



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial
del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del
hospital regional de Huacho 2020**

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

AUTORA:

Br. Sosa Gonzales, Mayra Alejandra (ORCID: 0000-0002-4195-4041)

ASESOR:

Dra. Vertiz Osore, Jacinto Joaquín (ORCID: 0000-0003-2774-1207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A Dios, por acompañarme en todo este proceso de aprendizaje constante.

A mis padres Ángel y Rosa por su motivación día a día en lograr mis metas y su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por contribuir en nuestra formación profesional.

Al asesor Jacinto Joaquín Vertiz Osore, por su valioso tiempo y experiencia profesional dados en las asesorías para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Presento la Tesis titulada: “Calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020”, en cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de la salud.

Los planteamientos teóricos de autores nacionales e internacionales vertidos en el presente estudio, determinen la rigurosidad científica necesario para una investigación científica, que permita el logro de objetivos y resultados esperados.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la Universidad. En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene realidad problemática, la formulación del problema, la justificación del estudio, los objetivos e hipótesis; el segundo capítulo contiene el marco teórico con los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema. Asimismo, en el tercer capítulo se presenta el marco metodológico, en donde se abordan aspectos como: tipo y diseño de investigación, el enfoque, el método, escenario de estudio, participantes, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimientos, método de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, y recomendaciones, así como las referencias consultadas; finalmente se hallan los anexos correspondientes.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
II. Marco Teórico	16
III. Metodología	24
3.1 Tipo y diseño de investigación	24
3.2 Operacionalización de Variables	26
3.3 Población, muestra y muestreo	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de análisis de datos	29
3.7 Aspectos éticos	29
IV. Resultados	30
V. Discusión	35
VI. Conclusiones	40
VII. Recomendaciones	42
Referencias	44
Anexos	51
Anexo 1: Matriz de consistencia	52
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.	55
Anexo 3. Validez de los instrumentos	60
Anexo 4. Matriz de datos	66

Anexo 5. Autorización	68
Anexo 6. Tablas y figuras	69

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Distribucion de frecuencia de las dimensiones de la variable Calidad de vida.	30
Tabla 2. Frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida.	31
Tabla 3. Distribucion de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	32
Tabla 4. Relacion entre desempeño laboral y calidad de vida del profesional asistencial del departamento de anestesiologia y centro quirurgico del hospital regional de Huacho 2020.	33
Tabla 5. Matriz de consistencia	52
Tabla 6. Operacionalizacion de variables	69

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Diseño de investigación	25

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020.

El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, transversal, correlacionar entre sus dos variables calidad de vida y desempeño laboral. Se aplicó a 41 profesionales asistenciales entre enfermeras y médicos del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho , para el estudio se aplicó 2 instrumentos CVP -35 para evaluar la calidad de vida laboral y para medir el desempeño laboral se aplicó el cuestionario del ministerio de salud. EL procesamiento y análisis de datos se utilizaron estadísticas descriptivas y la prueba de correlación de Rho Spearman a un nivel de significación de 0.05.

Los resultados encontrados reflejaron que existe correlación entre ambas variables y en respuesta a los objetivos la dimensión planificación que no hay relación, en la dimensión responsabilidad muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y considerable($\rho=,368$; $p<0,05$), la dimensión de iniciativa muestra un ($\rho=435$; $p<0,05$), la dimensión oportunidad ($\rho=592$; $p<0,05$), la dimensión calidad de trabajo ($\rho =592$; $p<0,05$), la dimensión confiabilidad no se encontró ninguna relación, en cuanto a la dimensión de relaciones interpersonales se obtuvo ($\rho=435$; $p<0,05$), y por el contrario la dimensión de cumplimiento sin relación. Se recomienda reforzar la eficacia en las funciones de los trabajadores y establecer estrategias para realizar un buen trabajo en un ambiente ordenado y respetuoso.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, desempeño Profesional.

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between quality of life and job performance of the care professional of the department of anesthesiology and surgical center of the regional hospital of Huacho 2020.

The approach was quantitative, non-experimental, cross-cutting design, correlating between its two variables quality of life and job performance. It was applied to 41 care professionals between nurses and doctors from the department of anesthesiology and surgical center of the regional hospital of Huacho, for the study was applied 2 CVP instruments -35 to evaluate the quality of working life and to measure the work performance was applied the questionnaire of the Ministry of Health. Data processing and analysis used descriptive statistics and the Rho Spearman correlation test at a significance level of 0.05.

The results found reflected that there is a correlation between the two variables and in response to the objectives the planning dimension that is unrelated, in the responsibility dimension shows a positive and considerable Spearman correlation coefficient ($\rho=0.368$; $p<0.05$), the initiative dimension shows a ($\rho=0.435$; $p<0.05$), the opportunity dimension ($\rho=0.592$; $p<0.05$), the quality-of-work dimension ($\rho=0.592$; $p<0.05$), the reliability dimension was not found, as to the dimension of interpersonal relationships was obtained ($\rho=0.435$; $p<0.05$), and on the contrary the unrelated compliance dimension. It is recommended to strengthen efficiency in workers' functions and establish strategies to perform good work in an orderly and respectful environment.

Keywords: Quality of working life, professional performance.

I. Introducción

El marco de trabajo está cambiando profundamente en términos de organización y gestión y condiciones de desarrollo del trabajo. Señaló que cada organización debe prestar atención a la situación laboral en la ubicación de sus trabajadores, especialmente cuando los profesionales están en riesgo emocional y/o físico, informó Fernández (2019).

En las últimas décadas, los conceptos y formas de abordar cuestiones relacionadas con la calidad de vida de aquellos que trabajan en el área de salud se han utilizado como medida del bienestar de los trabajadores, especialmente cuando nos referimos a profesionales que prestan servicios de salud públicos o privados. (Bragard, Dupuis, Razavi, y Reynaert, 2012, p. 34).

Para la Organización Panamericana de la Salud (2019) refiere la carga física de los trabajadores en el área de salud es alta. El agotamiento laboral es un símbolo alarmante a nivel mundial. Con respecto al ámbito nacional, la carga emocional de profesionales de enfermería y médicos oscila entre el 70 y el 30 por ciento.

Para la Organización Mundial de la Salud (2019), la calidad de vida se vincula con la forma de ver de una persona, sus condiciones de vida está relacionada con sus antecedentes, cultura, sistema de valores, metas, aspiraciones e inquietudes.

El ministerio de la salud es consciente de estos cambios, pero hay estudios que han puesto de relieve su impacto, el bienestar laboral, la calidad de vida en el trabajo y la forma de ejercer sus labores de todos los profesionales del área de la salud y la calidad de sus servicios a la sociedad (Granero, 2016).

La condición física y psicológica de los profesionales es muy importante para que realicen sus funciones. Los guardias nocturnos son un factor de riesgo importante que puede repercutir en enfermedades crónicas; Sin embargo, los

factores psicosociales están asociados con los resultados o fracasos del trabajo y la calidad de vida laboral. (Barahona, 2019). De la misma forma un trabajo desarrollado por expertos menciona que tener estos llamados guardias nocturnos puede afectar al colaborador, tanto en la parte mental como física, teniendo como consecuencia la mala práctica de su ejercicio laboral. (Chan, 2009, p. 287). Asimismo, Staner (2010) hace referencia a la pérdida del sueño de los profesionales del área de salud, que deben ajustar sus horarios para cubrir a los llamados guardias nocturnos, lo que conduce a una reducción de las labores profesionales y no satisfacer el 100% de la necesidad del público (p. 39).

Asimismo, las condiciones de trabajo saludables garantizan la seguridad laboral, proporcionan oportunidades para el desarrollo tanto personal como cognitivo. Estos factores nos lleva al aumento de la productividad y por ende a la eficiencia de la organización. (en Adhikari, Hirasawa, Takakubo y Pandey, 2012).

En el Hospital Regional de Huacho, para el personal médico de los centros de anestesiología y cirugía, las personas han reconocido una insatisfacción caracterizada por una gran carga de trabajo, cambios en los horarios, burocracia acrecentada, falta de motivación; los cual lleva a tener usuarios insatisfechos.

La mala calidad de vida está repercutiendo en el cuidado e integridad del personal asistencial que percibe que su labor no es valorada, asimismo Pachas (2016) Señala que es más probable que los profesionales de la salud estén menos propensos a tener una calidad de vida en su centro de labor; esto en razón a su vulnerabilidad al estrés laboral y a otras condiciones de trabajo que afectan no sólo a su salud, sino también a su productividad y rendimiento.

La dirección del Hospital Regional de Huacho para mejorar las debilidades encontradas al desempeño laboral del personal asistencial del área de cirugía y anestesiología debe procurar una gestión de talento humano que se preocupe por buscar mejorar la capacidad del personal, lo cual se puede conseguir con talleres de capacitación y charlas motivacionales con el propósito de optimizar la ocupación del trabajo.

La situación actual merece un estudio para demostrar si las capacidades laborales y de vida de los trabajadores del sector están relacionadas con los estándares profesionales que desempeñan. Es así que la siguiente investigación tiene como problema general ¿Qué relación existe entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020? y como problemas específicos son cada dimensión de desempeño laboral, que sería qué relación existe entre planificación; responsabilidad; iniciativa; oportunidad; calidad de trabajo; confiabilidad y discreción; relaciones interpersonales; cumplimiento de las normas; y calidad de vida del laboral asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020?

Este documento es teóricamente razonable, teniendo en cuenta que, según el artículo de López (2018), la variabilidad de la calidad de vida debe evaluarse sobre la base de dos aspectos: un entorno de trabajo objetivo y aspectos psicológicos subjetivos. El objetivo es controlar la calidad de vida y también controlar el desempeño de los trabajadores. Por razones prácticas, su objetivo es determinar que la calidad de vida y el desempeño laboral son relevantes, y para probar esta relación, los gerentes del Hospital Regional de Huacho podrán desarrollar métodos teóricos para que desarrollen estrategias que estimulen el desempeño laboral.

