ellos dos grupos de desempeño profesional, esto implica de la aplicación de la regla de tres simple podemos deducir que: si de 15 enfermeras 10 son del grupo etario 1; de 5 enfermeras tenemos 3.4 del grupo etario 1. Cálculos similares generan las frecuencias esperadas restantes.

Tabla 7. Frecuencias esperadas correspondientes a la tabla 4

<i>Grupo etario- Desempeño profesional</i>	<i>Inadecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Total</i>
1	3.4	6.6	10
2	1.6	3.4	5
Total	5	10	15

Fuente: Elaboración propia con datos de profesionales de enfermería en la Maestría UNAC -2022

Tomando en cuenta las tablas 4 y 6 se calcula el valor del chi cuadrado de Pearson y de Yates. Resultando Chi-cuadrado de Pearson de 0.6 y un Chi-cuadrado de Yates de 0.038 con p-valor de 0.84. Es decir, no existe asociación entre desempeño profesional y grupo etario. Se hace la observación que en la tabla 7 se tienen 3 frecuencias esperadas menores que 5 por tal motivo se debe tomar en cuenta la chi-cuadrado de Yates con su correspondiente valor de probabilidad.

### 4.4 Análisis estadístico con el estadístico de Spearman

Tabla 8. Correlaciones bivariados de Spearman entre las dimensiones y el desempeño profesional obtenidas mediante la aplicación del paquete SPSS

<b>Correlaciones</b>					
			Recursos psicológicos	Demanda trabajo	Desempeño profesional
Rho de Spearman	RECURSOS PSICOLOGICOS	Coficiente de correlación	1,000	,500	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,057	,002
		N	15	15	15
	DEMANDA TRABAJO	Coficiente de correlación	,500	1,000	,038
		Sig. (bilateral)	,057	.	,894
		N	15	15	15
	DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coficiente de correlación	,735**	,038	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	,894	.
		N	15	15	15

Fuente: Elaboración propia con datos de profesionales de enfermería en la Maestría UNAC -2022

En la tabla 8 de correlaciones se observa la existencia de una correlación directa significativa entre Recursos psicológicos y el desempeño profesional con un Rho Spearman  $R = 0.735$  de intensidad fuerte. Valor de significancia  $p = 0.002 < 0.05$ . Favorable para la existe de relación entre recursos psicológicos y desempeño profesional.

Las intensidades de correlación ayudan a proyectar una correlación estadísticamente significativa pero no son confirmatorias dado que depende del tamaño de muestra utilizado. Recordando que una intensidad nula de correlación se encuentra en el intervalo:  $0.1 \leq R < 0.10$ ; intensidad débil:  $0.10 \leq R < 0.3$ ; intensidad moderada:  $0.30 \leq R < 0.5$  e intensidad fuerte:  $0.5 \leq R < 1$ .

No es una distribución normal la dimensión recursos psicológicos porque el estadístico Shapiro-Wilk es 0.026 y su significancia p valor es de 0.026. De ahí que queda descartado el uso del estadístico de Pearson.

#### 4.5 Análisis estadístico con el coeficiente de correlación de PEARSON

Tabla 9. Análisis de la normalidad de datos, la dimensión demanda de trabajo mediante la aplicación del paquete SPSS

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Demanda de trabajo	,106	15	,200*	,959	15	,667

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia con datos de profesionales de enfermería en la Maestría UNAC -2022

Según la Tabla 9 se verifica la normalidad de datos de la dimensión demanda de trabajo. De ahí que queda aplicable el uso del estadístico de Pearson para la correlación entre la demanda de trabajo y el desempeño profesional.

Tabla 10. Cálculo del coeficiente de correlación de Pearson

X=Demanda de trabajo	Y=Desempeño profesional	X*Y	X*X	Y*Y
25	106	2650	625	11236
65	128	8320	4225	16384
62	159	9858	3844	25281
20	37	740	400	1369
51	147	7497	2601	21609
77	135	10395	5929	18225
53	97	5141	2809	9409
39	129	5031	1521	16641
70	133	9310	4900	17689
50	159	7950	2500	25281
76	114	8664	5776	12996
34	139	4726	1156	19321
65	121	7865	4225	14641
57	136	7752	3249	18496
46	160	7360	2116	25600
$\Sigma x = 790$	$\Sigma y = 1900$	$\Sigma x * y = 103259$	$\Sigma x * x = 45876$	$\Sigma y * y = 254178$

