



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Calidad de vida y desempeño profesional en trabajadores del  
área administrativa de un hospital del Callao - Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

López Torres, Guadalupe ([orcid.org/0000-0002-0297-7865](https://orcid.org/0000-0002-0297-7865))

**ASESORA:**

Mg. Morón Valenzuela, Julia Cecilia ([orcid.org/0000-0002-1977-3383](https://orcid.org/0000-0002-1977-3383))

**CO-ASESOR:**

Mg. Ramos Serrano, Shelby Humbert ([orcid.org/0000-0001-6377-0203](https://orcid.org/0000-0001-6377-0203))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mi familia, mi esposo y mi hijo, ya que son mi fuente de impulso para continuar creciendo profesionalmente y juntos ir logrando cada uno de nuestros sueños.

### **Agradecimiento**

Agradezco infinitamente a mis hermanas Magnolia y Amarilis por apoyarme en esta travesía académica, ya que han sido pieza fundamental para alcanzar este gran peldaño en mi formación como profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pag.
<b>Caratula</b> .....	i
<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	iv
<b>Índice de tablas</b> .....	v
<b>Resumen</b> .....	vi
<b>Abstract</b> .....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	4
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	10
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	10
3.2 Variables y operacionalización .....	10
3.3 Población, muestra, muestreo .....	12
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5 Procedimientos .....	14
3.6 Método de análisis de datos .....	15
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	16
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	22
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	28
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	30
<b>REFERENCIAS</b> .....	31
<b>ANEXOS</b> .....	35

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Distribución de frecuencias de la variable Calidad de vida y sus dimensiones.....	17
<b>Tabla 2.</b> Distribución de frecuencias de la variable Desempeño profesional y sus dimensiones.....	18
<b>Tabla 3.</b> Prueba de Hipotesis general .....	19
<b>Tabla 4.</b> Prueba de hipótesis específica 1 .....	20
<b>Tabla 5.</b> Prueba de hipótesis específica 2.....	21
<b>Tabla 6.</b> Prueba de hipótesis específica 3 .....	22

## Resumen

La investigación presente tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño profesional en trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022. La metodología utilizada es de tipo básica, con enfoque cuantitativo - correlacional, diseño no experimental. Cuya población estuvo constituida por 120 trabajadores, quienes conforman el total de trabajadores del área administrativa del hospital. Se utilizó la técnica de la encuesta y se recolectaron los datos a través de un cuestionario sobre calidad de vida y desempeño profesional, cuestionarios validados por expertos.

Se concluye que, existe una relación muy significativa entre las variables, según los resultados del coeficiente de correlación de Spearman, obteniéndose 0.312, por lo que se afirma con un 99% de confianza que hay una correlación positiva baja entre la variable Calidad de vida y Desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao en el año 2022.

**Palabras clave:** Calidad de vida, Desempeño profesional, hospital del Callao.

## **Abstract**

The present investigation had as objective to determine the relationship that exists between the quality of life and the professional performance in workers in the administrative area of a hospital in Callao - Lima, 2022. The type of methodology used is basic with a quantitative-correlational approach, non-experimental design. Whose population consisted of 120 workers who make up the total number of workers in the administrative area of the hospital.

The survey technique was used and the data was collected through a questionnaire on quality of life and professional performance, questionnaires were validated by experts.

It is concluded that, there is a very significant relationship between the variables, according to the results of the Spearman correlation coefficient of 0.312, so it is affirmed with 99% confidence that there is a low positive correlation between the variable Quality of life and Professional performance in the workers of the administrative area of a hospital in Callao in the year 2022.

**Keywords:** Quality of life, Professional performance, Callao hospital.

## I. INTRODUCCIÓN

Todos anhelan poseer una adecuada calidad de vida, cada uno con sus propias perspectivas en las que influye el entorno, lo cultural, lo social y hasta lo religioso. Las personas crean sus propios estándares, todo es subjetivo, sin embargo, hay secciones básicas a considerar y una de ellas es el ámbito profesional-laboral, el cual subdivide varias áreas importantes dentro de lo que es la calidad de vida, como por ejemplo el trabajo, el cual no es solo una actividad económica, sino parte importante de la vida y la calidad de ésta, ya que es donde se invierte la mayor parte del tiempo y en donde lo anímico se relaciona directamente al desempeño de actividades, sobre todo en el ámbito profesional, por lo tanto, tener una calidad de vida adecuada permitirá un mejor desenvolvimiento laboral.

Cáceres, Parra y Pico (2018) definen a la calidad de vida como una construcción de muchas dimensiones, en las cuales está la salud física y psicológica, el espacio en el cual se vive, el sentirse conforme con los lugares en los cuales se estudia o trabaja, los ingresos económicos, entre otros. Mientras que el desempeño profesional es la forma en cómo los trabajadores ejercen su labor, es el resultado de las actividades que permiten sobresalir y lograr las metas planteadas, las cuales dependen de diversos factores como: Eficiencia, eficacia, puntualidad, iniciativa, empeño y solución de problemas, es una forma en la cual se puede evaluar y valorar al personal, mencionaron López et al. (2021).

Sin embargo, a nivel mundial son solo 11 los países que cumplen los estándares de calidad de vida, según Forbes (2021) y en Europa el 96% de los trabajadores manifestaron que la calidad de vida y el desempeño profesional tienen relación, según una encuesta de AON.

En tanto que, en el ranking sobre la calidad de vida desarrollado por Numbeo, el Perú está en el puesto 77 de 83 países, precisó RPP (2021), ubicando al país dentro de los últimos lugares, algo que debería preocupar mucho a las autoridades, Mamani y Cáceres (2019) indican que en el Perú las empresas e instituciones invierten solo el 30% en capacitación de personal, es por ello que en general el desempeño profesional no es el esperado, debido al estrés y frustración de los trabajadores causado por el



desequilibrio dentro de todo el ámbito personal, el cual tiene relación con la calidad de vida y lamentablemente las empresas no tienen la capacidad de fomentar políticas adecuadas para un productivo capital humano y en ocasiones se pierden grandes profesionales por esta escasa sabiduría empresarial.

A nivel local, no es frecuente ver el interés de las instituciones con respecto al bienestar integral de sus colaboradores, ya que sus prioridades por lo general están basadas en rentabilidad y el sector público en la sección salud no está alejada de ésta realidad problemática, a pesar de varios beneficios laborales existentes que el sector fomenta a favor de una adecuada calidad de vida, se evidencia el desequilibrio que aún existe entre lo personal y profesional, el cual desmotiva al trabajador y a su buen desempeño.

Por lo tanto, el problema general de la investigación fue, ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022?; los problemas específicos : (a) ¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar físico y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022?; (b) ¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar emocional y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022?; (c) ¿Cuál es la relación que existe entre bienestar material y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022?

Así que, la justificación teórica de estudio es destacable por su contribución, ya que al igual que Verdugo y Schalock (2013) permite comprender sobre el cuidado y cultivo de la calidad de vida y así tener como consecuencia un próspero desempeño profesional, como menciona Fontalvo et al. (2018), por lo que las referencias de los trabajadores aclaran el panorama institucional para la aplicación respectiva de medidas a tomar.

En lo que refiere a la justificación metodológica, los resultados de la investigación permiten estudiar, comparar y cotejar otras investigaciones ya realizadas, así Bernal (2010) menciona la importancia de las investigaciones ya

validadas y confiables, lo cual incentiva a abordar el tema a futuros investigadores, ya que en la actualidad aún son limitados.

La justificación práctica contrasta el conocimiento teórico en conocimiento práctico, de esta manera Bernal (2010) hace mención a la necesidad continua de mejora, obteniendo un panorama real de los trabajadores, facilitando el contacto y así saber en qué aspectos realizar cambios por el bien de la institución en conjunto.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño profesional en trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022; los objetivos específicos fueron: (a) Determinar la relación que existe entre el bienestar físico y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022; (b) Determinar la relación que existe entre el bienestar emocional y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022; (c) Determinar la relación que existe entre bienestar material y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022.

La hipótesis general estableció el supuesto si existe relación entre la calidad de vida y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022; las hipótesis específicas fueron: (a) Existe relación entre el bienestar físico y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022; (b) Existe relación entre el bienestar emocional y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022; (c) Existe relación entre el bienestar material y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se halló y analizó diversos trabajos que tienen relación con el presente tema de investigación, dentro de los cuales están los antecedentes Internacionales y se presenta Sinchiguano (2019) quien en su investigación propuso como objetivo comprobar un plan para el desenvolvimiento de la calidad de vida laboral y su vínculo con el desempeño profesional, se empleó un sistema mixto, descriptivo–correlacional, con una muestra de 50 colaboradores y se utilizó como instrumento el cuestionario. Los resultados arrojaron que el coeficiente de correlación (Rho) es moderado y bajo (0.440\*\*/0,311) por lo que demuestra que el desempeño laboral no tiene vínculo único con la calidad de vida, por lo que se concluye que la relación entre las variables es deficiente y requiere una estrategia para su mejora, pero además un mayor estudio para identificar los demás factores. El aporte de esta investigación es reflejar lo importante que es el trabajar en pro de la calidad de vida, ya que manifiesta sus consecuencias en el desempeño profesional y lo determinante que es el tomar acciones estratégicas oportunas.

Por su parte Quinto (2018) en su investigación, propuso como objetivo determinar la contribución de la calidad de vida y su influencia en el desempeño laboral, se empleó un sistema de trabajo documental, se utilizó como instrumento los artículos científicos de páginas electrónicas. Los resultados arrojaron que hay repercusión entre las variables, por lo que se concluyó que la forma de vivir es un factor importante para un eficiente desarrollo laboral. El aporte de la investigación es poner en manifiesto que un ambiente laboral correcto y saludable traerá como consecuencia una buena ejecución profesional en el trabajo.

Para Onofre (2021) en su investigación, propuso como objetivo determinar el nivel de vínculo que hay entre el estrés laboral y el desempeño profesional, se empleó un sistema de enfoque cuantitativo, no experimental-correlacional, con muestra de 40 trabajadores y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados arrojaron que el 47% del total de trabajadores carece de estrés y que no existe vínculo directo entre las variables, por lo que se concluyó que el estrés está más relacionado a otros factores, por lo que el personal viene desempeñando sus funciones de manera

eficiente y con estrés controlado. El aporte de esta investigación es evidenciar que existen otros factores interviniendo en el desempeño de los profesionales, por lo que no se debe caer en supuestos, sino realizar un estudio a detalle para encontrar el motivo principal por el cual el desempeño de los profesionales no está siendo el esperado.

Así también Granero (2017) en su investigación propuso como objetivo estimar la calidad de vida de las enfermeras de Barcelona, se empleó un sistema mixto-descriptivo, con una muestra de 1760 enfermeras, los instrumentos utilizados fueron escalas y cuestionarios. Los resultados arrojaron diversas dimensiones de medias a bajas, por lo que se concluyó que el tener mejores condiciones de trabajo incrementaría su calidad de vida. El aporte de la investigación demuestra que un mejor entorno laboral, mayor reconocimiento por parte del empleador y más autonomía con respecto a la toma de decisiones dentro de las actividades laborales, traerá consigo mucha motivación y productividad profesional.

En cambio, Pazmiño (2017) En su investigación propuso como objetivo reconocer el vínculo existente entre las relaciones interpersonales y el desempeño profesional, se empleó un sistema mixto-correlacional, con una muestra total de 35 colaboradores y el instrumento utilizado fue la encuesta. Los resultados confirmaron la hipótesis planteada y demostraron que, sí hay influencia entre las variables, por lo que se concluyó que el compañerismo, la empatía y respeto motivan el desarrollo profesional. El aporte de esta investigación es reflejar que una adecuada interacción con el entorno, influye directamente en la productividad, ya que lo interpersonal suma en gran manera al estado emocional y el estado emocional en el rendimiento de cualquier actividad.