En cuanto a su justificación metodológica, debido a su naturaleza cuantitativa, es necesario medir; para determinar la calidad de vida se utiliza la propuesta por cabezas el CVP-35 y para el desempeño laboral se hace uso del formato de evaluación del Ministerio de Salud. La pesquisa podrá ser utilizado para otros investigadores que compartan las variables, siguiendo el diseño investigativo.

Como objetivo principal se pretende determinar la relación que existe entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020 y dentro de los objetivos específicos son cada dimensión de desempeño laboral, que sería determinar la relación que existe entre planificación; responsabilidad; iniciativa;

oportunidad; calidad de trabajo; confiabilidad y discreción; relaciones interpersonales; cumplimiento de las normas; y calidad de vida del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020.

La hipótesis general propone una relación significativa entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020, por consiguiente las hipótesis específicas son cada dimensión del desempeño laboral, que sería ¿existe relación significativa entre planificación; responsabilidad; iniciativa; oportunidad; calidad de trabajo; confiabilidad y discreción; relaciones interpersonales; cumplimiento de las normas; y calidad de vida del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020.

II. Marco Teórico

Dentro de los antecedentes nacionales se encuentra Pingo (2020) en su investigación desempeño laboral en el establecimiento de Salud I-4 La Unión, Piura; aplicó una encuesta a 33 trabajadores donde los datos adquiridos reflejaron un desempeño laboral favorable. Asimismo, Núñez (2019) en su investigación encuestó a 109 trabajadores, demostrándose la presencia de una relación donde existe significatividad de las variables. Así también Tarqui (2019) en su pesquisa aplicó un cuestionario a 208 enfermeras; como resultado la mayoría tienen desempeño suficiente. Además López (2018) en su pesquisa aplicada a 50 enfermeras utilizó el CVP 35 e indicó la presencia de un vínculo positivo entre las variables dependientes e independientes. Chumpitaz (2017) en su estudio aplicó un cuestionario a 25 licenciadas de enfermería, demostró que el desempeño laboral tenía un comportamiento que va de regular a bueno. También Moreno (2016), utilizó la encuesta WHOQOL-BREF, aplicó a 50 colaboradores de la salud y concluyó la inexistencia de un vínculo significativo entre calidad de vida y desempeño laboral. Pachas (2016) aplicó a 100 profesionales de enfermería

mediante el instrumento de Malash. Se concluyó con la afirmación de que hay una relación inversa entre las variables procesadas. Asimismo, Herrera (2016), en su investigación aplicó una encuesta a 103 trabajadores. Concluyó con un vínculo entre las variables trabajadas; finalmente el trabajo de Vega (2015) donde se usó el cuestionario CVP-35, los datos obtenidos indicaron una calidad de vida laboral, nivel medio (6.16), en el caso de apoyo directivo el resultado fue (6.64); para carga de trabajo salió (5.94) y en el caso de motivación intrínseca tenemos (5.74); llegando a la conclusión de una adecuada calidad de vida en el trabajo.

En el contexto internacional destacamos Vainieri y Ferré (2019) mencionan en su artículo publicado en Francia, desempeño de la atención médica, para ello evaluaron a los jefes de departamento de los hospitales públicos, los resultados del estudio indican que las competencias gerenciales están asociadas directamente al desempeño organizacional, también Deng, J., Guo, Y., Ma, T. et al. (2019) en su pesquisa realizada a los cooperantes de la salud chinos, utilizaron análisis estadístico descriptivo, correlación, y modelado de ecuaciones estructurales dando a la conclusión que el desempeño laboral se puede mejorar limitando el estrés asimismo Bilal, Mirwise y Umair (2019) publicaron un artículo en el que se discutía el desempeño laboral de los médicos en Nosokomio, Pakistán, utilizando un modelo de ecuación estructural del cuadrado menos localizado (PLS SEM), que mostraba como la seguridad laboral conjuntamente con el apoyo organizativo afectaban el desempeño en el trabajo. Granero (2016), que utilizó un enfoque híbrido a 1.760 enfermeros de la provincia de Barcelona en la cual se indicó que los aspectos que afectan a la calidad de vida se organizan en el siguiente orden: condiciones de trabajo, efectos psicosociales y secundarios; Además, Kinsana, Palavic y Sains (2016) en su pesquisa cuantitativa, relevante y comparativo, aplicado a 345 enfermeros utilizó CVT-GOHISALO; lo que resultó en una mediana de calidad de vida en el trabajo para los cooperantes de enfermería; Brito y Nava (2016) aplicaron cuestionarios de calidad de rendimiento a 181 enfermeros en el estudio "Nurses' Perceived Stress and Performance", observacional, descriptivo, correlacionado y transversal; Como resultado, las relaciones, los niveles moderados de estrés y los altos niveles de rendimiento se reflejan en la calidad del servicio y la cooperación con la organización. Fernández, Quinlan y Kubelo (2016) estudiaron la vida de una

profesional de enfermería durante la atención de emergencia en el nosocomio de referencia en España, utilizando CVP-35 para 60 trabajadores, y encontraron que las enfermeras observaban una calidad de vida en el trabajo bajo, esto porque no hay soporte por parte de la gestión de recursos humanos. Peydré (2015), llevó a cabo un estudio de tipo observacional, transversal y descriptivo de 522 médicos y enfermeros utilizando el cuestionario Heranz, que mostró que el 86,7 por ciento de los trabajadores en el sector salud consideraban que la calidad era buena; Del mismo modo, en un artículo realizado en Barcelona, Sevilla, en 2015, Villar aplicó a 374 trabajadores sanitarios, dando como resultado la mayor calidad de vida entre los paramédicos, seguido de enfermeros y médicos; Finalmente, Puelo, Quintero y Canova (2014) utilizaron cuestionarios CVP-35 para 34 trabajadores en una clínica privada en Santa Marta, Colombia, y encontraron que los gerentes tenían poco apoyo y compromiso con sus empleados, que la dimensión motivacional interna era la mejor percibida.

Según la OMS (2019), las teorías relativas a la calidad de vida incluyen la mirada de la persona sobre su forma de vida, antecedentes culturales y sistema de valores, así como sus preocupaciones sobre su propósito, expectativas, reglas e inquietudes. Asimismo, está determinado por aspectos relacionados a la salud física y mental.

La calidad de vida en el trabajo se determina a partir de las condiciones favorables del centro de trabajo que permiten satisfacer a los cooperantes mediante incentivos y oportunidades de desarrollarse tanto profesionalmente como personales (López, 2018).

La calidad de vida en el trabajo se basa básicamente en dos conceptos teóricos: uno se relaciona con las características del entorno de trabajo y el otro define el entorno de trabajo principalmente por experiencia subjetiva, ya que se relaciona con el aspecto psicológico (Elizur y Shye, 1990). La presencia de la calidad en el centro laboral dan lugar a la reducción del agotamiento y la deserción e insatisfacción laboral (Havlovic, 1991).

Para Mirvis y Lalwer (1984) señala que trata del vínculo entre lo económico, el aspecto social y psicológico dentro de una entidad. Esto es funcionalmente expresado mediante los caracteres del centro laboral, el ambiente laboral, impacto en la atención y la atención del empleador.

Cabezas propone las siguientes dimensiones para la variable independiente de la presente pesquisa:

Dimensión 1, El apoyo directivo se denomina recursos externos, y los profesionales de la salud lo reciben de las autoridades del lugar de trabajo, empezando por su participación, reconocimiento del trabajo y el esfuerzo. Debido a que el personal del centro quirúrgico necesita una mayor precisión, rapidez y responsabilidad, necesitan ser reconocidos independientemente como profesionales. Esto ayudará a beneficiar a sus centros de salud con un trabajo eficaz, sus indicadores son: (1) satisfechos con el trabajo es la actitud del trabajo, el trabajador decide desarrollar un trabajo que pueda concentrar sus puntos de vista, (2) el salario es la remuneración del profesional como un servicio de la agencia, y (3) el profesional dentro de la institución de reconocimiento (4) La creatividad mostrada en el nuevo rendimiento, (5) la autonomía se refiere a las reglas producidas por ellos mismos para regular el comportamiento (López, 2018).

Este es un apoyo emocional que son proporcionados por las autoridades a sus trabajadores en áreas importantes: cumplimiento salarial, reconocimiento de su trabajo, promoción, compañerismo, liderazgo y desempeño; dando lugar a calidad en el ejercicio laboral. (Puello et al., 2014, p. 91).

Se relaciona con la atención prestada a los colaboradores por parte del directivo; la cual se evidencia mediante reconocimientos, incentivos, entre otros. A consecuencia de ello, es posible que los trabajadores desarrollen su creatividad, expresen sus opiniones, tengan autonomía, escuchen y apliquen sus opiniones. (Cabezas, 1998).

Dimensión 2. La carga de trabajo hace referencia a la labor profesional realizada, cuyo indicador es (1) el exceso de trabajo, es decir, la demanda psicológica causada por la carga de trabajo; 2) La presión laboral constituye necesidades psicológicas que son particularmente relevantes para la intensidad del trabajo; (3) El estrés es la interacción entre un individuo y su contexto y puede tener un impacto negativo en el trabajo (López, 2018).

También se considera que es la visión de los colaboradores ante los acontecimientos en diferentes aspectos, que se reflejan en el trabajo a consecuencia de la temporalidad y el agotamiento. Asimismo, en el vínculo con los colegas, desacuerdo entre ellos, falta de espacios libres y las responsabilidades laborales (Grimaldo, 2010, p. 53).

Barrios, Arechabala y Valenzuela (2012) Lo conceptualizan como parte de una actividad que normalmente pertenece a la enfermería; Está directamente relacionado con el cuidado que realiza, ya que es importante que el profesional pueda mantener un equilibrio de actividades en términos de salud, a través de las cuales se puedan desarrollar actitudes, comportamientos, acciones y obligaciones sin perturbar el estrés de su atención (p. 48).

Dimensión 3. La motivación interna se centra en el impulso a realizar actividades para brindarnos gozo; es decir llevar a cabo una acción solo porque nos agrada. El cooperante cuenta con recursos proporcionados por la organización para el desarrollo de la creatividad, teniendo claramente en cuenta metas y funciones para realizar el trabajo que le hace prestar más atención a su labor, orgullo, identidad e importancia. Sus indicadores son: la seguridad se refiere a su lealtad, la confianza de su fe o creencia, la persistencia de esfuerzos, eficiencia, resultados y enfrentamientos, y afrontarlos de manera positiva (López, 2018).

