



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio  
de central de esterilización de un hospital de Chiclayo**

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Ruiz Campos, Deysi ([orcid.org/0000-0002-1485-9372](https://orcid.org/0000-0002-1485-9372))

**ASESOR:**

Mg. Amoros Rodriguez, Eduardo Martin ([orcid.org/0000-0002-3372-1299](https://orcid.org/0000-0002-3372-1299))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CHICLAYO - PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

### **A Dios**

Por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional y por cuidar de mí y de mi familia en estos tiempos de pandemia.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco infinitamente a Dios por guiar mis pasos y darme la fortaleza para continuar y llegar a la meta trazada.

A mi esposo Arturo por estar a mi lado en todo momento, más aún en los momentos difíciles.

A mis padres por inculcarme valores de bien.

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	8
II. MARCO TEÓRICO .....	11
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variables y operacionalización .....	21
3.3. Población, muestra y muestreo .....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	22
3.5. Procedimientos.. .....	23
3.6. Métodos de análisis de datos .....	24
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Coeficiente de Confiabilidad de los instrumentos de evaluación	16
<b>Tabla 2.</b> Dimensión de la calidad de vida y desempeño laboral	18
<b>Tabla 3.</b> Frecuencias y porcentajes de la variable Calidad de Vida	19
<b>Tabla 4.</b> Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral	19
<b>Tabla 5.</b> Correlación de la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida y desempeño laboral.	20
<b>Tabla 6.</b> Correlación de la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida y desempeño Laboral	21
<b>Tabla 7.</b> Correlación de la dimensión entre motivación intrínseca y desempeño laboral	22

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional del personal de la Central de Esterilización de Chiclayo. El tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental y nivel correlacional, con una muestra de 33 colaboradores. Para alcanzar el objetivo general se aplicó la escala SPC – SL para medir la Satisfacción Laboral y la escala de Compromiso Organizacional, los cuales obtuvieron confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Crombach y su validación se realizó por juicio de expertos. Los resultados permitieron validar la hipótesis general y a su vez se rechazaron otras dos hipótesis de correlación, entre las dimensiones significación de la tarea y reconocimiento personal y social del compromiso organizacional respectivamente, obteniéndose un valor inferior al 0.05, demostrando una relación no significativa, según el análisis sustentado en la prueba de Chi-Cuadrado. Se concluyó que existe relación significativa alta entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.620.

**Palabras clave:** Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional, Central de Esterilización.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between quality of work life and performance of health personnel from the central sterilization service of a hospital in Chiclayo.

The research was quantitative, basic type, non-experimental, cross-sectional and correlational design. The sample consisted of 34 health workers, among them technicians and nursing graduates, from the central sterilization service. For data collection, the CVP-35 questionnaire and labor performance were used. In order to determine the validity of the instruments, experts judgment was used and its reliability was calculated by the Cronbach Alpha Coefficient, resulting 0.902 as the Quality of Work Life Questionnaire and 0.881 in the Performance Questionnaire.

The results lead us to conclude that there is no significant relationship between quality of work life and performance variables, observing a significance of p-value 0.579, a value higher than 0.05, indicating that with a higher quality of work life, work performance decreases; same occurs with the dimensions of managerial support, workload and intrinsic motivation, which also lead to the conclusion that there is no significant relationship and that these are independent variables.

**Keywords:** Quality of work life, performance of health personnel, Central Sterilization.

## I. INTRODUCCIÓN

Calidad de vida ha sido un tema que ha recibido mucha atención a través del tiempo. La historia, expone el deseo de humanizar el ámbito de trabajo, centrando su atención en el factor humano y la mejora de la calidad de vida. (Seligman 1998).

Año tras año encontramos que el nivel de calidad de vida en el personal del sector salud no es prioridad para las autoridades, más aún en estos tiempos de pandemia al cual están expuestos, sin embargo, se enfrenta a exigencias psicológicas, sociales y personales lo cual desencadena en ellos múltiples sentimientos que al final determinan su manera de accionar en su entorno laboral, y finalmente influenciar de una u otra forma en su desempeño.

Diferentes estudios han manifestado la predominación de dichos cambios sobre, la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal de salud, así mismo del sistema de salud y del servicio que da a la sociedad (Granero, 2018). Schwartzmann L, (2017) define al desempeño como la función de una persona para generar, llevar a cabo, terminar y crear trabajo en un corto tiempo, con menos esfuerzo y mejor calidad, dando como resultado a un mejor desenvolvimiento laboral.

A nivel hospitalario, existen áreas de vital importancia uno de ellos es la central de esterilización, es aquí en donde se pudo evidenciar que existen riesgos relacionados a la propia actividad y al entorno laboral; como: la sobrecarga laboral, alta rotación del personal, malas relaciones interpersonales, sumado a ello la infraestructura con ambientes cerrados, inadecuada iluminación y ventilación, ruido de los equipos, comunicación limitada del personal con el exterior y la restricción parcial de los dispositivos de comunicación dentro del área para evitar la contaminación cruzada de los materiales y la distracción del personal. A pesar de ello, las medidas de mejora se focalizan en mejoras de equipamiento e infraestructura, dejando de lado al personal de salud, los cuales pueden verse afectados en diversas áreas de su desempeño, esto evidenciado en el fastidio, desinterés, impaciencia; confusión de material entre un servicio y otro, olvido de los

procesos de esterilización, ocasionando en el usuario y entre los compañeros de trabajo molestias en la atención que reciben.

Así mismo también encontramos condiciones de inestabilidad laboral, limitaciones respecto a los recursos materiales, sobrecarga laboral derivada de la escasez de trabajadores específicos para esta área, así como la desvalorización de estos. En definitiva, como experimente cada uno de los trabajadores su entorno de trabajo determinará en cierta manera su calidad de vida en el trabajo.

Por todo ello, se formularon las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuál es la relación entre calidad de vida y desempeño del personal de salud de un hospital de Chiclayo? Así mismo esta pregunta trajo consigo problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de calidad de vida del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo?, ¿Cuál es el nivel de desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo?, ¿Cuál es la relación entre apoyo directivo y desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de salud de un hospital de Chiclayo?, ¿Cuál es la relación entre carga laboral y desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de salud de un hospital de Chiclayo?, y ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de salud de un hospital de Chiclayo?

Además, con respecto a la justificación de este trabajo, permitirá analizar la calidad de vida laboral del personal de salud, porque permitirá construir y validar una escala de actitudes sobre la calidad de vida, lo que nos brindara una medición para generar información local de un tema que actualmente se considera complejo y de difícil abordaje científico, ya que el sufrimiento y la felicidad, el socialismo y el consumismo necesariamente no determinan el nivel de calidad de vida. La calidad de vida se refiere a la satisfacción laboral, condiciones de trabajo, seguridad laboral y oportunidades para desarrollarse profesionalmente.

De la misma manera el desempeño del personal de salud, pues como nos indicaba la literatura, las personas con una apreciación de su calidad de vida como

buena, repercute en la atención que brinden, ayudando de esta manera una mejor provisión de servicios hospitalarios.

Se plantearon como objetivo general, determinar la relación entre calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo; y como objetivos específicos: Determinar el nivel de calidad de vida del personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo, determinar el nivel de desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo, determinar la relación entre apoyo directivo y desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo, determinar la relación entre carga laboral y desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo, y determinar la relación entre motivación intrínseca y el desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo.

Finalmente se planteó la hipótesis general y cinco hipótesis específicas, de la siguiente manera: hipótesis general: Si, existe relación significativa entre calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo, además las hipótesis específicas fueron: H1: El nivel de calidad de vida en el personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo, es bajo, H2: El nivel de desempeño laboral en el personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo, es bajo, H3: Sí, existe relación significativa entre apoyo directivo y desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo, H4: Sí, existe relación significativa entre carga laboral y desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo, H5: Sí, existe relación significativa entre motivación intrínseca y el desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de salud de un hospital de Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales de investigación, se muestran los estudios de:

López et al (2021), realizó una investigación que estudio la Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos de México. La metodología utilizada fue cuantitativa, de tipo descriptiva correlacional, transversal y predictivo. La muestra fue de 169 médicos de un Hospital de Chiapas. Así mismo sus conclusiones fueron que la calidad de vida en el lugar de trabajo tuvo un impacto muy significativo en el desempeño profesional.

Vidal et al (2017) efectuó una investigación que estudio sobre la relación entre la Calidad de vida del personal de salud y el ausentismo en un hospital de Chile, la metodología fue de corte transversal, donde se aplicó como instrumento el cuestionario CVP – 15 y se recopilaron características demográficas, condiciones de trabajo y bajas por licencias médicas. Llegaron a las conclusiones de que existe relación entre la calidad de vida del personal de salud y el ausentismo.

Navarro (2017), estudio la calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería en un hospital de Aguas Calientes - México, cuya metodología fue tipo descriptivo y transversal, de 235 enfermeras de un hospital público, utilizó el instrumento CVT GOHISALO. Llego a la conclusión que el personal de enfermería obtuvo una calidad de vida en el trabajo de nivel medio. Esto puede verse afectado por las leyes laborales, el sistema de salud y la división laboral remunerada y no remunerada entre géneros.

Romero (2017) realizó un estudio sobre la calidad de vida de las enfermeras. Fue un estudio tipo transversal – correlacional, donde participaron 89 enfermeras. Llego a las conclusiones que enfermería sigue siendo una profesión en su mayoría, que reportan una buena calidad de vida principalmente debido a su nivel de independencia, posiblemente relacionado con la edad reportada; sin embargo, denotan afectación en su salud física, lo que permite denotar la importancia de establecer y retomar programas de educación para la salud preventivos y específicos en este personal de salud.

Rego et al. (2017) realizaron un trabajo sobre calidad de vida en el trabajo en una central de materiales y esterilización de un Hospital Universitario, cuya metodología fue un estudio cuantitativo, exploratorio y descriptivo, aplicado a 82 enfermeras. Utilizaron una herramienta semiestructurada y el cuestionario Medical Outcomes Study Short-Form 36, las áreas más comunes estudiadas de la calidad de vida fueron dolor, vitalidad, estado de salud y los aspectos sociales. Concluyeron que se necesita replantear y rehacer la de trabajar en este servicio para mejorar la calidad de vida del personal.

Granero (2016), ejecuto la investigación de la Calidad de vida laboral de las enfermeras de un hospital de Barcelona, aplico una metodología que combina el análisis cuantitativo, descriptivo y transversal, con el análisis cualitativo, exploratorio y descriptivo. La muestra fue de 1760 enfermeras, y el método de muestreo fue por conveniencia. La Conclusión a la que llego fue que los enfermeros que priorizan sus condiciones laborales, han demostrado su visión en su labor, eficacia, relaciones interpersonales buenas, lealtad, compromiso y responsabilidad. Mientras que las enfermeras que calificaron pésimas condiciones laborales mostraron agotamiento, malas condiciones socioeconómicas, malestar y sobrecarga. También sienten que en los últimos años ha disminuido la calidad de vida y sugirieron varios aspectos que su calidad de vida laboral mejore, como el lidiar con condiciones laborales inestables.

Con respecto a los antecedentes nacionales, tenemos los siguientes: Cárdenas (2020) efectuó una investigación de la Calidad de vida profesional de las enfermeras en un hospital en Lima. La metodología de estudio fue tipo descriptivo y diseño transversal, la muestra estuvo conformado por 30 enfermeras, a quienes aplicaron el cuestionario CVP. Llego a la conclusión que el nivel de calidad de vida profesional de las enfermeras fue regular, seguido de bueno.