Con respecto a antecedentes Nacionales destaca Chavarry (2021) quien, en su investigación, propuso como objetivo determinar el vínculo existente entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral, se empleó un sistema no experimental de tipo transversal-correlacional, su muestra fueron los 26 trabajadores y el instrumento utilizado fue la encuesta. Los resultados arrojaron índices de 0.969 a una significancia de 0.160, por lo que se concluyó que hay una correlación positiva relevante entre las variables de estudio. El aporte de la investigación es reflejar lo

importante que es la calidad de vida laboral dentro de la calidad de vida en sí, ya que la mayor parte del día es dedicado al trabajo, por lo que no es solo una actividad económica, sino una de las que más relevancia tiene dentro de todas las actividades que realizadas a diario.

También está Bartra y Torres (2019) quienes en su investigación propusieron determinar el efecto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral, emplearon un sistema descriptivo-explicativo, con muestra de 300 colaboradores y se utilizó dos instrumentos, la prueba de TMMS24 de Salovey-Mayer y la encuesta. Los resultados arrojaron que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.780 por lo que se concluyó que la inteligencia emocional si tiene efecto en el desempeño de los colaboradores. El aporte de la investigación es demostrar que la inteligencia emocional es básica y trascendental para la convivencia con el entorno, para el criterio objetivo frente a ciertas circunstancias y sobre todo para la realización inteligente en todo aspecto laboral.

López (2018) en su investigación, propuso como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral, se empleó un sistema cuantitativo-correlacional, con muestra de 50 enfermeros y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados arrojaron que el coeficiente Alfa de Cronbach es 0.85 en el cuestionario de calidad de vida y 0.881 en el desempeño laboral, por lo que se concluyó que existe vínculo ( $\rho=,732$ ;  $p<0,05$ ) entre las variables. El aporte de la investigación es reflejar que, a mayor calidad de vida, mayor desempeño laboral, demostrando el vínculo directo entre variables y corroborando con sustento la hipótesis del presente trabajo.

De igual manera Choque y Nina-Montero (2018), en su investigación propusieron el objetivo de entender la relación entre bienestar psicológico y el desempeño laboral, se empleó un sistema cuantitativo, descriptivo-correlacional, la muestra fue de 88 trabajadores y los instrumentos utilizados fueron las escalas y evaluación. Los resultados arrojaron significancia positiva entre las variables ( $r=.256$ ;  $p=.016$ ) por lo que se concluyó que hay una relación significativa entre las variables. El aporte de la investigación es reflejar lo trascendente que es el estar bien psicológica

y emocionalmente, ya que son factores cruciales para una realización personal integral de éxito.

Davila & Nuñez (2021) en su investigación, propusieron como objetivo determinar la relación entre bienestar psicológico y desempeño laboral, se empleó un sistema cuantitativo, hipotético-deductivo, la muestra fue de 132 trabajadores y los instrumentos utilizados fueron las escalas y cuestionario. Los resultados arrojaron  $r=0,356$ ;  $p=0,004$ ; correlación positiva promedio, por lo que se concluyó que existe significativa relación entre las variables. El aporte de la investigación es demostrar lo relevante de la salud psicológica y que no está mal su estudio e identificación para los fines productivos.

En referencia a la primera variable, Barmaimon (2017) menciona lo complejo que es definir Calidad de vida, ya que su definición puede verse desde el punto de vista sociológico, político, médico, etc. Por lo que es una alusión a diversos estándares de generalización de sociedad, comunidad, física y hasta mental, sin embargo, menciona los tipos de condiciones de vida: Condición política, condición social, condición económica, condición de salud y condición de naturaleza. Por su parte Zuñiga y Allen (2021) lo refieren como una percepción personal propia en base a su contexto y expectativas, mientras que Verdugo & Schalock (2013) definen Calidad de vida de una forma anhelada, en el que las necesidades personales están complacidas, teniendo elementos subjetivos y objetivos los cuales son medibles a través de ocho dimensiones, bienestar emocional, bienestar material, bienestar físico, relaciones interpersonales, desarrollo personal, autodeterminación, inclusión social y derechos.

Con respecto a las dimensiones, se consideraron tres principales, Verdugo y Schalock (2013) mencionan que Bienestar físico es el contar con buena salud, producto de una adecuada asistencia, actividad física y alimentación saludable. Dentro de sus indicadores está el estado de salud, Alvear et al. (2019) señalan que es el indicador de salud en su totalidad, el cual puede ser delimitada por el resultado de un análisis clínico. Como segundo indicador está el acceso y satisfacción a la asistencia sanitaria, Solis (2018) lo refiere como la inmediatez del trabajador de salud, incluida la

infraestructura y atención en todo sentido, es un servicio preferencial a un sistema de salud, con el cual uno está conforme y satisfecho.

En cuanto al bienestar emocional, Verdugo y Schalock (2013), lo definen como la ausencia de preocupaciones significativas, en la que hay un ambiente de paz y en donde escasea la negatividad en general. Dentro de sus indicadores están las relaciones interpersonales, Verdugo y Schalock (2013) mencionan que es la relación con las personas de nuestro entorno de una manera sana y gratificante, en la que se involucran las relaciones sociales, familiares y relaciones de pareja. Como segundo indicador esta la autoestima, Pendones et al. (2021) precisan que es la valía sobre lo que somos, es la aceptación propia en la que influye mucho el entorno en el que las personas se desenvuelven, es un componente afectivo/evaluativo (sentimientos). Y como tercer indicador está el autoconcepto, Pendones et al. (2021) lo califican como el concepto propio de lo que se uno es y percibe de manera individual, es parte de la personalidad, es un componente perceptivo/cognitivo (pensamientos).

La última dimensión de la Calidad de vida es el Bienestar material, Verdugo y Schalock (2013) lo definen como los recursos necesarios para poseer lo que se desea, en el que no hay necesidades como una casa o vehículos. Dentro de sus indicadores están las posesiones materiales, Orrego (2021) indica que son las obtenciones de algo material, generalmente físico y palpable. Como segundo indicador está el salario, Henry (2021) lo cataloga como un pacto determinado de forma monetaria, por un trabajo supeditado, es una retribución por un servicio prestado. Y como tercer indicador está la estabilidad laboral, Balestero (2020) precisa que es parte del derecho laboral, el cual permite la continuidad laboral del trabajador, en donde su vinculo es permanente salvo por conductas de gravedad.

A la variable Desempeño profesional, Fontalvo et al. (2018) lo califica como el recurso humano que establece el grado de rendimiento dentro de una empresa o institución en pro del cumplimiento de objetivos, sumado a la práctica ética, responsable, eficiente y adecuado ejercicio de la profesión frente a diversas situaciones, como el hacerse cargo de una situación difícil, buscar las mejores soluciones, cumplir con lo encargado, esmerarse en dar más del 100%, capacitarse y

todo lo concerniente a una mejora profesional. Para Mejias y Borges (2021), el desempeño profesional es la realización para el cumplimiento de una tarea, es la conducta técnica y ética, desenvuelta con precisión, profundidad y sobre todo con carácter profesional, Mientras que para Hernandez et al. (2020) Es una competencia laboral, en el cual se reflejan las capacidades y acciones que posee el profesional, en donde se evidencia la idoneidad frente a determinadas situaciones.

Con respecto a sus dimensiones, también se consideraron tres, dentro de ellos está la productividad a quien Fontalvo et al. (2018) califican como el vínculo entre producción y recursos usados, es el proceso para obtener un resultado. Dentro de sus indicadores está el cumplimiento de metas, Calvo et al. (2018) lo definen como una persona eficaz alineada a un propósito relevante, en donde el deber trasado es prioridad. Como segundo indicador está la eficiencia del trabajador, Calvo et al. (2018) lo definen como el aprovechamiento de los recursos en base a lo más conveniente, en el que se ofrece un producto con mínimos recursos.

En cuanto a la eficacia, Fontalvo et al. (2018) lo señalan como la capacidad poseída para cumplir las metas planteadas, cuyo propósito es el esperado; dentro de sus indicadores está el cumplimiento de tareas, Bedoya et al. (2022) menciona que es una responsabilidad y obligación según se considere, en términos sencillos es el hacer lo que corresponde. Como segundo indicador está la puntualidad, Agueda (2017) señala es el ser exacto y preciso, el cumplir con una obligación a tiempo, es una cualidad/ característica.

Y la última dimensión del Desempeño profesional es la eficiencia, Fontalvo et al. (2018) precisan que es el logro de un objetivo ya alcanzado anteriormente, pero esta vez en menor tiempo y con menos recursos. Dentro de sus indicadores está la responsabilidad, Polo (2019) menciona que suele usarse este término cuando se asocian obligaciones y deberes pendientes de la persona. También está el conocimiento, Ramirez (2019) lo precisa como el desarrollo ascendente y gradual del ser humano con respecto a su aprehensión referente a su entorno y el nuevo saber.



### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **3.1.1 Tipo de investigación:**

El tipo de la investigación es básica, con enfoque cuantitativo, como menciona Hernandez y Mendoza (2018), las investigaciones básicas buscan prosperar el entendimiento sobre un tema en sí y las investigaciones cuantitativas utilizan la recopilación de datos para demostrar la hipótesis, basándose en la medida de números y estudio estadístico, para implantar conductas y comprobar teorías.

Además, la investigación es correlacional ya que según Hernandez y Mendoza (2018) la intención de un estudio correlacional es calcular la intensidad de relación entre dos o más variables, cuya finalidad es conocer de qué manera podría comportarse una variable sabiendo el comportamiento de las otras variables vinculadas.

##### **3.1.2 Diseño de investigación:**

El diseño de la investigación es no experimental, en base a Hernandez y Mendoza (2018), quien menciona que el diseño no experimental es aquella que se ejecuta sin una adulteración premeditada de variables. En términos más simples, en donde no hay alteración adrede de las variables independientes, sino se observan los cambios tal y como se desarrollen en su propio medio para posteriormente estudiarlos.

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **3.2.1 Calidad de vida:**

###### **3.2.1.1 Definición Conceptual**

Verdugo & Schalock (2013), Calidad de vida es el estado anhelado, en el que las necesidades personales están complacidas, teniendo elementos subjetivos y objetivos los cuales son medibles a través de ocho dimensiones, dentro de los cuales se encuentran el bienestar físico, el bienestar emocional y el bienestar material.

### **3.2.1.2 Definición Operacional**

La variable Calidad de vida se midió con un cuestionario creado por el autor, bajo juicio de expertos, empleando la Escala de Likert, en donde los ítems fueron formulados acorde a los indicadores (Estado de salud, acceso y satisfacción a la asistencia sanitaria, relaciones interpersonales, autoestima, autoconcepto, posesiones materiales, salario y estabilidad laboral) los cuales conformaron las dimensiones de la variable Calidad de vida.

El cuestionario tuvo 24 preguntas y las categorías a utilizadas fueron (5 totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indiferente, 2 desacuerdo, 1 totalmente en desacuerdo). Los rangos utilizados fueron los siguientes: Calidad de vida mala (24-55), calidad de vida regular (56-88), calidad de vida buena (89-120).

### **3.2.1.3 Dimensiones e indicadores**

Bienestar Físico: Esta dimensión tiene como indicadores al estado de salud y al acceso y satisfacción a la asistencia sanitaria. Bienestar Emocional: Esta dimensión tiene como indicadores a las relaciones interpersonales, a la autoestima y al autoconcepto. Bienestar material: Esta dimensión tiene como indicadores a las posesiones materiales, al salario y a la estabilidad laboral.

## **3.2.2 Desempeño profesional:**

### **3.2.2.1 Definición Conceptual**

Fontalvo et al. (2018) califica al desempeño profesional como el recurso humano que establece el grado de rendimiento dentro de una empresa o institución en pro del cumplimiento de objetivos, sumado a la práctica ética, responsable, eficiente y adecuado ejercicio de la profesión frente a diversas situaciones

### **3.2.2.2 Definición Operacional**

La variable Desempeño profesional se midió con un cuestionario creado por el autor, bajo juicio de expertos, empleando la Escala de Likert, en donde los ítems fueron formulados acorde a los indicadores (Cumplimiento de metas, eficiencia del trabajador,

cumplimiento de tareas, puntualidad, responsabilidad, nivel de conocimiento) los cuales conformaron las dimensiones de la variable Desempeño profesional.