Es la que nos impulsa a hacer cosas por el simple gusto de hacerlas. La propia ejecución de la tarea es la recompensa

Las motivaciones de los factores internos están influenciadas por el interés de las personas en el trabajo, los problemas personales conflictivos, el estrés laboral y las prácticas de valor. (Llagas, 2015, pp. 26–28).

Puello et al. (2014) señala la motivación intrínseca como factor innato que determina la demanda, por lo que el comportamiento positivo conduce al placer laboral; la cual está ligado al agrado por el trabajo que realiza y a los sentimientos que experimenta. Esto le lleva a la necesidad de querer seguir aprendiendo y a las ganas de innovar en su centro de trabajo. (p. 91).

En razón a la variable dependiente, desempeño laboral, está vinculado con habilidades y aspectos intelectuales. Los socios de la empresa no sólo necesitan habilidades interpersonales o intrapersonales, sino también bases teóricas para llevar a cabo cualquier acción derivada de su papel profesional. (Pingo ,2020)

A su vez, Campbell (1999) define al desempeño como comportamiento o comportamiento que un empleado realiza intencionalmente para ayudar a lograr un objetivo, y se mide fácilmente en términos de adopción o dominio.

Motowidlo (2003) define al desempeño laboral como el valor total esperado del escenario de comportamiento discreto que realiza la organización durante espacio determinado. (p. 39).

Viswesvaran y Ones (2000) creen que permite identificar calidad en la actividad, actitud y resultados; los cuales permite a la organización alcanzar sus metas.

Núñez (2019) considera que es el proceso para determinar la efectividad en sus labores. Es decir a la calidad de su ejercicio profesional en una entidad. En este contexto entra a consideración no solo su desempeño profesional sino también sus relaciones interpersonales.

Quito (2017) el desempeño laboral también se refiere al comportamiento del cooperante como profesional, su vínculo con sus colegas y con los usuarios. La efectividad en sus labores se vincula con la calidad en el servicio que brinda a los usuarios.

Sobre la perspectiva teórica de las dimensiones de la segunda variable de estudio, el ministerio de salud consideró un cuestionario para evaluar el desempeño laboral mediante la directiva administrativa N°142- MINSA/OGGRH-V.01 normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral resolución del 11 de setiembre 2008 donde da a conocer un esquema y metodología para realizar la puesta en práctica de la evaluación para el personal del ministerio de salud. Las dimensiones a evaluar son: planificación, dirección, supervisión control, iniciativa, toma de decisiones, responsabilidad, relación interpersonal y el cumplimiento de normas (Quito, 2017).

Concerniente a la primera dimensión, tenemos a la planificación, consiste en construir acciones a realizar para lograr una meta. Está inmerso la idea de la ejecución y evaluación del trabajo propio (MINSA, 2008).

Galvis (2015) La planificación consiste en elaborar, objetivos, estrategias o rutas, que requieren recursos financieros; También opinó que, para hacer un mejor uso de los recursos económicos y de los presupuestos de rendimiento, es necesario articular actividades en el presupuesto para alcanzar esos objetivos.

Chiavenato, (2007), menciona que la planificación define los objetivos, determina la situación actual, desarrolla información sobre escenarios futuros y determina el resultado que se debe lograr. (p. 146).

La segunda dimensión, responsabilidad es el compromiso que asume a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas (MINSA, 2008).

La tercera dimensión, Iniciativa, es la cualidad que permite evidenciar el

desempeño del cooperante, si está constantemente comprometido con sus funciones en su centro laboral, si es un colaborador activo, si logra cumplir con las metas propuestas, etc. (MINSa, 2008).

La cuarta dimensión, oportunidad, es el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados (MINSa, 2008).

La quinta dimensión, calidad de trabajo relacionado con la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado (MINSa, 2008).

La sexta dimensión, Confiabilidad y discreción, se enmarca en el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva (MINSa, 2008).

Según Albert & Ortega (2015) las responsabilidades laborales incluyen todas las obligaciones de valores éticos y profesionales que los empleados deben cumplir en la implementación de estándares

Conza (2015), las responsabilidades laborales incluyen todas las obligaciones de valores éticos y profesionales que los empleados deben cumplir en la implementación de los estándares.

En relación a la séptima dimensión, tenemos a las relaciones interpersonales, la cual consiste en asociaciones personales y la adaptación del colaborador para realizar trabajos en equipo (MINSa, 2008).

Es la comunicación que se da lugar entre dos o más individuos; a través de la cual se intercambia conocimiento, experiencia, objetivos, éxitos, dificultades, molestias y aversiones, entre otros. Esta relación no solo debe darse lugar entre colaboradores sino también con los empleadores (Piña, 2005, p. 25).

Al respecto, Arias (2013) conceptualiza como un aspecto fundamental de

acuerdo con su naturaleza social, ya que las personas interactúan con sus compañeros, se desarrolla a partir de la interacción con sus pares; a través de trabajos en equipos. Esta cualidad permite al colaborador desarrollarse y a la vez facilita el logro de objetivos; le permite mantener una actitud segura hacia las relaciones entre colegas. El trabajo profesional se desarrolla de forma coordinada y integrada, en consecuencia se da lugar a un desempeño eficaz.

Como última dimensión tenemos, al cumplimiento de normas, se refiere a la responsabilidad de sus labores por parte del colaborador de la organización. Esta debe ser oportuna y eficaz (MINSA, 2008).

Según OECD (2014) el cumplimiento de las normas administrativas es un conjunto de acciones que debe llevar a cabo cada individuo responsable de la aplicación de cada disposición de su gestor. Los empleados que trabajan en una empresa u organización deben seguir reglas y regulaciones, o una persona malvada puede debilitar los procesos de la organización.

Según Gutiérrez (2015), el cumplimiento de la normativa administrativa, debe garantizar y hacer cumplir las cuestiones administrativas de la ley, con el fin de controlar mejor la gestión.

Para este estudio, cabe mencionar que, según la literatura revisada, la calidad de vida en el centro de labores es un factor determinante debido a que permite el desarrollo de un desempeño eficaz por parte del cooperante (Quito, 2017). También es importante señalar que nuestro medio ambiente y el entorno de salud ocupacional son difíciles, ya que desde hace muchos años carece de presupuesto y realmente necesita instalaciones de salud, equipos y recursos humanos adecuados.

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación presenta el enfoque cuantitativo porque "utiliza la recopilación y el análisis de datos para responder a los problemas de investigación; Además, métodos estadísticos y técnicas para comparar la hipótesis verdadera y falsa. (Núñez, 2019, p.32)

Por otro lado, se consideró el diseño no experimental porque se llevan a cabo sin manipulación deliberada de variables y se analizan sólo por fenómenos descritos en el entorno natural, excepto laterales, porque se estudia hechos y fenómenos de realidad en algún momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2016, p. 152).

Además, el diseño es descriptivo correlacionar. Primero se describe en su estado natural y posterior a ello se busca la correlación de variables en estudio en este caso la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020; cada variable se estudia de forma independiente, y luego se encuentra la relación entre las variables; el esquema a la cual corresponde el diseño lo detallamos a continuación:

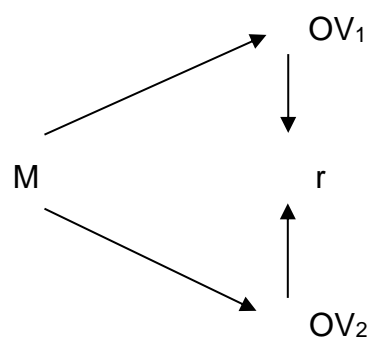


Figura 1. Diseño de investigación

Donde:

M: Muestra de Estudio.

OV₁: Calidad de vida laboral.

OV₂: Desempeño laboral.

r: Correlación

3.2 Operacionalización de Variables

Variable 1: La definición conceptual de una calidad de vida en el trabajo es la relación entre las necesidades de trabajo y la percepción, por lo que en los ámbitos profesional, familiar y personal, según cabezas (1998, p.39), en cuanto a su a la definición operacional la escala a la cual pertenecen las variables según su medida es de tipo ordinal, pues esto debido a que las variables de estudios son de escala tipo Likert y según la definición propuesta por Hernandez, Fernández y Baptista (2016). Se consideró 35 ítems de las cuales las catorce primeras corresponden a la dimensión apoyo directivo; de la 15 a la 25 corresponde a la dimensión carga de trabajo; y del 26 al 35 corresponde a la última dimensión de motivación intrínseca. En cuanto a los niveles de la escala de Likert los niveles considerados son mucho (10 a 9); bastante (6 a 8); algo (3 a 5); y nada (1 a 2). (Véase el anexo 6. Tabla 6).

Variable 2: El desempeño laboral, que conceptualmente se define como el comportamiento del individuo, está orientado hacia la consecución de los objetivos de la organización, y por lo tanto, según Ramírez (citado por López, 2018 p.39), constituye el valor que la organización espera para el alcance de su futura efectividad. Su definición operativa es una puntuación de tipo de número de serie derivada de las respuestas evaluadas por el teniendo como factores únicos para profesionales según el formato MINSA la planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad, confiabilidad, relaciones interpersonales, cumplimiento de normas. (Véase el anexo 6. Tabla 6).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por todos los médicos y enfermeras del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho representados por 41 personas.

Unidad de análisis conformada por profesionales asistenciales del departamento de centro quirúrgico y anestesiología.

El muestreo se considera censal, en este sentido según Valderrama (2016) es parte representativa de la población y refleja las características de la misma; dado que se trata de una población estadísticamente pequeña.

Criterios de inclusión: Trabajador del hospital regional de Huacho, de ambos sexos, que presta servicios bajo cualquier modalidad de contratación en el departamento de anestesiología y centro quirúrgico.