Yupanqui (2019) también realizo un estudio de la calidad de vida Laboral de las enfermeras del INEN. La metodología utilizada en este estudio fue cuantitativa, de corte transversal, diseño no experimental. La población fue de 60 enfermeras, a quienes se le realizó una encuesta y se les aplico el instrumento calidad de vida profesional. Llego a la conclusión de que las enfermeras tienen un

nivel de calidad de vida profesional media.

Alania et al (2018) efectuaron una investigación de la Calidad de vida laboral en los trabajadores en un hospital de Huancavelica, cuya metodología de investigación fue descriptivo, no experimental, se evaluó a toda la población, siendo considerados a 70 trabajadores. Se les aplicó el instrumento CVT-GOHISALO. Así mismo llegaron a la conclusión de que los trabajadores de la Red de Salud de Tayacaja tienen una calidad de vida laboral regular.

López et al (2018), realizó la investigación sobre la relación entre Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Cayetano Heredia. La metodología fue básica, cuantitativa y de diseño correlacional. La muestra estuvo compuesta por 50 enfermeras, a quienes se les aplicó una encuesta y para la recolección de información los Cuestionarios calidad de vida laboral y de desempeño laboral. Concluyeron que, existe asociación estadísticamente significativa entre las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral y que, si la calidad de vida laboral es mayor, el desempeño laboral también es mayor.

Carbajal et al (2018), realizaron el estudio de donde relacionan la salud mental y calidad de vida del personal de central de esterilización de un Hospital de Chanchamayo. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal. La muestra lo conformaron 15 trabajadores, en quienes utilizaron una encuesta para recolectar datos y dos cuestionarios denominados CVT-GOHISALO para calidad de vida, GHQ-12 de Golberg para salud mental. Llegaron a las conclusiones, de que existe correlación significativamente fuerte e inversa entre las variables en estudio salud mental y calidad de vida. Mientras la salud mental de los trabajadores, se encontró que un tercio tenían sospecha de psicopatología, y en los otros dos tercios no se encontró psicopatología y la calidad de vida en el trabajo se encuentra en un nivel medio en más del 50% de los trabajadores y el resto tiene un nivel alto.

Alarcón et al (2017). Realizaron una investigación sobre la relación entre Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería en un Hospital de Arequipa. La metodología aplicada fue descriptiva, de corte transversal

y de diseño correlacional. La muestra fue igual que la población, siendo 81 enfermeras en quienes utilizaron el cuestionario CVP-35 para la recolección de información. Las Conclusiones mostraron que existe asociación significativa entre calidad de vida laboral y el nivel de desempeño y que además existen diversos aspectos evaluados en las dimensiones, que necesitan ser mejoradas para que la calidad de cuidado sea óptima.

Hurtado (2017), efectuó una investigación sobre Calidad de vida laboral y desempeño de las enfermeras que laboran en el Hospital Sergio Bernales. La metodología utilizada fue de diseño básico, descriptivo, no experimental y correlacional. Las muestras incluyeron 90 enfermeras a quienes se aplicó dos instrumentos, los cuales fueron CVL-HP para evaluar la calidad de vida laboral y una ficha del desempeño que fue creado y validado en el Hospital San José del Callao. Concluyo que hay relación significativa entre la calidad de vida y desempeño en las enfermeras que trabaja en las áreas críticas.

A nivel Local, como antecedentes no se encontraron trabajos de investigación relacionados con el tema.

Según la OMS (1994), calidad de vida es el ambiente cultural y los valores en el que vive un individuo, en términos de metas, expectativas, estándares e intereses definidos de la vida personal. Es una definición compleja en donde intervienen la salud física, mental de una persona, el grado de independencia y las relaciones interpersonales; las cuales interfieren entre sí.

La calidad de vida laboral se define como el nivel de desempeño personal y profesional logrado por el liderazgo y la gestión, condiciones óptimas de trabajo, incentivos, recompensas e interés por las actividades realizadas, nivel de éxito y desarrollo personal y satisfacción profesional y en equipo (Tascón 2009).

La variable calidad de vida laboral se basa fundamentalmente en dos conceptos teóricos: uno está relacionado con las características del entorno laboral y el otro es psicológico por su interpretación por lo que se define mejor a partir de experiencias subjetivas (Elizur y Shye, 1990), ambos puntos de vista dependen del fin que persiga.

Primero, la calidad de vida laboral mediante la manipulación del ambiente laboral, busca mejorarlo maximizando las apreciaciones que obtienen los empleados, obteniendo beneficios organizacionales con una evaluación y compromiso. Por otro lado, la perspectiva psicológica desarrolla un análisis minucioso de aquellos aspectos puntuales que conforman las distintas situaciones laborales que más le interesa al trabajador y en la que se ve directamente involucrado. Este segundo punto de vista teórica resalta la relevancia de estos aspectos y otorga a los trabajadores un rol más importante; en cuanto a la calidad del clima laboral, los aspectos antes mencionados dependen de las condiciones laborales y del esquema organizativo (Elizur y Shye, 1990).

Cabezas (1998) propuso dentro del ámbito de la salud, que las dimensiones de calidad de vida laboral son: apoyo directivo, cargas de trabajo y motivación intrínseca.

#### **Dimensión 1. Apoyo directivo:**

Hace referencia a los recursos externos, al soporte emocional que el personal de salud recibe de parte de sus superiores en su centro de labores, comienza con la participación y continua hasta que se reconozca su trabajo y esfuerzo. A partir de ahí el personal de salud puede promover su creatividad, expresar sus opiniones y estos ser escuchados y aplicados por ellos y tener autonomía en la toma de decisiones. Pues es necesario que la mayor precisión, rapidez y responsabilidad del personal de salud, deba ser reconocida de forma independiente, por lo que, si una institución de salud mejora la calidad de vida en su personal, entonces promoverá el trabajo productivo en sus trabajadores (Cabezas, 1998).

Los indicadores de esta dimensión son:

**Satisfacción laboral.** Son las actitudes o emociones favorables que sienten los trabajadores cuando evalúan las tareas que realizan o las funciones que desempeñan en el trabajo o actividades específicas. (Chiang et al., 2007)

**Sueldo/ salario.** Retribución que percibe el empleado de su empleador por las funciones que desempeña. (Reyes, 2004)

**Reconocimiento profesional.** Es un reconocimiento dentro de la organización. Una forma motivar y animar a identificarse con la organización, pero si este es continuo puede desmoralizarlos y percibir la necesidad de que deben estar a la altura de la tarea que están realizando (García, 2012).

**Creatividad.** Capacidad que las personas tienen y se traduce en nuevas ideas y conceptos que presuponen respuestas a problemas planteados en un ámbito en particular (Garaigordobil y Pérez, 2002).

**Autonomía.** Hace referencia a la regulación del comportamiento mediante reglas planteadas la propia persona. Autónomo es aquella persona que conscientemente toma la decisión de qué reglas guiaran sus acciones (Mazo, 2011).

## **Dimensión 2. Carga de trabajo**

Hace referencia la cantidad de tareas asignadas al personal de salud. El exceso de trabajo de alguna manera afecta negativamente la calidad de vida en el lugar de trabajo. Los conflictos dentro del grupo de trabajo, las excesivas horas de trabajo y las situaciones estresantes pueden reducir la calidad del desempeño personal y crear problemas que amenazan la salud. Por lo tanto, el personal de la salud desempeña un papel importante en los grupos de trabajo, ya que los recursos humanos y físicos son áreas de planificación, organización y provisión antes y durante el procedimiento (Cabezas, 1998).

Los indicadores de esta dimensión son:

**Sobrecarga de trabajo.** Son necesidades psicofísicas que se establecen en la carga de trabajo. Se perciben altas cuando hay un desequilibrio, es decir si hay mucho trabajo que se puede hacer en un periodo de tiempo determinado, entonces se considera alta (Moncada et al., 2005).

**Presión en el trabajo.** Es una necesidad psicológica especialmente a lo que respecta a intensidad, cantidad y tiempo de trabajo (Moncada et al., 2005).

**Estrés.** La Interacción entre el individuo y su entorno. Es la respuesta del cuerpo para hacerle frente a una necesidad sobrepasando a sus medios, alterando el bienestar biopsicosocial y por consiguiente afectando negativamente el cuerpo

del individuo (Maslach et al., 2001).

### **Dimensión 3. Motivación intrínseca**

Define los recursos internos que la organización le ofrece a los profesionales para desarrollar su creatividad, teniendo en cuenta sus metas y capacidades. identificado y valorado en el trabajo con el apoyo de sus compañeros, enriquecido por los cursos de capacitación ofrecidos por la organización. El personal de salud con una buena motivación intrínseca, son seguros, confiados, motivados, más eficientes en su desempeño y capaces de hacerle frente a situaciones estresantes. Participar en el trabajo con una actitud motivada ayudara a solucionar problemas que se presenten en el trabajo y fomenten la motivación intrínseca (Cabezas, 1998).

Los indicadores de esta dimensión son:

**Seguridad.** Sentirse completamente seguro de algo o alguien en un entorno particular tiene un efecto negativo en la calidad de vida (Lindenfield, 1998).

**Confianza.** Es la acción adecuada en una situación o circunstancia determinada, es la seguridad, esperanza o la fé firme que se tiene sobre alguien o algo, ya sea otra persona, organización o grupo. (Jiménez, 2006).

**Motivación.** Es la fuerza, la dirección y la perseverancia de los esfuerzos de un trabajador para adoptar una conducta y lograr metas específicas (Robbins, 2004)

**Eficiencia.** La eficiencia dirige al profesional a lograr buenos resultados en su trabajo, y el total de esos resultados constituyen el desempeño (Cooper y Sawaf, 1998).

**Afrontamiento.** Es la resistencia a impactos negativos, situaciones de estrés y emociones fuertes sin “venirse abajo” y afrontarlos de manera positiva y optimista (Ugarriza, 2001).

El desempeño laboral, es un término que se refiere a la forma como un trabajador ejecuta sus actividades en el trabajo. Aún existen variaciones en su definición, pero existe acuerdo sobre su importancia y el resultado para ser aceptado (Vergara, 2010).

Robbins et al. (2013) definen el desempeño laboral como el proceso para

establecer el nivel de éxito que logra un empleado al realizar un trabajo o lograr una meta asignada. Es una actividad que está estrechamente relacionada con el desempeño laboral porque proporciona una base para evaluar el rango en el que resulte aceptable de un empleado para el cumplimiento con los fines de la organización.

Chiavenato (2011) define el desempeño laboral como el comportamiento de los empleados en busca de metas preestablecidas. Por esta razón, se dice que los empleados son productivos cuando realizan contribuciones significativas al logro de los objetivos organizacionales.

Palaci (2005) se refiere al desempeño laboral al valor que contribuye a la organización en las diferentes etapas de comportamiento experimentadas por un individuo durante un determinado tiempo. Viswesvaran y Ones (2000) afirman que el desempeño laboral es la actividad o comportamiento que adoptan los empleados para motivar y facilitar el logro de los objetivos organizacionales. Campbell (1999) luego definió el desempeño como el comportamiento que los trabajadores realizan intencionalmente para ayudar a lograr el cumplimiento de las metas y que son medibles en términos de adecuación, competencia, etc.

Para Ramírez (2013), el desempeño laboral se trata de “acciones personales dirigidas al logro de las metas organizacionales, por lo tanto, es la expectativa de una organización sobre el nivel de efectividad en el futuro” (p. 60).