El cuestionario tuvo 24 preguntas y las categorías utilizadas fueron (1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre y 5 Siempre). Los rangos utilizados fueron los siguientes: Desempeño profesional bajo (24-55), desempeño profesional medio (56-88), desempeño profesional alto (89-120).

### **3.2.2.3. Dimensiones e indicadores**

Productividad: Esta dimensión tiene como indicadores al cumplimiento de metas y la eficiencia del trabajador. Eficacia: Esta dimensión tiene como indicadores al cumplimiento de tareas y a la puntualidad. Eficiencia: Esta dimensión tiene como indicadores a la responsabilidad y al nivel de conocimientos.

## **3.3 Población, muestra, muestreo**

### **3.3.1 Población**

Para Hernandez y Mendoza (2018) es el total de lo que se estudia, en el cual las unidades tienen cualidades similares, las cuales se examinan y dan inicio a los datos para la investigación. Fueron 120 los trabajadores del área administrativa del hospital del Callao, los cuales conformaron el total de la población. Dentro de los criterios de inclusión se consideró solo a los trabajadores del área administrativa del hospital del Callao y dentro de los criterios de exclusión, no se excluyeron a ninguno de los trabajadores, ya que la población no fue grande y permitió trabajar con el total de integrantes.

### **3.3.2 Muestra**

Según Hernandez y Mendoza (2018) la muestra es un subconjunto de la población, lo que viene a ser un grupo pequeño de la totalidad a estudiar. En la investigación presente, la muestra es igual a la población y está conformada por los 120 trabajadores del área.

### **3.3.3 Muestreo**

Hernandez y Mendoza (2018) Mencionan que el muestreo es una herramienta de investigación, el cual no se aplica en el presente trabajo, debido a que la población es pequeña, por lo tanto, se trabajara con el total poblacional, los cuales son los 120 trabajadores.

## **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnica**

Hernandez y Mendoza (2018) Lo definen como los recursos que el investigador aplica para conocer los resultados, apoyándose en instrumentos como herramientas para su fin. En la presente investigación la técnica que se utilizó fue la encuesta a través de un cuestionario.

### **3.4.2 Instrumento**

Para la variable Calidad de vida se utilizó un cuestionario creado por el autor, el cual se denominó Calidad de vida en trabajadores administrativos, tuvo 24 ítems y utilizó una escala de Likert (1 Totalmente en desacuerdo, 2 desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo, 5 totalmente de acuerdo).

Para la variable Desempeño laboral se utilizó un cuestionario creado por el autor, el cual se denominó Desempeño profesional en trabajadores administrativos, tuvo 24 ítems y utilizó una escala de Likert (1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 A veces, 4 Casi siempre y 5 Siempre).

### **3.4.3 Validez de instrumentos**

Se presentó la validez a través de la revisión y prueba de tres expertos en la temática, ratificando su aplicabilidad y eficiencia. El primer experto fue el Mg. García Ojeda José Marco, quien señaló la adecuada formulación de las interrogantes considerando las dimensiones planteadas. El segundo experto fue la Mg. López Torres Amarilis, quien opinó que las encuestas son correctas para su aplicabilidad y El tercer experto fue la Mg. Rivera Altamirano Arianna quien indicó que las preguntas son viables y miden lo que se quiere demostrar.

### 3.4.4 Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos fueron confiables ya que se validaron por juicio de tres expertos y fueron determinados en SPSS aplicado al Alfa de Cronbach, tal y como se refleja en las siguientes imágenes, en donde se ve la fiabilidad de las variables estudiadas.

Variable 1 – Calidad de vida

Coefficiente Alpha de Cronbach es 0.829 > 0.8 es Bueno

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,829	,857	24

Variable 2 – Desempeño laboral

Coefficiente Alpha de Cronbach es 0.971 > 0.9 es Excelente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,971	,976	24

### 3.5 Procedimientos

Para la elaboración de la presente investigación, en primer lugar se realizó una solicitud al director del hospital, en donde se explicó los objetivos del trabajo y de qué manera ésta ayudaría a mejorar la Calidad de vida y el Desempeño profesional dentro de la institución, además, se explicó que las encuestas serán anónimas y serán

procesadas mediante el programa SPSS y los resultados obtenidos se publicarán y enviarán al hospital para que se tome en cuenta y así poder tomar medidas para una mejor calidad de vida y desempeño profesional en sus trabajadores.

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

La recopilación de información se hizo a través de un cuestionario el cual fue procesado en Excel en donde se tabuló la data recolectada por medio del instrumento aplicado, se clasificó la información para posteriormente mostrarlo didácticamente por medio de tablas, en donde se reflejan los resultados acordes a los objetivos. Posteriormente se utilizó el programa SPSS para especificar el vínculo estadístico entre variables, se aplicó análisis de correlación, no sin antes determinar la prueba de normalidad correspondiente a los datos de estudio, se aplicó el test de Kolmogórov-Smirnov debido a que la muestra es de 120 encuestados y se aplicó pruebas no paramétricas, ya que no cumple la distribución normal.

Los resultados fueron ingresados al programa de SPSS, usando el coeficiente de correlación de Spearman, la actuación de la correlación de Spearman fue ver si hay relación lineal entre dos variables con escala de nivel ordinal y que su nexa no sea al azar, sino significativa estadísticamente.

### **3.7 Aspectos éticos**

La presente investigación realizada a los trabajadores del área administrativa del hospital del Callao, se realizó éticamente, aplicando el instrumento previo consentimiento informado, además las encuestas fueron anónimas, lo cual permitió obtener resultados más reales y fidedignos. Asimismo, las respuestas emitidas no sufrieron ningún tipo de modificación, respetando la información confiada por el personal.

## IV. RESULTADOS

### Estadísticos descriptivos

Permite analizar los datos recolectados y resumidos en tablas distribuidas por categorías, variables y sus respectivas dimensiones, a través de porcentajes y frecuencias. Asimismo, la interpretación de la información.

De la encuesta realizada a los 120 trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao, se distingue que 57 expresaron que la calidad de vida es media, lo que hacen un 47.5%; el 36,7% revela que es alta, mientras que solo el 15,8% indica que es baja. La primera dimensión, bienestar físico, el rango mayor es el alto con un 43,3% (52 trabajadores), seguido por el bajo con un 37,5% (45 trabajadores). Entre tanto, el bienestar emocional, el 54,2% de los trabajadores lo percibe alto y el 20 % lo percibe medio. Finalmente, el bienestar material, el 56,7% considera poseer un bienestar material alto (68 trabajadores) y el 15% medio (18 trabajadores).

TABLA 1

*Distribución de frecuencias de la variable Calidad de vida y sus dimensiones*

Categoría	V1. Calidad de Vida		D1. Bienestar Físico		D2. Bienestar Emocional		D3. Bienestar Material	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	19	15.8%	45	37.5%	31	25.8%	34	28.3%
Medio	57	47.5%	23	19.2%	24	20.0%	18	15.0%
Alto	44	36.7%	52	43.3%	65	54.2%	68	56.7%
Total	120	100.0%	120	100.0%	120	100.0%	120	100.0%

En la tabla 2, para la variable desempeño profesional, 82 trabajadores expresaron que tiene un desempeño profesional muy satisfactorio, lo que hace un 68,3%; el 20.8% revela estar insatisfecho y el 10,8% satisfecho (13 trabajadores). La primera dimensión, productividad, el rango mayor es muy satisfactorio con 70,8% (85 trabajadores), mientras que el rango insatisfactorio y satisfactorio presentan el 20,8%

y 8,3% respectivamente. Con la dimensión eficacia, el 63,3% de los trabajadores están muy satisfechos, un distante 21,7% insatisfechos y el 15% satisfechos. Finalmente, a la tercera dimensión eficiencia, el 73,3% está muy satisfecho (88 trabajadores), el 16,7% y 10% insatisfechos y satisfechos respectivamente (20 y 12 trabajadores).

TABLA 2

*Distribución de frecuencias de la variable Desempeño profesional y sus dimensiones*

Categoría	V2. Desempeño Profesional		D1. Productividad		D2. Eficacia		D3. Eficiencia	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Insatisfactorio	25	20.8%	25	20.8%	26	21.7%	20	16.7%
Satisfactorio	13	10.8%	10	8.3%	18	15.0%	12	10.0%
Muy Satisfactorio	82	68.3%	85	70.8%	76	63.3%	88	73.3%
Total	120	100.0%	120	100.0%	120	100.0%	120	100.0%

## Estadística inferencial - Análisis de correlación

### Hipotesis general

Ho: Las variables Calidad de vida y desempeño profesional no presentan correlación.

Ha: Las variables Calidad de vida y desempeño profesional presentan correlación.

*Prueba de hipótesis general.* La hipótesis de investigación plantea que existe una relación significativa entre las variables Calidad de vida y Desempeño profesional de los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao. Según la tabla 3, se observa que la significancia (bilateral) es 0.001 y es menor que 0.01, rechazando la hipótesis nula, por lo que, se confirma en un nivel de confianza del 99%, que existe una correlación positiva entre la variable calidad de vida y desempeño profesional,



evidenciando en el Rho de Spearman igual a 0.312. Por lo tanto, al aumentar la variable Calidad de vida, aumenta también la variable del Desempeño profesional.

TABLA 3

*Prueba de Hipotesis general*

			Calidad de Vida	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Calidad de Vida	Coefficiente de correlación	1,000	,312**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	,312**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

\*\**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

**Hipotesis especifica 1**

Ho: La dimensión Bienestar físico y desempeño profesional no presentan correlación.

Ha: La dimensión Bienestar físico y desempeño profesional presentan correlación.

*Prueba de hipotesis especifica 1.* La hipótesis de investigación plantea que existe una relación significativa entre la dimensión Bienestar físico y la variable Desempeño profesional de los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao. Según la tabla 4, se observa que la significancia (bilateral) es 0.004 y está debajo de 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula, así acorde al Rho de Spearman ( $r=-0.258$ ), con una confiabilidad del 99%, existe una correlación negativa entre el Bienestar

físico y el Desempeño profesional. Por lo tanto, al aumentar el Bienestar físico, disminuye el Desempeño profesional o viceversa.

TABLA 4

*Prueba de hipótesis específica 1*

			<i>Bienestar físico</i>	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Bienestar físico	Coeficiente de correlación	1,000	-,258**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	120	120
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	-,258**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	120	120

\*\**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

**Hipótesis específica 2**

Ho: La dimensión Bienestar emocional y desempeño profesional no presentan correlación.

Ha: La dimensión Bienestar emocional y desempeño profesional presentan correlación.

*Prueba de hipótesis específica 2.* La hipótesis de investigación plantea que existe una relación significativa entre la dimensión Bienestar emocional y la variable Desempeño profesional de los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao. Según la tabla 5, se observa que el coeficiente de correlación es 0.283, con una significancia (bilateral) de 0.002 y está debajo de 0.01, presentando correlación positiva, por lo que

se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se ratifica que el Bienestar emocional y el Desempeño profesional están correlacionadas significativamente.

TABLA 5

*Prueba de hipótesis específica 2*

			<i>Bienestar emocional</i>	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Bienestar emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,283**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	120	120
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,283**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	120	120

\*\**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

**Hipótesis específica 3**

Ho: La dimensión Bienestar material y desempeño profesional no presentan correlación.

Ha: La dimensión Bienestar material y desempeño profesional presentan correlación.

*Prueba de hipótesis específica 3.* La hipótesis de investigación plantea que existe una relación significativa entre la dimensión Bienestar material y la variable Desempeño profesional de los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao. Según la tabla 6, se observa que la significancia (bilateral) del 0.004 es menor que 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula, así acorde al Rho de Spearman ( $r=0.261$ ) y con

una con una confiabilidad del 99%, existe una correlación positiva considerable entre las variables investigadas.