Criterios de exclusión: Fue excluido el personal que durante la ejecución del estudio se encontró gozando de vacaciones, licencias o permisos ya sea por enfermedad u cualquier otra circunstancia, asimismo al personal técnico.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica e instrumento empleado fue la encuesta, en vista que los datos son conseguidos a través de preguntas a los individuos que conforman la muestra (chumpitaz, 2017).

El instrumento que se utilizó para la obtención de datos de la primera variable fue la escala de calidad de vida profesional (CVP-35) elaborado por primera vez por Cabezas (1998), consta de 35 preguntas, que se miden en una escala de 1 a 10, a la que se superponen las categorías nada (valores 1 y 2), algo (valores 3, 4 y 5), bastante (valores 6, 7 y 8) y mucho (valores 9 y 10) y da una medida resumen de la percepción de la calidad de vida profesional, ha sido utilizado en diferentes estudios, compuesto por 3 dimensiones apoyo directivo que contiene (14 ítems), carga de trabajo contiene (11 ítems) y motivación intrínseca (10 ítems). La puntuación global de calidad de vida profesional: nivel malo de 35 a 139, nivel regular 140 a 245 y nivel bueno 246 a 350.

Para la segunda variable desempeño laboral el instrumento utilizado, es la evaluación del desempeño laboral del personal del Ministerio de salud, su instrumento tiene 8 ítems de los cuales el evaluador dispondrá de cinco valores para la medición. La calificación es la suma simple del valor atribuido a cada ítem,

es decir el puntaje máximo es 70 puntos que equivale al 100 % un aprobado es mayor al 50 % y desaprobado menor a lo mencionado.

La validez de la edición del instrumento de evaluación del desempeño se consiguió a través de la opinión favorable de tres expertos quienes certificaron aspectos tales como pertinencia, relevancia y claridad. Los informes de dichos expertos se adjuntan en los anexos de la investigación.

La confiabilidad se ha desarrollado a través del Alfa de Cronbach, aplicada estadísticamente en el programa SPSS®, obteniéndose 0.860.

3.5 Procedimientos

Se presentó oficio al director del Hospital regional de Huacho, para aplicar investigación y validarlo con un instrumento en los profesionales asistenciales del servicio de anestesiología y centro quirúrgico. Una vez aceptada la solicitud, se planeó el día de la ejecución con la responsable del departamento. El procedimiento requirió de dos semanas, considerando que parte del personal labora en turnos rotativos diurno y nocturno.

Se dio inicio con la identificación del problema en la institución, posterior a ello se realizó la recolección bibliográfica de fuentes confiables, así como de los artículos, tesis, libros electrónicos; las cuales ayudaron encontrar los antecedentes nacionales e internacionales y también para realizar el sustento teórico. Posteriormente se realizó la operacionalización de las variables donde se consideraron las dimensiones, indicadores, niveles, rangos y la escala de medición de las variables.

Posteriormente se aplicó el instrumento del cuestionario a los colaboradores seleccionados y con ello se construyó la base de datos para realizar el análisis descriptivo e inferencial; es decir contrastar las hipótesis de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

La información se obtuvo del cuestionario, fueron vaciados a matriz de resultados en MS Excel® para facilitar luego su exportación al sistema estadístico SPSS® en la versión 23.0 con el cual se generaron las tablas de frecuencias y porcentajes necesarios por cada una de las dimensiones de la variable investigada. La información obtenida por el Jefe del departamento fue sintetizada de acuerdo a los indicadores con absoluta objetividad. Para el contraste de hipótesis la prueba no paramétrica de correlación de Rho de Spearman (0.05).

En esta parte lo primero que se consideró es el recojo de la información a través del instrumento, posteriormente se hizo el vaciado de datos en el programa Excel para realizar las respectivas sumatorias de los totales de ítems de las dimensiones y variables respectivamente. Junto a ello se utilizó el paquete estadístico SPSS® para realizar el análisis descriptivo las cuales ayudaron a evidenciar la percepción de los colaboradores según las variables la calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020.

Para el análisis inferencial se utilizó el estadístico Rho de Spearman debido a que el instrumento es de escala ordinal. Los resultados obtenidos se generalizaron a toda la población y para esto se consideró el método hipotético deductivo y al respecto Bernal (2006) quien indica que este método permite elaborar la hipótesis para luego someterlo a prueba y deduciendo de ellas conclusiones generales.

3.7 Aspectos éticos

Teniendo en cuenta el mandato de la Oficina Ejecutiva de apoyar la investigación, el consentimiento informado fue prudente. En tanto, todo texto que haya sido tomado de otro autor, en cualquier parte de la investigación realizada, fue debidamente citado y referenciado siguiendo las pautas de la norma requerida; esto se aplica tanto en los antecedentes seleccionados como en el desarrollo del marco teórico.

IV. Resultados

A continuación, se mostrará toda la información ingresada al sistema estadístico SPSS y muestra los hallazgos encontrados con el propósito de detallar los objetivos planteados en la investigación.

Tabla 1

Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable Calidad de vida.

	Apoyo directivo		Carga de trabajo		Motivación Intrínseca	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%	0	0%	0	0%
Algo	1	2.44%	10	24.39%	1	2.44%
Bastante	40	97.56%	12	29.27%	40	97.56%
Mucho	0	0%	19	46.34%	0	0%
Total de personas	41	100%	41	100%	41	100%

Fuente: encuesta aplicada a los profesionales del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de huacho 2020

Según los resultados en la tabla 1, se puede evidenciar que el ningún colaborador indica que no hay nada de apoyo directivo, mientras que un 2.44% indica que si hay algo de apoyo directivo; y que un 97.56% manifiestan que hay bastante apoyo directivo. Por otro lado, en cuanto a la carga de trabajo ninguno menciona que no hay carga de trabajo; mientras que el 24.39%, 29.27% y 46.34 indican que hay algo, bastante y mucha carga de trabajo respectivamente. Finalmente, se evidencia ningún colaborador menciona que no hay nada de motivación intrínseca, y el 2.44% indica que hay algo de motivación intrínseca; y que un 97.56% existe bastante motivación intrínseca en el profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020.

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de la variable calidad de vida

	Frecuencia	Porcentaje %
Malo	1	2,4
Regular	38	92,7
Bueno	2	4,9
Total	41	100,0

Fuente: encuesta aplicada a los profesionales del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de huacho 2020

La tabla 2 permitió dar evidencia los niveles de la variable calidad de vida que tiene el personal asistencial demostrándose que en su mayoría 38 personas representadas con un 92.7 % indica regular calidad de vida, seguido de 2 personas como bueno representado por un 4.9% y finalmente 1 persona representado por el 2.4% como malo.

Tabla 3

Distribución de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.

		Recuento (n)	Porcentaje (%)
D1: Planificación	Desaprobado	0	0,0%
	Aprobado	41	100,0%
D2: Responsabilidad	Desaprobado	3	7,3%
	Aprobado	38	92,7%
D3: Iniciativa	Desaprobado	2	4,9%
	Aprobado	39	95,1%
D4: Oportunidad	Desaprobado	1	2,4%
	Aprobado	40	97,6%
D5: Calidad de Trabajo	Desaprobado	1	2,4%
	Aprobado	40	97,6%
D6: Confiabilidad	Desaprobado	0	0,0%
	Aprobado	41	100,0%
D7: Relaciones interpersonales	Desaprobado	2	4,9%
	Aprobado	39	95,1%
D8: Cumplimiento	Desaprobado	0	0,0%
	Aprobado	41	100,0%
Desempeño Laboral	Desaprobado	1	2,4%
	Aprobado	40	97,6%

Según los resultados presentados en la tabla se observa que todos salieron aprobados en la planificación, en cuanto a la dimensión responsabilidad existe un 7.3% de desaprobados y un 92.7% de aprobados; en la dimensión iniciativa están desaprobados el 4.9% y aprobados el 95.1%; en oportunidad están desaprobados el 2.4% y aprobados el 97.6%; en calidad de trabajo se encuentran aprobados el 2.4% y aprobados el 97.6%; en la confiabilidad todos salieron aprobados, en las relaciones interpersonales el 4.9% salió desaprobado y el 95.1% salió aprobado y en cuanto al cumplimiento todos salieron aprobados.

En cuanto al desempeño laboral se evidencia que sólo 2.4% salieron desaprobados y un 97.6% están aprobados. En cuanto al desempeño laboral donde la dimensión con mayor aprobación fue la de planificación, confiabilidad y cumplimiento, mientras que la menos favorecida es la responsabilidad.

Tabla 4

Relación entre desempeño laboral y calidad de vida del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de huacho 2020

			Desempeño Laboral	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	D1: Planificación	Coeficiente de correlación	.	.
		Sig. (bilateral)	.	.
	D2: Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,563**	,368*
		Sig. (bilateral)	,000	,018
	D3: Iniciativa	Coeficiente de correlación	,698**	,435**
		Sig. (bilateral)	,000	,005
	D4: Oportunidad	Coeficiente de correlación	1,000**	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	D5: Calidad de Trabajo	Coeficiente de correlación	1,000**	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	D6: Confiabilidad	Coeficiente de correlación	.	.
		Sig. (bilateral)	.	.
	D7: Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,698**	,435**
		Sig. (bilateral)	,000	,005
	D8: Cumplimiento	Coeficiente de correlación	.	.
		Sig. (bilateral)	.	.
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	0

Tabla 4, muestra las dimensiones del desempeño laboral en relación a la calidad de vida respondiendo a las hipótesis mencionadas donde se evidencia en la primera dimensión planificación que no hay relación, en la dimensión responsabilidad muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y considerable ($\rho=,368$; $p<0,05$), la dimensión de iniciativa muestra un ($\rho=,435$; $p<0,05$), la dimensión oportunidad ($\rho=,592$; $p<0,05$), la dimensión calidad de trabajo ($\rho=,592$; $p<0,05$), la dimensión confiabilidad no se encontró ninguna relación, en cuanto a la dimensión de relaciones interpersonales se obtuvo ($\rho=,435$; $p<0,05$), y por el contrario la dimensión de cumplimiento sin relación.