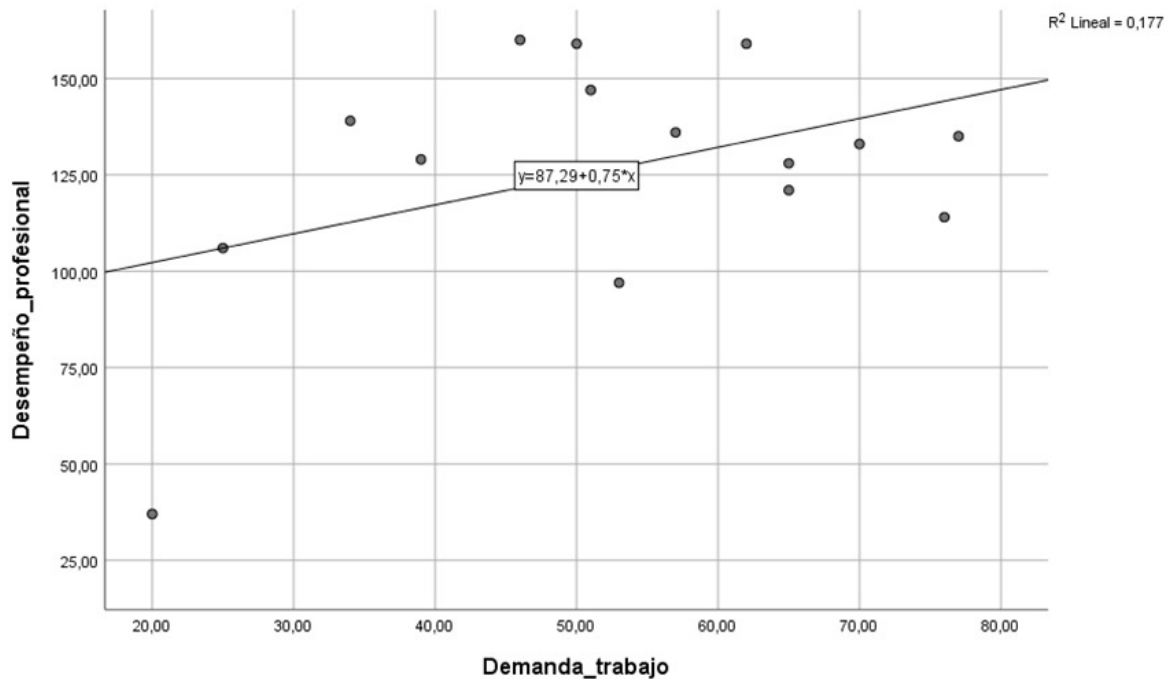
Fuente: Elaboración propia con datos de profesionales de enfermería en la Maestría UNAC -2022

Aplicándose la fórmula de la correlación de Pearson obtenemos  $R_{\text{Pearson}} = 0.42$ .

En la tabla 10, muestra el proceso del cálculo del estadístico de Pearson. Se demuestra la existencia de una correlación directa significativa entre demanda de trabajo y el desempeño profesional con un estadístico

Pearson R= 0.42 de intensidad fuerte. Para ver su correlación significativa se calcula el valor de la T- Student correspondiente:

Figura 1. Representación gráfica lineal entre las variables demanda de trabajo y desempeño profesional



Fuente: Elaboración propia con datos de profesionales de enfermería en la Maestría UNAC -2022

Tendencia lineal entre la demanda de trabajo y desempeño profesional con pendiente positiva:  $m=0.75$ , es decir a mayor creciente de demanda de trabajo tenemos mejor desempeño profesional.

