



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de  
un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Mori Diaz, Sandra Lisseth ([orcid.org/0000-0002-9765-1250](https://orcid.org/0000-0002-9765-1250))

**ASESORA:**

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda ([orcid.org/0000-0001-5099-1314](https://orcid.org/0000-0001-5099-1314))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

### **A Dios:**

*Gracias por tu bendición, por ser la luz que guíami camino, por tu infinita misericordia y por ayudarme a transformar los obstáculos en oportunidades.*

### **A mis Padres:**

*Gracias por los valores y las enseñanzas impartidas. Ser el mejor ejemplo de esfuerzo, superándome e impulsándome hacia adelante*

### **A mi hijo:**

*Gracias por ser el mejor regalo de la vida y la mayor fuente de motivación para mi superación.*

## **Agradecimiento**

### ***A la Dra. Miryam Lora Loza***

*Por su orientación y asesoramiento, destacando su compromiso y valiosa contribución al desarrollo y realización de esta investigación.*

### ***A la Universidad César vallejo***

*Por la oportunidad de alcanzar un logro más en mi carrera profesional.*

### ***Al Hospital Nivel I Es Salud, Distrito Trujillo***

*Por autorizar este estudio y a cada uno de mis colaboradores por su valiosa participación.*

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento... ..	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis..	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos.....	14
3.5. Procedimiento.....	15
3.6. Método de análisis de datos .....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES .....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS .....	28
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: Relación entre la calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19, 2022 .....	17
Tabla 2: Nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19, 2022 .....	18
Tabla 3: Nivel de desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19, 2022 .....	19
Tabla 4: Relación entre la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19, 2022 .....	20
Tabla 5: Relación entre la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19, 2022 .....	21
Tabla 6: Relación entre la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19, 2022 .....	22

## Resumen

En el contexto de la pandemia del COVID-19, el personal de salud percibe desfavorablemente su calidad de vida laboral, por exponerse a factores de riesgo que amenazan su bienestar físico, mental y su desempeño laboral. Desde esta perspectiva, el objetivo del estudio fue determinar la relación entre Calidad de vida laboral y desempeño del personal de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo. La metodología fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional, con diseño transversal. Se empleó 2 cuestionarios validados, uno de calidad de vida laboral de Cabezas (1998), adaptado por López (2018) y otro de desempeño laboral del Castillo (2017), adaptado por Rodas (2019), estructurados en escala de Likert, y aplicados a una muestra de 125 trabajadores. Los resultados demuestran que el personal de salud tiene un nivel medio 85,6% en calidad de vida laboral y un nivel alto 76,4% en desempeño laboral. Así, al establecer la razón cruzada el 53,6% tuvo un nivel medio en la calidad de vida en relación a un alto nivel de desempeño. Concluyendo que existe relación directa entre calidad de vida y desempeño laboral del personal de salud es significativa ( $p=0.029$ ,  $p < 0.05$ ) con un coeficiente Rho Spearman= 0,196\*.

Palabras clave: Calidad de vida, desempeño, motivación, personal de salud, COVID-19.

## Abstract

In the context of the COVID-19 pandemic, health personnel perceive their quality of work life unfavorably, due to being exposed to risk factors that threaten their physical and mental well-being and their work performance. From this perspective, the objective of the study was to determine the relationship between Quality of work life and performance of the personnel of a Hospital Level - I EsSalud, Trujillo. The methodology was of an applied type, quantitative approach, non-experimental, descriptive, correlational, with a cross-sectional design. Two validated questionnaires were used, one on Quality of work life of Cabezas (1998), adapted by López (2018) and another on Work performance of Castillo (2017), adapted by Rodas (2019), structured on a Likert scale, and applied to a sample of 125 workers. The results show that health personnel have an average level of 85.6% in quality of work life and a high level of 76.4% in job performance. Thus, when establishing the crossed ratio, 53.6% had a medium level of quality of life in relation to a high level of performance. Concluding that the direct relationship between quality of life and work performance of health personnel is significant ( $p=0.029$ ,  $p < 0.05$ ) with a Rho Spearman coefficient= 0.196\*.

Keywords: Quality of life, performance, motivation, health personnel, COVID-19.

## I. INTRODUCCIÓN

El COVID19 producido por SARSCOV2, provocó la peor crisis sanitaria de este siglo. Esta enfermedad altamente transmisible, tiene una alta tasa de mortalidad dependiendo de las comorbilidades y la ubicación geográfica; con consecuencias que provocaron gran impacto, económico, cultural, educativo y afectan principalmente a todos los sistemas de salud del mundo (Díaz & Toro, 2020). Según OIT (2020), 23 millones de mujeres y hombres quedaron en situación de desempleo. La desocupación, a escala mundial aumentó en 33 millones, hasta alcanzar los 220 millones en 2020.

Según la OMS (2016), la falta de centros de salud por cada 10.000 habitantes, así como la gran brecha e inequidad del 2,8 trabajador de la salud por cada 10.000 habitantes, representa un gran problema. Así lo reporta el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2019), donde el promedio de médicos es 200, 285 enfermeras y 219 camas hospitalarias por cada 100.000 habitantes, en países de las Américas, lo que refleja la precariedad del sistema sanitario y la falta de atención de pacientes COVID-19 (Medina, Muñiz, & Barco, 2022). Por otro lado, aproximadamente 800,000 muertes ocurren anualmente por accidentes relacionados con el trabajo. De igual forma, en América Latina y en el Caribe, se presentan alrededor de 36 enfermedades profesionales cada minuto y 300 trabajadores mueren cada día por accidentes de trabajo.

En la lucha contra la pandemia cada gobierno analizó cómo enfrentar este tipo de situaciones, considerando que las dificultades diarias que enfrenta el personal sanitario lo someten a mayor presión en el ámbito laboral (Altamirano & Lora, 2020) incrementando los síntomas depresivos, ya que millones de profesionales están en riesgo de contagiarse y presentar también problemas psicológicos. Se calcula que el 98% de los profesionales de salud sufrieron altos niveles de trastornos psicológicos, 22,8% con riesgo moderado a severo de problemas depresivos, 16,1% con riesgo moderado a severo de problemas de ansiedad y 2,6% ideación suicida por causa directa por pacientes de COVID-19, el tener compañeros de trabajo que fallecieron por COVID-19, y enfrentar problemas con familiares de pacientes de COVID-19. Como lo reporta la investigación en China, con una tasa de trastornos de ansiedad en los trabajadores de la salud del 23,0%, con valores más altos en mujeres en relación con

varones y más alto en enfermeras que en médicos y los que trabajan más de 44 horas presentaron síntomas depresivos, especialmente en mujeres (Lozano, 2020; De la Cruz, 2020; Travesaño, 2020).

La OPS (2022), en su informe regional de las Américas, sobre profesionales de salud de 11 países, muchos de los participantes reportaron que entre el 5% y 15% de trabajadores de la salud tienen ideas suicidas. En Colombia y República Bolivariana de Venezuela, entre 2% y 5% de los encuestados, mientras que en Chile y Bolivia tienen los porcentajes más altos de trabajadores de salud con ideas suicidas. Así lo evidencia, un estudio transversal realizado en Chile, que concluyó que el 65% de los trabajadores de salud presentaban síntomas de depresión, el 74%, síntomas ansiosos y el 65% insomnio. Otro estudio transversal realizado en México muestra que el 44,3% de los trabajadores de salud presentaron insomnio y el 31,2 %, síntomas de depresión (Urzúa, Vera, & Caqueo, 2020).

Precisamente, se ha identificado que la falta de equipos de protección personal, el control deficiente de las infecciones, las comorbilidades y la sobrecarga laboral (turnos de 24 horas al día), en especial el servicio de emergencia que con frecuencia influye en su calidad de vida laboral (Bustamante, 2021), influyen para presentar problemas como el estrés laboral, desánimo, fatiga, ansiedad e incluso desempleo; lo cual conduce a una baja productividad, rotación constante y alto costo de contratación y capacitación de profesionales. Además, se suma las medidas de emergencia como el teletrabajo y aislamiento que afectaron la calidad de vida en el trabajo, en especial el bienestar físico y mental (OPS, 2022).

Según, Chiavenato (2009), la calidad de vida laboral (CVL), es la “Preocupación por el bienestar general y la salud de los trabajadores cuando realizan su trabajo”. También es la base para la empresa y de los empleados, por lo que, de manera óptima, contribuirá a mantener un buen clima laboral, en bien de las relaciones laborales y de los objetivos de ambas partes OIT (2009). Por lo tanto, Encomenderos (2015), define la calidad de vida en el trabajo, como un tema que merece atención tanto a nivel internacional como nacional. A su vez, la calidad de vida para las instituciones de salud, es cada día más importante (Castro, Cruz, & Vargas, 2018).

La OMS (2016), ha realizado recomendaciones considerando que los trabajadores

de la salud deben estar protegidos en todos los aspectos, tanto motivacionales como cognitivos, emocionales y psicológicos, en particular para evitar que se perjudique su desempeño laboral. La OPS (2022), muestra preocupación por la prevención proactiva de enfermedades, lesiones y muertes en el entorno laboral, así como satisfacer los intereses mundiales, nacionales y regionales en el trabajo y en la salud.

González, Hidalgo, & Guadalupe (2007), sostiene que implementar proyectos para mejorar la calidad de vida laboral, con indicadores, beneficia a las instituciones y empleados, al contar con motivación, mejora funcionamiento, nivel de rotación, ausentismo, quejas, satisfacción de la organización. Corroborándose en base al estudio de la calidad de vida laboral y desempeño de médicos del Instituto Mexicano, donde se concluyó que la calidad de vida es un elemento para predecir el desempeño laboral. En otras palabras, cuando los médicos mantienen una buena calidad de vida afecta significativamente su desempeño en su trabajo diario (López, Aragón, & Muñoz, 2021). De este modo, para establecer el desempeño laboral, es necesario tener en cuenta el ambiente laboral, analizando los resultados con el fin de identificar situaciones que, requieran una decisión gerencial (Salas, 2010).

En el Perú, Villarroel (2005), argumenta que el lugar de trabajo en los servicios de emergencia y de hospitalización, es generalmente estresante y que las actividades realizadas por los trabajadores de salud, suelen exponerlos a riesgos específicos de agentes biológicos, físicos, químicos y psicológicos. Además, las instituciones de salud que prácticamente se hicieron inoperantes para dar una respuesta coherente frente al COVID-19, fue la Gerencia Regional de salud La Libertad, en dicha institución prácticamente el 100% del personal de salud compara gran parte de esta psicosis social, y pánico social revelando que su desempeño laboral estaba afectado por una disminución significativa de la capacidad cognitiva, afectiva y psicomotora del personal, además el 40% de trabajadores han sido reemplazados o despedidos de sus cargos de trabajo e igual número de solicitudes de despido por ser considerados personal vulnerable y de alto riesgo (Cedrón & Lora, 2020).