Salas (2005) se refiere desde el campo de la salud al desempeño laboral como el verdadero comportamiento de los trabajadores, en las relaciones interpersonal creadas en el proceso, lo cual tiene un gran impacto en su medio ambiente laboral.

Este concepto donde la calidad del desempeño afecta negativamente la calidad de los procesos y el ambiente, lleva a pensar que la evaluación del desempeño es una actividad a ejecutarse a largo plazo, que no solo involucra a los empleados y la organización sino también al público. Después de todo, la eficiencia conduce a mayor productividad, lo cual le interesa a la población en general (Salas et al, 2012).

El desempeño profesional tiene que ver con las habilidades y actitudes,

aptitudes y conocimientos necesarios para desarrollar ciertas funciones, los cuales son de suma importancia. Utilizando los días laborables de acuerdo a la normativa actual de cada puesto durante un determinado período de tiempo, las cualidades que necesita cada persona para cubrir un puesto.

Ramírez (2013), propuso un modelo de las dimensiones del desempeño laboral las cuales son:

### **Dimensión 1. Desempeño de la tarea**

Se refiere a las acciones involucradas en la ejecución de una tarea en un cargo o rol contributivo directo o indirecto, produciendo bienes o prestando servicios para una organización. Esencialmente es el aspecto de lo que haces, la correcta ejecución de tareas y actividades que contribuyen los objetivos de tu organización. (Ramírez, 2013).

Sus indicadores son:

**Conductas intra rol.** Son acciones consistentes con las contenidas en la descripción oficial del cargo (Ramírez, 2013).

**Conductas extra rol.** Describen comportamientos que van más allá de las funciones laborales oficiales (Ramírez, 2013).

### **Dimensión 2. Desempeño contextual.**

Se refiere a aquellas conductas que contribuyen a mejorar el entorno psicosocial en el que se desarrollan las labores y permiten alcanzar las metas organizacionales. Este es un punto importante ya que implica acciones encaminadas a mejorar el ambiente en el que se desarrolla la tarea (apoyarse entre compañeros, proteger a la institución, entre otros.) (Ramírez, 2013).

Sus indicadores son:

**Contexto social.** Comportamientos que crean un ambiente social favorable para trabajar (Ramírez, 2013).

**Contexto psicológico.** Se trata de estados emocionales, que permiten que se den relaciones interpersonales adecuadas para los procesos organizacionales (Ramírez, 2013).

**Contexto organizacional.** Son acciones que las organizaciones realizan para

actuar en el contexto directo que se les presenta (Ramírez, 2013).

### **Dimensión 3. Desempeño adaptativo**

Se refiere a la adquisición de habilidades para adaptarse eficazmente a conductas o circunstancias cambiantes y/o demostrar sus capacidades ante nuevas necesidades laborales. Esta dimensión se diferencia de otras en que se enfoca en comportamientos que les permitan confrontar y adaptarse al carácter dinámico e impredecible de sus labores (Ramírez, 2013).

Sus indicadores son los siguientes:

**Capacidad para afrontar cambios.** Es la manera de comportarse en respuesta a cambios que exige el trabajo; es decir, el grado en que las personas tienen más probabilidades de permanecer en una ruta o destino (Ramírez, 2013). **Flexibilidad.** Comportamientos que faciliten la ruptura con aprendizajes previos y la adopción de nuevos comportamientos (Ramírez, 2013)

### **Dimensión 4. Desempeño proactivo**

Esta dimensión considera comportamientos positivos y motivacionales al anticipar nuevos desafíos o iniciar cambios en el ambiente laboral. Un elemento característico de esta dimensión es su carácter positivo y voluntario, que implica un nuevo cambio en el uso de iniciativas personales y la forma en que trabajamos. (Ramírez, 2013).

Sus indicadores son los siguientes:

**Iniciativa.** Conducta que guía hacia el cambio y redefine lo que ya está establecido (Ramírez, 2013).

**Proyección al futuro.** Predecir el comportamiento para lograr las metas organizacionales (Ramírez, 2013).

## **III. METODOLOGÍA**

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

**3.1.1. Tipo de investigación:** El tipo de investigación en este estudio fue básico, ya que diagnostica y explica una realidad problemática particular. Por tanto, Shauz (2014) señala que es un tipo de análisis

general y un modo de investigación desinteresado que se gestiona dentro del marco disciplinar y académico; además, su aplicación es integrada y contrasta con todas las capacidades de análisis e investigación intermedia.

**3.1.2. Diseño de investigación:** Fue de diseño cuantitativo porque es un conjunto de métodos probabilísticos que siguen un orden estricto, esto le permite generalizar ampliamente los resultados, y controla los fenómenos y el punto de vista de conteo y magnitud de estos. Su metodología fue correlacional porque conoce el grado de asociación que hay entre dos o más variables dentro de una muestra. A veces solo se analizan las relaciones entre dos variables, pero los estudios suelen tener relaciones entre tres, cuatro o más variables. (Hernández et al 2014)

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque las variables en estudio no fueron manipuladas intencionalmente

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

#### **Variable 1. Calidad de vida laboral – Independiente (Ver anexo 1)**

**Definición conceptual.** Calidad es la relación el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal (Cabezas, 1998)

**Definición Operacional.** Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación intrínseca

**Indicadores.** Apoyo directivo expresado en satisfacción en el trabajo, sueldo, reconocimiento profesional, creatividad y autonomía; carga de trabajo se expresa en sobrecarga de trabajo, presión en el trabajo y estrés y motivación intrínseca se expresa en seguridad, confianza, motivación, eficiencia y afrontamiento.

**Escala de medición.** Escala ordinal

**Variable 2: desempeño laboral – dependiente (ver anexo 2)**

**Definición conceptual.** Son conductas de los individuos que están orientadas al cumplimiento de los objetivos organizativos y que, por tanto, constituyen un valor esperado por la organización para el alcance futuro de la efectividad (Ramírez, 2013).

**Definición Operacional.** Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo, en base a 20 ítems.

**Indicadores.** Desempeño de la tarea se expresa en conducta intra rol y conducta extra rol; desempeño contextual se expresa en contexto social, contexto psicológico, contexto organizacional; desempeño adaptativo se expresa en capacidad para enfrentar cambios y flexibilidad y desempeño proactivo se expresa en iniciativa y proyección al futuro

**Escala de medición.** Escala ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

El servicio de Central de esterilización de un hospital de Chiclayo cuenta con una población de 40 trabajadores de salud licenciados y técnicos en enfermería que se encontraron laborando, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. La muestra obtenida fue de 11 licenciadas y 23 técnicos en enfermería.

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

Como técnica se aplicó la encuesta, que según Hernández S. y otros (2003), es una serie de preguntas relativas a una o más variables a medir y como una herramienta se utilizó la escala de Likert.

Se utilizaron dos cuestionarios como instrumento, el primero se refiere calidad de vida profesional CVP35. Este instrumento fue utilizado y validado por García Sánchez (1993), Cabezas (1998), Martín Jesús (2004). En Perú,

fue utilizado por Paurinotto (2014), en un estudio sobre la calidad de vida laboral y ausentismo en profesionales que laboran en el hospital nacional Edgardo Rebagliati. Y el cuestionario de desempeño laboral, validado por Ramírez (2013). Ambos instrumentos fueron evaluados mediante el juicio de tres expertos, a través de la validación del contenido. Para determinar la confiabilidad se utilizó el cálculo del Coeficiente Alfa de CronBach por ser los ítems politómicas.

**Tabla 1**

*Coeficiente de Confiabilidad de los instrumentos de evaluación*

	Alfa de CronBach	N° de elementos
Cuestionario de calidad de vida laboral	0.902	35
Cuestionario de desempeño laboral	0.881	20

Como se puede ver, los coeficientes de confiabilidad son de 0.902 y 0.881, lo que significa que los cuestionarios están calificados como confiables.

### **3.5. Procedimientos**

Se recolecto la información a través de un cuestionario por cada variable, la cual conllevo 20 minutos para responder cada una de ellas. Aquí la investigadora solicitó a la coordinadora del servicio de Central de esterilización de un hospital de Chiclayo, la aprobación correspondiente para que estas encuestas fueran aplicadas virtualmente a través de Formularios de Google. Así mismo también se coordinó con el personal la fecha y hora adecuada para aplicar estas encuestas con el fin de no interferir con sus horarios laborales u otras actividades. Posteriormente se les envió a través del WhatsApp un mensaje con el link a los participantes el cual respondieron. Una vez contestado se creó una base de datos en Excel para el posterior análisis estadístico.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Para analizar los resultados, se diseñó una data que se elaboró en hojas Excel 2010, para luego realizar la gestión estadística. Una vez creada la data se limpió, eliminando errores de captura, datos extremos y datos atípicos. Se recopilaron frecuencias, hipótesis descriptivas y supuestos de regresión, para después aplicar la prueba de hipótesis mediante la prueba exacta de Fisher. El análisis de los datos recolectados fue por medio del Statistical Package for Social Science (SPSS), versión 23.0 para Windows XP.

Se encontró una regla de decisión para comparar hipótesis con el grado de significatividad ( $p$ ,  $p$  - valor, nivel de significancia).

Si Valor  $p > 0.05$ , la Hipótesis Nula es aceptada ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna es rechazada

Si Valor  $p < 0.05$ , la Hipótesis Nula es rechazada ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna es aceptada.

### 3.7. Aspectos éticos: como principios éticos se tuvo en cuenta:

**Principios de autonomía y privacidad** (Koepsell, 2015). Para ello a cada participante se leyó el consentimiento informado, se explicaron los objetivos y procedimientos que allí se realizaban, una vez obtenida su participación voluntaria se aplicó el instrumento. Las identidades de los encuestados y los datos obtenidos se utilizarán como información confidencial y con fines de investigación.

**Principio de beneficencia** A los participantes se les explicó sobre los beneficios potenciales de su participación en la investigación (Koepsell, 2015)

**Principio de no maleficencia** el estudio no generó ningún tipo de daño a los participantes, lo cual fue explicado previamente a su participación (Arellano, 2014)

**Principio de justicia** No se realizó ningún tipo de discriminación hacia los participantes, se brindó un trato igualitario (Arellano, 2014)

#### IV. RESULTADOS

El presente estudio conto con la participación de 34 personas, del área de central de esterilización de un hospital de Chiclayo, 2021, conformado por 11 licenciadas de enfermería y 23 técnicos de enfermería, los cuales se encuentran comprendidos en una edad promedio de 39.5 años, y con condición laboral de nombrado con 67.6%, CAS con 29.4% y CAS Covid con 2.9%.

En este capítulo se dará a conocer los resultados según a los objetivos planteados:

**Objetivo general.** Determinar la relación entre calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo.

**Tabla 2**

*Dimensión calidad de vida y desempeño laboral del personal de salud del servicio de central de esterilización en un hospital de Chiclayo.*

Calidad de vida laboral	Desempeño laboral				Total		p-valor
	Medio		Alto		n	%	
	n	%	n	%			
Bajo/medio	8	25.0	24	75.0	32	100.0	0.579*
Alto	0	0.0	2	100.0	2	100.0	
Total	8	23.5	26	76.5	34	100.0	

(\*) Prueba Exacta de Fisher significativo al 0,05

Acerca de la evaluación de la calidad de vida y el desempeño laboral, se encontró que del total de trabajadores 32 (94,1%), manifestaron percibir un nivel de calidad de vida entre bajo/medio, y de estas 24 (75,0%) manifestaron que realiza un desempeño laboral alto; Sin embargo, no se halló relación significativa, entre la calidad de vida y el desempeño laboral del personal de salud del área de central de esterilización de un hospital de Chiclayo (Ver tabla 2) evidenciamos que el nivel de significancia 0.579 es mayor 0.05. Por lo tanto, se puede decir que para el personal de salud no es importante tener un nivel de calidad de vida alto para lograr obtener un buen desempeño laboral.