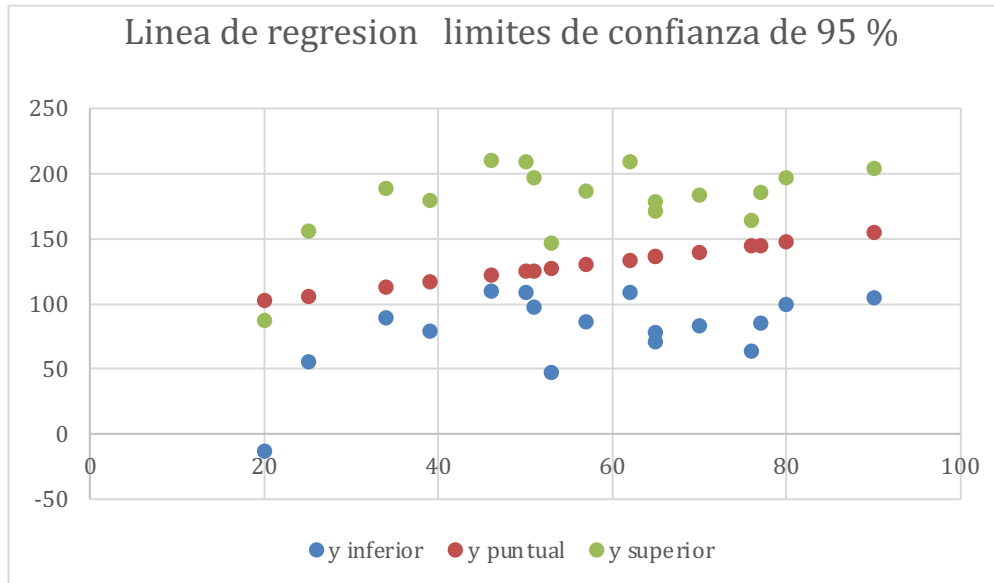
Resulta el valor de T-Student de 1.67 con correspondiente p valor de 0.1. Con esta prueba estadística se puede afirmar una relación entre demanda de trabajo y desempeño profesional.

Los cálculos se han procesado las funciones estadísticas del Excel. La función utilizada es la función distribución T Student con dos colas. Dicha función de Excel pide para su cálculo el valor de la T Student encontrado en este caso debe ser ingresado el valor de 1.67 y a seguir ingresamos el número de grados de libertad. El número de grados de libertad ingresado fue de 13. Estamos aceptando la relación con un 90% de confianza entre demanda de trabajo y desempeño profesional.

#### 4.6 Inferencias para la línea de regresión

La relación lineal entre demanda de trabajo y desempeño profesional genera una estimación puntual. La demanda de trabajo  $x$  genera un desempeño profesional dada por la fórmula  $y(x)=0.75*x+ 87.29$ . De la tabla 10 por ejemplo se observa para  $x=25$  el valor de  $y =106$  y su correspondiente estimación puntual sería  $y (25) =0.75*25+87.29=106.4$ . Este valor está sujeto a un error de precisión y determina un intervalo de confianza. Podemos extrapolar el desempeño profesional para el valor de demanda de trabajo de 80. Se puede inferir el valor de desempeño profesional de  $y(80)=147.29$  como estimación puntual. Para una estimación por intervalo al 95% de confianza sería:  $147.29 \pm 1.77 * S$ , donde el error de precisión tiene la forma  $E=1.77*S$  y  $S$  involucra a la desviación estándar. De esta manera el intervalo de confianza para el desempeño profesional correspondiente a una demanda de trabajo  $x=80$  será máximo de 206.46 a un mínimo de 88.11.

Figura 2. Representación gráfica lineal entre las variables demanda de trabajo y desempeño profesional con intervalo de confianza de 95 %



Tenemos en la figura 2 valores superiores e inferiores para el desempeño profesional.

## 5. DISCUSIÓN

### 5.1 Contrastación y demostración de las hipótesis con los resultados

#### 5.1.1 Contrastación de hipótesis general

**Paso 1:** Planteamiento de Hipótesis estadísticas

Hipótesis nula: No existe relación entre calidad laboral y desempeño profesional

Hipótesis alternativa: Existe relación entre calidad laboral y desempeño profesional

**Paso2:** Criterio de decisión.

Nivel de significancia del 0.05.

Si p valor es menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa.

**Paso 3:** Prueba estadística utilizada

Estadístico Pearson dado que las variables son normales.

La calidad laboral tiene distribución normal porque su estadístico de Shapiro -Wilk tiene p valor de 0.10 y es mayor que 0.05.

**Paso 4:** Procesamiento de datos

Estadístico de Pearson= 0.69

P valor= 0.004

La correlación positiva demuestra que un mejor nivel de la calidad laboral implica una mejora en el desempeño profesional.

**Paso 5:** Decisión

Se acepta la hipótesis alternativa

**Paso 6:** Conclusión

Existe relación entre calidad laboral y desempeño laboral.

#### 5.1.2 Contrastación de hipótesis específicas

**Paso 1:** Planteamiento de Hipótesis estadísticas

Hipótesis nula: No existe relación entre recursos psicológicos y desempeño profesional

Hipótesis alternativa: Existe relación entre recursos psicológicos y desempeño profesional

**Paso2:** Criterio de decisión

Nivel de significancia del 0.05

Si p valor es menor que 0.05 se acepta la hipótesis alternativa

**Paso 3:** Prueba estadística utilizada

Estadístico Spearman dado que las variables no son normales.