En cuanto a la interpretación del coeficiente de correlación según Hernández et al. (2014, p.305), existe una correlación positiva considerable ($\rho=,592$) entre las variables calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020. Por otro lado, la correlación entre responsabilidad; iniciativa; oportunidad; calidad de trabajo; relaciones interpersonales, y calidad de vida del laboral tiene una correlación positiva débil, media, considerable, considerable, media respectivamente.

V. Discusión

En la actualidad el desempeño laboral se puede interpretar y valorizar de diferentes formas sobre todo cuando se conceptualiza y se pone en evidencia la calidad de vida por ello se propuso ejecutar esta investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020, se halló que la significancia bilateral fue mayor para algunas dimensiones, interpretándose que existe relación significativa entre las variables, es decir que a mayor calidad de vida, entonces mejor resultado en desempeño laboral.

Los resultados obtenidos se pueden analizar con el estudio de López (2018) ya que el utilizo las mismas variables en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, aplico a 50 enfermeras utilizando el CVP 35 para hallar la calidad de vida donde identifico que la mayoría dio por opción medio, luego alto y bajo e indico que existe relación positiva y considerable entre ambas variables.

Así también Hurtado (2017) en la investigación que realizo con ambas variables en un grupo de 90 enfermeras que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales, su objetivo general es similar buscando determinar la relación, su investigación fue descriptiva, diseño no experimental transaccional y correlacionar; utilizo 2 instrumentos CVL-HP para evaluar la calidad de vida y para el desempeño laboral aplicó una ficha de evaluación que fue redactado y validado en el Hospital San José-Callao, a diferencia de esta investigación que utilizo el modelo del ministerio de salud, finalmente en sus resultados se descubrió que la mayoría con un 83.3 % indicaron malo el nivel de calidad, y 16.7% regular donde existió una relación significativa en la cual se comparte el resultado.

Por otro lado Tarqui (2019) en su artículo desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao-Perú aplico a 208 enfermeras un cuestionario mediante la normativa de evaluación del seguro social,

como resultado el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, 93,8% tuvieron especialidad, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería, en comparación con nuestro resultado la mayoría fue aprobado salvo algunas dimensiones que hubo discrepancia.

En relación al desempeño laboral, Salas (2010) indica para la evaluación del desempeño de trabajadores de la salud hay que tener en cuenta criterios cognitivos, de habilidades, actitudes, de valores, y nivel de organización así mismo su lugar de trabajo, para denotar la capacidad que tiene para ofrecer alternativas a los problemas (p.4).

Dentro de las investigaciones que utilizaron el mismo instrumento para determinar el desempeño laboral fue la de Quito (2017) y podemos comparar con los resultados obtenidos, respecto al objetivo específico 1, determinar la relación que existe entre la planificación y calidad de vida del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020, no hubo significancia, lo que se asume que dicha dimensión es ejecutada de manera positiva con los profesionales.

Con el objetivo específico 2, determinar la relación entre la responsabilidad y calidad de vida del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020, se obtuvo un Rho Spearman de ,368 lo que se evidencia un nivel de significancia, dando a entender que habría que mejorar, ya que como menciona Lundin (2019) es una decisión de carácter individual, consiente y que es considerada más que un deber laboral. Emerge del interior y adiciona un valor que conlleva a la eficiencia. Implica manifestar todas las habilidades duras y blandas y realizar más de lo que esperan.

Respecto al objetivo 3, determinar la relación entre iniciativa y calidad de vida del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020, se logró identificar una significancia considerable dando a entender que el profesional de la salud no está

comprometido motivado con sus funciones en su centro laboral, así tal cual la investigación de Hurtado (2017) en donde a su variable iniciativa le resultó que la mayoría actuaba de manera regular, lo que genera incertidumbre, ya que Abimbola, Senaka, Tony (2018) recomiendan que cuando se habla de salud en ese aspecto se debe considerar la motivación de los empleados porque es clave para lograr una prestación de atención médica eficiente, eficaz y de buena calidad.

Respecto al objetivo 4, determinar la relación entre la oportunidad y la calidad de vida del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020, se obtuvo significancia, lo que significa que se percibe que no todos logran con el cumplimiento de plazos en los trabajos encomendados, investigar el desempeño laboral es fundamental para toda institución, según Chiavenato (citado en Hurtado 2017, p24) indica que el rendimiento más relevante del desempeño laboral es la fortaleza. Así también Sánchez (2017) que manifiesta que lo esencial es permitir a la administración hallar si es efectivo o no, la labor de los trabajadores en relación a sus metas, y así observar si hay cumplimiento, o si existen problemas que ameritan gestionar cambios productivos (p. 21).

El objetivo específico 5, determinar la relación entre la calidad de trabajo y la calidad de vida del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020 se halló significancia lo que estaría en relación con el objetivo anterior de la oportunidad al percibirse el déficit de ambos, en principio, cada persona ejerce un autocontrol y un comportamiento frente a la normatividad de la institución, con el objetivo de que se enfoque en alcanzar sus propósitos; lamentablemente no todas las personas aceptan las responsabilidades que conlleva la disciplina ni aceptan las normas de comportamiento.

El objetivo específico 6, determinar la relación entre confiabilidad y la calidad de vida del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020, se descubrió que es una dimensión aceptada y percibida favorablemente dentro del área.

El objetivo específico 7, determinar la relación entre relaciones interpersonales y la calidad de vida del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020 se encontró significancia dando entender que dentro del servicio existen comportamientos, actitudes de quejas, preocupación o conflictos que estarían ocasionando que no se perciba un buen desempeño, rendimiento en el trabajo o por la cual la calidad de vida estuviera mala.

El objetivo específico 8, determinar la relación entre cumplimiento de las normas y la calidad de vida del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020, es una dimensión que no se obtuvo un resultado negativo y más bien manifiesta que a pesar que no todos perciben una buena calidad de vida y un adecuado desempeño laboral todos cumplen en respetar las normas y seguirlas de manera correcta.

Platis, ch. Reklitis, P. Zimeras, S. (2015) indican que en un entorno de tensión y división del trabajo como son los servicios de Salud, el desempeño de los empleados es uno de los desafíos más básicos. La razón es que el desempeño como fenómeno está íntimamente relacionado con aspectos de efectividad, gestión del conocimiento y calidad por un lado y con la gestión, financiamiento y desarrollo de la organización por el otro.

Otra investigación que comparte las variables, el diseño cuantitativo, descriptivo y correlacionar es Moreno(2016), que aplico a 50 trabajadores de la institución prestadora de servicios de salud Pro-Lima. Perú, el instrumento que utilizo fue la encuesta WHOQOL-BREF, y concluyo que no hay una relación significativa entre las variables calidad de vida y desempeño laboral, podría recomendar utilizar otro tipo de instrumento como el que utilice para una mejor presentación de resultados.

Herrera (2016), compartió en su investigación calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería, el realizo la investigación dentro

del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, realizando un cuestionario a 103 trabajadores utilizando también el CPV-35 y concluyó que existe relación entre sus variables concluyendo con un moderado nivel de calidad de vida laboral, un desfavorable nivel del clima laboral, y un adecuado nivel de desempeño laboral.

Un dato más para la variable calidad de vida es que se observó del 100 % de trabajadores encuestados, 41 trabajadores que pertenece al 100 % el 92.7% considera regular su calidad de vida, malo un 2.4 % y bueno 4.9%, se puede observar que la mayoría percibe calidad de vida.

Finalmente concluir que las entidades hospitalarias presentan una responsabilidad absoluta para optar criterios que promuevan contextos de bienestar y así de motivación como por ejemplo en participación de actividades, reconocer sus logros de metas, fomentar talleres, etc., para que así el personal pueda desenvolverse mejorando o manteniendo su desempeño laboral en óptimas condiciones y de esta manera mejorar las prestaciones de los servicios de salud.

VI. Conclusiones

- Primera: La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de huacho.
- Segundo: No existe relación entre planificación y calidad de vida según la percepción de los trabajadores del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de huacho.
- Tercero: Existe una relación ($\rho=,368$; $p<0,05$) entre responsabilidad y calidad de vida según la percepción de los trabajadores del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de huacho. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que al cumplir con su responsabilidad mejor será la calidad de vida.
- Cuarta: Existe una relación ($\rho=,592$; $p<0,05$) entre iniciativa y calidad de vida según la percepción de los trabajadores del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de huacho. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que al mostrar más iniciativa mejor será la calidad de vida.
- Quinta: Existe una relación ($\rho=,592$; $p<0,05$) entre oportunidad y calidad de vida según la percepción de los trabajadores del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de huacho. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que al demostrar mayor oportunidad mejor será la calidad de vida.
- Sexta: Existe una relación ($\rho=,592$; $p<0,05$) entre calidad de trabajo y calidad de vida según la percepción de los trabajadores del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de huacho. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que al mostrar mayor calidad de trabajo mejor será la calidad de vida.
- Séptimo: No existe relación entre confiabilidad y calidad de vida según la percepción de los trabajadores del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de huacho.
- Octavo: Existe una relación ($\rho=,435$; $p<0,05$) entre relación interpersonal y calidad de vida según la percepción de los trabajadores del departamento

de c. De acuerdo a estos resultados, se puede señalar que al mostrar mayor realidad interpersonal mejor será la calidad de vida.

Noveno: No existe relación entre cumplimiento y calidad de vida según la percepción de los trabajadores del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de huacho.