En nuestra realidad, el Hospital Nivel - I Es Salud, fue considerado desde el inicio de la pandemia por COVID-19, como centro materno infantil, que atiende a la población de diferentes grupos étnicos, en forma preferencial gestantes adscritas en los diferentes distritos de Trujillo, donde el personal de salud siempre estuvo en primera

línea y afrontó la lucha contra este virus; dando lugar a situaciones de sobrecarga laboral, con turnos mayores a 12 horas, falta de atención en algunos turnos en servicios de triaje COVID-19, observación, hospitalización; por falta de recurso humano, por déficit de especialistas, falta de camas hospitalarias, déficit de medicamentos, falta de pruebas antigénicas antiCOVID-19, escasos equipos de protección, problemas en las referencias de pacientes; además se agregó cambio de director, problemas a nivel de gestión, metas con baja coberturas, y con poco trabajo en equipo, amenazando el bienestar físico, mental y afectando negativamente la calidad de vida del trabajador, situación que ha llevado a su bajo desempeño y rendimiento. Por lo tanto, es menester que las instituciones prestadoras de salud busquen aumentar el desempeño laboral y la forma de lograrlo, sería promoviendo ambientes donde exista una buena calidad de vida en el trabajo, ya que el recurso más importante es el trabajador, y si éste se encuentra con una baja calidad de vida, puede generar problemas que afectan directamente al desempeño laboral y por ende a la productividad organizacional del sistema de salud y la satisfacción de los trabajadores. En relación a lo anterior, surge la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I Es Salud, Trujillo, en tiempos de COVID – 19?

Asimismo, la relevancia del estudio radica en una situación de pandemia inminente debido al impacto del COVID-19. Sin embargo, su análisis presenta un desafío teórico, académico y existencial, ya que constituye la parte organizacional de las instituciones prestadoras de salud en el Perú. Como justificación práctica, dicho estudio evaluará la relación de la calidad de vida y con el desempeño laboral en los hospitales afectados por COVID-19, para que través de sus estudios obtengamos nuevos criterios de evaluación para establecer o sugerir mejoras al cambio en el ámbito laboral y asumir diferentes roles en la lucha contra la pandemia. Desde la justificación metodológica, el enfoque en seguimiento de estudios descriptivos correlativos para que sus resultados puedan ser comparados con informes científicos nacionales e internacionales.

En cuanto, a la justificación social, esta investigación es beneficiosa para todo el personal de salud de un Hospital Nivel - I, Es Salud, va a permitir identificar la relación de calidad de vida que tienen en su trabajo y a reflexionar sobre su desempeño laboral, los resultados obtenidos van a ponerse a disposición de los directivos del hospital en

estudio para que a partir de ello se busque alternativas de solución de tal manera que los trabajadores se encuentren con un alto nivel de calidad de vida y tengan un alto desempeño al cumplir sus funciones. Por ello, tenemos como objetivo general: Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19, 2022, y como objetivos específicos: a) Identificar el nivel de la calidad de vida laboral del personal de salud, b) Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de salud, c) Establecer la relación del apoyo directivo de la calidad de vida laboral con el desempeño, d) Establecer la relación de carga de trabajo de la calidad de vida laboral con el desempeño y e) Establecer la relación de la motivación intrínseca de la calidad de vida laboral con el desempeño. Finalmente, como hipótesis se planteó: La calidad de vida laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se ha encontrado algunos estudios que han trabajado con las variables de estudio de una manera diferente, lo cual enriquecería la perspectiva del presente estudio, como la investigación realizada por Fernández, Cuairán, & Curbelo, (2016), sobre la calidad de vida de las licenciadas de urgencias de hospitales. Tiene como objetivo determinar la calidad de vida laboral. El estudio fue descriptivo, transversal y correlacional. La muestra incluía 60 licenciadas de enfermería, como parte de la técnica de encuesta se empleó el cuestionario (CPV-35). Cuyos resultados muestran que el 66,7% de licenciados cuentan con experiencia previa en el trabajo en el servicio de urgencias y disfrutaban de una calidad de vida laboral media y una motivación personal alta, sustentada en el apoyo directivo, de familiares y compañeros. Comparado con aspectos de apoyo a la dirección (puntuación media 4,57; DT = 1,20), con respecto a una carga de trabajo nivel medio (6,9; DT = 0,83) y motivación interna media (7,40; DT = 0,89). Llegando a concluir la relación significativa entre calidad de vida laboral con motivación intrínseca, también hay apoyo gerencial, pero no hay relación con la carga de trabajo.

También, López, Aragón, & Muñoz (2021), cuyo objetivo era saber si la calidad de vida laboral constituye el predictor importante para el desempeño laboral considerado por los médicos que laboran en el Instituto del Seguro Social. Su investigación tiene enfoque cuantitativo, transversal y predictivo. Conformado por un total de 445 médicos, cuya muestra estaba compuesta por 169 médicos (37,97%) de la población. Se encuentra que la calidad de vida en el trabajo explica en un 64.9% la relación dependiente del desempeño laboral. Así mismo, determina una correlación positiva, significativa. Se concluye la calidad de vida como un predictor significativo ( $\beta = 0.806$ ) y a razón de que los médicos mejoren la calidad de vida en el trabajo también mejorará el desempeño laboral.

Similarmente, Lumbreras, Hernández (2020), en su investigación, tiene como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida laboral (CVL), el desempeño organizacional (DO) de los empleados de siete hospitales públicos, y la influencia del apoyo directivo (GD). El estudio fue transversal entre 866 especialistas y directores

de hospitales públicos Tlaxcala y México. Como resultados obtuvo valores de gestión, calidad de vida laboral, desempeño organizacional y apoyo directivo significativamente menor en los trabajadores de Tlaxcala, también notaron que los trabajadores que tuvieron una influencia gerencial aumentaron 2,7 veces más la percepción de calidad de vida en el trabajo y los que tenían CVL alto tenían 69% más probabilidad de tener un DO más completo. Concluyendo que el apoyo directivo está mejor vinculado a la calidad de vida en el trabajo, reflejando ser una variable intermedia de relación positiva entre calidad de vida laboral y desempeño organizacional.

De igual modo, Morales (2017), en su estudio calidad de vida de médicos residentes del Hospital Alemán Nicaragua en el periodo del 2015 al 2016. Tiene como objetivo analizar los aspectos de carga de trabajo, identificar motivaciones intrínsecas, evaluar el apoyo directivo e interpretar la calidad de vida de las percepciones de los médicos residentes del año II, III y IV. Los resultados muestran que de 95 residentes (100%), en cuanto a la carga de trabajo, el 56% tiene muchas tareas, el 46% realiza trabajo urgente y sobrecargado, un 58% de los residentes expresa alta presión para sostener la calidad de vida laboral; en relación con el aspecto intrínseco, el 74% cuenta con apoyo familiar, el 78% se siente orgulloso de su trabajo, el 47% se capacitado para realizar sus actividades, el 36% recibió ayuda de colegas y el 34% recibe apoyo directivo.

Por su parte, Escobar (Ecuador, 2021) en el estudio titulado “Calidad de vida y desempeño de licenciadas en enfermería del Hospital San Vicente de Paúl”. El estudio fue descriptivo, cuantitativo y transversal. La muestra del estudio estaba compuesta por 118 enfermeras de un hospital público de tercer nivel. El Cuestionario breve de evaluación de habilidades y calidad de vida de Whoqol, validado por la OMS por un equipo de investigadores en Brasil y adaptado al contexto. Entre sus resultados, obtuvo 93,2% de población femenina y 6,8% masculina, la mayoría considera tener una buena calidad de vida con un 63,6%, mientras que trabajar, especializarse, implica un nivel promedio de compromiso por la carga de trabajo del 18,6%, de los cuales, la limitación al desarrollo de carrera, la estabilidad laboral es del 44,9% y dificultad en la preparación académica en el cuarto nivel es del 79,7%.

A nivel Nacional, Machaca (Puno, 2019), en su estudio tiene como objetivo

establecer la relación entre condiciones laborales y calidad de la vida en el trabajo de licenciadas en un Hospital Regional. Su estudio fue descriptivo, correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no empírico. Cuya herramienta es el cuestionario, aplicado a una población de 107 enfermeras. Dentro de los resultados el 77,38% tiene buena calidad de vida y 15,8% regular, el 1,66% consciente que la condición de trabajo es regular, el 36,90% considera buena y 20,23% opina que son muy buenos. Concluyendo que hay una relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral.

Al igual que, Pillaca (2017), en su estudio determinó la relación que hay entre motivación y eficiencia del personal administrativo hospitalario Sergio E. Bernales de Comas. El estudio descriptivo, correlacional, se encuestó a 139 trabajadores, reportando, el 65,5% tenía motivación baja para trabajar, el 37% su desempeño laboral es ineficiente. Concluyendo que hay una relación significativa ( $p < 0.05$ ) entre las dos variables.

Así también, Travesano (Lima, 2020), tiene como objetivo establecer la relación entre la calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de las enfermeras del Centro Médico Municipal de Jesús María, del cuarto trimestre del 2020. Dicho estudio tiene enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, de corte transversal. La muestra consta de 35 enfermeros entre licenciados y técnicos. Se reportó un desempeño laboral promedio del 77.1 %, bajo del 17.1 % y alto del 5.7 %, también se observó una actitud media del 62.9 %, alta del 20 %, baja del 14.3 % y el trato con un valor medio del 54.3 %. Concluyendo, una relación significativa entre las variables, con un valor  $p$  significativo (0.000) y correlación positiva de 0.589.

Para dar una conceptual ideal sobre las teorías que se plantean en el estudio, se realizará una revisión general de las variables a investigar. Así tenemos, Cabezas (1998), define la variable calidad de vida en el trabajo como el equilibrio entre las exigencias del puesto de trabajo y la capacidad cognitiva para asumirlas, con el fin de lograr un crecimiento óptimo a lo largo de la vida en el trabajo, la familia y las personas. Según (Gómez, 2020; Rodríguez, 2010), es un ambiente de trabajo favorable y condiciones relacionadas con la satisfacción del empleado, la seguridad en el trabajo y las oportunidades de desarrollo. De igual forma, para Chiavenato (2017), la calidad de vida en el trabajo es una pieza clave para lograr un desempeño óptimo en el trabajo, teniendo en cuenta las habilidades cognitivas, emocionales y mentales de

gestión, y las habilidades que desarrollan el comportamiento organizacional, con una visión compartida para establecer nuevos métodos para hacer las cosas.

Hoy en día, la calidad de vida en el trabajo es vista en un sentido más amplio como un concepto global, ya que abarca la experiencia laboral resaltando condiciones objetivas (seguridad e higiene en el trabajo) y subjetivas (forma trabajar) Poza (1990), La calidad de atención se relacionada con calidad de trabajo, que es la dirección en nuestra formación y desarrollo profesional a largo plazo. Si se toman decisiones de política en gestión y formación, estas decisiones redundarán en un desempeño profesional, mejoras en la calidad de vida personal y profesional (Salas, 2010). Así, vemos que los profesionales de la salud tienen un alto riesgo experimentando falta de satisfacción, estrés en el trabajo, presión laboral, conllevando un déficit de calidad de vida en el trabajo (OPS, 2015).

Para Fernández (2015), considera como dimensiones de la calidad de vida laboral, el apoyo directivo, la carga de trabajo y la motivación intrínseca. La primera dimensión, apoyo a la dirección, se conoce como los recursos que los profesionales reciben de los directivos en sus puestos de trabajo, de su cooperación, de su confianza en su esfuerzo y trabajo. Otro aspecto es la carga de trabajo, que corresponde a las responsabilidades de su puesto en la instalación, lo que implica que pueden estar bajo presión en cualquier situación y en riesgo de eventos físicos, químicos, biológicos, falta de espacio físico o la plenitud de estos provocan estrés (Grimaldo, 2015). También, la carga de trabajo que excede la cantidad de trabajo se caracteriza por la complejidad y dificultad de desarrollarlas en un tiempo determinado (Gil, García, & Cano, 2008).