**Objetivos específicos 1.** Determinar el nivel de calidad de vida del personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo

**Tabla 3**

*Frecuencias y porcentajes de la variable Calidad de Vida Laboral en el personal de salud del servicio de Central de Esterilización en un hospital de Chiclayo*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	2	5.9
Medio	30	88.2
Alto	2	5.9
Total	34	100.0

En la tabla 3. Se observa los niveles de calidad de vida laboral percibidos por el personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo de los cuales se puede decir que el 88.2% percibe una calidad de vida laboral en un nivel “medio”. Es decir que poseen una percepción neutra de satisfacción frente a las acciones que emprenda el hospital, que los esfuerzos que se realicen solo logran una satisfacción media.

**Objetivo específico 2.** Determinar el nivel de desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo

**Tabla 4**

*Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral del personal de salud del servicio de Central de Esterilización en un hospital de Chiclayo.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Medio	8	23.5
Alto	26	76.5
Total	34	100.0

Con respecto a la evaluación del desempeño laboral, se encontró que poco más del 75.0% del personal de salud del servicio de Central de Esterilización, percibe que realiza un desempeño laboral alto ( Ver tabla 4). Podemos decir que el

personal de salud está altamente motivado, satisfecho con su ambiente de trabajo, con las relaciones interpersonales y con las recompensas que se les ofrece de acorde a su desempeño, el mismo que permitirá al hospital obtener buenos resultados con respecto a productividad, las mismas que se ven reflejadas en los registros diarios de actividades asignadas por persona. Así mismo a la entrevista refieren que el hospital no los capacita con respecto a las actividades que realizan en su área y que a pesar de ello, ellos mismos buscan la manera de actualizarse, para poder desempeñar sus labores de la mejor manera posible.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre apoyo directivo y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización en un hospital de Chiclayo.

**Tabla 5**

*Dimensión apoyo directivo de la calidad de vida y desempeño laboral en personal de salud del servicio de Central de Esterilización en un hospital de Chiclayo*

Calidad de Vida Laboral (Dimensión)		Desempeño laboral				Total	p-valor	
		Medio		Alto				
		n	%	n	%			
	Bajo/Medio	8	25.0	24	75.0	32	100.0	
Apoyo	Alto	0	0.0	2	100.0	2	100.0	0.579*
Directivo	Total	8	23.5	26	76.5	34	100.0	

(\*) Prueba Exacta de Fisher significativo al 0,05

En la evaluación sobre la dimensión apoyo directivo y el desempeño laboral, se observó a 32 (94,1%) del total de personal de salud manifiestan que reciben un nivel de apoyo directivo entre bajo y medio con respecto a su calidad de vida, y de estas 24 (75,0%) manifiesta que realiza un desempeño laboral alto; sin embargo, no se encontró una asociación significativa entre la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida y el desempeño laboral de acuerdo a la prueba exacta de

Fisher p – valor es > 0.05 (Ver Tabla 5).

Al evaluar el cuestionario desarrollado y a la entrevista se encontró que el 50% del personal de salud se encuentra satisfecho con el tipo de trabajo que realiza y con el sueldo recibido, a pesar de recibir poco reconocimiento por su esfuerzo de parte de la gerencia general del hospital, pero que para ellos es suficiente recibir el apoyo por parte de su coordinadora, y que tengan la autonomía y libertad para tomar decisiones, todo ello se ve reflejado en las facilidades que brinda la coordinadora del servicio cuando necesitan un cambio de turno, permisos, etc. Ya sea para estudios y/o asuntos personales o familiares.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre carga laboral y desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización en un hospital de Chiclayo.

**Tabla 6**

*Dimensión carga de trabajo de la calidad de vida y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de Central de Esterilización en un hospital de Chiclayo.*

Calidad de Vida Laboral (Dimensión)		Desempeño laboral				Total	p-valor
		Medio		Alto			
		n	%	n	%		
	Bajo/Medio	8	24.2	25	75.8	33	100.0
Carga de	Alto	0	0.0	1	100.0	1	100.0
trabajo	Total	8	23.5	26	76.5	34	100.0

(\*) Prueba Exacta de Fisher significativo al 0,05

En la tabla 6 se observa la dimensión carga de trabajo y el desempeño laboral, hay 33 (97,1%) trabajadores del total, que manifiestan percibir un nivel de carga de trabajo entre bajo y medio con respecto a su calidad de vida, y de estas 25 (78,0%) manifiestan que realizan un desempeño laboral alto; Sin embargo, no se encontró una relación significativa entre la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida y el desempeño laboral de acuerdo a la prueba exacta de Fisher p – valor es 0.765 > 0.05 (Ver Tabla 6). Se puede decir de los entrevistados la

mayoría manifestaron que para ellos no existe sobrecarga de trabajo, ya que para avanzar con sus tareas asignadas cuentan con el apoyo de sus compañeros, lo que hace que el nivel de presión y estrés sea bajo repercutiendo de manera favorable en su desempeño.

**Objetivo Especifico 5:** determinar la relación entre motivación intrínseca y el desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización en un hospital de Chiclayo.

**Tabla 7**

*Dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida y desempeño laboral en personal de salud del servicio de Central de Esterilización en un hospital de Chiclayo, 2021.*

Calidad de Vida Laboral (Dimensión)		Desempeño laboral				Total	p-valor
		Medio		Alto			
		n	%	n	%		
	Bajo/Medio	5	27.8	13	72.2	18	100.0
Motivación intrínseca	Alto	3	18.8	13	81.3	16	100.0
	Total	8	23.5	26	76.5	34	100.0

(\*) Prueba Exacta de Fisher significativo al 0,05

En la tabla 7 se observa la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral, hay 18 (52,9%) trabajadores del total, que manifiestan percibir un nivel de motivación intrínseca entre bajo y medio con respecto a su calidad de vida, y de estas sólo 13 (40,6%) manifiestan que realiza un desempeño laboral alto; Sin embargo, no se encontró una relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida y el desempeño laboral según a la prueba exacta de Fisher p – valor es  $0.417 > 0.05$  (Ver Tabla 7) podemos decir que ninguna de las situaciones reflejara ser un factor significativo con respecto a la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral, debido a que no hubo un grado de correlación estadísticamente significativo, por lo que algunas personas están motivadas intrínsecamente, pero esto puede no afectar su rendimiento laboral.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación sobre la relación calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo determinaron que no se correlacionaron significativamente entre las variables en estudio, ( $p$ -valor  $0.579 > 0.05$ ), aceptando la hipótesis nula. Por lo tanto, queda demostrado que no hay una relación significativa entre calidad de vida laboral y desempeño en el sentido, que una pueda influir en la otra. Estos resultados son consistentes con el estudio de Moreno (2016) sobre la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores de la salud donde concluyo que no existe relación significativa entre ambas variables y no hay relación significativa entre la variable calidad de vida y las dimensiones de desempeño laboral, así mismo existen estudios que no concuerdan con este resultado como el realizado por Noriega (2020) quien demostró que hubo relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital del Seguro Social; observándose que la relación fue directa y de bajo nivel ( $r = 0,204$ ), indicando que, a mayor calidad de vida, mayor es el desempeño laboral, también tenemos el estudio realizado por López et al (2018) quienes encontraron que existe relación positiva e importante, entre calidad de vida laboral y desempeño laboral según como las enfermeras lo perciben en el hospital Cayetano Heredia. Así mismo tenemos a Mogharab et al (2019) que tuvo como resultados donde ambas variables se relacionan significativamente, es decir, cuanto mayor sea la percepción del trabajador sobre la calidad de vida en el lugar de trabajo, mejor será su desempeño laboral. Gonzales (2016) nos menciona que para lograr una buena calidad de vida del personal de salud se debe brindar condiciones favorables para satisfacer sus exigencias personales, profesionales y familiares. Suleiman et al (2019) sugiere que se realicen investigaciones piloto para mejorar la calidad de vida del personal de salud y por ende su atención.

Por lo tanto, podemos decir que los resultados del presente estudio sobre la calidad de vida y desempeño laboral son variables independientes y que

deben ser trabajadas por separadas para así promover un ambiente de trabajo saludable, con un buen clima laboral que ofrezcan buenas condiciones para que el personal de salud desarrolle competencias laborales y por tanto se logre garantizar una atención de calidad a los clientes internos y externos.

En cuanto al resultado del nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de central de esterilización de un hospital de Chiclayo, se obtuvo que 88.2% percibe una calidad de vida laboral en un nivel medio, aunque lejos de ser la mayoría, también se puede seguir implementando estrategias de mejora para el personal de salud como también para los altos funcionarios. Al comparar con el estudio realizado por Navarro (2017), donde llegó a la conclusión que las enfermeras obtuvieron un nivel medio de la calidad de vida en el trabajo, lo cual puede verse afectada por las leyes laborales, el sistema de salud y la división del trabajo por género, así mismo tenemos a Yupanqui (2019) que realizó un estudio de la calidad de vida laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del INEN, concluyendo que ellas perciben una calidad de vida profesional media. Según Cabezas (1998), la felicidad personal, profesional y familiar se logra a lo largo de la vida porque la calidad del trabajo está ligada al equilibrio entre las exigencias laborales y la capacidad para resolverlas. En resumen, los aspectos relacionados con la calidad del trabajo combinados con diferentes grupos de factores pueden generar plena satisfacción y ser fuente de satisfacción en un trabajo profesional (Calderón et al., 2008). Cueva (2016) identificó cuatro categorías para explicar la calidad de vida laboral de las enfermeras en el Centro Médico Naval, se trata de condiciones físicas laborales, desempeño, incentivos y relaciones interpersonales. Ahora, en los establecimientos de salud, la calidad de vida en sí misma es una meta y un elemento importante para alcanzar objetivos personales y organizacionales (Miñarro, et al., 2002; Newman & Taylor, 2002). Se debe tener en cuenta que el riesgo de una calidad de vida en el trabajo puede afectar adversamente la salud de las personas, incluyendo estrés, fatiga y cansancio (Romero et al, 2010) esto también se debe a la necesidad social de que el servicio de central de esterilización funcione las 24 horas del día, los 7 días de la semana, a fin de garantizar una atención continua, por el personal de

salud, quienes necesitan atención y están expuestos a condiciones laborales difíciles. (Cabrera et al., 2011).