VII. Recomendaciones

- Primera: Las autoridades del departamento de anestesiología y centro quirúrgico, deberá promover la autonomía reconociendo de manera constante sus logros a fin de elevar sus niveles de desempeño lo que supone brindar condiciones básicas como soporte, seguridad laboral y el desarrollo del compromiso organizacional que permita lograr una atención de calidad.
- Segunda: A la jefatura del departamento en mención del hospital regional de Huacho, mejorar la planificación, que si bien es cierto no se relaciona con la calidad de vida, pero constituye un factor de riesgo que pudiese desbordar la calidad de vida.
- Tercera: A la jefatura del departamento en mención del hospital regional de Huacho, mejorar la responsabilidad ya que es el compromiso que asume los trabajadores con las funciones encomendadas, ahí se podría ofrecer incentivos que promueva la buena práctica.
- Cuarta: A la jefatura del departamento en mención del hospital regional de Huacho, proponer la iniciativa ya que es el compromiso que asume los trabajadores y la institución debe brindar recursos a tiempo y facilitar los medios.
- Quinta: A la jefatura del departamento en mención del hospital regional de Huacho, mejorar la oportunidad ya que es el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados por tal motivo el director y el área de recurso humano debe brindar los medios adecuados para la gestión del servicio.
- Sexta: A la jefatura del departamento en mención del hospital regional de Huacho proponer la calidad de trabajo brindando los recursos materiales a tiempo, además de permitir los cambios de turno anticipadamente.
- Séptima: A la jefatura del departamento en mención del hospital regional de Huacho, seguir anticipando la confiabilidad, que si bien es cierto no se relaciona con la calidad de vida, pero constituye un factor de riesgo que pudiese desbordar la calidad de vida.
- Octava: A la jefatura del departamento en mención del hospital regional de Huacho, proponer e incentivar las relaciones interpersonales con seguridad, confianza, motivación, resiliencia y estrategias de afrontamiento que

renueva la dimensión de mejorar los niveles de calidad de vida.

Novena: A la jefatura del departamento en mención del hospital regional de Huacho, mejorar el cumplimiento que si bien es cierto no se relaciona, pero constituye un factor de riesgo que pudiese desbordar la calidad de vida.

Referencias

- Abimbola A., Senaka F., Tony B. (2018). The effect of organisational factors in motivating healthcare employees: a systematic review. *British Journal of Healthcare Management*, 24(12). <https://doi.org/10.12968/bjhc.2018.24.12.603>
- Adhikari, D., Hirasawa, K., Takakubo, Y. y Pandey, D. (2012). Decent work and work life quality in Nepal: an observation. *Employee Relations*, 34(1), 61-79.
- Albert, M., & Ortega, I. (2015). *El paradigma de la educación continua: reto del siglo XXI* (Vol. Volume 1 of Obras Básicas). Madrid, España: Narcea.
- Arias, C. (2013). *Las relaciones interpersonales en Enfermería Quirúrgica: Conflictos laborales y estrategias de mejora. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. <https://bit.ly/39ESZOP>
- Asencios, C. (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <https://bit.ly/3aVV7Ev>
- Barahona A, Vidaurre E, Sevilla F, Rodríguez J, Monge S. (2013). *El trabajo nocturno y sus implicaciones en la salud de médicos, enfermeras y oficiales de seguridad de los hospitales de la caja costarricense del seguro social en costa rica*. <https://bit.ly/3rwaAAI>.
- Barrios, S., Arechabala C. y Valenzuela, V. (2012). Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. *Enfermería en nefrología*, 15(1), 46–55. <https://bit.ly/2XKNdpr>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson educación.
- Bilal,A., Mirwise, K. y Umair, A. (2019). Addressing the issue of job performance among hospital physicians in Pakistan Wiley Online Library Volumen 24 , Número 3. <https://bit.ly/3qr9p4s>
- Bragard, I., Dupuis G., Razavi, D, Reynaert, C. y Etienne A. (2012). Quality of work life in doctors working with cancer patients. *Occupational Medicine*, 62(1), 34–40.<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22039092>
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada*, 5, 491-492.

- Campbell, J. P. (1994). *Alternative models of job performance and their implications for selection and classification*. En M. G. Rumsey, C. B. Walker y J. H. Harris (Eds.), *Personnel selection and classification* (pp. 33-51). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Earlbaum Associates.
- Celestino, A. (2016). *Gestión del Talento Humano y desempeño laboral*, Lima. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado en <https://bit.ly/2XhRrVb>
- Chan, M. (2009). Factors associated with perceived sleep quality of nurses working on rotating shifts. *Journal of Clinical Nursing*, 18(2), 285–293. Recuperado de <https://bit.ly/2XKNgBD>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ma. Edic. Mc Graw Hill.
- Chumpitaz, J. (2017). *Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3rvWGic>
- Contreras, M., Espinoza, J., Hernández, S. y Acosta, N. (2013). *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá*. <https://bit.ly/3puc78v>
- Conza, E. (2015). *La transparencia de gestión de la contratación. La Contratación Pública: inclusión, innovación y transparencia* (pág. 172). Quito: El Telégrafo EP.
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T. et al. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environ Health Prev Med* 24, 2 (2019). <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Díaz, C., Gutiérrez, H. y Amancio, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1): 1973-1987.
- Elizur, D. y Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology: An International Review*, 39(3), 275-291.
- 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(42): 376- 385 Disponibilidad en:

<https://bit.ly/3pj1fua>

Galvis F. (2015). *Planificación-operativa*. <https://bit.ly/3qifXCi>

Garcés, A. (2014). *Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (E.S.E) III nivel, Bogotá*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <https://bit.ly/3aKa1gl>

García, Y., Martínez, M. D., Rivera, M. I. y Gutiérrez, G. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México. *Rev. UAEH*, 60(3), 26-42.

Gil P. (2012) Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2):237- 241
Disponible en: <https://bit.ly/3obtVoO>

Gonzales M, Sandoval M. (2016). Calidad de vida profesional y síndrome de Burnout en enfermeras del Hospital María Auxiliadora. *Revista de Ciencia y Arte de Enfermería*, 2(1):15-21 Disponibilidad en: <https://bit.ly/35aUvXC>

Granero (2016). *Calidad de vida laboral de las enfermeras Evaluación y propuestas de mejora*. (Tesis de doctoral). Universidad de Barcelona. Recuperado de <https://bit.ly/38uqWRC>

Grimaldo, M. (2011). Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima. *Scielo*, 17(2), 173–185. Recuperado de <https://bit.ly/3oPztFH>

Grimaldo, M. y Reyes, M. (2014). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1), 50-57. Recuperado de <https://bit.ly/2KDEGBF>

Gutiérrez, E. (2015). *Competencias gerenciales*. Bogotá, Colombia: ECOE EDICIONES.

Havlovic, S.J. (1991). Quality of work life and human outcomes. *Industrial Relations*, 30(3), 469-479.

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2016). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill.

Hurtado, P., (2017). *Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017*.(tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://bit.ly/3ikq7Q3>

- Llagas, M. (2015). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://bit.ly/3nOmNO8>
- Lopez, I. (2018). Relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, 2018. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <https://bit.ly/3hr7fhN>
- Lundin R.(2019) ¿Qué significa compromiso laboral? España: CELPAX; 2019. Recuperado en <https://www.celpax.com/es/que-es-el-compromiso/>
- Mirvis, P. y Lawler, E. (1984). Accounting for the Quality of Work Life. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 197- 212.
- Moreno, E.(2016).Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de la salud de la institución prestadora de servicios de salud Pro- Lima. Perú. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <https://bit.ly/3hs3VTK>
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. En W. C. Borman, D. R. Ilgen y R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology, volume twelve: Industrial and organizational psychology* (pp. 39-53). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Navarro, G. (2020). Relaciones interpersonales correlaciona con desempeño laboral del personal de salud del Hospital de la Solidaridad de Sullana 2019. (Tesis de Maestría). Universidad cesar Vallejo. Perú. Recuperado de <https://bit.ly/3nRjiXX>
- Núñez, O. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del centro de salud “los licenciados”, Ayacucho 2019. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <https://bit.ly/3hgUZQY>
- OECD. (2014). *La comprensión del cerebro: El nacimiento de una ciencia del aprendizaje*. París, Francia: OECD Publishing.
- Olsen, E.; Mikkelsen, A. Development and research (2021) of a new model that explains job performance and uncertainty between nurses and doctors. In t. J. Environ. Res. Public Health 2021, 18, 164.
- Organización Mundial de la Salud. Organización Panamericana de Salud

- (2019). Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú. [Sede web]. Estados Unidos: Escritorio regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud (actualizado el 16 de marzo del 2019). Disponible en <https://bit.ly/3hkfFHD>
- Pachas, M. (2016). Estrés laboral del personal de enfermería y el desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <https://bit.ly/2JlBjDE>
- Peydró (2015). Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios. (Tesis doctoral). Universidad de Alicante. Recuperado de <https://bit.ly/3rrMveq>
- Pingo, M. (2020). Desempeño laboral en el Establecimiento de Salud I-4 La Unión, Piura. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <https://bit.ly/3hin9er>
- Piña, C. (2005) *Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica psiquiatra* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis, México. Recuperado de <https://bit.ly/3bKLSHC>
- Platis, Ch. Reklitis, P. Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. Recuperado de <https://bit.ly/2Lmm6OI>
- Puello Vilorio Y, Quintero Ramírez N, Canova Barrios C, et al. (2014) Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de una clínica privada de la ciudad de Santa Marta. (tesis de maestría) Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado en: <https://bit.ly/37Qf9yc>
- Puello, Y., Quintero N., Canova C., Camargo Y., Amaya L., Guzmán Y. y Cervantes S. (2014) Calidad de vida percibida por el personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de una clínica privada de la ciudad de Santa Marta. *Investigación de enfermería*, 16(1), 87–99. [file:///C:/Users/Denisse/Downloads/6853-34393-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Denisse/Downloads/6853-34393-1-PB%20(1).pdf)
- Quintana, M., Paravic, T. y Sáenz, K. (2016). Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. *Revista*

- Latinoamericana de Enfermagem, 24, 1-8. Disponible en DOI: <https://bit.ly/2WZTm0R>
- Quito E. (2017). Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Peru. Recuperado en <https://bit.ly/3pqaMj4>
- Rodríguez J. Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. Revista calidad asistencial (Revista en internet) 2010 octubre (consultado 20 de marzo 2019); 25(6):318–320 Disponibilidad en: <https://bit.ly/3hK18oU>
- Rueda,F.(2004). Aproximación teórica al concepto de calidad de vida. Entre las condiciones objetivas externas y la evaluación subjetiva del individuo. Recuperado el 9 de mayo del 2017 de <https://bit.ly/35d8mwy>
- Scheepers, R. (2017). Physicians professional performance: an occupational health psychology perspective. *Perspect Med Educ* 6, 435-428. Recuperado en <https://doi.org/10.1007/s40037-017-0382-9>
- Staner, L. (2010). Comorbidity of insomnia and depression. *Sleep Med*, 14(1), 35–46. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19939713>
- Valderrama S. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta (6ª Ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos. 2016
- Valentín H. (2016). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas sur (tesis de maestría). Recuperado en <https://bit.ly/3ohmWLd>
- Vargas F. La formación basada en competencias en América Latina. CINTERFOR/OIT. Uruguay; 2012. Hipertexto (citado 10 abril 2020) Recuperado en: <https://bit.ly/39Bsha7>
- Velásquez C. (2016). Calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que laboran en el Hospital San José de Chíncha diciembre 2016 [Tesis para licenciada en enfermería]. Perú: Universidad San Juan Bautista. Recuperado en <https://bit.ly/3njOoX7>.
- Vidal S.(2017). Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba – Amazonas 2017. (Tesis de Maestría). Universidad

Nacional Toribio Rodriguez Mendoza de Amazonas. Peru. Recuperado de <https://bit.ly/3mLbg1C>

Villar, J. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla. España. Recuperado de <https://bit.ly/38Ad8W2>

Viswesvaran, C. y Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 216-226.