La tercera dimensión Motivación Intrínseca se caracteriza por los recursos internos impulsados en la organización donde los trabajadores pueden ampliar su creatividad, teniendo en cuenta su función y propósito a desempeñar, lo que redundará en un mejor ajuste al puesto de trabajo, se sienten definidos, orgullosos y apreciados en su propio trabajo cuando colaboran con sus compañeros. Los trabajadores de la salud con un estímulo adecuado exhibirán más confianza, su seguridad y crecimiento serán más efectivos y deberán ser más competentes en cualquier situación adversa (Cabezas, 1998). De igual forma, Chang (2010) argumenta que la motivación humana se debe básicamente a la necesidad de ser satisfecha. Sin embargo, se puede

establecer que la motivación intrínseca permite a los trabajadores de la salud lograr una meta a través de una serie de acciones (Grimaldo, 2015).

En cuanto, la variable desempeño en el trabajo, se encuentra la teoría de Salas (2010), quien lo define como el comportamiento o conducta de los trabajadores influyen en las relaciones personales para el cuidado de la salud pública. Para el MINSA (2011), es la eficiencia con la que los empleados comunican dentro de la organización, no solo la satisfacción de la organización sino también la satisfacción de cada individuo. Así también, Pernía (2016), argumenta que la importancia del desempeño en el trabajo se deriva de la implementación de nuevas políticas encaminadas a mejorar y desarrollar las condiciones laborales de los empleados, permitiendo la mejor toma de decisiones, relacionadas con las necesidades, capacitarse continuamente y detectar fallas en el diseño de la organización que se deben mejorar en cada lugar de trabajo, observando también posibles conflictos laborales entre empleadores y empleados que afecten negativamente el desempeño en el trabajo.

Con los resultados de esta investigación, se reforzará la hipótesis de la relación de la calidad de vida con el desempeño del personal de salud. Así también, la toma de decisiones para mejorar las condiciones de trabajo, que, de acuerdo a las referencias, tienen un impacto positivo en la calidad de vida laboral.

Por lo tanto, el estudio de la calidad de vida y desempeño de los trabajadores de la salud, nos brindará una importante perspectiva investigativa para periódicamente supervisar la calidad de vida laboral y las condiciones laborales. Además, no existen estudios previos de calidad de vida o niveles de actividad en dicho establecimiento, sabiendo que estos son temas importantes, especialmente en lo que se refiere a temas hospitalarios, para encontrar un mecanismo que permita una buena gestión de estos problemas en el hospital.

Por ello, es importante esforzarse por mantener el bienestar físico y mental de los profesionales de salud, optimizando su calidad de vida laboral con un ambiente de trabajo seguro y saludable; garantizando un buen desempeño laboral en la prestación de servicios (Cedrón & Lora, 2020)

### III. METODOLOGÍA

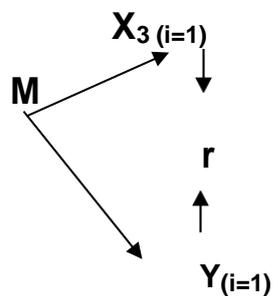
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

La investigación corresponde al tipo aplicada, tiene como objetivo adquirir nuevos conocimientos que ayuden a la resolución de problemas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

##### Diseño de investigación

Estudio con enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional, con diseño transversal, en este tipo de investigación, solo se presentan los resultados que se elaboran como estructuras investigativas. sin manipular variables Tiene como propósito describir objetivos específicos del estudio y establecer la relación, con la razón cruzada que explica la correlación entre las variables de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La representación gráfica del estudio:



Dónde:

M: Muestra, personal de salud

X: Calidad de vida laboral y sus dimensiones el apoyo directivo, la carga de trabajo y la motivación intrínseca

Y: Desempeño laboral

r: Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Calidad de vida laboral

##### Dimensiones:

- Apoyo Directivo
- Cargo de trabajo
- Motivación Intrínseca

#### Variable 2: Desempeño laboral

##### Dimensiones:

- Cooperación y Trabajo en equipo
- Disciplina laboral
- Superación personal

#### Operacionalización de variables

La matriz de operacionalización de variables se encuentra en (Anexo 1).

### 3.3. Población y muestra

Conformada por 185 profesionales de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en el período de Febrero a Mayo del 2022.

#### Cuadro 1

*Población de estudio del Hospital Nivel – I Es Salud, Distrito Trujillo, en tiempos de COVID-19, 2022*

Personal de Salud	Femenino	Masculino	Total
Médicos	40	35	75
Enfermeras	50	0	50
Técnico Enfermería	29	7	36
Obstetras	4	0	4
Técnicos en Farmacia	3	1	4
Tecnólogos Médicos	8	2	10

<b>Odontólogos</b>	1	1	2
<b>Nutricionistas</b>	2	0	2
<b>Asistente Social</b>	1	0	1
<b>Psicóloga</b>	1	0	1
<b>Total</b>	140	11	185

Nota: Oficina de Recursos Humanos del Hospital Nivel-I Es Salud, Trujillo

### **Criterios de selección:**

#### **• Criterios de inclusión**

- Personal de salud, de un Hospital Nivel — I Es Salud, Trujillo, en el periodo de Febrero a Mayo del 2022, bajo cualquier modalidad (nombrado, contratado, destacado, etc.), que realiza actividades asistenciales de forma presencial o teleconsulta, con disposición a participar voluntariamente, con información previa.
- Ambos géneros
- Tiempo de antigüedad mayor a 6 meses
- Realizar actividades asistenciales de forma presencial o teleconsulta, con disposición a participar voluntariamente, con información previa.
- Aceptan firmar el consentimiento informado del estudio.

#### **▪ Criterios de exclusión**

- Personal de salud que estén de vacaciones.
- Tiempo de trabajo con una antigüedad menor a 6 meses
- Profesionales de la salud no tienen disposición a participar voluntariamente.
- Profesionales de la salud no aceptan firmar el consentimiento informado del estudio.

### **Muestra:**

- Está conformada por 125 profesionales de salud de un Hospital Nivel-I Es Salud, Trujillo. Se describió la fórmula, con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5% (Anexo 4).

### **Muestreo:**

- Probabilístico aleatorio simple, rigiéndose a los criterios de selección conformado por 125 trabajadores de salud.

### **Unidad de Análisis**

- Los profesionales de la salud de un Hospital Nivel — I Es Salud, Trujillo, en el período de Febrero a Mayo del 2022, que cumplen con criterios de inclusión.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos Recopilación de Datos**

**Técnica:** Se empleó la Encuesta.

- En la investigación se empleó la técnica de encuesta, para ambas variables por ser la técnica más utilizada como procedimiento en los diversos estudios ya que nos permite la obtención de resultados de una manera eficaz y rápida. (Hernández & Duana, 2021).

#### **Instrumento:**

- Se recopiló la información con la recolección de datos a través de cuestionarios. El primer cuestionario para calidad de vida laboral validado por Cabezas (1998), adaptado por López (2018) (Ver Anexo 2). Con un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,806 (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), comprende 34 ítems distribuido en 3 dimensiones: Apoyo directivo (14 reactivos), carga de trabajo (11 reactivos) y motivación intrínseca (10 reactivos). La estructura utiliza una escala de Likert de 4 que va desde nunca (1) hasta siempre (4), la medición en general está estructurado en tres categorías, nivel bajo (35-69 pts.), nivel medio (70-104 pts.) y nivel alto (105-140 pts.) Ficha técnica validada (Ver Anexo 7).
- Así mismo, un cuestionario de desempeño laboral del Castillo (2017) modificado por Rodas (2019) (Anexo 3). Con un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,9, comprende 16 ítems distribuido en tres dimensiones: cooperación y trabajo en equipo (6 reactivos), disciplina laboral (4 reactivos) y superación personal (6 reactivos). La estructura emplea la escala de Likert de 5 alternativas nunca (1), casi nunca (2), no siempre (3), casi siempre (4) y siempre (5), con una medición categorizada en tres niveles: nivel bajo (16-44pts.), nivel medio (45-60pts.) y nivel alto (61-80pts.). Ficha técnica validada (Ver Anexo 8).

### **3.5. Procedimiento**

Una vez concluida la aprobación del proyecto de tesis, se procedió a solicitar el permiso respectivo al director de un Hospital Nivel - I Es Salud, Trujillo, dicho permiso fue aprobado a finales de abril del 2022, luego se entregó el consentimiento informado a los participantes que cumplen con los criterios de estudio, realizado a partir del 01 de mayo del 2022, donde se les explicó la confidencialidad de la encuesta aplicada, con respecto al llenado del cuestionario tuvieron un lapso de tiempo de 15 minutos, y las opciones de respuesta se tenían

que contestar con la mayor sinceridad. Para el cuestionario virtual se utilizó la App Formularios de Google el cual se compartió a través del Link. Finalizada la aplicación de ambos instrumentos y recojo de la información respectiva se procedió a organizarlos en Excel que sirvió como base de datos para ser analizada de acuerdo a los objetivos de estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En la representación de los resultados de cada variable, se utilizó el Word Office y el Excel, se organizó los datos mediante la tabla cruzada considerando la categoría de cada variable, la elaboración de base de datos fue en base a la muestra de estudio, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario sobre la calidad de vida y desempeño laboral.

**Estadística descriptiva:** Luego de recolectar los datos, se aplicó como instrumentos, 2 cuestionarios, uno de la calidad de vida laboral validado por Cabezas (1998), adaptado por López (2018) y el otro del desempeño laboral validado por Castillo (2017) modificado por Rodas (2019), se interpretó los resultados mediante el uso de las frecuencias porcentuales.

**Estadística inferencial:** Los respectivos cálculos estadísticos usados fueron en relación a los objetivos generales y específicos, se determinó la relación con la prueba estadística Rho de Spearman, para la contrastación de hipótesis alterna se empleó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, y se usó según nivel de la significancia estadística, n en 95% con el nivel de significancia ( $p < 0.05$ ).

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente estudio tuvo en cuenta los principios éticos establecidos en la declaración del Informe Belmont (1979), el cual es esencial en las investigaciones con participaciones de seres humanos bajo tres principios éticos básicos que regulan la investigación ética: respeto a las personas, beneficencia y justicia. Así como la confidencialidad, el consentimiento informado y el anonimato de cada participante por la información brindada en la investigación. Para garantizar la originalidad de este trabajo, se utilizó el software tipográfico

"Turnitin" como herramienta para verificar ciertos contenidos no originales mediante la comparación de documentos enviados a diferentes fuentes y diferentes bases de datos. Otro aspecto a considerar es que los alumnos deberán someterse al requerimiento ético emitido por la UCV, incluido el paquete informático Turnitin, que salvaguarda el crédito respectivo al autor.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre la Calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud en un Hospital Nivel – I Es Salud, Trujillo, en tiempos de COVID-19, 2022*

Calidad de vida laboral	Desempeño laboral						Total	
	N <sup>o</sup>	Bajo %	N <sup>o</sup>	Medio %	N <sup>o</sup>	Alto %	N <sup>o</sup>	%
<b>Bajo</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Medio</b>	1	0,8	39	31,2	67	53,6	107	85,6
<b>Alto</b>	0	0	2	1,6	16	12,8	18	14,4
<b>Total</b>	1	0,8	41	47,5	83	66,4	125	100,0

Nota: Elaboración propia

Correlación de Rho Spearman			
Calidad de vida laboral	Desempeño laboral		
	N <sup>o</sup>	Correlación	Sig (bilateral)
	125	0,196*	0,029

**Interpretación:**

La tabla 1, demuestra que el personal de salud tiene un nivel medio 85,6% y alto 14,4% en la calidad de vida en el trabajo y para el desempeño laboral un nivel alto 76,4%, medio 47,5% y bajo 0,8%. De igual manera, ambas variables se relacionan directamente en forma significativa  $p = 0,029$ , con una razón cruzada del 53,6%, nivel medio y una correlación muy débil (Rho Spearman = 0,196\*), Dichas cifras, pueden explicarse por el estrés debido a la carga de trabajo, responsabilidades, falta de tiempo, agotamiento físico para mantener la calidad de vida durante las actividades por parte del personal de salud.