Por otro lado, se encontró que el 76.5.0% del personal de salud del servicio de Central de Esterilización, percibe un nivel de desempeño laboral alto, estos resultados concuerdan con el estudio realizado por Díaz et al (2016) donde el 76% del profesional de enfermería que desempeñan sus funciones en áreas críticas obtuvo un buen nivel de desempeño. Bhatti et al. (2018) en un estudio realizado a un grupo de enfermeras, determino que el desempeño laboral está influenciado positivamente por los recursos laborales que les ofrecen en su área de trabajo. En este sentido, los estudios han demostrado que, en determinadas situaciones, el desempeño laboral puede cambiar en relación con la calidad de vida. Flores (2019) En su estudio realizado en una clínica privada concluyo que el nivel de desempeño laboral que perciben los empleados es de 46.4% siendo alto y que el 37.7% percibe un nivel medio. De manera similar el estudio de Alarcón et al (2018) realizado a 81 enfermeras con respecto al desempeño el 79.0% son completamente competentes para desempeñar su rol. Cabe mencionar que, a pesar de considerar estos factores el 76% de los trabajadores tienen un desempeño laboral alto, mientras Mamani et al (2019) refiere que alcanzar los objetivos estratégicos y la ventaja competitiva logra un alto rendimiento, calidad, producción, innovación y resultados dentro de una organización cuando el desempeño laboral es bueno. Debido a este resultado, los empleadores deben tratar a sus empleados como el recurso interno más importante, ya que la mayoría de estudios se refieren a su estado de comportamiento, aptitudes y actitudes relacionadas con el trabajo. El servicio se realiza teniendo en cuenta el entorno en el que trabaja. Además de las recompensas que pueda tener una persona. El desempeño laboral es un valor otorgado a una organización, y los comportamientos observables son importantes para los objetivos de una organización y tienden a causar e influir en el desempeño de la organización del trabajador.

Al analizar la información obtenida sobre la relación entre la dimensión

apoyo directivo de la calidad de vida y desempeño laboral, revelo que no existe relación significativa ( $p\text{-valor} = 0.579 > 0.05$ ). Esto significa que los recursos externos que los trabajadores reciben de sus jefes con respecto al reconocimiento de su desempeño y la colaboración, Cabezas (2000) no tiene nada que ver con la responsabilidad, la iniciativa o la creatividad, apoyo grupal para lograr el bien en común. Mientras tanto, en los estudios realizados por López et al (2018) concluyeron que el apoyo directivo se encuentra relacionado significativamente con el desempeño laboral la misma que concuerda con Travezaño (2020) en donde ambas variables tienen una correlación positiva débil. Si bien es cierto que contar el apoyo del directivo produce en el trabajador mayor seguridad e integración a la organización, pues en este estudio no sucede eso.

Loli et al. (2018) en su estudio muestran que existe una fuerte interdependencia entre las variables apoyo directivo y la calidad de vida en el trabajo. De hecho, este resultado muestra el motivo de porque otros investigadores lo consideran un aspecto más de la calidad de vida laboral (Gonzales et al., 2010)

También tenemos otros estudios que nos muestran que el apoyo por parte de los jefes o gerentes es el aspecto pesimamente valorado mientras que la motivación intrínseca es la mejor valorada (Quezada et al., 2010; Calderón, et al., 2014). Dando como resultado, el apoyo directivo es cada vez más importante, pero en el caso extremado, como dice Blanch (2014), la insatisfacción de esta variable puede generar efectos secundarios asociados (sobrecarga laboral, conflictos éticos y laborales, incertidumbre, etc.) que dañan la calidad del trabajo y los servicios ofrecidos

Salazar (2018) nos menciona que la relación entre las prácticas de recursos humanos y las condiciones de trabajo para el apoyo organizacional percibido, así como el que los trabajadores se orienten positivamente al participar en programas de intervención de autogestión y la promoción del bienestar es un

elemento muy útil para la organización. En general, el resultado es que el soporte de la organización es considerado el papel principal en la relación entre los empleados y la organización y tiene implicancias favorables para el bienestar de los empleados y es una dirección positiva para la organización.

Al analizar sobre la relación entre la dimensión cargas de trabajo de la calidad de vida y el desempeño laboral, se encontró que no existe relación significativa, es decir, el excesivo trabajo (relación con el equipo, falta de tiempo para realizar tareas, situaciones estresantes, etc.) que presenta el personal de salud, (Cabezas, 2000) no tiene nada que ver con el comportamiento de estos tengan con en el logro de metas de la institución. (Chiavenato, 2000). Algo similar nos presentan, López (2018) y Noriega (2020) donde no encontraron relación significativa entre las variables cargas de trabajo y desempeño laboral ( $\rho = .349$ ;  $p < 0,05$ ), y ( $r = - 0,164$ : relación inversa) donde reflejan que a mayor sobrecarga de trabajo, disminuye el desempeño laboral; también tenemos a Milad et al. (2017) que por el contrario encontró que existe correlación significativa entre la carga de trabajo y la calidad de vida en servicios de alta capacidad resolutive; de igual manera Luengo-Martínez et al (2016) encontró que si existe relación entre la sobrecarga laboral y la calidad del cuidado y Granero (2016) concluyó que las cargas de trabajo optimas implican eficiencia, compromiso y responsabilidad en la calidad de atención que se ofrezca. Mientras que Patlan (2015) sostuvo que el exceso de labor física está relacionado con el rendimiento físico del trabajador. Dado que la sobrecarga de trabajo se define como un aumento en la carga de trabajo asignado (Moncada, 2014), en la institución en estudio las cargas de trabajo están asignadas y distribuidas de acuerdo al cuadro de asignación del personal por servicio, pero realizan otras funciones por tener menos personas, estas son distribuidas entre el personal que se encuentre de turno en el servicio, haciendo que estas funciones no sean equitativas, recayendo en un grupo pequeño, las cuales en el tiempo se agotan mucho más rápido y reduce su calidad de vida. Algunos estudios indican que el agotamiento también es identificado como uno de los factores que más estresan

en el trabajo, lo que contribuiría a un ambiente de trabajo difícil para el personal de salud, quien puede experimentar agotamiento más aún si este trabajo conlleva sobrecarga física.

Al analizar sobre la relación de la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida y el desempeño laboral, nos muestra que no existe relación significativa ( $p\text{-valor} = 0.417 > 0.05$ ), esto quiere decir que los recursos fomentados en el hospital donde el personal de salud desarrolla su creatividad, desempeño y habilidades (Cabezas, 1998) no se relaciona con el valor añadido que el trabajador pueda incorporar para lograr los objetivos de la institución. (Palací, 2005). Mientras que López (2018) concluyó que las variables motivación y desempeño laboral si guardan relación significativa y Vega (2015) en su estudio concluyó que la calidad de vida percibida por el personal está en un nivel medio con respecto a la dimensión de motivación intrínseca. Podríamos decir que la motivación intrínseca se presentara si el trabajador considera a su trabajo como significativo y si estas le permiten lograr sus objetivos deseados.

Según Ryan y Deci (2020) en su teoría de los resultados por dimensión, las motivaciones intrínsecas motivan a los profesionales de la salud a través del placer hacia sus actividades y es un atributo deseado por todo el personal. Además, este tipo de motivación es un impulsor poderoso del comportamiento de los profesionales de la salud. Las evidencias nos revelan que los trabajadores motivados intrínsecamente tienen comportamientos y actitudes deseables hacia los usuarios (Legarde et al., 2019)

## VI. CONCLUSIONES

1. No existe relación significativa entre calidad de vida y desempeño en el personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo 2021, observándose  $p\text{-valor} = 0.579 > 0.05$  denotando que a mayor calidad de vida menor desempeño laboral, es decir son variables independientes.
2. No existe relación significativa entre la dimensión apoyo directivo de calidad de vida y desempeño en el personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo 2021, observándose  $p\text{-valor} = 0.579 > 0.05$  denotando que a mayor apoyo directivo menor desempeño laboral, siendo estas variables independientes.
3. No existe relación significativa entre la dimensión carga de trabajo de calidad de vida y desempeño en el personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo 2021, observándose  $p\text{-valor} = 0.765 > 0.05$ , denotando que a mayor carga de trabajo menor desempeño laboral. siendo estas variables independientes.
4. No existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida y desempeño en el personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo 2021, observándose  $p\text{-valor} = 0.417 > 0.05$ , indicando que a mayor motivación intrínseca menor desempeño laboral. Siendo estas variables independientes.
5. El nivel de calidad de vida laboral percibidos por el personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo, es de nivel medio.
6. El nivel de desempeño laboral del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo, es de nivel alto.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A las autoridades del hospital en base a los resultados obtenidos en este estudio se les recomienda, que deben tener en cuenta la calidad de vida laboral del personal de salud como una de sus prioridades y como elemento indispensable en el desempeño laboral para alcanzar las metas propuestas por el hospital.
2. Al área de recursos humanos, se le recomienda realizar un programa regular de evaluación del desempeño del recurso humano, con el objetivo de dar a conocer los resultados de este, los beneficios y objetivos, involucrando a todo el personal de salud.
3. A los profesionales de la salud que realizan investigación con estas dos variables, que el estudio sea aplicado a una muestra de mayor número en donde no solo incluyan al personal de salud sino también al personal administrativo de otros servicios del hospital.
4. A quienes realicen investigaciones sobre la calidad de vida laboral, deben aplicar un instrumento diseñado para el contexto latinoamericano para medir la calidad de vida laboral. En este caso el CVT-GOHISALO puede lograr obtener resultados más relevantes ya que indaga sobre una situación propia sin sesgos por la aplicación de instrumentos que se basan en condiciones laborales de características diferentes.
5. A quienes realicen investigaciones sobre la calidad de vida laboral relacionado con el desempeño se les recomienda trabajar las variables por separado en los diferentes contextos, con el fin de aclarar y definir el tipo de variable.

## REFERENCIAS

- Adanaqué Castillo, J., Reynoso Valdez, A., & Contreras Castro, F. L. (2020). Factores socio laborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 13(1), 59 - 66. DOI: <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1347>
- Aguilar A., Gibert, M. y Oria M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista cubana de Enfermería*. 32(1):87-97
- Alarcón C. Y. M. y Astuñage G. J. V. (2018) Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería, hospital Goyeneche. Universidad nacional de San Agustín. Arequipa.
- Alves, D., Cirera, Y., Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 145-163
- Arellano J y Hall R HJ (2014). *Ética de la Investigación Científica*. Ciudad de México: Universidad Autónoma de Querétaro; 1-271 p.
- Ayestarán - Aldaz, A., García-Ros, D., Sánchez-Tainta, A., Rodríguez-Mourille, A., Zulueta, J., & Fernández-Montero, A. (2017). The impact of physical exercise on quality of life examined in a work environment. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 26(4), 247–256.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bastos Vilarinho, K. P., Paschoal, T., & Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade: quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? (Portuguese). *Revista Do Serviço Público (Civil Service Review)*, 72(1), 133–162.
- Bhatti, M. A., Mat, N., & Juhari, A. S. (2018). Effects of job resources factors on nurses job performance (mediating role of work engagement). *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 31(8), 1000-1013.