Yupanqui, C. (2019). Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN. (Tesis de titulación) Recuperado en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia						
Título: Calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del Hospital regional de Huacho.						
Autora: Br. Mayra Alejandra Sosa Gonzales						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicaciones			
			Variable 1: Calidad de Vida			
Problema principal:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala -Niveles o rangos
¿Cuál es la relación que existe entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020?.	Determinar la relación que existe entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020.	Existe relación significativa entre calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020.	Apoyo directivo	Satisfacción Sueldo Reconocimiento profesional Creatividad Autonomía	1-14	Escala: Mucho (9,10) Bastante (6,7,8) Algo(3,4,5) Nada(1,2)
			Carga de trabajo	Sobrecarga de trabajo Presión en el trabajo Estrés	15-25	Niveles: Malo:35-139 Regular:140-245 Bueno:246-350

Problema específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Motivación Intrínseca	Confianza Motivación Eficiencia Afrontamiento	26-35				
Cuál es la relación que existe entre planificación; responsabilidad; iniciativa; oportunidad; calidad de trabajo; confiabilidad y discreción; relaciones interpersonales; cumplimiento de las normas; y calidad de vida del laboral asistencial I	Determinar la relación que existe entre planificación; responsabilidad; iniciativa; oportunidad; calidad de trabajo; confiabilidad y discreción; relaciones interpersonales; cumplimiento de las normas; y calidad de vida del laboral asistencial del	Existe relación entre planificación; responsabilidad; iniciativa; oportunidad; calidad de trabajo; confiabilidad y discreción; relaciones interpersonales; cumplimiento de las normas; y calidad de vida del laboral asistencial del							
Variable 2: Desempeño laboral									
		Dimensiones		Indicadores		Items		Escala- Rangos	
		Planificación		Planificación		1		Escala	
		Responsabilidad		Responsabilidad		2			
		Iniciativa		Iniciativa		3		I: 8.75	
		Oportunidad		Oportunidad		4		II: 7	
		Calidad de trabajo		Calidad de trabajo		5		III: 5.25	
		Confiabilidad		Confiabilidad		6		IV: 3.5	
		Relaciones interpersonales		Relaciones interpersonales		7		V: 1.75	
		Cumplimiento de normas		Cumplimiento de normas		8			

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar.
<p>Tipo: Básica, descriptiva.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, y correlacional.</p>	<p>Población y muestra:41 profesionales (Médicos y enfermeras).</p>	<p>Variable 1: Calidad de Vida Técnicas: Encuesta Instrumentos: CVP-35 Autor: Cabezas Año: 1998</p> <p>Variable 2: Desempeño Profesional Técnicas: Evaluación Instrumento: la evaluación del desempeño laboral del personal del Ministerio de salud. Autor: MINSA Adaptado por: Mayra Alejandra Sosa Gonzales Año: 2020 Forma de Administración: individual basado en la observación</p>	<p>Descriptiva: Se sistematizará los resultados en hojas de excel, luego se presentará en tablas y gráficos.</p> <p>Inferencial: Se aplicará la prueba de correlación de Rho Spearman a un nivel de significación del 0.05.</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.



Estimado participante:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas a la calidad de vida. Le agradezco su colaboración marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su situación.

Muchas gracias.

1. ¿Marque su Género?

Femenino () Masculino ()

2. Edad :

25-36 ()

37- 47()

48-58()

59-70()

3. Profesión:

Personal Médico ()

Personal de Enfermería ()

4. Régimen laboral:

Nombrado () CAS () Tercero ()

Cuestionario de calidad de vida laboral

La respuesta del cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de la calidad de vida laboral. Contesta de acuerdo a la siguiente escala: Mucho [9-10] Bastante [6-7-8] Algo [3-4-5] Nada [1-2]

N°		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DIMENSIÓN 1 : APOYO DIRECTIVO											
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										
DIMENSIÓN 2: CARGA DE TRABAJO											
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										
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTRINSECA											
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)										



**FORMATO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PROFESIONAL ASISTENCIAL DEL DEPARTAMENTO DE ANESTESIOLOGIA Y
CENTRO QUIRURGICO**

DIA	MES	AÑO

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
<p>1. Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.</p>	<p>Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>
<p>2. Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.</p>	<p>Aporta con iniciativas logrando los objetivos en la labor que desempeña.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Ocasionalmente asume las funciones encomendadas</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>
<p>3. Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad</p>	<p>Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>
<p>4. Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.</p>	<p>Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>
<p>5. Calidad del Trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.</p>	<p>Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>	<p>Frecuentemente incurre en errores apreciables.</p> <p align="center"><input type="text"/></p>

<p>6. Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva</p>	<p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros</p> <input type="checkbox"/>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial</p> <input type="checkbox"/>	<p>Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos</p> <input type="checkbox"/>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias</p> <input type="checkbox"/>	<p>Indiscreto nada confiable.</p> <input type="checkbox"/>
<p>7.Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto</p> <input type="checkbox"/>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento</p> <input type="checkbox"/>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia</p> <input type="checkbox"/>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo</p> <input type="checkbox"/>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente</p> <input type="checkbox"/>
<p>8.Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros.</p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución</p> <input type="checkbox"/>	<p>Casi siempre cumple las normas de la Institución</p> <input type="checkbox"/>	<p>Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas</p> <input type="checkbox"/>	<p>A veces no muestra respeto a las normas de la institución.</p> <input type="checkbox"/>	<p>No cumple con las normas</p> <input type="checkbox"/>

Nombre del Evaluador

Cargo y Nivel del Evaluador

Nombre/Profesión del Evaluado

Firma/sello de conformidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Bosa Gonzales Mayra Alejandra, estudiante de la maestría en gestión de los servicios de salud, de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada "Calidad de vida y desempeño laboral del personal asistencial del departamento de Anestesiología y centro quirúrgico del Hospital Regional de Huacho, 2020", por lo que solicito su autorización en la participación de la presente investigación y la vez queda de evidencia de haber informado sobre la investigación realizada. Es importante indicarle que todo lo que se recoja como información, será únicamente utilizada como dato estadístico para el análisis de resultado y se guarda toda la confidencialidad.

Gracias por su comprensión y participación.

Documento de identidad: 15617459

Huacho, 17 de Noviembre del 2020


Firma del investigador


Firma del participante

Anexo 3. Validez de los instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral.

DIMENSIONES / ITEMS		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
D1: Planificación								
1	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	X		X		X		
2	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	X		X		X		
3	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.	X		X		X		
4	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	X		X		X		
5	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	X		X		X		
D2: Responsabilidad		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
6	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.	X		X		X		
7	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	X		X		X		
8	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	X		X		X		
9	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	X		X		X		
10	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.	X		X		X		
D3: Iniciativa		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
11	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	X		X		X		
12	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	X		X		X		
13	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	X		X		X		
14	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.	X		X		X		
15	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	X		X		X		
D4: Oportunidad		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
16	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	X		X		X		
17	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.	X		X		X		
18	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.	X		X		X		
19	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	X		X		X		
20	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia para su uso _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: JACINTO JOAQUÍN VÉRTIZ OSORES

DNI: 16735482 Especialidad del validador: METODÓLOGO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

15 de Noviembre del 2020

Firma del Experto Informante.

D5: Calidad de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
21	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	X		X		X		
22	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	X		X		X		
23	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	X		X		X		
24	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	X		X		X		
25	Frecuentemente incurre en errores apreciables.	X		X		X		
D6: Confiabilidad y discreción		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
26	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias	X		X		X		
27	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros	X		X		X		
28	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	X		X		X		
29	Indiscreto nada confiable.	X		X		X		
30	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos	X		X		X		
D7: Relaciones Interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
31	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento	X		X		X		
32	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
33	Es habitualmente desconfiada en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.	X		X		X		
34	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	X		X		X		
35	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	X		X		X		
D8: Cumplimiento de las normas		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
36	A veces no muestra respeto a las normas de la institución	X		X		X		
37	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución	X		X		X		
38	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas	X		X		X		
39	No cumple con las normas	X		X		X		
40	Casi siempre cumple las normas de la institución	X		X		X		

Fuente: Adaptado de la directiva administrativa N°142- Minsa/OGGRH-V.01* normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia para su uso _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: _____ JACINTO JOAQUÍN VÉRTIZ OSORES _____

DNI: _____ 16735482 _____ Especialidad del validador: _____ METODOLÓGO _____

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
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

15 de Noviembre del 2020

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral.