## Tabla

*Nivel de Calidad de vida laboral del personal de salud en un Hospital Nivel – I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19, 2022*

Nivel de Calidad de vida laboral	Nº	%
Bajo	0	0,0
Medio	107	85,6
Alto	18	14,4
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>

Nota: Elaboración propia

### Interpretación:

La tabla 2, demuestra que de 125 profesionales de salud de un Hospital Nivel - I Es Salud, Trujillo, tiene una calidad de vida laboral nivel medio 107 (85,6%). Estos resultados se pueden explicar por el hecho de que frente a la crisis sanitaria del COVID-19, el hospital no brindó las mejores condiciones laborales para los trabajadores de la salud, afectando significativamente el nivel de calidad de vida laboral, en aspectos esenciales como el desarrollo personal, motivación laboral, capacidad de adaptación a los cambios en la organización, al entorno laboral; ganas de innovar, es por eso que los trabajadores de la salud adoptan repentinamente nuevos métodos de trabajo, rompen los métodos establecidos, como las restricciones en el trabajo, los procedimientos de bioseguridad, que han modificado sus presupuestos a lo largo del tiempo y en términos de su crecimiento y bienestar (Herrera & Cassals, 2005).

## Tabla

*Nivel de Desempeño laboral del personal de salud en un Hospital Nivel – I Es Salud, Trujillo, en tiempos de COVID-19, 2022*

<b>Nivel de Desempeño Laboral</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Bajo</b>	1	0,8
<b>Medio</b>	41	32,8
<b>Alto</b>	83	66,4
<b>Total</b>	125	100,0

Nota: Elaboración propia

### **Interpretación:**

La tabla 3, demuestra que de 125 profesionales de salud de un Hospital Nivel - I Es Salud, Trujillo, tiene un desempeño laboral nivel alto 66,4%, nivel medio 32,8% y nivelbajo del 0,8%. Esperábamos hallar niveles más bajos del desempeño laboral, debido a la crisis sanitaria, sin embargo, el personal de salud, ha mantenido el comportamiento de positividad ante la adversidad, creando conciencia. Sin embargo, cabe señalar que es fundamental repensar sus metas de vida profesional, su tiempo y su necesidad de superar grandes obstáculos, generando valor agregado que los trabajadores puedan integrar y alcanzar las metas institucionales en su desempeño laboral (Palací, 2005).

## Tabla

*Relación entre la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel – I Es Salud, Trujillo, en tiemposde COVID-19, 2022*

Apoyo directivo	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%
<b>Bajo</b>	1	0,8	8	6,4	9	7,2	18	14,4
<b>Medio</b>	0	0	31	24,8	47	37,6	78	62,4
<b>Alto</b>	0	0	2	1,6	27	21,6	29	23,2
<b>Total</b>	1	0,8	41	32,8	83	66,4	125	100,0

Nota: Elaboración propia

### Correlación de Rho Spearman

Apoyo directivo	Desempeño laboral		
	No	Correlación	Sig (bilateral)
	125	0,405**	0,000

### Interpretación:

En la tabla 4, observamos que los trabajadores de la salud tienen en la dimensión apoyo directivo un nivel bajo 14,4%, nivel medio 62,4% y nivel alto 23,2% y para la variable desempeño laboral nivel alto 66,4%, medio 32,8% y bajo 0,8%. También muestra una razón cruzada, 37,6% nivel medio en la dimensión del apoyo directivo de la calidad de vida laboral tiene una relación directa, significativa con el desempeño laboral  $p = 0,000$  y una correlación moderada (Rho Spearman = 0,405\*\*). Estos resultados probablemente se deban al hecho de que la mayor parte del personal de salud regularmente califican positivamente su relación con la jefatura inmediata, ya que es más probable que realicen una evaluación parcial de su esfuerzo laboral, aunque muchas veces les permite expresar cómo se sienten y qué necesitan, sin embargo, el reconocimiento del esfuerzo y la posibilidad de promoción no es muy común.

## Tabla

*Relación entre la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño el personal de salud de un Hospital Nivel – I Es Salud, Trujillo, en tiemposde COVID-19*

Carga de trabajo	Bajo		Desempeño laboral				Total	
	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%
Bajo	0	0	10	8	24	19,2	34	27,2
Medio	1	0,8	31	24,8	52	41,6	84	67,2
Alto	0	0	0	0	7	5,6	7	5,6
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0,8</b>	<b>41</b>	<b>25,6</b>	<b>83</b>	<b>66,4</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>

Nota: Elaboración propia

### Correlación de Rho de Spearman

Carga de trabajo	Desempeño laboral		
	N <sup>o</sup>	Correlación	Sig (bilateral)
	125	0,010	0,908

### Interpretación:

En la tabla 5 se observó un nivel bajo 27,2%, un nivel medio 67,2% y un alto nivel 5,6% en calidad de vida laboral y para la variable desempeño laboral nivel alto 66,4%, un nivel medio 25,6% y un nivel bajo 0,8%. De igual manera nos muestra que la carga de trabajo no está relacionada directamente con el desempeño laboral ( $p = 0,908$ ,  $Rho_{Spearman} = 0,010$ ).

**Tabla 6**

*Relación entre la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de salud de un Hospital Nivel – I Es Salud, Trujillo, en tiempos de COVID-19, 2022*

Motivación intrínseca	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%
<b>Bajo</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Medio</b>	1	0,8	29	23,2	12	9,6	42	33,6
<b>Alto</b>	0	0	12	9,6	71	56,8	83	66,4
<b>Total</b>	1	0,8	41	32,8	83	66,4	125	100,0

Nota: Elaboración propia

#### Correlación de Rho Spearman

Motivación intrínseca	Desempeño laboral		
	N <sup>o</sup>	Correlación	Sig (bilateral)
	125	0,572**	0,000

#### Interpretación:

En la tabla 6, se puede identificar un nivel alto 66,4% y nivel medio 33,6% en la dimensión motivación intrínseca y para la variable desempeño laboral un nivel alto 66,4%, un nivel medio 32,8% y nivel bajo 0,8%. También muestra que la motivación intrínseca se relaciona directa y significativamente, con una razón cruzada del 56,8% en nivel alto (Rho Spearman = 0,572\*\*; sig = 0,000); con una correlación moderada (66,4%). Lo cual reflejó que las ganas de esforzarse, la capacidad para desenvolverse en el trabajo, la creatividad y apoyo de los compañeros se relaciona con en el desempeño en el trabajo.

## V. DISCUSIÓN

Luego del análisis realizado en la tabla 1, se determinó que existe relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral con un valor de  $p = 0,029$  ( $p < 0,05$ ). Es decir, a mayor nivel de calidad de vida, mayor es el desempeño laboral. Así también, existe una correlación positiva muy débil ( $Rho = 0,196^*$ ), sin embargo, es significativa, lo cual permite a los directivos del hospital elaborar estrategias que pueden contribuir a mejorar la calidad de vida laboral y por ende elevar el desempeño laboral del personal de salud en general y de esta manera brindar atenciones de calidad al paciente (López, 2018).

Estos resultados concuerdan con el estudio de la calidad de vida y el desempeño de trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, obteniendo un nivel medio (80,8%) para calidad de vida laboral y nivel alto (77,9%) para el desempeño laboral, concluyendo la relación moderadamente significativa entre ambas variables ( $Rho = 0,689$ ;  $p = 0,000$ ). Dichos resultados explican que, ante una crisis sanitaria, existe relación entre calidad de vida y desempeño laboral (Horna, 2021; Castillo & Reynoso, 2020).

Así mismo, Hurtado (2017), en su estudio de calidad de vida y el desempeño de las enfermeras en áreas clave del Hospital Sergio Bernales de Comas, concluyendo que hay relación entre la calidad de vida y la efectividad del desempeño de la carrera de las enfermeras que actúan en sectores claves del hospital, con una correlación fuerte y positiva ( $Rho = 0,702$ ).

De acuerdo a otras investigaciones y comparadas con nuestros resultados obtenidos en la tabla 4, tenemos entre las dimensiones de la variable calidad de vida laboral, la relación directa del apoyo directivo con el desempeño, el cuál es significativo, con un valor  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) y correlación positiva moderada ( $Rho = 0,405^{**}$ ). Similarmente a resultados de (Aguilar, 2020), en su estudio de la calidad de vida profesional y el desempeño de enfermeras de emergencia del Hospital María Auxiliadora; encontró un nivel medio 46 (55,4%) en calidad de vida profesional y en su dimensión apoyo directo un nivel medio 51 (61,4%). De manera similar (López, 2018; Quispe, 2021), concluyó que el apoyo del director y/o gerente se relaciona significativamente con el desempeño laboral ( $r=0,29$ ;  $p < 0,05$ ). Esto significa que los recursos que los profesionales reciben de sus jefes en el lugar de trabajo se basan en la cooperación y reconocimiento de su

desempeño, ligados al valor agregado del trabajo para la organización de acuerdo con sus responsabilidades, su iniciativa, su creatividad y su colaboración con el equipo para lograr el bien común (Cabezas, 1998).

Por otro lado, en la table 5 se determinó que no hay relación directa entre la carga de trabajo con el desempeño de los trabajadores de salud, con valor  $p = 0,908$  ( $p > 0,05$ ) y correlación muy débil ( $Rho = 0,010$ ). Esto significa que el trabajo redundante (relación con el equipo, falta de tiempo para realizar la tarea, condiciones estresantes) no está relacionado en forma directa con el comportamiento del trabajador para lograr las metas de la organización (Chiavenato, 2000; Cabezas 1998). Concordantemente con los resultados reportados por López (2018), quién no encontró relación de la carga de trabajo con el desempeño laboral ( $p < 0,05$   $Rho = 0,349$ ). A diferencia del hallazgo por Arteaga (2019) quienes reportaron que la carga de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral con un nivel medio del 84,6 y por su parte Bazán (2019), encontró una relación inversa entre las cargas de trabajo y el desempeño laboral de las enfermeras con un valor débil  $r=-0,164$ ; con una relación indicando que, a mayores cargas de trabajo, disminuye el desempeño laboral.

Hoy en día, la demanda por la atención de servicios se concentra principalmente en las acciones frente a la pandemia del COVID-19, que afectó el trabajo en los establecimientos de la salud. Como resultado, el déficit de recursos humanos, creando la amenaza de exacerbar el problema, ya que se requiere un mayor esfuerzo, lo que puede conducir al desgaste físico y psicológico (OMS, 2020). Por tanto, podemos ver que el ritmo de trabajo puede verse reducido cuando la carga de trabajo es excesiva, produciendo fatiga, manifestándose como irritabilidad, bajo rendimiento en calidad e insatisfacción, lo que repercute negativamente en la calidad de vida puede afectar también débilmente en el desempeño laboral por el alto nivel de rendimiento del profesional (Rivera, 2017).