TABLA 6

*Prueba de hipótesis específica 3*

			<i>Bienestar material</i>	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Bienestar material	Coeficiente de correlación	1,000	,261**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	120	120
man	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,261**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	120	120

\*\**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

## V. DISCUSIÓN

En el ranking sobre la calidad de vida desarrollado por Numbeo, el Perú está en el puesto 77 de 83 países, precisó RPP (2021), ubicando al país dentro de los últimos lugares, algo que debería preocupar mucho a las autoridades; Mamani y Caceres (2019) indicaron que en el Perú las empresas e instituciones invierten solo el 30% en capacitación de personal, es por ello que en general el desempeño profesional no es el esperado, debido al estrés y frustración de los trabajadores causado por el desequilibrio dentro de todo el ámbito personal, el cual tiene relación con la calidad de vida y lamentablemente las empresas no tienen la capacidad de fomentar políticas adecuadas para un productivo capital humano y en ocasiones se pierden grandes profesionales por esta escasa sabiduría empresarial.

En consideración al objetivo general, en donde se desea determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño profesional en trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima 2022. Los objetivos específicos se encuadraron en las dimensionalidades de la variable Calidad de vida: Determinar la relación entre bienestar físico y desempeño profesional, relación existente entre bienestar emocional y desempeño profesional, y la relación entre bienestar material y desempeño profesional. En consecuencia, analizando detenidamente, con el propósito de prosperar la discusión y estimar los aportes, se vincularon los resultados de la investigación con soportes teóricos evidenciados estadísticamente, contrastando las hipótesis suscitadas.

Con respecto al vínculo entre Calidad de vida y Desempeño profesional, las encuestas aplicadas en la estadística descriptiva reflejan que, de los 120 trabajadores, 57 expresaron que la calidad de vida es media, lo que hacen un 47.5%; el 36,7% revela que es alta, mientras que solo el 15,8% indica que es baja. Para la variable desempeño profesional, 82 trabajadores expresaron que tiene un desempeño profesional muy satisfactorio, lo que hace un 68,3%; el 20.8% reveló estar insatisfecho y el 10,8% satisfecho (13 trabajadores).

Por otro lado, con el propósito de contraponer la hipótesis general, se hizo el análisis bivariado de la variable Calidad de vida y Desempeño profesional, revelando

según el test de Kolmogórov-Smirnov que los datos no cumplen la distribución normal, por lo que se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman demostrando que hay una relación muy significativa entre las variables, ya que el valor del sig (bilateral) de 0.001 que es menor al 0.01 requerido, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva baja entre variables, ya que los resultados de correlación son de 0.312.

Asimismo, Quinto (2018) realizó una investigación para determinar la contribución de la calidad de vida y su influencia en el desempeño laboral, en el que se realizó un trabajo documental y demostró que hay repercusión entre ambas variables, por lo que se concluyó que la forma de vivir y la calidad de ésta es un factor importante para un eficiente desarrollo profesional, el cual coincide con la investigación de López (2018) quien en su investigación Calidad de vida y desempeño laboral de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital Cayetano Heredia, sus resultados arrojaron que el coeficiente Alfa de Cronbach es 0.85 en el cuestionario de calidad de vida y 0.881 en el desempeño laboral, por lo que se concluyó que existe vínculo ( $\rho=,732$ ;  $p<0,05$ ) entre las variables.

De lo antes mencionado, ambas investigaciones guardan similitud entre las variables de estudio, señalando que la calidad de vida de una persona propicia y desencadena un adecuado desempeño profesional, ya que hay menos estrés, menos preocupaciones, menos conflictos emocionales y más enfoque en lo académico, productivo y sobre todo en lo profesional, algo que, en definitiva, beneficia a cualquier empresa, por lo que debe ser más considerada dentro de las prioridades institucionales.

La primera hipótesis específica, la cual plantea determinar la relación que existe entre el bienestar físico y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima 2022. Se consideran los resultados reflejados en la presente investigación, los cuales en su estadística descriptiva demostraron que, de los 120 trabajadores encuestados, 52 consideran poseer un bienestar físico alto, el cual hace el 43,3%; seguido por 45 trabajadores con un 37,5%

que lo considera bajo, asimismo el 19,2% considera tener un bienestar físico medio (23 trabajadores).

El análisis inferencial de la primera hipótesis específica que según el test de Kolmogórov-Smirnov los datos no cumplen una distribución normal por lo que se aplicó la prueba no paramétrica de Spearman obteniéndose una relación significativa entre las variables, con una significancia (bilateral) de 0.004 y está debajo de 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula, así acorde al Rho de Spearman ( $r=-0.258$ ), con una confiabilidad del 99%, existe una correlación negativa débil entre el Bienestar físico y el Desempeño profesional, por lo que al aumentar el Bienestar físico, disminuye el Desempeño profesional o viceversa, ya que hay una relación inversa.

De esta misma manera, Sinchiguano (2019) en su investigación propuso comprobar un plan para el desenvolvimiento de la calidad de vida laboral y su vínculo con el desempeño profesional, cuyos resultados arrojaron que el coeficiente de correlación (Rho) es moderado y bajo ( $0.440^{**}/0,311$ ) demostrando que el desempeño laboral no tiene vínculo único con la calidad de vida, por lo que se concluye que la relación entre las variables es deficiente, al igual que en la primera hipótesis específica, cuya correlación es negativa débil entre variables, indicando en ambos casos la existencia de otros factores, por lo que se requiere una estrategia para su mejora e identificación.

La segunda hipótesis específica, la cual plantea determinar la relación que existe entre el bienestar emocional y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima 2022. Se consideran los resultados reflejados en la presente investigación, los cuales en su estadística descriptiva demuestran que, de los 120 trabajadores encuestados el 54,2% (65 trabajadores) percibe poseer un bienestar emocional alto, el 25,8% (31 trabajadores) lo percibe bajo y el 20% considera poseer un bienestar emocional medio.

El análisis inferencial de la segunda hipótesis específica que según el test de Kolmogórov-Smirnov los datos no cumplen una distribución normal por lo que se aplicó la prueba no paramétrica de Spearman obteniéndose una relación muy significativa

entre la dimensión Bienestar emocional y la variable Desempeño profesional, con una significancia (bilateral) de 0.002 y está debajo de 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Con un nivel de confianza del 99% se afirma que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva baja ya que el coeficiente de correlación es 0.283.

Es así que, Bartra y Torres (2019) en su investigación propusieron determinar el efecto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral, los resultados arrojaron que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.780 por lo que se concluyó que la inteligencia emocional si tiene efecto en el desempeño de los colaboradores. El cual coincide con la segunda hipótesis específica, ya que la inteligencia emocional está dentro del bienestar emocional y éstas tienen una relación positiva directa con el desempeño profesional-laboral.

También Pazmiño (2017) En su investigación propuso reconocer el vínculo existente entre las relaciones interpersonales y el desempeño profesional, los resultados confirmaron la hipótesis planteada y demostraron que, sí hay influencia entre las variables, por lo que se concluyó que el compañerismo, la empatía y respeto motivan el desarrollo profesional, los cuales son parte de un saludable bienestar emocional, tal y como se señala en la presente investigación, indicando que una adecuada interacción con el entorno, influye directamente en la productividad, ya que lo interpersonal suma en gran manera al estado emocional y el estado emocional en el rendimiento de cualquier actividad.

Por último, Choque y Nina-Montero (2018), propusieron entender la relación entre bienestar psicológico y el desempeño laboral, cuyos resultados arrojaron significancia positiva entre las variables ( $r=.256$ ;  $p=.016$ ). El bienestar psicológico está directamente relacionado al bienestar emocional, además, los coeficientes de correlación guardan similitud con los resultados de la segunda hipótesis específica, ya que en la relación de bienestar emocional y desempeño profesional denotan ambas una correlación positiva baja. Pero a su vez, se sabe lo relevante que es la salud emocional, la tranquilidad, la paz interna y externa, permitiendo aflorar bajo cualquier circunstancia cantidad de virtudes, las cuales dentro del desempeño profesional deben ser aprovechadas y cuidadas.



La tercera hipótesis específica, la cual plantea determinar la relación que existe entre el bienestar material y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima 2022. Se consideran los resultados reflejados en la presente investigación, los cuales en su estadística descriptiva demuestran que, de los 120 trabajadores encuestados el 56,7% considera poseer un bienestar material alto (68 trabajadores), el 28.3% (34 trabajadores) lo considera bajo y el 15% (18 trabajadores) considera poseer un bienestar material medio.

El análisis inferencial de tercera hipótesis específica que según el test de Kolmogórov-Smirnov los datos no cumplen una distribución normal por lo que se aplicó la prueba no paramétrica de Spearman obteniéndose una relación muy significativa entre la dimensión Bienestar material y la variable Desempeño profesional, con una significancia (bilateral) de 0.004 y está debajo de 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Con un nivel de confianza del 99% se afirma que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva baja ya que el coeficiente de correlación es 0.261.

En la misma línea, Granero (2017) propuso estimar la calidad de vida de las enfermeras de Barcelona, cuyos resultados arrojaron diversas dimensiones de medias a bajas, por lo que se concluyó que el tener mejores condiciones de trabajo incrementaría su calidad de vida y dentro de las mejoras de condiciones está el lograr tener la capacidad de poseer adquisiciones materiales, tal y como reflejan los resultados de la tercera hipótesis específica.

Sin embargo, Verdugo & Schalock (2013) no dejan de mencionar los elementos subjetivos y objetivos para medir la calidad de vida, ya que no deja de ser una definición propia, en base a estándares particulares. De igual forma Fontalvo et al. (2018) califica al desempeño profesional como el rendimiento empresarial, práctica ética y un adecuado ejercicio de la profesión frente a diversas situaciones.

Es por ello que, es de gran importancia brindarle atención al bienestar integral de los trabajadores, esto implica mayor comunicación, más acercamiento y conocimiento del capital humano, ya que su estudio y conocimiento permite mejora y sobre todo permite ganar ventaja al encontrar a tiempo alguna debilidad circunstancial que podría afectar a mediano o largo plazo la institución, ya que, al esclarecer el

panorama real de los trabajadores, se podrá llegar a ellos y así saber en qué aspectos perfeccionar por el bien de la institución en conjunto.

Sobre lo antes expuesto, queda demostrado en base a investigaciones estadísticas formuladas y comparadas que, la calidad de vida es una construcción de diversos factores en el que el estar satisfecho con lo que uno es, siente y tiene (bienestar integral), encaminará adecuados resultados profesionales.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: En referencia al objetivo general de la investigación presente, se concluye que las variables Calidad de vida y Desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa del hospital del callao en el 2022, tienen una relación muy significativa, ya que el valor del sig (bilateral) es de 0.001 y es menor al 0.01 requerido y según el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo 0.312 por lo que se afirma con un 99% de confianza que hay una correlación positiva baja entre la variable Calidad de vida y Desempeño profesional. Además, la estadística descriptiva para la variable Calidad de vida, de los 120 trabajadores, 57 expresaron que la calidad de vida es media, lo que hacen un 47.5%; el 36,7% revela que es alta, mientras que solo el 15,8% indica que es baja. Mientras que para la variable desempeño profesional, 82 trabajadores expresaron que tiene un desempeño profesional muy satisfactorio, lo que hace un 68,3%; el 20.8% reveló estar insatisfecho y el 10,8% satisfecho (13 trabajadores).

Segunda: Se concluye que entre la dimensión Bienestar físico de la variable Calidad de vida y el desempeño profesional existe una relación significativa, con una significancia (bilateral) de 0.004 debajo de 0.01 y acorde al Rho de Spearman ( $r=-0.258$ ), hay una correlación negativa débil, relación inversa, con una confiabilidad del 99% por lo que, al aumentar el Bienestar físico, disminuye el Desempeño profesional y/o viceversa. Además, la estadística descriptiva demostró que, de los 120 trabajadores encuestados, 52 consideran poseer un bienestar físico alto, el cual hace el 43,3%; seguido por 45 trabajadores con un 37,5% que lo considera bajo, asimismo el 19,2% considera tener un bienestar físico medio (23 trabajadores).