Las variables no tienen distribución normal porque los estadísticos de Shapiro -Wilk las probabilidades de significancia son menores que 0.05.

**Paso 4:** Procesamiento de datos

Estadístico de Spearman= 0.735

P valor= 0.002

**Paso 5:** Decisión

Se acepta la hipótesis alternativa

**Paso 6:** Conclusión

Existe relación entre recursos psicológicos y desempeño laboral.

### **5.1.3 Contratación de hipótesis específicas**

**Paso 1:** Planteamiento de Hipótesis estadísticas

Hipótesis nula: No existe relación entre demanda de trabajo y desempeño profesional

Hipótesis alternativa: Existe relación entre demanda de trabajo y desempeño profesional

**Paso 2:** Criterio de decisión

Nivel de significancia del 0.10

Si p valor es menor o igual a 0.10 se acepta la hipótesis alternativa

**Paso 3:** Prueba estadística utilizada

Estadístico de Pearson dado que la variable demanda de trabajo es normal.

**Paso 4:** Procesamiento de datos

Estadístico de Pearson= 0.42

P valor= 0.1

**Paso 5:** Decisión

Se acepta la hipótesis alternativa

**Paso 6:** Conclusión

Existe relación entre demanda de trabajo y desempeño laboral.

## **5.2 Contratación de resultados con otros estudios similares**

Este trabajo se analizó la viabilidad de la aplicación del estadístico de Pearson de correlación entre variables cuantitativas. Se sabe que cuando cumplen el requisito de normalidad de datos se aplica las pruebas paramétricas. También se analizó la viabilidad de la aplicación de la prueba de chi-cuadrado de Yates dado que las tablas cruzadas no cumplen el requisito de tener frecuencias esperadas mayor a 5.

Generalmente los trabajos de investigación aplican correlación de Spearman y Chi-cuadrado Para todos los casos sin establecer los requisitos básicos de aplicación. Trabajos como (Condori, 2017) solamente aplica chi-cuadrado. Esto hace que se establezca relaciones inexistentes al utilizar el estadístico inapropiado. Asimismo, nuestro trabajo determina el impacto de las dimensiones en el desempeño profesional.

El factor edad está relacionado con la actividad profesional de las enfermeras. De acuerdo al servicio se requiere ciertas habilidades ergonómicas para el cumplimiento de su labor del cuidado del paciente.

Este trabajo solamente explora los recursos psicológicos que impactan en el desempeño profesional sin tomar otros factores como: la alimentación. Este factor es relevante también para el desempeño profesional.

Otro factor relevante para el buen desempeño profesional es el factor estado físico para el mejor desempeño profesional. Los factores físicos que involucran un programa de ejercicios son tomados en cuenta en diseños cuasiexperimentales (Cortez, 2021).

Se han realizado un metaanálisis de la actividad de desempeño profesional de enfermeras determinando sus acciones principales (Espinoza, 2016) para una investigación completa. Esto sugiere continuar investigando dimensiones del desempeño profesional tomando en cuenta los modelos y teorías de enfermería para se evalúen sus competencias profesionales.

Una alimentación adecuada a las necesidades de cada individuo influye en el rendimiento laboral de cualquier persona, siendo positivo o negativo al final de su labor del día laborado; sin embargo, a pesar de ello las personas todavía desconocen los alimentos según su valor nutritivo así mismo las mezclas o combinaciones que realizan en la hora de ingerir sus alimentos trayendo como resultado un desgano laboral. Por tanto, es relevante tomar en cuenta esta dimensión.

Es imperativo también que se tome en el desempeño profesional las habilidades blandas es decir una cibercultura. De esta manera el profesional tendría mayor habilidad para manejo de la información.

Por otro lado, el estrés laboral y la ansiedad juega un papel muy importante en el rendimiento profesional causando la baja producción e indirectamente la insatisfacción del usuario o cliente ante su atención; por lo que se ha podido evidenciar con mayor intensidad en el inicio de la pandemia COVID 19 donde se aplicaron diversas medidas de prevención sin los estudios correspondientes que conllevo a que aumente los contagios y las muertes por COVID 19. Teniendo un personal temeroso por el contagio afectando su rendimiento.