Asimismo, en la tabla 6, se ha comprobado que existe relación directa significativamente moderada entre las variables motivación intrínseca y desempeño laboral ( $Rho=0,572^{**}$ ), ( $p < 0,000$ ). Estos resultados probablemente se deban a que la mayoría de los trabajadores de la salud se sienten útiles y satisfechos con el trabajo que realizan por su vocación e identidad; les gusta

trabajar en equipo, la motivación que sienten también es agradable en un grado moderado, siendo importante porque cuando el especialista se siente cómodo, su aporte es mayor, permitiendo confianza y responsabilidad dentro del grupo, lo que le permite expresar lo que siente y lo que necesita.

Similarmente a los estudios de Travesaño (2020), cuyos resultados de su estudio acerca de calidad de vida y desempeño de enfermeras del Centro médico de Jesús María, concluyó que, si aumenta la motivación interna y la gestión directiva, aumentará la calidad de vida laboral. Así también, Linares (2017), también realizó un estudio donde determinó que existe relación entre la motivación y desempeño laboral en el Hospital Juárez. Tuvo una muestra de 58 profesionales, con un instrumento con variables: intrínsecos y extrínsecos. Concluyó que no hubo diferencias significativas entre cada asociación ocupacional que se agruparon utilizando variables independientes del estudio, tales como: género, nivel educativo, salario mensual, puesto en su trabajo y esperanza de vida.

De igual forma (López, 2018; Quispe 2017), concluyen que hay una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral Vega (2014), por su parte concluye que los trabajadores perciben su calidad de vida en promedio en cuanto a motivación intrínseca y las características sociodemográficas no tuvieron efecto. Hurtado (2017) destaca la responsabilidad social de los directivos para el bienestar de trabajadores que laboran en el sector salud y así garantizar una atención de calidad al paciente.

Los hallazgos concuerdan con los estudios de Arteaga (2019), realizado en un estudio basado en los servicios prestados en emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, que cuenta con una población de 26 enfermeras. Dentro de los resultados se reportó un nivel medio, representando el 100% y con respecto a las dimensiones, se obtuvo, nivel medio 84.6% en relación a la carga en el trabajo y nivel bajo en un 15.4%, de igual forma, el 69.2% indicó un nivel medio 19.2%, en relación a la motivación intrínseca, un nivel bajo 11.5% y con respecto al apoyo directivo un nivel medio en un 80.8%.

## VI. CONCLUSIONES

1. La calidad de vida laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño, con un  $p = 0,029$  y con una correlación muy débil  $Rho = 0,196^*$  indicando que, a mayor calidad de vida mayor es el desempeño del personal salud del Hospital Nivel - I EsSalud, Distrito Trujillo, en tiempos de COVID- 19.
2. El nivel de la calidad de vida laboral del personal salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19 fue nivel moderado con un 85,6%.
3. El nivel de desempeño laboral del personal salud del Hospital Nivel - I EsSalud, Distrito Trujillo, en tiempos de COVID-19 fue nivel alto con un 66,4%.
4. La dimensión apoyo directivo se relaciona directa y significativamente moderada con el desempeño laboral, con un  $p= 0,000$  y  $Rho = 0,405^{**}$ ; señalando que a mayor apoyo directivo mayor desempeño laboral.
5. No hubo relación significativa entre la carga de trabajo y el desempeño laboral,  $p= 0,908$  y  $Rho = 0,010$ .
6. La dimensión motivación Intrínseca tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral, con nivel moderado en un  $p = 0,000$  y  $Rho = 0,572^{**}$ . Es decir, a mayor motivación intrínseca mayor desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Es fundamental priorizar la calidad de vida laboral como un componente indispensable, enfatizando el apoyo directivo y la motivación intrínseca, para garantizar las condiciones laborales adecuadas, y evitar la carga de trabajo, que es un factor de riesgo que influye negativamente en el desempeño laboral de los profesionales de las instituciones de salud.
2. Se recomienda la continuidad en estudios de investigación sobre las variables calidad de vida y desempeño laboral, promoviendo lineamientos para proteger la salud mental del personal de salud.

## REFERENCIAS

- Aguilar, D. (2020). Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del Hospital María Auxiliadora. Obtenido de <https://www.google.com/search?q=Calidad+de+vida+profesional+y+s%C3%ADndrome+de+Burnout+en+enfermeras+del+hospital+Mar%C3%ADa+Auxiliadora&oq=Calidad+de+vida+profesional+y+s%C3%ADndrome+de+Burnout+en+enfermeras+del+hospital+Mar%C3%ADa+Auxiliadora&aqs=chrome>
- Altamirano, K., & Lora, M. (2020). *Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la*. Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los servicios de la salud, Hospital de Apoyo San Javier de Bellavista, Chiclayo, Jaén. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59458/Altamirano\\_TKK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59458/Altamirano_TKK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arteaga, N. (2019). Nivel de calidad de vida laboral según factores relacionados en enfermeras de emergencia del Hospital Regional Docente De Trujillo. *Sciendo*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2019.028>
- Bazán, S. (2019). *Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia*. Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55505/Baz%C3%A1n\\_CSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55505/Baz%C3%A1n_CSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Belmont. (1979). PRINCIPIOS Y GUÍAS ÉTICOS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS SUJETOS. *Observatorio de Bioética*, 11.
- Bustamante, K. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral*. Lima. Obtenido de [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga\\_BustamanteVelazque\\_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida. *Revista Formación Médica Continuada*, 5, 5, 491-492.
- Cano, C., & Francia, J. (2018). Estado de avance de la salud de los trabajadores en Perú. *Acta Médica Peruana*, 35(1), 5. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v35n1/a01v35n1.pdf>

- Castillo, E. (2017). Factores asociados a la calidad del servicio en hospitales públicos. *Medisur*, 9. Obtenido de <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4886/3445>
- Castillo, J., & Reynoso, A. (2020). Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3026>
- Castro, P., Cruz, J., & Vargas, R. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 2334-2501. Obtenido de <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Cedrón, Y., & Lora, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de*. Tesis para Maestra en Gestión de los servicios de salud, La Libertad, Trujillo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48403/Cedr%20c3%b3n\\_LYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48403/Cedr%20c3%b3n_LYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chang, Y. (2010). *Motivación laboral y el conocimiento de la necesidad*. Perú.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las*.
- Chiavenato, I. (2017). *En Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>
- De la Cruz, J. (2020). *Revista de la Facultad de Medicina Humana*. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(3), 3. Obtenido de <http://inicib.urp.edu.pe/rfmh>
- Díaz, J., & Toro, A. (2020). SARS-CoV-2/COVID-19: el virus, la enfermedad y la pandemia. (M. Colombiana, Ed.) *Medicina y laboratorio*, 24(3). Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096519/covid-19.pdf>
- Encomenderos, Y. (2015). *Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo del Hospital Lazarte Echegaray, Es salud, distrito de Trujillo, en el año 2015*. Tesis para optar el título de licenciada en trabajo social, Trujillo. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10370/ENCOMEND>

EROS%20RUIZ%20YESSSENIA%20MIRELLA%28FILEminimizer%29.pdf?  
sequence=1&isAllowed=y

- Escobar, C. (2021). Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11479>
- Fernández, A., Cuairán, M., & Curbelo, R. (2016). Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. *Revista electrónica trimestral de Enfermería*, 15, 376. Obtenido de <https://doi.org/10.6018/eglobal.15.2.235781>
- Fernández, V. (2015). *Propuesta de modelo de gestión por procesos para mejorar la calidad de atención a los usuarios del servicio de Emergencia y Hospitalización del Hospital María auxiliar Rodríguez Mendoza*. Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Amazonas, Chachapoyas.
- Gil, P., García, J., & Cano, M. (2008). Influencia de la Sobrecarga Laboral y la Autoeficacia en Profesionales de Enfermería. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 42, 113-118. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v42n1/v42n1a12.pdf>
- Gómez, P. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID 19 sobre calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores*. Maestría Desarrollo Humano Organizacional, Colombia. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17393>
- González, R., Hidalgo, G., & Guadalupe, J. (2007). Calidad de vida en el trabajo. *Psicología y salud*, 17, 115-123. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/291/29117113.pdf>
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo. *LILACS*, 340. Obtenido de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-562756?lang=es>
- Grimaldo, M. (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana*, 47, 50-57. Obtenido de <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-psicologia-205>

- Hernández, T., & Duana, D. (2021). Estudio diagnóstico sobre la gestión de empresas saludables en la era del covid-19. 10. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/7728>
- Hernández, V., & Quintana, L. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo. *Revista cubana de medicina militar*, 38.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 9). México: Mc Graw Hill Education. Alcides Carrión, Lima, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1293>
- Herrera, R., & Cassals, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192005000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Horna, M. (2021). *Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del*. Tesis para obtener Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Trujillo. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3049654>
- Hurtado, P. (2017). *Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017*. Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, Lima, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16873>
- Hurtado, P. (2017). *Calidad de vida laboral y desempeño profesional*. Tesis, Hospital Sergio Bernales, Lima, Lima. Recuperado el 2022, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16873>
- López, B., Aragón, J., & Muñoz, M. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista Facultad de Medicina Humana*, 10. Obtenido de <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH>
- López, I. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital*. Tesis de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Lima, Lima. Obtenido de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2998131>
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus. *Revista Neuropsiquiatra*, 56. Obtenido de <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

- Lumbreras, M., & Hernández, I. (2019). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos. *Salud pública de México*, 62, 87-95.
- Machaca, M. (2020). *Condiciones labores y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN*. Puno. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13798/Machaca\\_Idme\\_Milagros\\_Del\\_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13798/Machaca_Idme_Milagros_Del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Medina, E., Muñiz, J., & Barco, E. (2022). Análisis multidimensional de la evolución de la. *Revista Panamericana de la Salud Pública*, 26. Obtenido de <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.49>
- MINSA. (2011). Guía técnica para la evaluación de la satisfacción. de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17742/miranda\\_ry.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17742/miranda_ry.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Morales, M. (2017). *CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DE LOS MEDICOS*. Nicaragua. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/94851371.pdf>
- OIT. (2009). Informe sobre el trabajo en el mundo. 148. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_151264.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_151264.pdf)
- OIT. (2020). Covid-19 y el mundo del trabajo.
- OMS. (2016). <https://www.who.int/es/news-room/feature-stories/detail/2016-year-in-review-key-health-issues>. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/feature-stories/detail/2016-year-in-review-key-health-issues>
- OMS. (2020). Operational considerations for case management of COVID-19. Obtenido de [file:///C:/Users/W10/Downloads/WHO-2019-nCoV-HCF\\_operations-2020.1-eng.pdf](file:///C:/Users/W10/Downloads/WHO-2019-nCoV-HCF_operations-2020.1-eng.pdf)
- OPS. (12 de Mayo de 2015). Obtenido de [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=10947:2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=1926&lang=es#:~:text=%2D%20En%20el%20marco%20del%20D%C3%ADa,inequidades%20en%20su%20distribuci%C3%B3n%20y](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10947:2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=1926&lang=es#:~:text=%2D%20En%20el%20marco%20del%20D%C3%ADa,inequidades%20en%20su%20distribuci%C3%B3n%20y)