DIMENSIONES / ÍTEMES		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
D1: Planificación								
1	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	x		x		x		
2	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	x		x		x		
3	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados	x		x		x		
4	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	x		x		x		
5	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	x		x		x		
D2: Responsabilidad								
6	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.	x		x		x		
7	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas	x		x		x		
8	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	x		x		x		
9	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	x		x		x		
10	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones	x		x		x		
D3: Iniciativa								
11	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros	x		x		x		
12	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	x		x		x		
13	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	x		x		x		
14	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.	x		x		x		
15	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	x		x		x		
D4: Oportunidad								
16	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	x		x		x		
17	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado	x		x		x		
18	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	x		x		x		
19	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante culpa todo su tiempo.	x		x		x		
20	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.	x		x		x		

D6: Calidad de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
21	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	x		x		x		
22	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	x		x		x		
23	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	x		x		x		
24	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	x		x		x		
25	Frecuentemente incurre en errores apreciables.	x		x		x		
D6: Confianza y discreción		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
26	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	x		x		x		
27	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	x		x		x		
28	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	x		x		x		
29	Indiscreto nada confiable.	x		x		x		
30	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	x		x		x		
D7: Relaciones interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
31	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	x		x		x		
32	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
33	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.	x		x		x		
34	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	x		x		x		
35	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, seriedad y respeto.	x		x		x		
D8: Cumplimiento de las normas.		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
36	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	x		x		x		
37	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	x		x		x		
38	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	x		x		x		
39	No cumple con las normas.	x		x		x		
40	Casi siempre cumple las normas de la institución.	x		x		x		

Fuente: Adaptado de la directiva administrativa N°142- MINSAL/CGRRH-V.011* normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral

Observaciones (prelazar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg.: Ma. Miriam Castro Acó

DNI: 40266730

Especialidad del validador:

Clinica y de la Salud

16 de Noviembre del 2020

*Pertinencia: Si ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 †Relevancia: Si ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 ‡Cantidad: Si entanda en dificultad alguna el enunciado del ítem, se concisa, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral.

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
D1: Planificación								
1	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	x		x		x		
2	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	x		x		x		
3	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados	x		x		x		
4	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	x		x		x		
5	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	x		x		x		
D2: Responsabilidad								
6	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.	x		x		x		
7	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas	x		x		x		
8	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	x		x		x		
9	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	x		x		x		
10	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones	x		x		x		
D3: Iniciativa								
11	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros	x		x		x		
12	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	x		x		x		
13	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	x		x		x		
14	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.	x		x		x		
15	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	x		x		x		
D4: Oportunidad								
16	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	x		x		x		
17	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado	x		x		x		
18	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	x		x		x		
19	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.	x		x		x		
20	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido	x		x		x		

D6: Calidad de trabajo		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
21	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	x		x		x		
22	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	x		x		x		
23	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	x		x		x		
24	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	x		x		x		
25	Frecuentemente incurre en errores apreciables.	x		x		x		
D6: Confianza y discreción		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
26	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.	x		x		x		
27	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	x		x		x		
28	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	x		x		x		
29	Indiscreto nada confiable.	x		x		x		
30	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	x		x		x		
D7: Relaciones interpersonales		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
31	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	x		x		x		
32	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	x		x		x		
33	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.	x		x		x		
34	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	x		x		x		
35	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	x		x		x		
D8: Cumplimiento de las normas.		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
36	A veces no muestra respeto a las normas de la institución.	x		x		x		
37	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	x		x		x		
38	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.	x		x		x		
39	No cumple con las normas.	x		x		x		
40	Casi siempre cumple las normas de la institución.	x		x		x		

Fuente: Adaptado de la directiva administrativa N°142- MINSBA/CGGRH-V.011 "normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral"

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Mg. Irma Villarreal Vasquez

DNI: 15585699


Especialidad del validador:

Maestro en educación con mención en docencia universitaria e investigación pedagógica

16 de Noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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


 Mg. Irma Villarreal Vasquez
 CEP 17744 - REE. 2685

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Matriz de datos

Mayra_Alejandra_DataSet.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	SUJETO	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	CVL1	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	CVL2	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	CVL3	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	CVL4	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	CVL5	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	CVL6	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	CVL7	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	CVL8	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	CVL9	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	CVL10	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	CVL11	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	CVL12	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	CVL13	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	CVL14	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	CVL15	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	CVL16	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	CVL17	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	CVL18	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	CVL19	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	CVL20	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	CVL21	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	CVL22	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	CVL23	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	CVL24	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor

Mayra_Alejandra_DataSet.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
26	CVL25	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	CVL26	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	CVL27	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	CVL28	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	CVL29	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	CVL30	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	CVL31	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	CVL32	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	CVL33	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	CVL34	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	CVL35	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	D1_APOYO...	Númérico	8	2	D1_APOYO_DI...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
38	D2_CARGA...	Númérico	8	2	D2_CARGA_T...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
39	D3_MOTIV...	Númérico	8	2	D3_MOTIV_INT...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
40	CALIDAD_V...	Númérico	8	2	CALIDAD_VID...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
41	DL1_Planific	Númérico	8	2	DL1_Planific	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
42	DL2_Respon	Númérico	8	2	DL2_Respon	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
43	DL3_Iniciat	Númérico	8	2	DL3_Iniciat	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
44	DL4_Oport	Númérico	8	2	DL4_Oport	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
45	DL5_Cal_Trab	Númérico	8	2	DL5_Cal_Trab	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
46	DL6_Conf	Númérico	8	2	DL6_Conf	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
47	DL7_RRII	Númérico	8	2	DL7_RRII	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
48	DL8_Cumplim	Númérico	8	2	DL8_Cumplim	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
49	DESEMPE...	Númérico	8	2	DESEMPEÑO...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

03:00 16/01/2021

Mayra_Alejandra_DataSet.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
40	CALIDAD_V...	Númérico	8	2	CALIDAD_VID...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
41	DL1_Planfic	Númérico	8	2	DL1_Planfic	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
42	DL2_Respon	Númérico	8	2	DL2_Respon	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
43	DL3_Iniciat	Númérico	8	2	DL3_Iniciat	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
44	DL4_Oport	Númérico	8	2	DL4_Oport	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
45	DL5_Cal_Trab	Númérico	8	2	DL5_Cal_Trab	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
46	DL6_Conf	Númérico	8	2	DL6_Conf	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
47	DL7_RRIL	Númérico	8	2	DL7_RRIL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
48	DL8_Cumplim	Númérico	8	2	DL8_Cumplim	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
49	DESEMPE...	Númérico	8	2	DESEMPEÑO...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
50	Planificacion	Númérico	5	0	D1: Planificación	{1, Desapro...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
51	Responsab	Númérico	5	0	D2: Responsab...	{1, Desapro...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
52	Iniciat	Númérico	5	0	D3: Iniciativa	{1, Desapro...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
53	Oportun	Númérico	5	0	D4: Oportunidad	{1, Desapro...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
54	Calidad	Númérico	5	0	D5: Calidad de ...	{1, Desapro...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
55	Confiabilidad	Númérico	5	0	D6: Confiabilidad	{1, Desapro...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
56	RRIL	Númérico	5	0	D7: Relaciones...	{1, Desapro...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
57	Cumplimiento	Númérico	5	0	D8: Cumplimiento	{1, Desapro...	Ninguno	14	Derecha	Ordinal	Entrada
58	Desempeño	Númérico	5	0	Desempeño La...	{1, Desapro...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
59	Calidad_VL	Númérico	5	0	Calidad de vida ...	{1, Malo}...	Ninguno	14	Derecha	Ordinal	Entrada
60	D1_A_DIREC	Númérico	5	0	D1:Apoyo direc...	{1, Nada}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
61	D2_C_trab	Númérico	5	0	D2:Carga trabajo	{1, Nada}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
62	D3_M_intr	Númérico	5	0	D3:Motvacion i...	{1, Nada}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
63											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar

03:23 16/01/2021

Anexo 5. Autorización



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO
RED DE SALUD HUACHO - OYÓN



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL HUACHO - RED HUAYRA OYÓN
TRAMITE DOCUMENTARIO
DOC. N° 2562409
EXP. N° 166 09 40

HOJA DE ENVIO - TRÁMITE GENERAL

PASAA: (1)	PARA: (2)	FECHA	REMITIDO POR: (3)
D. Ejecutiva	6	17/11/2020	
CASI	2, 6	17-11-20	
Dpto. Anestesiología y Reanimación	2, 4	18/11/2020	





(1) Usa Código - (2) Usa Códigos - (3) Usa Iniciales

CLAVE: (Motivo del Pase)

1. Aprobación	7. Para conservar	13. Prepare con
2. Atención	8. Acompañar Antecedentes	14. Proyecto Resolución
3. Su conocimiento	9. Según Solicitado	15. Ver Observaciones
4. Opinión	10. Tomar Nota y Devolver	16. Despacho
5. Informe	11. Archivar	17. Agendar
6. Por corresponder	12. Acción Inmediata	

OBSERVACIONES:



¡Importante: No Desglosar esta Hoja!



Mayra Alejandra Sosa Gonzales
Licenciada en Obstetricia

Anexo 6. Tablas

Tabla 6 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Rango - nivel
Calidad de vida	Calidad es la relación 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.	Apoyo directivo	Satisfacción Sueldo Reconocimiento profesional Creatividad Autonomía	Malo 35 -139 Regular 140 - 245 Bueno 246 - 350.
			Carga de trabajo	Sobrecarga de trabajo Presión en el trabajo Estrés	
			Motivación Intrínseca	Seguridad Confianza Motivación Eficiencia Afrontamiento	

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Son aquellas conductas de los individuos que están orientadas al cumplimiento de los objetivos organizativos y que, por tanto, constituyen un valor esperado por la organización para el alcance futuro de la efectividad.	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de las respuestas evaluadas por el jefe/responsable del área, teniendo como factores únicos para profesionales la planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad, confiabilidad, relaciones interpersonales cumplimiento de normas, y en el caso de técnicos en vez de planificación es responsabilidad a base de 5 niveles valorativos.	Planificación /colaboración Responsabilidad Iniciativa Oportunidad Calidad de trabajo Confiabilidad Relaciones interpersonales Cumplimiento de normas	1 2 3 4 5 6 7 8	I: 8.75 II: 7 III: 5.25 IV: 3.5 V: 1.75

Fuente: Trabajo de investigación calidad de vida y desempeño laboral del profesional asistencial del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional de Huacho 2020