DOI: <https://doi.org/10.1108/ijhcqa07-2017-0129>

- Blanch, J. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. España: Universidad Autónoma de Barcelona. *Rev. Papeles del Psicólogo*, Vol. 35 N° 1, pp 40-47.
- Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, & Benavides Rodríguez, Arturo. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Cabezas, C. (2000). La calidad de vida de los profesionales. *Revista Formación Médica Continuada*, 7, 53 – 68. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/272786862\\_Calidad\\_de\\_vida\\_profesional\\_y\\_sueno\\_en\\_profesionales\\_de\\_Lima](https://www.researchgate.net/publication/272786862_Calidad_de_vida_profesional_y_sueno_en_profesionales_de_Lima)
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada*, 5, 491-492.
- Calderón, J; Borracci, R.; Sökn, F.; Ángel, A.; Darú, V.; Lerman, J. y Trongé J., (2014). Encuesta sobre la calidad de vida profesional de los cardiólogos en Argentina. *Revista argentina de cardiología*. Vol. 82, N° 5, 389-395.
- Castellano N. C. y Damian L. E. (2020), Comparative Study Of The Components Of Quality Of Working Life, *Visión de Futuro*, 25 (1), 75 -90. DOI: <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. DOI: [doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- César Ferreira, M. (2015). Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. / Quality of work life (QWL): from “welfarism” to effective promotion. / Qualité de vie au travail (QVT): de l’assistant’ à la promotion efficace. *Laboreal*, 11(2), 28–35. DOI: [doi.org/10.15667/laborealxi0215mcf](https://doi.org/10.15667/laborealxi0215mcf)
- Cook B. Y Cook L. (2008). Non-experimental quantitative research and its role in orientation instruction. *Hammill Institute on Disabilities*, 44(98), 98-104. DOI: 10.1177 / 1053451208321565.
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso

- humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica Pensamiento Y Gestión*, (45).
- Chiavenato I. (2011) *Gestión del talento humano*. (Vol. 1), DF México, DF: McGraw Hill.
- Donawa Torres, Z. A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral de los empleados en las organizaciones. *Novum*, (8 – II), p.p. 43 – 63
- Fierro Obregon MJ. Fierro M (2009), Factores de riesgos en la Central de Esterilización del Hospital Provincial General Latacunga [tesis titulación]. Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo;
- Gonzales, R. (2016). La falta de profesionales de salud contribuye a la inequidad en salud. *Organización Panamericana de la Salud, Lima\_Perù*
- Granados I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI. Vol. 14 (2)*.
- Guerrero J, Cañedo R, Rubio S, Cutiño M, Fernández D. (2006) Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones en el ambiente laboral de la oficina. (Tesis de Maestría) ACIMED. La Habana – Cuba..
- Granero, L. (2017). Quality of work life of nurses: Evaluation and improvement proposals. (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, España.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). Metodología de la Investigación. México DF: McGraw-Hill Interamericana
- Huerta,P., Pedraja,L.,Contreras,S.,Almodóvar,P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de ciencias sociales*, 658- 676.
- Kim M y RE (2015) Structural equation modeling of quality of work life in clinical nurses base don the culture – work – health model. *Journal of Korean Academy of nursing* 45 (6)
- Koepsell D, Ruiz M. (2015) Ética de la investigación - Integridad *Científica. México: Comisión Nacional de Bioética*.
- Legarde, M., Huicho, L., & Papanicolas, I. (2019). Motivating provision of high quality care: it is not all about the money. *BMJ*, 366(15210), 1-5. DOI:<https://doi.org/10.1136/bmj.l5210>
- Loli P. A. E., Danielli R.J., Navarro V.V., y Cerón V. F. (2018). La calidad de

- vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación En Psicología*, 21(1), 27–50. DOI: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>
- López, I. (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. (Tesis para maestra). Universidad Cayetano Heredia, Lima
- López, C., Peña, M., Chávez, A., Rivera, K., Guevara, J. (2019). La calidad de vida laboral y sus elementos. *Visum Mundi*, 3(1), 14-21.
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas.
- Lloyd, R., & Mertens, D. (2018). Expecting More Out of Expectancy Theory: History Urges Inclusion of the Social Context. *International Mangement Review*, 14(1), 28-43
- Mamani A. Y.M y Caceres L. J. (2019) desempeño laboral: una revisión teórica (tesis de titulación). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Matabanchoy-Tulcán SM, Álvarez-Pabón KM, Riobamba-Jiménez OD. (2019) Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. *Univ. Salud*. 2019;21(2):176-187. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Miñarro, J., Verdú, M., Larraínzar, M., & Molinos, F. (2002). La satisfacción laboral en el hospital Asepeyo-Sant Cugat del Vallés. *Gestión Hospitalaria*, 13, 26-30.
- Mogharab, F., Sharifi, N., Bigizadeh, S., Honarmand, F., Jahromy, G. & Jamali, Safieh. (2019). Jamali Association between the Quality of Life and Work Life Performance in the personnel of Jahrom University of Medical Sciences. *Medical Sciencie*.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. En W. C. Borman, D. R. Ilgen y R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology, volume twelve: Industrial and organizational psychology* (pp. 39-53

- Noriega Salazar Victor Manuel (2020) Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencias de un hospital del seguro social de salud. (Tesis de maestria). Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Olsen, E.; Mikkelsen, A. Development and research (2021) of a new model that explains job performance and uncertainty between nurses and doctors. In t. J. Environ. Res. Public Health , 18, 164.
- OMS (1984). Informe Técnico No. 706. Ginebra: OMS
- Patlán Pérez, J. (2013). Effect of burnout and work overload on the quality of work life Efeito do burnout e a sobrecarga na qualidade de vida no trabalho. *Estudios Gerenciales*, 29(29), 445–455. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010&domain=pdf>
- Patlán, J. (2016). Construcción y propiedades Psicométricas de la escala de calidad de vida en el trabajo. *Ciencia y trabajo*, 18(56), 94 – 105.
- Patlán, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo. México: *Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V.*
- Paurinotto M. (2014) Calidad de Vida Laboral y el ausentismo en el trabajo de los profesionales que laboran en sala de operaciones de pediatría del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins [tesis especialidad]. Perú: Universidad Autónoma de Ica.
- Quintana A. D y Tarqui M. C. (2020) Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Arch Med (Manizales)* 2020; 20(1):123-2. DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Quintana, M., Paravic, T. y Saenz, K. (2016) Quality of life in the Nursing staff work of public health institutions. *Rev. LatinoAm. Sickness*, (24). DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.1149.2713>.
- Ramirez, R. (2013). Diseño del trabajo y desempeño laboral individual (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España.
- Ryan, R., & Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a selfdetermination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 30(30), 1-11. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>

- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional*. México Pearson Educación.
- Schwartzmann L. (2003) Calidad de Vida Relacionada con la Salud: aspectos conceptuales. *Cienc Enferm. [periódico na internet]*. (citado 26 agosto de 2017);9(2):09-21.
- Santiago A.S. (2018) Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad en el 2015 (tesis de titulación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Salazar-Estrada, J. G. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *SIGNOS*, 10(2), 41-53. DOI: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.02>
- Seligman, M. (1998.) *Aprenda optimismo. Haga de la vida una experiencia maravillosa*. Barcelona: Grijalbo.
- Shauz, D. (2014). *¿Qué es la investigación básica? Perspectivas de la semántica histórica*. Biblioteca Nacional de Medicina de EE. UU – Springer Minerva, 52(3), 273-328.
- Suleiman, K., Hijazi, Z., Kalaldehy, M. y Sharour, L. (2019). Quality of nursing work life and related factors among emergency nurses in Jordan. *Journal of Occupational Health*.
- Tanaka, Junichi, Minami Koga, Nanako Nagashima, and Hiromi Kuroda. 2021. "The Actual-Ideal Gap in Work-Life Balance and Quality of Life among Acute Care Ward Nurses." *Journal of Nursing Management* 29 (5): 998–1006. doi:10.1111/jonm.13237.
- Tuesta Panduro, J. A., Angulo Cárdenas, M., Chávez Santos, R., & Morante Dávila, M. A. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. (Spanish). *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 25(95), 629–641.
- Tawaziwa Wushe, & Jacob Shenje. (2019). An analysis of the relationship between occupational stress and employee job performance in public health care institutions: A case study of public hospitals in Harare. South

African Journal of Human Resource Management, 17(0), e1–e11. DOI:  
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1079>

- Urzúa M. A. y Caqueo-Urizar A. (2012) Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto Quality of life: A theoretical review. *Chile. terapia psicológica* Vol. 30, Nº1, 61-71
- Vela, A., Moreno, B., Rodríguez, A., Olavarriera, S., Fernández, J., De la Cruz. (2008). Insomnio y calidad del sueño entre los médicos de atención primaria con altos y bajos niveles de burnout. *Journal of Psychomatic research*, 64,435-442
- Vega, M. (2015). Calidad de vida laboral del personal del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales con la medición del cuestionario CVP-35 - Lima 2014. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Vidal G. C., Palavencio S. I., Moya R. P., Toro H. C. y Hoffmeister A. L. (2017). Calidad de vida del personal de salud y su relación con el ausentismo, en un Hospital de Chile. *Cienc Trab. Sep-Dic; 19 [60]: 188-193*.
- Yupanqui C. (2019) Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN – 2019, (tesis de titulación).
- Zoraima Aurelia Donawa Torres. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *Novum*, 2(8), 43–63.

## ANEXOS

### Anexo1. Operacionalización de la variable Calidad de Vida laboral

Variable	Tipo de variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Escala de medición	Dimensión	Indicadores	Instrumento de recolección de datos
CALIDAD DE VIDA LABORAL	independiente	La calidad de vida laboral es la relación entre las necesidades del trabajo y las habilidades cognitivas para afrontarlas, resultando en un óptimo desarrollo en las esferas profesional, familiar y personal (Cabezas, 1998).	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir del tipo de respuestas en las dimensiones Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación intrínseca	Escala Ordinal	Apoyo directivo	Satisfacción laboral Sueldo/salario Reconocimiento profesional Creatividad Autonomía	Cuestionario de Calidad de vida profesional CVP-35 (escala de Likert)
					Carga de trabajo	Sobrecarga de trabajo Presión en el trabajo Estrés	
					Motivación intrínseca	Seguridad Confianza Motivación Eficiencia Afrontamiento	

**Anexo 2.** Operacionalización de la variable desempeño laboral

Variable	Tipo de variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Escala de medición	Dimensión	Indicadores	Instrumento de recolección de datos
DESEMPEÑO LABORAL	Dependiente	Son aquellas acciones de los individuos encaminadas a lograr los objetivos organizacionales y así formar las expectativas de la organización en cuanto al rango de desempeño futuro (Ramírez, 2013).	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones de desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo, en base a 20 ítems	Escala Ordinal	Desempeño de la tarea  Desempeño contextual  Desempeño adaptativo  Desempeño proactivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducta intra rol</li> <li>• Conducta extra rol</li> <li>• Contexto social</li> <li>• Contexto psicológico</li> <li>• Contexto organizacional</li> <li>• Capacidad para enfrentar cambios</li> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Proyección al futuro</li> </ul>	Cuestionario de Desempeño Laboral (escala de Likert)

### Anexo 3: Matriz de consistencia.

Título de la investigación: Calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de salud de un hospital de Chiclayo.									
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE E INDICADORES						
			VARIABLE 1: Calidad de Vida						
			Variable	Definición conceptual	dimensiones	indicadores	ítems	escala	Diseño metodológico
¿Cuál es la relación entre calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de salud de un hospital de Chiclayo?	Determinar la relación entre calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo.	Si, existe relación significativa entre Calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo.	Calidad de Vida laboral	Calidad es la relación el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal (Cabezas, 1998)	Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción en el trabajo</li> <li>Sueldo</li> <li>Reconocimiento profesional</li> <li>Creatividad</li> <li>Autonomía</li> </ul>	12,3,4,5,10,11,14,16,20,22,23,28,30	Ordinal	<b>Tipo de investigación:</b> Básica.  <b>Diseño de la investigación:</b> No experimental de corte transversal.  <b>Población:</b> 34 personal de salud del servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo  <b>Muestra:</b> 34 personal de salud en el servicio de central de esterilización de un hospital de Chiclayo  <b>Muestreo:</b> No probabilístico por conveniencia.
					Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sobrecarga de trabajo</li> <li>Presión en el trabajo</li> <li>Estrés</li> </ul>	1,6,7,8,17,18,19,21,24,25,33	Ordinal	
					Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguridad</li> <li>Confianza</li> <li>Motivación</li> <li>Eficiencia</li> <li>Afrontamiento</li> </ul>	9,13,15,26,27,29,31,32,34,35	Ordinal	