- OPS. (2022). <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>. Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra: Raymond Torres. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_151264.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_151264.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2016). *Informe sobre los resultados de la OMS: presupuesto por programas 2016-2017*. Obtenido de (<http://open.who.int/>, consultado el 6 de marzo de 2018).
- Organización Panamericana de la Salud. (2009). Boletín de la Organización Panamericana de la Salud. Obtenido de <https://iris.paho.org/handle/10665.2/3028>
- Palací, D. (2005). *Psicología organizacional*. Madrid: Pearson Educación. Obtenido de <http://biblioteca.unfv.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=56040>
- Pernía, M. (2016). Estrategias de comunicación para la mejora de las relaciones interpersonales. *Revista de I C I E G C*(1), 50-69. Obtenido de <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvformpedag/article/view/3957/1979>
- Pillaca, E. (2017). Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8877>
- Poza, J. (1990). *Seguridad e higiene profesional: con las normas comunitarias*. Madrid. Obtenido de [file:///C:/Users/W10/Downloads/ecob,+CRLA9595220131A.PDF%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/W10/Downloads/ecob,+CRLA9595220131A.PDF%20(1).pdf)
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *COVID-19 and Human Development*. Obtenido de <https://datstudio.google.com/u/0/reporting/abd4128c-7d8d-4411-b49aac04ab074e69/page/QYXLB>. Acceso el 27 de septiembre de 2021.: <https://>
- Quispe, A. (2021). Calidad de vida laboral: un acercamiento teórico hacia origen, modelos y dimensiones.
- Rivera, A. (2017). *Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores*. Trabajo de grado presentado como requisito para optar al

- título en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.  
Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16216/RiveraSanche?sequence=1>
- Rodas, M. (2019). Gestión del talento humano en el desempeño del.
- Rodríguez, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de Calidad Asistencial*, 11(2), 318-320. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/html/>
- Salas, R. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 24, 387-417. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v24n3/ems11310.pdf>
- Travesano, S. (2020). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL*. Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Enfermería, Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/1000/1/Samantha%20Bright%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>
- Urzúa, A., Vera, P., & Caqueo, A. (2020). La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. *Terapia psicológica*, 38, 103-118. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v38n1/0718-4808-terpsicol-38-01-0103.pdf>
- Vasquez, W. (2021). *Calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72151>
- Vega, M. (2014). Calidad de vida laboral del personal del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales con la medición del cuestionario CVP-35-Lima 2014. Obtenido de <https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.02.08>
- Villarroel, F. (2005). Clima organizacional dada la satisfacción laboral de las enfermeras de atención directa (EAD) en las Unidades Clínicas de la Clínica "Vista Alegre" Parroquia El Paraíso, Distrito Capital, segundo semestre del año 2004. Obtenido de <http://190.169.28.21/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=154062>

## Anexo

**Matriz de operacionalización de variables**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONA	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES DE ESCALA DE MEDICIÓN
<b>V1:</b> Calidad de vida laboral	Calidad de vida se define como el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal (Cabezas, 1998).	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación intrínseca, en base a 35 ítems	<b>Apoyo directivo</b>	- Satisfacción en el trabajo - Sueldo - Reconocimiento profesional - Creatividad - Autonomía	<b>Ordinal</b>  Bajo [35 – 69] Medio [70– 105] Alto [106– 140]  <b>Escala: tipo Likert</b> “Nunca” “Algunas veces” “Casi siempre” “Siempre”
			<b>Carga de trabajo</b>	- Sobrecarga de trabajo - Presión en el trabajo - Estrés	
			<b>Motivación intrínseca</b>	- Seguridad - Confianza - Motivación - Eficiencia - Afrontamiento	
<b>V2:</b> Desempeño Laboral	Conjunto de actividades o comportamientos que se perciben, observan, evalúan de un colaborador que a su vez son muy relevantes para alcanzar las metas de una organización o empresa (Chiavenato, 2009).	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las Dimensiones cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal en base a 16 ítems	<b>Cooperación y trabajo en equipo</b>	- Lograr mejoras - Emprendimiento de proyectos en la sociedad	<b>Ordinal</b>  Bajo [16 – 44] Medio [45– 60] Alto [61 – 80]  <b>Escala: tipo Likert</b> “Nunca” “Algunas veces” “Casi siempre” “Siempre”
			<b>Disciplina Laboral</b>	- Cumplimiento del horario - Alcanzar fines trazados	
			<b>Superación personal</b>	- Formación - Realización - Relaciones personales	

**Anexo**  
**Instrumento de recolección de datos**

**Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I  
EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19**

Cuestionario de medición de la calidad de vida laboral  
Cabezas, año 1998; modificado por López, 2018

**SERVICIO:.....PROFESIÓN/OCUPACIÓN:.....EDAD:.....SEXO:.....FECHA: .....**

**INSTRUCCIONES:** Estimado profesional de salud, estoy realizando un estudio titulado Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19. Le agradezco responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. Teniendo en cuenta que sus respuestas son anónimas serán mantenidas en confidencialidad. Contesta de acuerdo a la siguiente escala de Likert:

Nunca [1]      Algunas veces [2]      Casi siempre [3]      Siempre [4]

ITEM	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACION			
		1	2	3	4
	<b>DIMENSION 1: APOYO DIRECTIVO</b>				
1	Satisfacción con el tipo de trabajo				
2	Satisfacción con el sueldo				
3	Posibilidad de promoción				
4	Reconocimiento de mi esfuerzo				
5	Apoyo de mis compañeros				
6	Apoyo de mi familia				
7	Apoyo de mis jefes				
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
11	Tengo autonomía o libertad de decisión				
12	Variedad de mi trabajo				
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
14	Calidad de vida de mi trabajo				
	<b>DIMENSION 2: CARGA DE TRABAJO</b>				
15	Carga de trabajo que tengo				
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
20	Falta de tiempo para mi vida personal				
21	Incomodidad física en el trabajo				
22	Carga de responsabilidad				
23	Interrupciones molestas				
24	Estrés (esfuerzo emocional)				
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				

<b>DIMENSION 3: MOTIVACIÓN INTRÍNSICA</b>					
26	Motivación (ganas de esforzarme)				
27	Posibilidad de ser creativo				
28	Ganas de ser creativo				
29	Desconectado al acabar la jornada laboral				
30	Capacidad necesaria para hacer mi trabajo				
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
33	Lo que tengo que hacer queda claro				
34	Me siento orgulloso de mi trabajo				
35	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)				

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

### CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SUS DIMENSIONES

<b>Calidad de vida laboral nivel general</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
	<b>35 - 69</b>	<b>70 - 105</b>	<b>106 - 140</b>
Apoyo directivo (ítems 1 - 14)	14 - 27	28 - 41	42 - 56
Carga de trabajo (ítems 15 - 25)	11 - 21	22 - 32	33 - 44
Motivación intrínseca (ítems 26-35)	10 - 19	20 - 29	30 - 40

## Anexo 3

### Instrumento de recolección de datos

#### Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19

Cuestionario de desempeño laboral  
(Del Castillo, año 2017; adaptado por Rodas, 2019)

**SERVICIO:** ..... **PROFESIÓN/OCUPACIÓN:** ..... **EDAD:**..... **SEXO:**    **FECHA:** .....

**INSTRUCCIONES:** Estimado profesional de salud, estoy realizando un estudio titulado Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19. Le agradezco responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. Teniendo en cuenta que sus respuestas son anónimas serán mantenidas en confidencialidad. Contesta de acuerdo a la siguiente escala de Likert:

Nunca [1]                  Algunas veces [2]                  Casi siempre [3]                  Siempre [4]

ITEM	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACION			
<b>DIMENSION 1: COOPERACION Y TRABAJO EN EQUIPO</b>					
1	Considera usted que comparte sus conocimientos y/o experiencias adquiridas con los compañeros de trabajo.				
2	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la institución.				
3	Cree usted que muestra su espíritu de compromiso y colaboración para el objetivo trazado cuando integra un equipo de trabajo.				
4	Considera Usted que brinda ayuda a solucionar los problemas que se suscitan en el entorno laboral				
5	Considera usted que ofrece su apoyo en los diferentes eventos o actividades para mejoras de la Institución.				
6	Cree que usted apoya en la ejecución de nuevos proyectos de la Institución para mejorar la atención de la población.				
<b>DIMENSION 2: DISCIPLINA LABORAL</b>					
7	Cree que usted cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.				
8	Considera usted que maneja adecuadamente los productos establecidos y el tiempo establecido para realizar las tareas programadas				
9	Considera usted que alcanza las metas trazadas en las labores que realiza en el hospital				
10	Considera usted que se cumple las normas establecidas de la institución				
<b>DIMENSION 3: SUPERACIÓN PERSONAL</b>					
11	Considera usted que el área donde labora desempeña los fines trazados de la institución con a la sociedad				
12	Considera usted que la formación profesional que posee ayuda a mejorar el funcionamiento y bienestar del área				
13	Considera usted que realiza propuestas de mejora en el área que trabaja en base a sus conocimientos				
14	Considera usted que tiene organizado un lugar de trabajo para la adecuada realización de sus funciones				
15	Considera usted que efectúa constantes cursos de actualización, capacitaciones, diplomas, etc				
16	Considera usted que relaciones personales son buenas con sus compañeros de trabajo y con sus superiores				

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

## CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y SUS DIMENSIONES

<b>Desempeño laboral nivel general</b>	<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Alto</b>
	<b>16 - 44</b>	<b>45 - 60</b>	<b>61 - 80</b>
Cooperación y trabajo en equipo (ítems 1 - 6)	6 - 15	16 - 22	23 - 30
Disciplina Laboral (ítems 7 - 10)	4 - 11	12 - 14	15 - 20
Superación personal (ítems 11 - 16)	6 - 16	17 - 22	23 - 30

## Anexo 4

### Cálculo del tamaño de la muestra

La muestra de estudio fue el 68% de la población de estudio y estuvo constituida por 125 profesionales de salud que laboran en un Hospital Nivel – I Es Salud, Trujillo, en el periodo de Febrero a Mayo del 2022, cuya cantidad fue determinada mediante la fórmula de poblaciones finitas que a continuación se detalla:

**Aplicando la fórmula:**

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2 (N-1) + Z^2 P \cdot Q}$$

n= Tamaño de la muestra	=	?
Z= Nivel de Confianza (1-5)	=	1.96
N = Universo	=	185
P = Posibilidad de éxito = 50%	=	0.5
Q = Posibilidad de error = 50%	=	0.5
E = Error muestral (1-10)	=	0.05

$$n = 125$$

### Cuadro 2

*Población de estudio de un Hospital Nivel – I Es Salud, Trujillo en tiempos de COVID-19, 2022*

Personal de Salud	Femenino	Masculino	Fracción Muestral (68%)
Médicos	27	23	50
Enfermeras	34	0	34
Técnico Enfermería	19	5	24
Obstetras	3	0	3
Técnicos en Farmacia	3		3
Tecnólogos Médicos	5	1	6
Odontólogos	1	1	2
Nutricionistas	1	0	1
Asistente Social	1	0	1
Psicóloga	1	0	1
Total			125

Nota: Elaboración propia

## Anexo 5

### Validación y confiabilidad de instrumento Calidad de vida laboral



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO</b>								
1	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
2	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
3	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
4	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
5	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
6	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
7	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
10	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
11	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
12	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		
14	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: CARGAS DE TRABAJO</b>								
15	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
20	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
21	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
22	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
23	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
24	Estrés ( esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA</b>								
26	Motivación ( ganas de esforzarme )	✓		✓		✓		
27	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
28	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
29	Desconectado al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓		
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓		
33	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓		
34	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓		
35	Apoyo de los compañeros ( Si tiene responsabilidad)	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gonzalez Huapaya Laine C    DNI: 2.5443894

Especialidad del validador: Magister en Gestión en Salud.