Tercera: Se concluye que entre la dimensión Bienestar emocional de la variable Calidad de vida y el desempeño profesional existe una relación muy significativa con una significancia (bilateral) de 0.002 y está debajo de 0.01, con un nivel de confianza del 99% se afirma que hay una correlación positiva baja entre variables, ya que el coeficiente de correlación es 0.283. Además, en su estadística descriptiva se demostró que, de los 120 trabajadores encuestados el 54,2% (65 trabajadores) percibe poseer

un bienestar emocional alto, el 25,8% (31 trabajadores) lo percibe bajo y el 20% considera poseer un bienestar emocional medio.

Cuarta: Se concluye que entre la dimensión Bienestar material de la variable Calidad de vida y el desempeño profesional existe una relación muy significativa entre variables, con una significancia (bilateral) de 0.004 y está debajo de 0.01, con un nivel de confianza del 99% se afirma que hay una correlación positiva baja ya que el coeficiente de correlación es 0.261. Además, en su estadística descriptiva demuestran que, de los 120 trabajadores encuestados el 56,7% considera poseer un bienestar material alto (68 trabajadores), el 28.3% (34 trabajadores) lo considera bajo y el 15% (18 trabajadores) considera poseer un bienestar material medio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se recomienda al director del Hospital del Callao tomar medidas constantes con respecto a la calidad de vida y bienestar integral de los trabajadores del área administrativa y porque no, de todas las áreas existentes en el hospital, es importante el hacer seguimiento al personal, conocerlos y enmendar los errores si los hubiese, siempre con el fin de corregirlos y evitar problemas futuros, ya que hay diversos factores que podrían entorpecer el desempeño de los profesionales.

Segunda: Se recomienda a los directivos del hospital del Callao el fomentar políticas a favor del bienestar físico de los trabajadores, como es el respeto del horario establecido de ingreso como salida, también el respeto de la hora de refrigerios y así evitar gastritis o sobrecarga laboral que en muchas ocasiones se convierte en grandes problemas de salud.

Tercera: Se recomienda a los jefes o encargados de área del hospital del Callao el cuidar el bienestar emocional de los trabajadores, organizarse adecuadamente y así evitar el estrés laboral, el cual afecta el estado de ánimo del personal, ligado directamente a su desempeño como profesionales.

Cuarta: Se recomienda al director del hospital del callao el pago justo a todo trabajador, el valor a su tiempo y esfuerzo, ya que esto permite el logro de metas materiales, como una vivienda o vehículo, los cuales son necesidades básicas para todo trabajador.

## REFERENCIAS

- Agueda, V. (2017). The Bolivian Hour. Studies on Unpunctuality: Case Payment Services of Water and Electricity. *Temas sociales*. Obtenido de [http://scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0040-29152017000100009](http://scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0040-29152017000100009)
- Alvear, S., Rodriguez, P., Riveros, C., Arenas, A., & Canteros, J. (2019). Factors influencing self-reported health in Chilean older people. *Revista medica de Chile*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872019001101407](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872019001101407)
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: Una definicion integradora . *Revista latinoamericana de psicologia*.
- Artaza, O. (2016). Salud publica Mexico. Obtenido de <https://scielosp.org/article/spm/2016.v58n5/493-495/es/>
- Balestero, M. (2020). ¿What is the right to technological work stability? *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*. Obtenido de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2393-61932020000100118#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%20es%20un%20concepto%20intr%C3%ADnsecamente%20vinculado,poderse%20disolver%20v%C3%A1lidamente%20cuando%20exista%20alg%C3%BAAn%20motivo%20j](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-61932020000100118#:~:text=La%20estabilidad%20laboral%20es%20un%20concepto%20intr%C3%ADnsecamente%20vinculado,poderse%20disolver%20v%C3%A1lidamente%20cuando%20exista%20alg%C3%BAAn%20motivo%20j)
- Barmaimon, E. (2017). *Libro calidad de vida*. Obtenido de <https://www.colegiomedico.org.uy/wp-content/uploads/2019/10/LIBRO-CALIDAD-DE-VIDA-TOMO-I.pdf>
- Bartra, K., & Torres, O. (2019). *Investigación Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los colaboradores en una empresa de tecnología en Lima metropolitana*. Lima. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626180/Bartra%20\\_RK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626180/Bartra%20_RK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bedoya, L., Sanchez, X., & Sanchez, S. (2022). Ethics and social responsibility as comprehensive training mechanisms for the professional practice of the accountant. *Entramado*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-38032021000200146](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032021000200146)
- Bernal, C. (2010). Metodologia de la investigacion. colombia: Pearson educacion .
- Cáceres, F., Parra, L., & Pico, O. (2018). Calidad de vida relacionada con la salud en población general de Bucaramanga, Colombia. *Salud publica*. Obtenido de [https://www.scielosp.org/article/rsap/2018.v20n2/147-154/#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20\(CV,bienestar%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%201](https://www.scielosp.org/article/rsap/2018.v20n2/147-154/#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20(CV,bienestar%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%201)
- Calvo, J., Pelegrin, A., & Gil, M. (2018). Theoretical Approaches to Evaluate Efficiency and Efficacy in Primary Healthcare Services in the Public Sector. *Retos de la direccion*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552018000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006)
- Chavarry, K. (2021). *Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chilte: 2019*. Valle Jequetepeque, Perú. Obtenido de

[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17793/chavarryguerrero\\_karina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17793/chavarryguerrero_karina.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Choque, R., & Nina-Montero, C. (2018). *Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en la sociedad minera alto molino señor de los milagros, Arequipa -2018*. Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8107/PScharra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Davila, C., & Nuñez, D. (2021). *Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una organización en la ciudad de Iquitos, 2021*. Iquitos. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1958/CLAUDIA%20NELLY%20D%20VILA%20ELESCANO%20Y%20DIANDRA%20DEL%20CARMEN%20NU%2091EZ%20HIDALGO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, E. (2015). Decisiones relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Responsabilidad médica por aplicación negligente de anestesia. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3955/4.pdf>
- Fontalvo, T., De la hoz, E., & Morelos, J. (2018). Productivity and its factors: Impact on organizational improvement. *Dimension empresarial*.
- Forbes. (2021). Los 11 países con mejor calidad de vida del mundo, según la OCDE. *Forbes*. Obtenido de <https://forbes.es/lifestyle/11676/los-11-paises-con-mejor-calidad-de-vida-del-mundo-segun-la-ocde-fotogaleria/>
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*.
- Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora*. Barcelona. Obtenido de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404610/AGL\\_TESIS.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf)
- Henry, J. (2021). Classical Political Economy: the subsistence wage and concerns about guaranteed employment. *Ola financiera*. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-14422016000100003](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-14422016000100003)
- Hernandez, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico D.F.: McGraw-Hill education.
- Hernandez, R., Hernandez, A., Molina, M., Hernandez, Y., & Señan, N. (2020). Professional performance evaluation of helping male nurses under the theory of Patricia Benner. *Revista cubana de enfermería*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192020000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000400013)
- López, a. (2006). *El currículo en la educación superior*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=oarD\\_b4KxuMC&pg=PA50&dq=desempe%C3%B1o+p](https://books.google.com.pe/books?id=oarD_b4KxuMC&pg=PA50&dq=desempe%C3%B1o+p)

rofesional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiwOr-S9Z36AhWCA7kGHTf-CasQ6AF6BAGFEAI#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20profesional&f=false

- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci\\_arttext#B2](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext#B2)
- López, I. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez\\_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, M., & Gomez, X. (2019). *Presupuestos*. Mexico: Patria Educacion. Obtenido de [https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=cmYtEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=que+son+recursos+y+presupuestos+&ots=\\_Kj3BJfhKy&sig=1UBXPI3AE3TQSyC\\_sReoacilgVY#v=onepage&q=que%20son%20recursos%20y%20presupuestos&f=false](https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=cmYtEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=que+son+recursos+y+presupuestos+&ots=_Kj3BJfhKy&sig=1UBXPI3AE3TQSyC_sReoacilgVY#v=onepage&q=que%20son%20recursos%20y%20presupuestos&f=false)
- Mamani, Y., & Caceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Lima. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mejias, Y., & Borges, L. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Humanidades medicas*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202021000100224](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224)
- Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño profesional del personal de la dirección de talento humano del hospital de especialidades fuerzas armadas n°1, Quito, en el año 2019*. Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Orrego, J. (2021). *La posesion*. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/La%20Posesi%C3%B3n.pdf>
- Pazmiño, M. (2017). *Las relaciones interpersonales, en el desempeño profesional de los colaboradores de automotores de Cumandá, del cantón Ambato, de la provincia de Tungurahua*. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26504/1/1804706354%20Mar%C3%ADa%20Bel%C3%A9n%20Pazmi%C3%B1o%20Santamar%C3%ADa..pdf>
- Pendones, J., Flores, Y., Espino, G., & Durán, F. (2021). Autoconcepto, autoestima, motivación y su influencia en el desempeño académico. Caso: alumnos de la carrera de Contador Público. *Revista iberoamericana para la investigacion y desarrollo educativo*. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672021000200115](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672021000200115)
- Polo, M. (2019). The ethical responsibility. *Veritas*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-92732019000100049](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732019000100049)



- Quinto, S. (2018). *Calidad de vida y su incidencia en el desempeño laboral*. Milagro, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4356/1/CALIDAD%20DE%20VIDA%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL.pdf>
- Ramirez, A. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica: una visión actual. *Anales de la Facultad de Medicina*. Obtenido de [http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832009000300011](http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011)
- Ramirez, a. (2019). Knowledge's theory in scientific research: a current scope. *Canales de la facultad de medicina*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832009000300011](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011)
- RPP. (2021). Perú ocupa el puesto 77 en el ranking de calidad de vida, uno de los más bajos a nivel mundial. *RPP*. Obtenido de <https://rpp.pe/economia/economia/peru-ocupa-el-puesto-77-en-el-ranking-de-calidad-de-vida-uno-de-los-mas-bajos-a-nivel-mundial-noticia-1347149?ref=rpp>
- Sinchiguano, D. (2019). *Estrategia para el desarrollo de la calidad de vida laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de servicios financieros*. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2767/1/76938.pdf>
- Sinchiguano, D. (2019). *Estrategia para el desarrollo de la calidad de vida laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de servicios financieros*. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2767/1/76938.pdf>
- Solis, j. (2018). Autonomism and Humanization of Health Care. Domestic partnership? *Persona y Bioetica*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-31222018000200263](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-31222018000200263)
- Verdugo, M., & Schalock, R. (2013). *Discapacidad e inclusion*.
- Wikipedia. (2022). Puntualidad. *Wikipedia, la enciclopedia libre*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Puntualidad&oldid=146429224>
- Zuñiga, A., & Allen, J. (2021). Measurement of quality-of-life perception regarding satisfaction with public transport in Costa Rica. *Infraestructura vial*. Obtenido de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-37052021000200023](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-37052021000200023)

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p><b>General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao-Lima, 2022?</p> <p><b>Específicos:</b> 1.- ¿Cuál es la relación que</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao -Lima, 2022.</p> <p><b>Específicos:</b> 1.- Determinar la relación que</p>	<p><b>General:</b> Si existe relación entre la calidad de vida y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao -Lima, 2022.</p> <p><b>Específicos:</b> 1.- Si existe relación entre el bienestar físico y</p>	<p><b>Variable 1:</b> Calidad de vida</p>	<p>Bienestar físico</p> <p>Bienestar Emocional</p>	<p>1. Estado de salud 2. Acceso y satisfacción a la asistencia sanitaria.</p> <p>1. Relaciones interpersonales 2. Autoestima 3. Autoconcepto</p>