Trabajos sobre inteligencia emocional y desempeño laboral (Orezzoli, 2021) destacan en el metaanálisis realizado que los autores consideran como hallazgos principales que los trabajadores de la salud pueden mejorar su desempeño laboral mejorando su nivel de inteligencia emocional.

Actualmente los cambios de un nuevo modelo de economía están creando una nueva estructura en el ambiente laboral, La globalización está generando competencia con otros países, Para que las empresas logren ser exitosas deben de innovarse ya que consumidores como inversores necesitan de un ambiente justo, productivo y que puedan potenciar el talento y capacidad del trabajador, El Perú en lo que van los últimos 20 años está pasando por cambios económicos, políticos, sociales y culturales, debido a la globalización, Se están implementando en el mercado nueva tecnología, que ha hecho crecer tanto a las empresas como el mercado nacional, por lo que la inversión privada del extranjero ha dado mayor crecimiento a la economía de nuestro país.

A pesar de todo este proceso de crecimiento económico, este no asegura que las empresas vayan a ser exitosas, si es que no se toma en cuenta lo primordial que son los valores, compromiso, clima, satisfacción, autoestima, no se podrá asegurar el éxito de la empresa. Hay muchos autores que a través de sus investigaciones encuentran que una empresa exitosa es aquella que tiene valores humanos considerando la autoestima y valores organizacionales que darán éxito personal a los trabajadores, Actualmente las empresas deben de asumir esta como prioridad ya que se vive una gran competitividad a nivel empresarial donde la calidad de vida laboral es clave para el éxito.

En la historia, la administración científica solo tenía como pilares la especialización y eficiencia dentro de la organización, a lo largo del tiempo la eficiencia reduciendo costos y usando una mano de obra calificada que se capacite poco tiempo, era un modelo que no funcionaba bien ya que no se tenía una buena calidad de vida laboral, es por ello que se tuvo que proponer un nuevo modelo ya que este último era deshumano por todos los factores y condiciones que se tenían que superar bajo los parámetros de estas antiguas organizaciones y es así como el termino calidad de vida laboral surgió a finales de los 60 e inicios de los 70 por el ministerio de trabajo de EE.UU y la fundación FORD, llegando este nuevo concepto a Europa, donde el enfoque cambia en algunos aspectos debido a diferencias ideológicas.

Las condiciones objetivas que debería tener una organización para un buen clima laboral serian, el medioambiente físico, en todo trabajo sea colegio, hospital u oficinas se presentan riesgos laborales por lo que es importante salvaguardar la salud de todos los trabajadores,

Muchos factores como la fatiga física y estrés laboral también impactan en el desempeño profesional-laboral en todas las actividades productivas. Los cuestionarios aplicados no escapan de estos factores en lo que respecta a su validez externa. Cuestionarios que van en función a las dimensiones planteadas e indicadores correspondientes.

Los factores nutricionales impactan también en la funcionalidad de los profesionales.

Con la llegada del coronavirus COVID 19 presentando su primer caso en Wuhan-China, en diciembre del 2019, y su fuerte propagación a nivel mundial, la OMS declaro a este virus como brote de emergencia de salud pública un 30 de enero del 2020, por lo que todos los países al recibir los primeros casos y llegar rápidamente a mil muertes diarias deciden declarar aislamiento social en cada país del mundo para prevenir más muertes y contagios, asimismo controlar a los casos sospechosos.

Es uno de los retos más grandes que ha asumido el mundo, ya que empresas y la sociedad fueron amenazadas por este virus del que poco se sabía en un inicio, afecto la economía a nivel mundial y social.

Las empresas y centros de educación tuvieron que buscar una manera que pueda dar una esperanza a la economía, a la educación y a la sociedad, para que pueda sostenerse en el difícil momento que se pasaba por esta pandemia y así poder salir adelante, El teletrabajo y las clases virtuales fueron un salvavidas para poder afrontar la crisis que se vivía en aquel momento.

El teletrabajo significa trabajo a distancia lejana, la organización internacional oit de trabajo dice que es un modo de trabajo llevado en un lugar lejano de la empresa, donde la tecnología de la información y las comunicaciones TIC donde primordialmente los beneficios se reconocen y se promueve a los trabajadores.

A nivel mundial y en el Perú se decretaron medidas preventivas de aislamiento global, como fueron suspensión del año escolar y las universidades, en este ultimo los docentes se adaptaron a llevar las clases vía online, ellos también se sumaron al teletrabajo como nueva alternativa para seguir con la formación educativa a los estudiantes, a la vez protegiéndose en sus casas reduciendo para alumnos y docentes el riesgo de salir contagiado en tan difícil época que se atravesaba.