21 de Julio del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Hospital Nacional Cayetano Heredia  
 DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES  
 EN ENFERMERÍA  
 ENFERMERÍA ASISTENCIAL  
 C.A.P. 11330  
 Firma del Experto Informante.

## Anexo 6

### Validación y confiabilidad de instrumento Desempeño laboral

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo y cooperación</b>								
1	Considera usted que comparte sus conocimientos y/o experiencias adquiridas con los compañeros de trabajo.	/		/		/		
2	Considera usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad.	/		/		/		
3	Considera usted que muestra su espíritu de compromiso y colaboración para el objetivo trazado cuando integra un equipo de trabajo.	/		/		/		
4	Considera usted que brinda ayuda a solucionar los problemas que se suscitan en el entorno laboral.	/		/		/		
5	Considera usted que ofrece su apoyo en los diferentes eventos o actividades que son realizadas para mejoras de la institución.	/		/		/		
6	Considera usted que apoya en la ejecución de nuevos proyectos de la institución para mejorar la atención de los pacientes.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: Disciplina laboral</b>								
7	Considera usted cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.	/		/		/		
8	Considera usted que maneja adecuadamente los protocolos establecidos y el tiempo establecido para realizar las tareas programadas.	/		/		/		
9	Considera usted que alcanza las metas trazadas en las labores que realiza en el hospital.	/		/		/		
10	Considera usted que se cumple las normas establecidas de la institución.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: Superación personal</b>								
11	Considera usted que el área donde labora desempeña los fines trazados de la institución con la sociedad.	/		/		/		
12	Considera usted que la formación profesional que posee ayuda en mejorar el funcionamiento y bienestar del área.	/		/		/		
13	Considera usted que realiza propuestas de mejoras en el área que trabaja en base a sus conocimientos.	/		/		/		
14	Considera usted que tiene bien organizado su lugar de trabajo para la adecuada realización de sus funciones.	/		/		/		
15	Considera usted que efectúa constantes cursos de actualización, capacitaciones, diplomados, etc.	/		/		/		
16	Considera usted que las relaciones personales son buenas con sus compañeros de trabajo y con sus superiores.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

## Anexo 7

### Ficha técnica de recolección de datos

<b>Ficha técnica de Calidad de vida laboral</b>									
Título	Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel								
Autora	Cabezas (1998), Adaptado por López (Lima, 2018)								
Contexto	Pandemia COVID-19								
Validez	<p>Validez interna: El cuestionario para la calidad de vida, mide la apreciación de esta variable, tomando en cuenta los criterios de Carmen Cabezas (1998) para las dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca basado en ello Ivette López Marticorena adapta la Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35).</p> <p>Validez externa: El instrumento adaptado por López (2018), fue aplicado a 20 trabajadores del Hospital Distrital Santa Isabel, alcanzando coeficiente de Alfa de Cronbach mayor a 0,800.</p> <p>Validez de contenido: El contenido del instrumento en cuanto a las dimensiones que conforma la variable calidad de vida laboral está basado en el modelo de Cabezas(1998), fue validado por medio de juicio de expertos en Lima, se contó con 3 expertos con cargos en dirección y jefaturas, así como también el grado de maestros en gestión de los servicios de la salud, obteniendo una concordancia mayor del 90% según valoración de Aiken. Los criterios de evaluación, fueron de pertinencia, relevancia, claridad, suficiencia y aplicabilidad. Fueron los jueces expertos:</p> <p style="padding-left: 40px;">Mg. Fabio Paca Pantigoso Mg. Lorena Gonzáles Huapaya Mg. Enma Salazar Joaquín</p>								
Confiabilidad	<p>Confiabilidad general del cuestionario de la calidad Laboral Se aplicó la prueba piloto a un total de 20 trabajadores del Hospital Distrital Santa Isabel, para contar con una base de datos y así obtener la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo el cuestionario de calidad de vida laboral un coeficiente de 0,806 en una escala de Likert de 1 a 4; con los siguientes resultados:</p> <table style="margin-left: 40px; border: none;"> <tr> <td>Media</td> <td style="text-align: right;">92,9000</td> </tr> <tr> <td>Varianza</td> <td style="text-align: right;">94,411</td> </tr> <tr> <td>Desviación estándar</td> <td style="text-align: right;">9,716</td> </tr> <tr> <td>51N de elementos</td> <td style="text-align: right;">35</td> </tr> </table>	Media	92,9000	Varianza	94,411	Desviación estándar	9,716	51N de elementos	35
Media	92,9000								
Varianza	94,411								
Desviación estándar	9,716								
51N de elementos	35								
Conclusiones	<p>El Cuestionario está conformada por 35 ítems, dividido en tres dimensiones: Apoyo directivo (14 ítems), Carga de trabajo (11 ítems) y Motivación intrínseca (10 ítems). Escala de Likert: Nunca = 1, Algunas veces = 2, Casi siempre = 3, Siempre = 4.</p> <p>Se concluye que de acuerdo a las teorías científicas que respaldan el instrumento y habiendo obtenido óptimos resultados en las pruebas de validez de contenido y confiabilidad, el instrumento es apto para su aplicación en la población en estudio.</p>								

## Anexo 8

### Ficha técnica de recolección de datos

<b>Ficha técnica de Desempeño Laboral</b>									
Título	Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del Hospital Distrital Santa Isabel								
Autora	Del Castillo (2017), Adaptado por Rodas (Lima, 2019)								
Contexto	Pandemia COVID-19								
Validez	<p>Validez interna: El cuestionario para el desempeño laboral, mide la apreciación de esta variable, tomando en cuenta las afirmaciones de Chiavenato (2000) para las dimensiones: trabajo en equipo y cooperación, carga de trabajo y motivación intrínseca; basado en ello y tomando en cuenta los aportes teóricos de Alles (2010) Aurora del Castillo Méndez en 2017 elabora un cuestionario para desempeño laboral, el cual fue adaptado posteriormente por Margot Rodas Liñán en 2019.</p> <p>Validez externa: El instrumento adaptado por Rodas (2019), fue aplicado a 20 trabajadores del Hospital Distrital Santa Isabel, alcanzando coeficiente de Alfa de Cronbach mayor a 0,900.</p> <p>Validez de contenido: El contenido del instrumento en cuanto a las dimensiones que conforman a la variable calidad de vida laboral está basado en los aportes teóricos de Chiavenato (2000), fue validado por medio de juicio de expertos en Lima, el cual contó con 3 expertos con cargos en dirección y jefaturas, así como también el grado de maestros en gestión de los servicios de la salud, obteniendo una concordancia mayor del 90% según valoración de Aiken. Los criterios de evaluación, fueron de pertinencia, relevancia, claridad, suficiencia y aplicabilidad. Fueron los jueces expertos:            Dr. Carlos Humberto Fabián            Falcón Dra. Liz Robladillo Bravo            Mg. Abner Chávez Leandro</p>								
Confiabilidad	<p>Confiabilidad general del cuestionario de desempeño laboral Se aplicó la prueba piloto a un total de 20 trabajadores del Hospital Distrital Santa Isabel, para contar con una base de datos y así obtener la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo el cuestionario de desempeño laboral un coeficiente de 0,903 en una escala de Likert de 1 a 4; con los siguientes resultados</p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>Media</td> <td>66,0500</td> </tr> <tr> <td>Varianza</td> <td>66,261</td> </tr> <tr> <td>Desviación estándar</td> <td>8,</td> </tr> <tr> <td>14006N de elementos</td> <td>16</td> </tr> </table>	Media	66,0500	Varianza	66,261	Desviación estándar	8,	14006N de elementos	16
Media	66,0500								
Varianza	66,261								
Desviación estándar	8,								
14006N de elementos	16								
Conclusiones	<p>El Cuestionario está conformada por 16 ítems, dividido en tres dimensiones: Cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y Superación personal. Escala de Likert: Nunca=1, Algunas veces=2, Casi siempre=3, Siempre=4. Se concluye que de acuerdo a las teorías científicas que respaldan el instrumento y habiendo obtenido óptimos resultados en las pruebas de validez de contenido y confiabilidad, el instrumento es apto para su aplicación en la población en estudio.</p>								

## Anexo 9

### Análisis inferencial

#### Prueba de Hipótesis

Hipótesis general:

Ha: Existe una relación significativa entre la Calidad de vida laboral y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital Nivel — I Es Salud, Trujillo, en el periodo de Febrero a Mayo del 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la Calidad de vida laboral y el desempeño laboral del personal de salud de un Hospital Nivel — I Es Salud, Trujillo, en el periodo de Febrero a Mayo del 2022.

Prueba de normalidad. Se aplicó la prueba de Kolmogorov obteniéndose niveles de significancia menores y mayores a 0.05 lo cual indicó que los datos no tienen distribución normal. Por lo tanto, se utilizó la prueba no paramétrica: Prueba de Rho Spearman.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico
VX: Calidad vida laboral	,515	125	,000	,417
VY: Desempeño laboral	,421	125	,000	,620
D1X: Apoyo directivo	,325	125	,000	,768
D2X: Carga de trabajo	,385	125	,000	,703
D3X: Motivación intrínseca	,425	125	,000	,596
D1Y: Cooperación y trabajo en equipo	,366	125	,000	,684
D2Y: Disciplina laboral	,409	125	,000	,632
D3Y: Superación personal	,324	125	,000	,699

Nota: Elaboración propia

## Anexo 10

**Tabla 7**

*Correlación de Rho Spearman entre las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral de un Hospital Nivel- I Es Salud, Trujillo, en tiempos de COVID-19*

		<b>Calidad de vida laboral</b>	<b>Apoyo directivo</b>	<b>Carga de trabajo</b>	<b>Motivación intrínseca</b>
<b>Desempeño laboral</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>	0.196	0.405	0.010	0.572
	<b>Sig.</b>				
	<b>N</b>	0.029	0.000	0.908	0.000

Nota: Base de datos \*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

### **Interpretación:**

Prueba de Rho Spearman acepta la Hipótesis alterna (Ha), en relación a la calidad de vida laboral con desempeño laboral, manteniendo correlación muy débil (0,196\*) entre ambas variables. Las hipótesis específicas también aceptaron la Ha; pues presentaron un valor significativo 0,029 ( $p < 0.05$ ), a excepción de la dimensión carga de trabajo, con una correlación Rh 0,010 que rechaza la Ha con un Sig.  $p > 0.05$  (0,908).

Demostrando que las ganas de esforzarse, la creatividad, la capacidad para desenvolverse en el trabajo, y apoyo de los compañeros influyó significativamente entre la calidad de vida y el desempeño del personal de la salud.

## Anexo 11

### Constancia de autorización para realización de la investigación



"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD  
OFICINA DE CAPACITACION, INVESTIGACION Y DOCENCIA  
COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA

PI N° 47 CIYE- O.C.I.Y D-RALL-ESSALUD-2022

#### CONSTANCIA N° 54

El presidente del Comité de Investigación de la Red Asistencial La Libertad – ESSALUD, ha aprobado el Proyecto de Investigación Titulado:

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE  
SALUD DEL HOSPITAL I ALBRECHT. ESSALUD, EN TIEMPOS DE  
COVID19. 2022”**



**MORI DÍAZ, SANDRA LISSETH**

Al finalizar el desarrollo de su proyecto deberá alcanzar un ejemplar del trabajo desarrollado vía virtual al email (capacitacionrall@gmail.com), según Directiva N° 04-IETSI-ESSALUD-2016, a la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia - GRALL, caso contrario la información del Trabajo de Investigación no será avalada por ESSALUD.