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	VARIABLE 2: Desempeño laboral					
			Variable	Definición conceptual	dimensiones	indicadores	ítems	escala
¿Cuál es la calidad de vida del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo?	Determinar la calidad de vida del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo	La calidad de vida es significativa en el personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un Hospital de Chiclayo	Desempeño Laboral	Son aquellas conductas de los individuos que están orientadas al cumplimiento de los objetivos organizativos y que, por tanto, constituyen un valor esperado por la organización para el alcance futuro de la efectividad (Ramírez, 2013).	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducta intra rol</li> <li>• Conducta extra rol</li> </ul>	1-5	Ordinal
					Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contexto social</li> <li>• Contexto psicológico</li> <li>• Contexto organizacional</li> </ul>	6 - 10	Ordinal
					Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para enfrentar cambios</li> <li>• Flexibilidad</li> </ul>	11 –15	Ordinal
					Desempeño proactivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa</li> <li>• Proyección al futuro</li> </ul>	16 - 20	Ordinal
¿Cuál es la relación entre carga laboral y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo?	Determinar la relación entre carga laboral y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo	Si, existe relación significativa entre carga laboral y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo						

<p>¿Cuál es la relación entre apoyo directivo y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo?</p>	<p>Determinar la relación entre apoyo directivo y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo.</p>	<p>Si, existe relación significativa entre apoyo directivo y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo.</p>							
<p>¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo?</p>	<p>Determinar la relación entre motivación intrínseca y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo.</p>	<p>Si, existe relación significativa entre motivación intrínseca y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo.</p>							

**Anexo 4. Cuestionario: calidad de vida profesional cvp-35**
**CUESTIONARIO: CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL CVP-35**

**Validado por:** García Sánchez (1993), Cabezas (1998), Martín Jesús (2004)

Estimadas (os), les saludo cordialmente, y a la vez solicito su apoyo en el desarrollo del presente estudio, su participación será de suma importancia. Ustedes verán un recuadro debajo y según estos criterios podrán marcar con una (X) lo que consideren que es la respuesta correcta. De acuerdo a las indicaciones que se muestran en el recuadro para llenado usted podrá orientar su respuesta:

Indicaciones para el llenado del cuestionario

	Escala de LIKERT
Nada	1
Poco	2
Suficiente	3
Bastante	4
Mucho	5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSION 1: APOYO DIRECTIVO</b>					
2	Estoy satisfecho con el sueldo					
3	Posibilidad de promoción					
4	Reconocimiento de mi esfuerzo					
5	Apoyo de mis compañeros					
10	Mi institución trata mejor la calidad de vida de mi puesto					
11	Tengo autonomía o libertad de decisión					
14	Calidad de vida de mi trabajo					
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo					
20	Falta de tiempo para mi vida personal					
22	Carga de responsabilidad					
23	Interrupciones molestas					
28	Ganas de ser creativo					
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
	<b>DIMENSIÓN 2: CARGA DE TRABAJO</b>					
1	Estoy Satisfecho con el tipo de trabajo					

6	Apoyo de mi familia						
7	Apoyo de mis jefes						
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo						
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo						
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo						
19	Conflicto con otro compañero de mi trabajo						
21	Incomodidad física en el trabajo						
24	Estrés (esfuerzo emocional)						
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud						
33	Lo que tengo que hacer queda claro						
	<b>DIMENSION 3: MOTIVACION INTRINSECA</b>						
9	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito						
12	Variedad en mi trabajo						
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas						
15	Cantidad de trabajo que tengo						
26	Motivación (ganas de esforzarme)						
27	Posibilidad de ser creativo						
29	Desconectado al acabar la jornada laboral						
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual						
32	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas						
34	Me siento orgulloso de mi trabajo						
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)						

## Anexo 5. Cuestionario: desempeño laboral

### CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Validado por: Ramírez (2013)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al desempeño laboral. Le agradezco responda su opinión marcando con un aspa (X) en la respuesta según considere que expresa mejor su punto de vista. Conteste según la siguiente escala:

Nunca (1) Pocas veces (2) A veces (3) Muchas veces (4) Siempre (5)

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA</b>					
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan					
2	El trabajo asignado lo hago bien					
3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo					
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo					
5	Puedo hacer varias cosas a la vez					
	<b>DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>					
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros					
7	Soy responsable con mis funciones					
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros					
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo					
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos					
	<b>DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO</b>					
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo					
12	Doy soluciones creativas a los problemas					
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible					
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías					
15	Me ajusto a la diversidad cultural de mis compañeros					
	<b>DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO PROACTIVO</b>					
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo					
17	Formulo procedimientos innovadores en bien de mi área					
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles					
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los compañeros y usuarios					
20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales					

**Anexo 6.**

**FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

**I. TÍTULO DEL PROYECTO**

Calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo

1.1 Nombre del experto: .....

1.2 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Calidad de Vida Profesional (CVP-35).

1.3 Propósito: Determinar la Calidad de vida del personal de salud.

1.4 Unidad de análisis: Personal de salud de un Hospital de Chiclayo.

1.5 Duración: 15 minutos.

1.1 Población: 34 personales de salud del servicio de Central de esterilización de un hospital de Chiclayo.

1.6 Autor: García Sánchez (1993), Cabezas (1998), Martin Jesús (2004)

1.7 Responsable: Deysi Ruiz Campos.

**II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- ✓ Redacción clara y precisa.
- ✓ Coherencia con indicador y dimensión.
- ✓ Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

---

---

---

---

---

---

Chiclayo, ..... de.....de  
2021.

---

Firma del  
Experto

D.N.I.: .....





Anexo 7.

**FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL  
DESEMPEÑO LABORAL**

**I. TÍTULO DEL PROYECTO**

Calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo.

- 1.2 Nombre del experto: .....
- 1.3 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el desempeño laboral.
- 1.4 Propósito: Determinar el desempeño laboral.
- 1.5 Unidad de análisis: Personal de salud de un Hospital de Chiclayo
- 1.6 Duración: 15 minutos.
- 1.7 Población: 34 personales de salud del servicio de Central de esterilización de un hospital de Chiclayo.
- 1.8 Autor: según modelo de Ramírez (2013)
- 1.9 Responsable: Deysi Ruiz Campos.

**II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa.
- Coherencia con indicador y dimensión.
- Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

---

---

---

---

---

---

Chiclayo, .....de.....de 2021.

Firma del experto

D.N.I.:

.....





## Anexo 8. Base de Datos de calidad de vida laboral

id	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	32.	33.	34.	35.				
1	5	3	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	1	5	1	2	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5			
2	3	4	4	2	3	5	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	5	2	2	2	4	2	4	2	3	5	5	3	4	3	4			
3	3	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	5	2	1	2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	4	3	3	1	3	3	5	5	4	4	4		
6	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5		
7	3	3	3	3	3	5	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
8	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4		
9	4	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3		
10	4	2	3	5	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	3	2	1	2	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4		
11	3	3	4	2	4	5	4	3	2	1	3	3	1	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	1	4	2	3	1	4	4	5	5	5	5	4	4		
12	5	2	2	2	5	5	5	1	5	2	2	5	5	5	3	1	2	1	1	1	1	5	1	1	2	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5		
13	4	1	3	2	5	5	3	1	3	2	5	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4		
14	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	4	3	4	2	3	3	4	3	5	5	3	3		
15	4	2	2	2	3	5	4	5	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	3	4	5	5	5	5	5	3		
16	5	2	2	2	4	5	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	5	5	5	5	4	4		
17	4	2	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5		
18	3	1	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3		
19	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	5	4	5	4	5	3	3		
20	4	4	4	2	3	5	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3		
21	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	
22	3	2	1	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
23	3	2	2	2	2	4	3	4	2	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	2	1	4	3	3	1	3	4	5	5	5	5	4	4	4	
24	5	3	3	2	2	5	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	4	3	3	4	2	3	3	3	3	5	5	3	3	
25	4	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4	2	1	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
26	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	
27	4	2	2	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	
28	4	2	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	1	2	5	5	4	2	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	
29	4	2	3	1	3	5	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	1	2	1	4	2	3	2	1	3	2	3	2	3	5	5	4	3	4	3	3	3	
30	4	2	2	3	3	5	2	3	4	2	2	3	4	4	4	5	2	2	5	3	4	3	2	5	1	3	2	1	5	2	4	5	3	4	2	2	2	2	
31	4	1	1	2	3	5	2	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	5	3	1	3	5	4	5	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	1	2	1	4	1	1	2	4	4	4	2	4	5	3	4	5	4	4	4	4	
33	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
34	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4

## Anexo 9. Base de datos de desempeño laboral

id	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	2	4
3	5	5	5	5	2	4	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5
4	5	5	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5
6	5	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3
7	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5
8	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3
11	5	3	5	5	2	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	4
12	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5
14	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3
15	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
16	4	5	5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	3	3	4	5
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
20	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3
21	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	4
22	4	3	3	5	2	3	5	3	5	3	5	2	2	3	3	2	2	1	2	2
23	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	3	2	5	3	5	4	3	3	3	5
24	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	3	5	3	5	4	3	2	3	3	3
25	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	2	3	3	5
26	4	3	3	3	1	2	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4
27	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4
28	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	2	3	5	5
29	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	4	4	2	4	3	4	2	2	2	1
30	4	3	4	5	2	3	5	4	3	4	3	2	3	2	4	2	2	3	2	1
31	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	2	1	3	5	5	5	3	5	2
32	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	5	3	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
34	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4

## Anexo 10. Validez y confiabilidad de los instrumentos

### CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

#### CALIDAD DE VIDA LABORAL

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	34	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	34	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.902	35

### CONFIABILIDAD DE CRONBACH

#### DESEMPEÑO LABORAL

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	34	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	34	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.881	20

## **FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

### **TÍTULO DEL PROYECTO**

Calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo

- 1.1 Nombre del experto: MIRTHA ALVARADO TENORIO
- 1.2 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Calidad de Vida Profesional (CVP-35).
- 1.3 Propósito: Determinar la Calidad de vida del personal de salud.
- 1.4 Unidad de análisis: Personal de salud en un Hospital de Chiclayo.
- 1.5 Duración: 15 minutos.
- 1.6 Población: 34 trabajadores de salud del servicio de Central de esterilización de un hospital de Chiclayo34 personales de salud del servicio de Central de esterilización de un hospital de Chiclayo.
- .1.7 Autor: Cabezas (1998)
- 1.8 Responsable: Deysi Ruiz Campos.