<p>existe entre el bienestar físico y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao-Lima, 2022?</p> <p>2.- ¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar emocional y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del</p>	<p>existe entre el bienestar físico y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao-Lima, 2022.</p> <p>2.- Determinar la relación que existe entre el bienestar emocional y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del</p>	<p>el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao-Lima, 2022.</p> <p>2.- Si existe relación entre el bienestar emocional y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao-Lima, 2022.</p>		<p>Bienestar Material</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Posesiones materiales</li> <li>2. Salario</li> <li>3. Estabilidad laboral</li> </ol>
--	--	---	--	---------------------------	--

<p>Callao-Lima, 2022?</p> <p>3.- ¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar material y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao-Lima, 2022?</p>	<p>Callao-Lima, 2022.</p> <p>3.- Determinar la relación que existe entre el bienestar material y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao-Lima, 2022.</p>	<p>3.- Si existe relación entre el bienestar material y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao-Lima, 2022.</p>	<p><b>Variable 2:</b> Desempeño profesional</p>	<p>Productividad</p> <p>Eficacia</p>	<p>1. Cumplimiento de metas. 2. Eficiencia del trabajador</p> <p>1. Cumplimiento de tareas. 2. Puntualidad</p>
---	---	--	---	--------------------------------------	--

				Eficiencia	1. Responsabilidad 2. Conocimientos
--	--	--	--	------------	--

### Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>V1</b> <b>Calidad de vida</b>	Verdugo y Schalock (2013) La Calidad de vida es un estado anhelado, en el	La variable Calidad de vida se medirá con un cuestionario– encuesta, aplicando la escala de Likert, de las cuales se formularán ítems de acuerdo a los indicadores (Estado de salud,	Bienestar físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estado de salud</li> <li>• Acceso y satisfacción a la asistencia sanitaria</li> </ul>	Cuestionario con escala de Likert  1 totalmente en desacuerdo  2 desacuerdo  3 indiferente
			Bienestar emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Autoestima</li> <li>• autoconcepto</li> </ul>	

	que las necesidades personales están complacidas	acceso y satisfacción a la asistencia sanitaria, relaciones interpersonales, autoestima, autoconcepto, posesiones materiales, salario y estabilidad laboral).	Bienestar material	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posesiones materiales</li> <li>• Salario</li> <li>• Estabilidad laboral</li> </ul>	4 de acuerdo  5 totalmente de acuerdo
<b>V2</b> <b>Desempeño profesional</b>	Fontalvo et al. (2018) El Desempeño profesional es el recurso humano que establece el grado de rendimiento dentro de una empresa o institución en pro	La variable Desempeño profesional se medirá con un cuestionario – encuesta, aplicando la escala de Likert, las cuales se formularán ítems de acuerdo a los indicadores (Cumplimiento de metas, eficiencia del trabajador, cumplimiento de	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de metas.</li> <li>• Eficiencia del trabajador</li> </ul>	Cuestionario con escala de Likert
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de tareas.</li> <li>• Puntualidad</li> </ul>	1 nunca  2 casi nunca
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Conocimientos</li> </ul>	3 a veces  4 casi siempre  5 siempre

	del cumplimiento de objetivos.	tareas, puntualidad, responsabilidad y nivel de conocimientos).			
--	--------------------------------	---	--	--	--



### ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

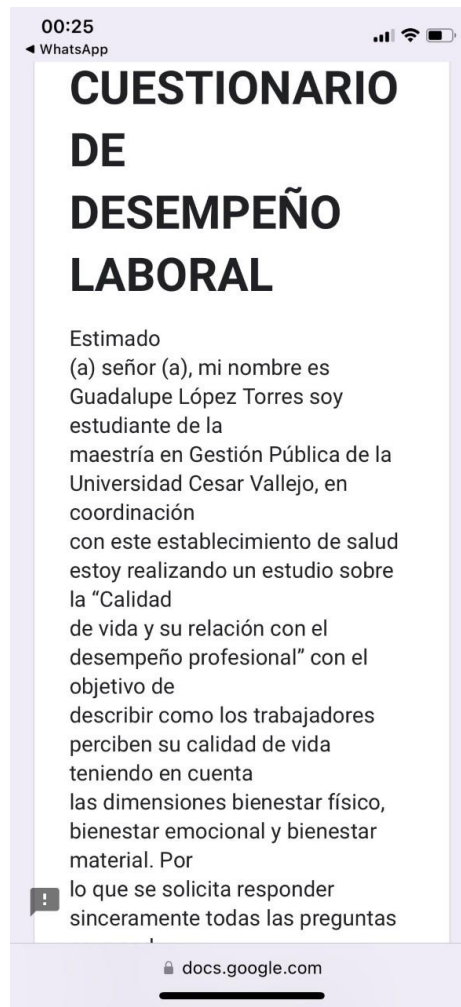
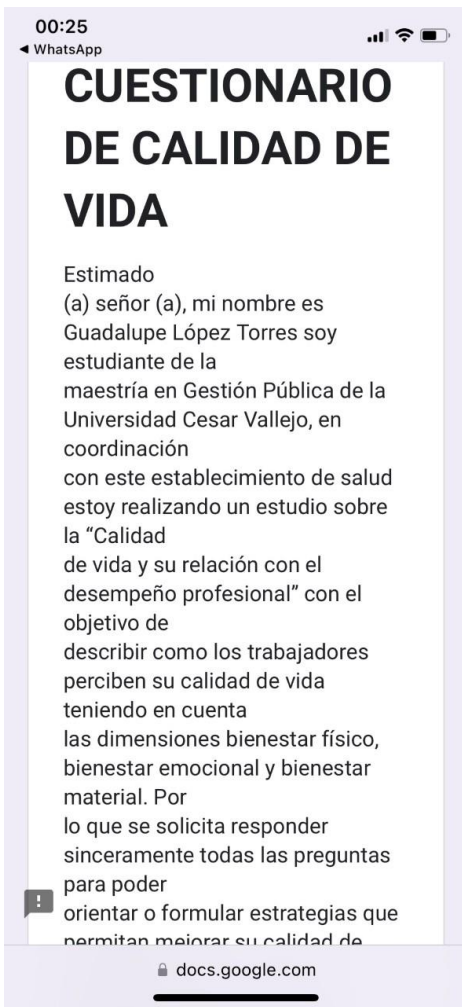
Para aplicar los cuestionarios, se utilizó el cuestionario de Google form, emitidos a través de los correos electrónicos de la muestra, los cuales fueron previamente solicitados.

Los URL aplicados fueron:

<https://forms.gle/bzffk5YQ5PPk64xi9>

<https://forms.gle/N3DfeJfTnHVE4JcK7>

El print del cuestionario es el siguiente:



## **CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA**

### **PRESENTACION:**

Estimado (a) señor (a), mi nombre es Guadalupe López Torres soy estudiante de la maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, en coordinación con este establecimiento de salud estoy realizando un estudio sobre la “Calidad de vida y su relación con el desempeño profesional” con el objetivo de describir como los trabajadores perciben su calidad de vida teniendo en cuenta las dimensiones bienestar físico, bienestar emocional y bienestar material. Por lo que se solicita responder sinceramente todas las preguntas para poder orientar o formular estrategias que permitan mejorar su calidad de vida. Dicha información será de carácter confidencial por lo cual se agradece de antemano su colaboración.

### **INSTRUCCIONES:**

A continuación, se presentan una serie de premisas relacionadas con la calidad de vida. Elija solo una alternativa y responda todas las preguntas en base a las siguientes alternativas que le mencionaré:

Marque con una (X) según considere y teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	indiferente	desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	VALORACION				
		TA	A	I	D	TD
1	Me siento con energías para realizar las actividades en mi vida diaria.					
2	Duermo lo necesario para mantenerme en buenas condiciones.					
3	Me desplazo de un lugar a otro sin ayuda.					
4	Realizo las actividades básicas de la vida diaria sin ayuda.					
5	Gozo de un seguro de salud.					
6	Cuento con la asistencia sanitaria cuando lo necesito.					
7	Cuento con un establecimiento de salud cerca al lugar donde vivo.					
8	Cuento con acceso a los medicamentos si los necesitara.					
9	Tengo personas de confianza en mi entorno.					
10	Tengo una familia constituida.					
11	Mis amigos me apoyan cuando se lo solicito.					
12	Acepto con agrado los cambios en mi apariencia física.					
13	Soy capaz de tomar mis propias decisiones.					
14	Siento que la opinión de los demás no determina mis decisiones.					
15	Me siento bien conmigo mismo.					

16	Se que puedo valerme por mí mismo.					
17	El vecindario en donde vivo es agradable.					
18	Los servicios de transporte de mi zona son de fácil acceso.					
19	Mis necesidades económicas están Cubiertas.					
20	Tengo los ingresos suficientes como para poder ahorrar.					
21	Estoy conforme con el sueldo que gano.					
22	Cuento con un trabajo estable.					
23	Cuento con un contrato laboral indeterminado.					
24	Cuento con beneficios laborales.					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

### INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan una serie de premisas relacionadas con el lugar de trabajo.

Siguiendo sus propios criterios acerca del hospital.

Marque con una (X) según considere y teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

N°	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Llego a cumplir las metas establecidas de la organización.					
2	Contribuyo con el cumplimiento de los objetivos de la organización.					
3	Planeo y organizo mi trabajo antes de efectuarlo.					
4	Me esfuerzo para lograr un buen resultado en el trabajo.					
5	Demuestro autonomía y resuelvo oportunamente imprevistos al interior del trabajo.					
6	Soy profesional y competente en el trabajo que realizo.					

7	Realizo mi trabajo en forma metódica y ordenada.					
8	Realizo mi trabajo con empeño y dedicación.					
9	Cumplo con las actividades diarias para cumplir las metas establecidas.					
10	Cumplo con responsabilidad las funciones de mi puesto de trabajo.					
11	Respeto las indicaciones de mis superiores.					
12	Tengo la capacidad de cumplir mi trabajo de manera asertiva frente a alguna complicación.					
13	No faltó a mi trabajo por motivos sin importancia.					
14	Asisto puntualmente a mi trabajo.					
15	Cumplo con las metas dentro de los cronogramas establecidos					
16	Termino mi trabajo oportunamente en los plazos señalados.					
17	Soy responsable con el cumplimiento de los objetivos de la organización.					
18	Me responsabilizo de las consecuencias de mis malas decisiones laborales.					
19	Cumplo responsablemente mi horario establecido.					
20	Cuando recibo una orden lo cumplo sin buscar excusas.					

21	Colaboro con la implementación y utilización tecnológica para optimizar los procesos del trabajo.					
22	El conocimiento dentro del puesto de trabajo me permite lograr resultados óptimos.					
23	El conocimiento técnico que poseo me permite desenvolverme en mi puesto de trabajo.					
24	Poseo las herramientas necesarias para realizar mi trabajo apropiadamente.					

## Anexo: Validez de instrumentos por expertos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr (a):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para saludarle y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Calidad de vida y desempeño profesional en trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao - Lima, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
\_\_\_\_\_  
Guadalupe López Torres  
DNI 72406922



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>BIENESTAR FISICO</b>								
1	Me siento con energías para realizar las actividades en mi vida diaria.	✓		✓		✓		
2	Duermo lo necesario para mantenerme en buenas condiciones.	✓		✓		✓		
3	Me desplazo de un lugar a otro sin ayuda.	✓		✓		✓		
4	Realizo las actividades básicas de la vida diaria sin ayuda.	✓		✓		✓		
5	Gozo de un seguro de salud.	✓		✓		✓		
6	Cuento con la asistencia sanitaria cuando lo necesito.	✓		✓		✓		
7	Cuento con un establecimiento de salud cerca al lugar de donde vivo.	✓		✓		✓		
8	Cuento con acceso a los medicamentos si los necesitara.	✓		✓		✓		
<b>- BIENESTAR EMOCIONAL</b>								
9	Tengo personas de confianza en mi entorno.	✓		✓		✓		
10	Tengo una familia constituida.	✓		✓		✓		
11	Mis amigos me apoyan cuando se lo solicito.	✓		✓		✓		
12	Acepto con agrado los cambios en mi apariencia física.	✓		✓		✓		
13	Soy capaz de tomar mis propias decisiones.	✓		✓		✓		
14	Siento que la opinión de los demás no determina mis decisiones.	✓		✓		✓		
15	Me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
16	Sé que puedo valerme por mí mismo.	✓		✓		✓		
<b>- BIENESTAR MATERIAL</b>								
17	El vecindario en donde vivo es agradable.	✓		✓		✓		
18	Los servicios de transporte de mi zona son de fácil acceso.	✓		✓		✓		
19	Mis necesidades económicas están cubiertas.	✓		✓		✓		
20	Tengo los ingresos suficientes como para poder ahorrar.	✓		✓		✓		
21	Estoy conforme con el sueldo que gano.	✓		✓		✓		
22	Cuento con un trabajo estable.	✓		✓		✓		
23	Cuento con un contrato laboral de mi agrado.	✓		✓		✓		
24	Cuento con beneficios laborales	✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...Laura Torres Amaslas..... DNI: 44524956.....