El teletrabajo tiene muchas ventajas, como para los empleados, organizaciones y la sociedad. En estos trabajos se puede trabajar con una computadora personal, utilizando pantalla, teclado, mouse, entre otros dispositivos, por lo que permanece sentado durante periodos largos teniendo poca actividad física, es esta una de las características del teletrabajo que la desventaja es el sedentarismo donde visto desde un punto ergonómico puede traer trastornos musculo esqueléticos en los trabajadores.

Los trastornos musculo esqueléticos son lesiones que se asocian al aparato locomotor que generan alteraciones físicas y funcionales de las articulaciones y tejidos como tejidos (músculos, tendones, ligamentos, nervios y otras estructuras) entre los principales síntomas se caracteriza la inflamación, disminución de fuerza que podría llegar

a la limitación de la zona afectada, esto hace que la salud del personal pierda producidas y como consecuencia traen consigo una discapacidad.

Los factores de riesgo disergonómicos como malas posturas, incómodas y prolongadas, movimientos que se repiten con mucha continuidad, son los responsables del desarrollo de trastornos musculoesqueléticos, el entorno laboral también están en estos factores ya que altas jornadas laborales aumentan más su prevalencia y afectan el rendimiento laboral.

## **6. CONCLUSIONES**

En correspondencia a los objetivos trazados se ha comprobado que:

Existe relación entre calidad de vida y desempeño laborales. Las dimensiones recursos psicológicos y demanda de trabajo impactan en el desempeño profesional. El grupo etario no está asociada al desempeño profesional. La dimensión recursos psicológicos está relacionado directamente con el desempeño profesional. La dimensión demanda de trabajo está relacionado directamente con el desempeño profesional. Hay diferencia de medias en los puntajes de recursos psicológicos en los dos grupos etarios. Hay diferencia de medias en los puntajes de desempeño profesional con 95 % de confianza en los dos momentos. Hay diferencia de medias en los puntajes de recursos psicológicos en los dos grupos etarios.

## **7. AGRADECIMIENTOS**

El presente trabajo: Estadístico de Pearson y Yates para el desempeño profesional según la calidad laboral, han contribuido en el proceso, discusión y conclusión. Un excelente equipo de trabajo un gran agradecimiento a los estudiantes de la Maestría en Gestión 2022- A, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO.

- Alarcon Quispe Danitza Talia
- Betalleluz Canchari Sandra Mariela
- Caceres Callirgos Jessica Soledad
- Caceres Carrasco Nilda
- Cadenillas Castro Milagros Victoria
- Campo Oyola Ysabel Milagros
- Campos Acasiete Elmer Leonel
- Clavijo Olaya Junior Alexander
- Davila Cataldo Naldy
- Davila Davila Gloria Esperanza
- Gómez Mesías Gina Claudia
- Huari Huaman Cesar Antonio
- Jurado Vargas Giuliana Daisy
- Lora Nuñez Gioanna Pamela
- Muñoz Chumpe Deysi
- Pacheco Torres Kharen Fiorella
- Peña Ajalcuña Hector Paul Edder
- Peña Miranda Yanet Lizbeth
- Quispe Gamboa Angela
- Ramirez Bustamante Lilia Augusta
- Roca Pezo Dorcas
- Rodriguez Fonseca Ninoska Sadith
- Sanchez Silva Maria Lourdes
- Tapia Pacci Ruth
- Valdivia Villanueva Geiler Jhannett
- Vela Moron Oscar

## Referencias:

- Condori, Y. M. (2017). Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería- Hospital Gonochea. Arequipa- 2017, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5134>
- Cortez, H. (mayo, 2021). Programa de resistencia aeróbica y el nivel de ansiedad en estudiantes de en tiempos de pandemia Covid- 19- UNAC. Callao, Perú
- Espinoza, A. (2016). El desempeño de los profesionales de enfermería. Revista cubana de enfermería. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>
- Herguera, G. (2002). Guía de hipertensión. Capitel.
- Márquez, E. (2008). Evaluación del incumplimiento de la práctica clínica.
- Organización internacional del trabajo (2013) recuperado de <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Orezoli, B. (2021). Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral en el ámbito organizacional
- Zapata, M. (2006). El paciente hipertenso en la consulta de enfermería. Enfermería global.