Trujillo, 10 de agosto del 2022

  
.....  
Dr. Andrés Sánchez Reyna  
PRESIDENTE  
Comité de Investigación  
Of. Capacitación Docencia  
e Investigación - R.A.L.L.  


  
.....  
Dr. Daniel Becerra Koomi  
A.78 600 - RALL  


## Anexo 12

### Base de datos Piloto de Calidad de vida laboral

	APOYO DIRECTIVO														CARGA DE TRABAJO										MOTIVACIÓN INTRÍNSECA										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	1	1	4	2	3	4	1	
2	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4
3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	4	3	1	2	2	3	1	1	1	4	3	3	2	3	4	4	3	4	2
4	3	2	3	1	1	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	4	2
5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3
6	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	4	3
7	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	1	3	4	4	4	4	3
8	4	3	2	2	3	4	2	1	3	2	1	4	2	2	4	4	4	3	1	4	1	4	2	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
10	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	1	2	1	3	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2
11	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
12	3	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	
13	2	2	2	1	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	3	1	1	3	4	4	4	2
14	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	
15	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	3	1	3	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4	
16	4	1	2	1	4	2	2	1	4	4	4	1	4	2	3	2	1	1	1	3	1	2	1	2	1	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4
17	4	1	2	2	1	4	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	1
18	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
19	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2
20	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	4	4	3	4	2	

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	35

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
92,9000	94,411	9,71651	35

## Anexo 13

### Base de datos Piloto de Desempeño laboral

	COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO						DISCIPLINA LABORAL				SUPERACIÓN PERSONAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	3	2	2	2	1	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3
2	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4
3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
6	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
7	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
8	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	5
9	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
10	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4
11	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
12	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
13	1	1	5	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3
14	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
15	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	2	3
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5
18	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5
19	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	2	3
20	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	16

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
66,0500	66,261	8,14006	16

## Anexo 14

### Base de datos de la muestra de Calidad de vida laboral

D1														D2										D3											
O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11	O12	O13	O14	O15	O16	O17	O18	O19	O20	O21	O22	O23	O24	O25	O26	O27	O28	O29	O30	O31	O32	O33	O34	O35	
3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	2	3	4	2	2	1	1	3	4	2	2	3	4	4	3	2	1	2	4	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
2	2	1	1	2	2	4	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	2	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	1	1	1	2	2	2	1	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	
2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	
4	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	
4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	
3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	
3	3	1	2	4	4	3	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	4	4	4	4	4	3	
3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	4	4	2	4	3	3	2	2	1	3	3	4	4	4	3	
3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	
2	2	2	1	1	4	1	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	
3	4	1	2	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	
4	4	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	
4	1	1	1	3	4	3	2	4	1	2	2	2	2	3	4	4	2	2	1	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
3	3	2	2	3	4	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	4	3	2	3	2	3	1	3	3	4	4	4	4	
3	2	4	1	2	4	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	

3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	1	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	
4	2	2	2	4	4	2	2	4	1	2	1	2	4	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1	2	1	3	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3		
3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4		
3	2	2	1	3	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3		
4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4		
2	2	2	2	2	4	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	
4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4		
3	3	2	2	2	4	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3		
4	3	2	1	4	4	2	1	2	3	1	2	1	2	3	4	4	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3		
3	2	3	2	3	4	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3		
2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	1	2	2	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4		
2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3		
3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4		
1	4	1	3	4	4	3	3	3	2	2	1	3	3	3	4	4	4	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3		
3	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3		
3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4		
4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	1	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4		
2	2	2	1	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2		
3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3		
4	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	



3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	
2	2	2	2	4	4	3	1	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	1	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	4	1	4	3	2	1	
4	2	2	2	4	4	2	1	2	1	4	4	2	3	4	2	1	1	2	2	2	4	1	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	1	1	2	1	2	2	3	1	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	1	2	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	
2	2	2	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
3	1	2	2	4	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
3	2	2	2	3	4	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	
3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	4	2	2	1	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	
2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	
2	2	2	2	3	4	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	
3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	



## Anexo 15

### Base de datos de la muestra de Desempeño laboral

D1						D 2					D3					
O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11	O12	O13	O14	O15	O16	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3	3	
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	
2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	4	
3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	
3	4	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	
2	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	
2	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
3	4	2	3	2	1	4	4	4	4	3	1	1	4	4	3	
2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	
2	4	3	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	1	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	



2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4
2	2	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2
2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	1	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	2	3	3	1	2	3
2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3
3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3





## Anexo 16

### Carta de consentimiento informado

El propósito de esta carta de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por la maestra Sandra Lisseth Mori Díaz, de la Facultad de Medicina, Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo. La meta de este estudio es: Calidad de vida laboral y su relación con el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel- I Es Salud, Trujillo, en tiempos de COVID-19

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a dos Cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 20 - 30 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Conforme a lo expuesto anteriormente:

Yo: .....

Acepto participar voluntariamente en esta investigación.

DNI:.....

Fecha:.....

Firma del Participante: .....

## Anexo 17

### Matriz de consistencia

<b>Título</b>	Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19
<b>Problema</b>	¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19?
<b>Hipótesis</b>	Existe una relación significativa entre calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19
<b>Objetivo General</b>	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19, 2022
<b>Objetivos Específicos</b>	a) Identificar el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de un Hospital - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19 b) Identificar el nivel de desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19 c) Establecer la relación entre la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida Laboral con el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19 d) Establecer la relación entre la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida Laboral con el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19 e) Establecer la relación entre la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida Laboral con el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19.
<b>Tipo</b>	Aplicativo, enfoque cuantitativo, no Experimental, descriptivo correlacional con diseño de corte transversal
<b>Diseño</b>	Descriptivo correlacional con diseño de corte transversal

<b>Instrumento</b>	Cuestionario de calidad de vida laboral (Cabezas, año 1998; adaptado por López, 2018) y Cuestionario de Desempeño laboral (Del Castillo, año 2017; adaptado por Rodas, 2019)
<b>Análisis</b>	Programa estadístico SPSS V26 Prueba estadística Rho Spearman
<b>Población</b>	Personal de salud del de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19
<b>Unidad de Análisis</b>	Personal de salud de un Hospital nivel - I, Es Salud, en tiempos de COVID-19, que cumplieron con los criterios de inclusión.
<b>Criterios de Selección</b>	<p><b>Criterios de Inclusión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal de salud que trabajan en un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19 por cualquier modalidad (nombrado, contratado, destacado, etc.)</li> <li>- Tiempo de antigüedad mayor a 6 meses</li> <li>- Realizar actividades asistenciales de forma presencial o teleconsulta, con disposición a participar voluntariamente, con información previa.</li> <li>- Firmar el consentimiento informado del estudio.</li> </ul>
	<p><b>Criterios de Exclusión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo de antigüedad menor a 6 meses</li> <li>- Profesionales de la salud no tienen disposición a participar voluntariamente.</li> <li>- Profesionales de la salud no acepten firmar el consentimiento informado del estudio</li> </ul>

# Anexo 18

## Pantallazo del Turnitin

The screenshot shows a Turnitin report for a thesis titled "PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD". The thesis content includes the title, a subtitle "Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19", the author "Mori Díaz, Sandra Lisseth", and the advisor "Dra. Lora Loza, Miryam Griselda". The report indicates a similarity score of 21%. The sources of similarity are listed in a table on the right.

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	11 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
3	repositorio.autonomad... Fuente de Internet	2 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

Additional report details: Página: 1 de 30, Número de palabras: 7755, Versión solo texto del informe, Alta resolución Activado, Fecha: 28/07/2022.

## ANEXO 19

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANEXO N° 1

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por la maestrante Sandra Lisseth Mori Díaz, de la Facultad de Medicina, Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo. La meta de este estudio es: Calidad de vida laboral y su relación con el desempeño del personal de salud del Hospital I Albrecht

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a dos Cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 20-30 minutos de su tiempo. La participación es este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Conforme a lo expuesto anteriormente: Yo:

..MÓNICA...KEMPER...YARQUEZ..... Acepto  
participar voluntariamente en esta investigación.

DNI: 47818007

Fecha 09-05-22

Firma del Participante

*Mónica Kemper Y.*

ANEXO N° 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por la maestrante Sandra Lisseth Mori Díaz, de la Facultad de Medicina, Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo. La meta de este estudio es: Calidad de vida laboral y su relación con el desempeño del personal de salud del Hospital I Albrecht

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a dos Cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 20-30 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Conforme a lo expuesto anteriormente: Yo:

Polo Rojas de Bocanegra ..... Acepto  
participar voluntariamente en esta investigación.

DNI: 17895887

Fecha 09.05.22

Firma del Participante

Polo Rojas de Bocanegra

CEP: 7631

ANEXO N° 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por la maestrante Sandra Lisseth Mori Díaz, de la Facultad de Medicina, Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo. La meta de este estudio es: Calidad de vida laboral y su relación con el desempeño del personal de salud del Hospital I Albrecht

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a dos Cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 20-30 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Conforme a lo expuesto anteriormente: Yo:

..... Elena Soledad Puelles Cardozo ..... Acepto

participar voluntariamente en esta investigación.

DNI: 17817126

Fecha 9/5/22

Firma del Participante

*(Elena Soledad Puelles Cardozo)*

# ANEXO 20

## CUESTIONARIO GOOGLE

Copia de CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL 🔍 ⌂ 🗨️ 👁️ ↶️ ↷️ Enviar

Preguntas Respuestas **0** Configuración

Sección 1 de 2

### CUESTIONARIO

Estimado profesional de salud, estoy realizando un estudio para mi Tesis de Maestría en Gestión en los servicios de la Salud titulado: CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL I ALBRECHT. ES SALUD 2022. Teniendo en cuenta que sus respuestas son anónimas serán mantenidas en confidencialidad.

Acepta participar de estos cuestionarios? 🗨️ 📄 Desplegable

1. Si ✕
2. No ✕
3. Añadir opción

Añadir imagen

Copia de CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL 🔍 ⌂ 🗨️ 👁️ ↶️ ↷️ Enviar

Preguntas Respuestas **0** Configuración

**01. CALIDAD DE VIDA LABORAL**

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sirvase marcar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 4, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado (4) Siempre, (3) Casi siempre, (2) Algunas veces, (1) Nunca.

Pregunta *	1	2	3	4
Satisfacción con el...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Satisfacción con el...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posibilidad de pro...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconocimiento d...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoyo de mis com...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Copia de CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL 🔍 ⌂ 🗨️ 👁️ ↶️ ↷️ Enviar

Preguntas Respuestas **0** Configuración

**2. DESEMPEÑO LABORAL**

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sirvase marcar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 4, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado.(4) Siempre, (3) Casi siempre, (2) Algunas veces, (1) Nunca.

**DIMENSIÓN 1: COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO \***

	1	2	3	4
Considera Usted q...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cree Usted que el L...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cree Usted que mu...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considera Usted q...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considera Usted q...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MIRYAM GRISELDA LORA LOZA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel - I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19", cuyo autor es MORI DIAZ SANDRA LISSETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 29 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MIRYAM GRISELDA LORA LOZA <b>DNI:</b> 18121176 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 30-07- 2022 11:53:27

Código documento Trilce: TRI - 0379774