Especialidad del validador.....Magister en servicios de la salud.....

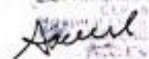
\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*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

23 de octubre del 2022

  
\_\_\_\_\_  
Lic. Amanda Lucio Peña  
C.E.S. Salud  
César Vallejo  
Calle 100m. Calle  
Calle 100m. Calle  
C.E.S. Salud

Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD</b>								
1	Cumplo con las metas establecidas de la organización	✓		✓		✓		
2	Contribuyo con el cumplimiento de los objetivos de la organización	✓		✓		✓		
3	Planeo y organizo mi trabajo antes de efectuarlo.	✓		✓		✓		
4	Me esfuerzo para lograr un buen resultado en el trabajo.	✓		✓		✓		
5	Demuestro autonomía y resuelvo oportunamente imprevistos al interior del trabajo.	✓		✓		✓		
6	Soy profesional y competente en el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	Realizo mi trabajo en forma metódica y ordenada	✓		✓		✓		
8	Realizo mi trabajo con empeño y dedicación.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>								
9	Cumplo con las actividades diarias para cumplir las metas establecidas.	✓		✓		✓		
10	Cumplo con responsabilidad las funciones de mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Respeto las indicaciones de mis superiores.	✓		✓		✓		
12	Tengo la capacidad de cumplir mi trabajo de manera asertiva frente a alguna complicación.	✓		✓		✓		
13	No falto a mi trabajo por motivos sin importancia.	✓		✓		✓		
14	Asisto puntualmente a mi trabajo.	✓		✓		✓		
15	Cumplo con las metas dentro de los cronogramas establecidos.	✓		✓		✓		
16	Termino mi trabajo oportunamente en los plazos señalados.	✓		✓		✓		
<b>- DIMENSIÓN EFICIENCIA</b>								
17	Soy responsable con el cumplimiento de los objetivos de la organización.	✓		✓		✓		
18	Me responsabilizo de las consecuencias de mis malas decisiones laborales.	✓		✓		✓		
19	Cumplo responsablemente mi horario establecido.	✓		✓		✓		
20	Cuando recibo una orden lo cumplo sin buscar excusas.	✓		✓		✓		
21	Colaboro con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.	✓		✓		✓		
22	El conocimiento dentro del puesto de trabajo me permite lograr resultados óptimos.	✓		✓		✓		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>BIENESTAR FISICO</b>								
1	Me siento con energías para realizar las actividades en mi vida diaria.	✓		✓		✓		
2	Duermo lo necesario para mantenerme en buenas condiciones.	✓		✓		✓		
3	Me desplazo de un lugar a otro sin ayuda.	✓		✓		✓		
4	Realizo las actividades básicas de la vida diaria sin ayuda.	✓		✓		✓		
5	Gozo de un seguro de salud.	✓		✓		✓		
6	Cuento con la asistencia sanitaria cuando lo necesito.	✓		✓		✓		
7	Cuento con un establecimiento de salud cerca al lugar de donde vivo.	✓		✓		✓		
8	Cuento con acceso a los medicamentos si los necesitara.	✓		✓		✓		
<b>- BIENESTAR EMOCIONAL</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tengo personas de confianza en mi entorno.	✓		✓		✓		
10	Tengo una familia constituida.	✓		✓		✓		
11	Mis amigos me apoyan cuando se lo solicito.	✓		✓		✓		
12	Acepto con agrado los cambios en mi apariencia física.	✓		✓		✓		
13	Soy capaz de tomar mis propias decisiones.	✓		✓		✓		
14	Siento que la opinión de los demás no determina mis decisiones.	✓		✓		✓		
15	Me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
16	Sé que puedo valerme por mi mismo.	✓		✓		✓		
<b>- BIENESTAR MATERIAL</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	El vecindario en donde vivo es agradable.	✓		✓		✓		
18	Los servicios de transporte de mi zona son de fácil acceso.	✓		✓		✓		
19	Mis necesidades económicas están cubiertas.	✓		✓		✓		
20	Tengo los ingresos suficientes como para poder ahorrar.	✓		✓		✓		
21	Estoy conforme con el sueldo que gano.	✓		✓		✓		
22	Cuento con un trabajo estable.	✓		✓		✓		
23	Cuento con un contrato laboral de mi agrado.	✓		✓		✓		
24	Cuento con beneficios laborales	✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD</b>								
1	Cumplo con las metas establecidas de la organización	✓		✓		✓		
2	Contribuyo con el cumplimiento de los objetivos de la organización	✓		✓		✓		
3	Planeo y organizo mi trabajo antes de efectuarlo.	✓		✓		✓		
4	Me esfuerzo para lograr un buen resultado en el trabajo.	✓		✓		✓		
5	Demuestro autonomía y resuelvo oportunamente imprevistos al interior del trabajo.	✓		✓		✓		
6	Soy profesional y competente en el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	Realizo mi trabajo en forma metódica y ordenada	✓		✓		✓		
8	Realizo mi trabajo con empeño y dedicación.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>								
9	Cumplo con las actividades diarias para cumplir las metas establecidas.	✓		✓		✓		
10	Cumplo con responsabilidad las funciones de mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Respeto las indicaciones de mis superiores.	✓		✓		✓		
12	Tengo la capacidad de cumplir mi trabajo de manera asertiva frente a alguna complicación.	✓		✓		✓		
13	No falto a mi trabajo por motivos sin importancia.	✓		✓		✓		
14	Asisto puntualmente a mi trabajo.	✓		✓		✓		
15	Cumplo con las metas dentro de los cronogramas establecidos.	✓		✓		✓		
16	Termino mi trabajo oportunamente en los plazos señalados.	✓		✓		✓		
<b>- DIMENSIÓN EFICIENCIA</b>								
17	Soy responsable con el cumplimiento de los objetivos de la organización.	✓		✓		✓		
18	Me responsabilizo de las consecuencias de mis malas decisiones laborales.	✓		✓		✓		
19	Cumplo responsablemente mi horario establecido.	✓		✓		✓		
20	Cuando recibo una orden lo cumplo sin buscar excusas.	✓		✓		✓		
21	Colaboro con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.	✓		✓		✓		
22	El conocimiento dentro del puesto de trabajo me permite lograr resultados óptimos.	✓		✓		✓		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>BIENESTAR FISICO</b>							
1	Me siento con energías para realizar las actividades en mi vida diaria.	✓		✓		✓		
2	Duelmo lo necesario para mantenerme en buenas condiciones.	✓		✓		✓		
3	Me desplazo de un lugar a otro sin ayuda.	✓		✓		✓		
4	Realizo las actividades básicas de la vida diaria sin ayuda.	✓		✓		✓		
5	Gozo de un seguro de salud.	✓		✓		✓		
6	Cuento con la asistencia sanitaria cuando lo necesito.	✓		✓		✓		
7	Cuento con un establecimiento de salud cerca al lugar de donde vivo.	✓		✓		✓		
8	Cuento con acceso a los medicamentos si los necesitara.	✓		✓		✓		
-	<b>BIENESTAR EMOCIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tengo personas de confianza en mi entorno.	✓		✓		✓		
10	Tengo una familia constituida.	✓		✓		✓		
11	Mis amigos me apoyan cuando se lo solicito.	✓		✓		✓		
12	Acepto con agrado los cambios en mi apariencia física.	✓		✓		✓		
13	Soy capaz de tomar mis propias decisiones.	✓		✓		✓		
14	Siento que la opinión de los demás no determina mis decisiones.	✓		✓		✓		
15	Me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
16	Sé que puedo valerme por mi mismo.	✓		✓		✓		
-	<b>BIENESTAR MATERIAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El vecindario en donde vivo es agradable.	✓		✓		✓		
18	Los servicios de transporte de mi zona son de fácil acceso.	✓		✓		✓		
19	Mis necesidades económicas están cubiertas.	✓		✓		✓		
20	Tengo los ingresos suficientes como para poder ahorrar.	✓		✓		✓		
21	Estoy conforme con el sueldo que gano.	✓		✓		✓		
22	Cuento con un trabajo estable.	✓		✓		✓		
23	Cuento con un contrato laboral de mi agrado.	✓		✓		✓		
24	Cuento con beneficios laborales	✓		✓		✓		

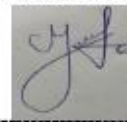
Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Georgeta Ojeda Jara Maco ..... DNI: 46147967 .....

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública .....

23 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD</b>								
1	Cumplo con las metas establecidas de la organización	✓		✓		✓		
2	Contribuyo con el cumplimiento de los objetivos de la organización	✓		✓		✓		
3	Planeo y organizo mi trabajo antes de efectuarlo.	✓		✓		✓		
4	Me esfuerzo para lograr un buen resultado en el trabajo.	✓		✓		✓		
5	Demuestro autonomía y resuelvo oportunamente imprevistos al interior del trabajo.	✓		✓		✓		
6	Soy profesional y competente en el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	Realizo mi trabajo en forma metódica y ordenada	✓		✓		✓		
8	Realizo mi trabajo con empeño y dedicación.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>								
9	Cumplo con las actividades diarias para cumplir las metas establecidas.	✓		✓		✓		
10	Cumplo con responsabilidad las funciones de mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Respeto las indicaciones de mis superiores.	✓		✓		✓		
12	Tengo la capacidad de cumplir mi trabajo de manera asertiva frente a alguna complicación.	✓		✓		✓		
13	No falto a mi trabajo por motivos sin importancia.	✓		✓		✓		
14	Asisto puntualmente a mi trabajo.	✓		✓		✓		
15	Cumplo con las metas dentro de los cronogramas establecidos.	✓		✓		✓		
16	Termino mi trabajo oportunamente en los plazos señalados.	✓		✓		✓		
<b>- DIMENSIÓN EFICIENCIA</b>								
17	Soy responsable con el cumplimiento de los objetivos de la organización.	✓		✓		✓		
18	Me responsabilizo de las consecuencias de mis malas decisiones laborales.	✓		✓		✓		
19	Cumplo responsablemente mi horario establecido.	✓		✓		✓		
20	Cuando recibo una orden lo cumplo sin buscar excusas.	✓		✓		✓		
21	Colaboro con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.	✓		✓		✓		
22	El conocimiento dentro del puesto de trabajo me permite lograr resultados óptimos.	✓		✓		✓		





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

23	El nivel de conocimiento técnico que poseo me permite desenvolverme en mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓	
24	Empleo todas las herramientas necesarias para realizar mi trabajo apropiadamente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: García Ojeda José Marco DNI: 46143987

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

\*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 dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante

## F. Otros anexos

### Tablas de resultados

FIGURA 1 - Calidad de vida

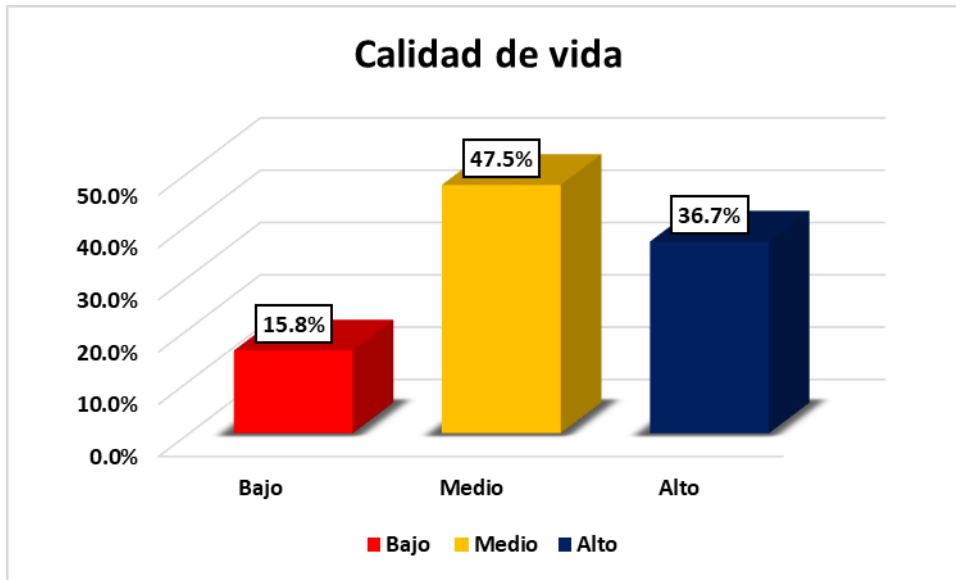


FIGURA 2 - Dimensión Bienestar físico

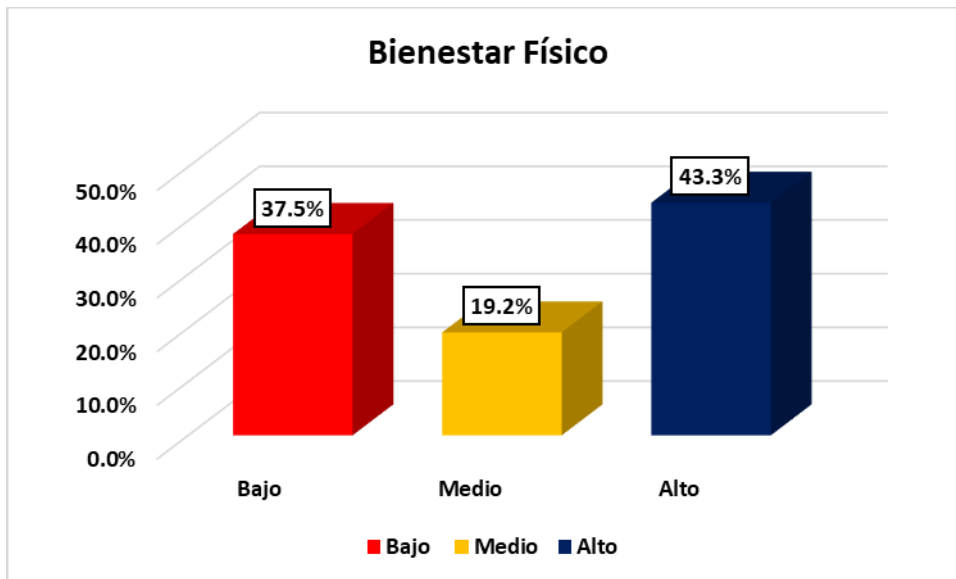


FIGURA 3 - Dimensión Bienestar emocional

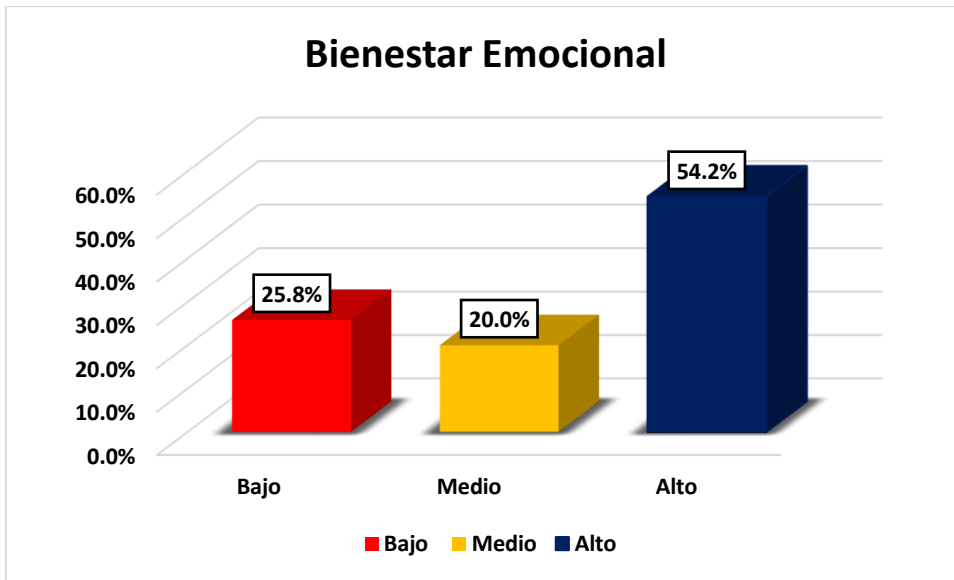


FIGURA 4 - Dimensión Bienestar material

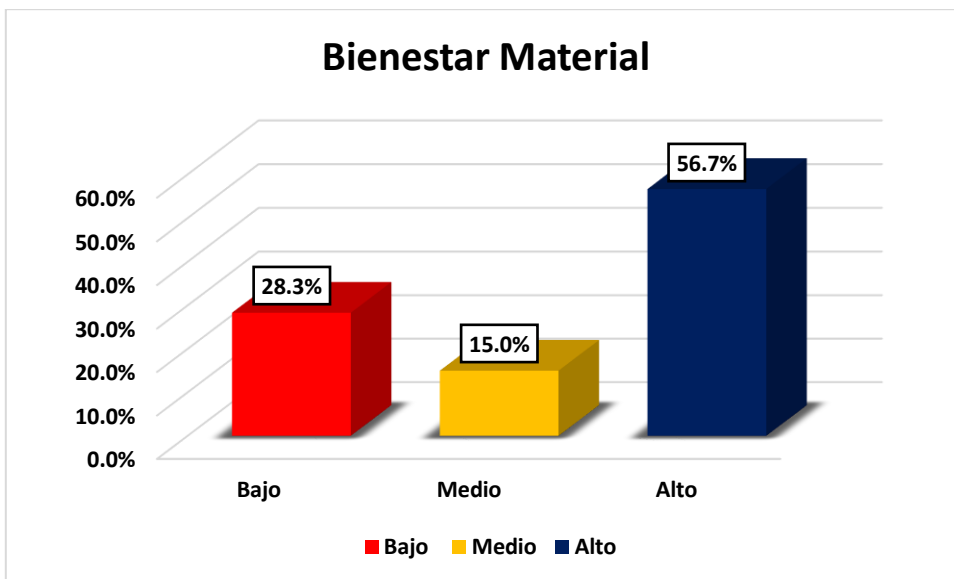
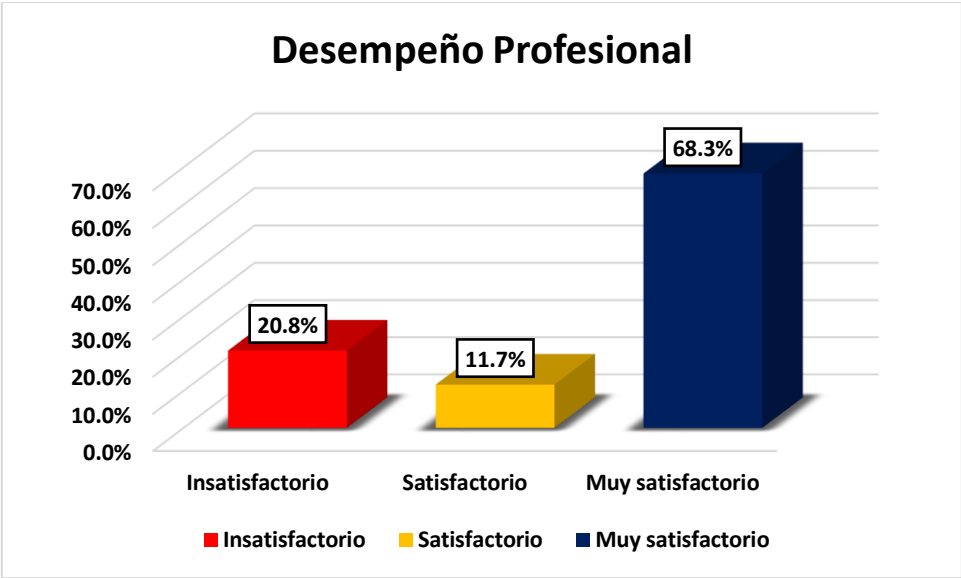


FIGURA 5 - Desempeño profesional



## PRUEBA DE NORMALIDAD

Para determinar la relación existente entre las variables Calidad de vida y Desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022, en primer lugar, se determinó el tipo de distribución al que corresponde los datos de la Calidad de vida y el Desempeño profesional, para lo que se aplicó el test de Kolmogórov-Smirnov, postulando la hipótesis que la distribución de los datos corresponde a una distribución normal.

Si Sig. (p-valor) > 0.05 se acepta H0 (hipótesis nula) → distribución normal

Si Sig. (p-valor) < 0.05 se rechaza H0 (hipótesis nula) → distribución no normal.

TABLA 10

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para la calidad de vida y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022

	Kolmogórov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de Vida	,251	120	,000
Desempeño profesional	,422	120	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10 se observa los resultados de las pruebas de normalidad aplicando el test de Kolmogórov-Smirnov, para los datos correspondientes de la calidad de vida y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022, los niveles de significancia para la calidad de vida y el desempeño profesional es menor a 0,05 por lo que se afirma que corresponde a una distribución no normal.

En segundo lugar, se procedió a determinar si existe relación entre la calidad de vida y el desempeño profesional en los trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao – Lima, 2022, a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

## **FÓRMULA LIKERT – MEDICIÓN DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA**

Se utilizó la formula Likert a fin de obtener los intervalos para las categorías de valor final tanto de forma global como por dimensiones.

$(V_{\max} - V_{\min}) / 3$  Donde

$V_{\max}$  = Valor máximo

$V_{\min}$  = Valor mínim

## **PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO DE CATEGORÍAS EN LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA**

$V_{\max} = 120$   $V_{\min} = 24$

$\frac{120-24}{3} = 32$

3

$a = 24 + 32 = 56$

$b = 56 + 32 = 88$

$c = 88 + 32 = 120$

## **CATEGORÍAS: INTERVALO**

Alto 89 -120

Medio 56 - 88

Bajo 24 – 55

## **FÓRMULA LIKERT – MEDICIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL**

Se utilizó la formula Likert a fin de obtener los intervalos para las categorías de valor final tanto de forma global como por dimensiones.

$(V_{\max} - V_{\min}) / 3$  Donde

$V_{\max}$  = Valor máximo

Vmin= Valor mínim

## **PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO DE CATEGORÍAS EN LA**

### **VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL**

Vmax= 120 Vmin= 24

$$\frac{120-24}{3} = 32$$

3

$$a = 24 + 32 = 56$$

$$b = 56 + 32 = 88$$

$$c = 88 + 32 = 120$$

### **CATEGORÍAS: INTERVALO**

Bueno 89 -120

Regular 56 - 88

Malo 24 – 55



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida y desempeño profesional en trabajadores del área administrativa de un hospital del Callao - Lima, 2022", cuyo autor es LÓPEZ TORRES GUADALUPE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MORON VALENZUELA JULIA CECILIA <b>DNI:</b> 21562085 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1977-3383	Firmado electrónicamente por: JCMORONM el 07- 01-2023 12:20:14

Código documento Trilce: TRI - 0498913