### **ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**

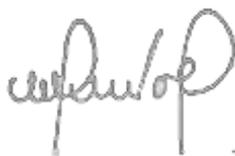
Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa.
- Coherencia con indicador y dimensión.
- Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

### **OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- si es aplicable los ítems, y responde a los criterios de evaluación. -----  
-----

Chiclayo, 03 de junio de 2021



Mtro. Mirtha Alvarado  
Tenorio

**D.N.I.:**  
**16453550**

Variable	Dimensiones	Indicadores	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN						Observaciones
			1. Nada, 2. Poco, 3. Suficiente, 4. bastante,					Redacción clara y precisa.		Coherencia con la dimensión.		Coherencia con el indicador.		
			Enunciados	1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	
Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción en el trabajo</li> <li>Sueldo</li> <li>Reconocimiento profesional</li> <li>Creatividad</li> <li>Autonomía</li> </ul>	2. Estoy satisfecho con el sueldo						X		X		X		
		3. Posibilidad de promoción						X		X		X		
		4. Reconocimiento de mi esfuerzo						X		X		X		
		5. Apoyo de mis compañeros						X		X		X		
		10. Mi institución trata mejor la calidad						X		X		X		
		11. Tengo autonomía o libertad de decisión						X		X		X		
		14. Calidad de vida de mi trabajo						X		X		X		
		16. Presión que recibo para mantener						X		X		X		
		20. Falta de tiempo para mi vida personal						X		X		X		
		22. Carga de responsabilidad						X		X		X		
		23. Interrupciones molestas						X		X		X		
		28. Ganas de ser creativo						X		X		X		
		30. Capacitación necesaria para hacer						X		X		X		
Carga de	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sobrecarga de trabajo</li> <li>Presión en el trabajo</li> <li>Estrés</li> </ul>	1. Estoy Satisfecho con el tipo de trabajo						X		X		X		
		6. Apoyo de mi familia						X		X		X		
		7. Apoyo de mi jefe						X		X		X		
		8. Recibo información de los resultados de mi trabajo						X		X		X		
		17. Presión recibida para mantener la						X		X		X		
		18. Prisas y agobios por falta de						X		X		X		

	<b>trabajo</b>		tiempo para hacer mi trabajo																	
			19. Conflicto con otro personal de mi trabajo						X		X		X							
			21. Incomodidad física en el trabajo						X		X		X							
			24. Estrés (esfuerzo emocional)						X		X		X							
			25. mi trabajo tiene consecuencias						X		X		X							
			33. Lo que tengo que hacer queda claro						X		X		X							
	<b>Motivación intrínseca</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> <li>• Confianza</li> <li>• Motivación</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Afrontamiento</li> </ul>		4. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito						X		X		X						
				12. Variedad en mi trabajo						X		X		X						
				13. Es posible que mis respuestas						X		X		X						
				15. Cantidad de trabajo que tengo						X		X		X						
				26. Motivación (ganas de trabajar)						X		X		X						
				27. Posibilidad de ser creativo						X		X		X						
				29. Desconectado al acabar la jornada						X		X		X						
				31. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual						X		X		X						
				32. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas						X		X		X						
				34. Me siento orgulloso de mi trabajo						X		X		X						
				35. Apoyo de los compañeros (Si tiene)						X		X		X						

## **FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

### **I. TÍTULO DEL PROYECTO**

Calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un Hospital de Chiclayo.

- 1.1 Nombre del experto: MIRTHA ALVARADO TENORIO
- 1.2 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el desempeño laboral.
- 1.3 Propósito: Determinar el desempeño laboral.
- 1.4 Unidad de análisis: Personal de salud de un Hospital de Chiclayo
- 1.5 Duración: 15 minutos.
- 1.6 Población: 34 personales de salud del servicio de Central de esterilización de un Hospital de Chiclayo
- 1.7 Autor: según modelo de Ramírez (2013)
- 1.8 Responsable: Deysi Ruiz Campos.

### **II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa.
- Coherencia con indicador y dimensión.
- Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

### **III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Sugiero que los ítems son aplicables y responde a los criterios de evaluación.

---

Chiclayo, 03 de Junio de 2021.



Mtro. Mirtha Alvarado Tenorio

D.N.I.: 16453550

Variable	Dimensiones	Indicadores	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN				Observaciones				
			1. Nunca, 2. Pocas veces, 3. Muchas veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre					Redacción clara y precisa.		Coherencia con la dimensión.			Coherencia con el indicador.			
			Enunciados	1	2	3	4	5	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
Desempeño contextual			1. El trabajo asignado lo hago						X		X		X			
			2. Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para						X		X		X			
			3. Conozco lo necesario para hacer mi						X		X		X			
			4. Puedo hacer varias cosas a la						X		X		X			
	Contexto social Contexto psicológico Contexto organizacional			5. Tiendo a cooperar con el trabajo de otros						X		X		X		
				6. Soy responsable						X		X		X		
				7. Facilito las buenas relaciones con						X		X		X		
				8. Soy perseverante en el cumplimiento						X		X		X		

			9. Estoy comprometido con el desarrollo de todos							X		X		X			
<b>Desempeño adaptativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para enfrentar cambios</li> <li>• Flexibilidad</li> </ul>		10. Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo							X		X		X			
			11. Doy soluciones creativas a los problemas							X		X		X			
			12. Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible								X		X		X		
			13. Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías								X		X		X		
			14. Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y								X		X		X		
			15. Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo								X		X		X		
<b>Desempeño proactivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa</li> <li>Proyección al futuro</li> </ul>		16. Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes							X		X		X			

			17. Resuelvo problemas con los recursos disponibles						X		X		X		
			18. Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los nacientes y						X		X		X		
			19. Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales						X		X		X		

**FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

**I. TÍTULO DEL PROYECTO**

Calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo

- 1.1 Nombre del experto: Zenobia Florinda Rojas Delgado  
1.2 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Calidad de Vida Profesional (CVP-35).  
1.3 Propósito: Determinar la Calidad de vida del personal de salud.  
1.4 Unidad de análisis: Personal de salud del Hospital Regional de Lambayeque  
1.5 Duración: 15 minutos.  
1.6 Población: 34 trabajadores de salud del servicio de Central de esterilización de un hospital de Chiclayo  
1.7 Autor: adaptado por Ruiz (2021), Cabezas (1998)  
1.8 Responsable: Deysi Ruiz Campos.

**II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- ✓ Redacción clara y precisa.
- ✓ Coherencia con indicador y dimensión.
- ✓ Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Chiclayo, 14 de Junio de 2021.

  
**Dr. Enf. Zenobia Rojas Delgado**  
C.E.P. 52074

Firma del Experto  
D.N.I.: 42583198  
Reg. Mag N° 1256

Variable	Dimensiones	Indicadores	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN				Observaciones									
			1.Nada, 2. poco, 3. Suficiente, 4. bastante, 5. mucho.					Redacción clara y precisa.		Coherencia con la dimensión.			Coherencia con el indicador.								
			Enunciados	1	2	3	4	5	SI	NO	SI		NO	SI	NO						
Apoyo directivo		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción en el trabajo</li> <li>• Sueldo</li> <li>• Reconocimiento profesional</li> <li>• Creatividad</li> <li>Autonomía</li> </ul>	2. Estoy satisfecho con el sueldo							✓		✓		✓							
			3. Posibilidad de promoción								✓		✓		✓						
			3. Reconocimiento de mi esfuerzo									✓		✓		✓					
			4. Apoyo de mis compañeros									✓		✓		✓					
			10. Mi institución trata mejor la calidad de vida de mi puesto									✓		✓		✓					
			11. Tengo autonomía o libertad de decisión									✓		✓		✓					
			14. Calidad de vida de mi trabajo									✓		✓		✓					
			16. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo									✓		✓		✓					
			20. Falta de tiempo para mi vida personal									✓		✓		✓					
			22. Carga de responsabilidad									✓		✓		✓					
			23. Interrupciones molestas									✓		✓		✓					
			28. Ganas de ser creativo									✓		✓		✓					
			30. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo									✓		✓		✓					
			Carga de trabajo		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobrecarga de trabajo</li> </ul>	1. Estoy Satisfecho con el tipo de trabajo								✓		✓		✓			
						5. Apoyo de mi familia									✓		✓		✓		
						6. Apoyo de mi jefe										✓		✓		✓	
						7. Recibo información de los resultados de mi trabajo										✓		✓		✓	
						17. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										✓		✓		✓	
18. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo														✓		✓		✓			

<b>Motivación intrínseca</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presión en el trabajo</li> <li>• Estrés</li> </ul>	19. Conflicto con otro personal de mi trabajo							✓	✓	✓		
		21. Incomodidad física en el trabajo							✓	✓	✓		
		24. Estrés (esfuerzo emocional)							✓	✓	✓		
		25. mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud							✓	✓	✓		
		33. Lo que tengo que hacer queda claro							✓	✓	✓		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> <li>• Confianza</li> <li>• Motivación</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Afrontamiento</li> </ul>	8. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito							✓	✓	✓		
		12. Variedad en mi trabajo							✓	✓	✓		
		13. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas							✓	✓	✓		
		15. Cantidad de trabajo que tengo							✓	✓	✓		
		26. Motivación (ganas de esforzarme)							✓	✓	✓		
		27. Posibilidad de ser creativo							✓	✓	✓		
		29. Desconectado al acabar la jornada laboral							✓	✓	✓		
		31. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual							✓	✓	✓		
		32. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas							✓	✓	✓		
		34. Me siento orgulloso de mi trabajo							✓	✓	✓		
		35. Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)							✓	✓	✓		

  
 Lic. Engr. Zenobia Rojas Delgado  
 C.E.P. 52074

Firma del Experto  
 D.N.I.: .....42933758.....  
 Reg. Mag. N° 1256



ESCUELA DE POSTGRADO

## FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

### I. TÍTULO DEL PROYECTO

Calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo.

- 1.1 Nombre del experto: *Zenobia Florinda Rojas Delgado*
- 1.2 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el desempeño laboral.
- 1.3 Propósito: Determinar el desempeño laboral.
- 1.4 Unidad de análisis: Personal de salud del Hospital Regional de Lambayeque
- 1.5 Duración: 15 minutos.
- 1.6 Población: 34 personales de salud del servicio de Central de esterilización de un hospital de Chiclayo.
- 1.7 Autor: según modelo de Ramírez (2013)
- 1.8 Responsable: Deysi Ruiz Campos.

### II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa.
- Coherencia con indicador y dimensión.
- Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

---

---

---

---

---

---

Chiclayo, *14* de *Junio* de 2021.

*Zenobia Florinda Rojas Delgado*  
Uc. Enf. *Zenobia Florinda Rojas Delgado*  
C.E.F. 52074

Firma del experto

D.N.I.: *42993798*  
*Reg. Mag. N° 1256*

Variable	Dimensiones	Indicadores	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN				Observaciones									
			Nunca, 2. Pocas veces, 3. muchas veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.					Redacción clara y precisa.		Coherencia con la dimensión.			Coherencia con el indicador.								
			Enunciados	1	2	3	4	5	SI	NO	SI		NO	SI	NO						
D E S E M P E Ñ O  L A B O R A L	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducta intra rol</li> <li>• Conducta extra rol</li> </ul>	1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan							✓		✓		✓						
			2	El trabajo asignado lo hago bien								✓		✓		✓					
			3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo									✓		✓		✓				
			4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo									✓		✓		✓				
			5	Puedo hacer varias cosas a la vez									✓		✓		✓				
	Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contexto social</li> <li>• Contexto psicológico</li> <li>• Contexto organizacional</li> </ul>	6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros									✓		✓		✓				
			7	Soy responsable con mis funciones										✓		✓		✓			
			8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros											✓		✓		✓		
			9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo											✓		✓		✓		
	Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para enfrentar cambios</li> <li>• Flexibilidad</li> </ul>	10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos										✓		✓		✓			
			11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo											✓		✓		✓		
			12	Doy soluciones creativas a los problemas												✓		✓		✓	
			13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e												✓		✓		✓	



## **FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

### **I. TÍTULO DEL PROYECTO**

Calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo

- 1.1 Nombre del experto: **María Mercedes Seituque Valderrama**
- 1.2 Nombre del instrumento: **Cuestionario sobre Calidad de Vida Profesional (CVP-35).**
- 1.3 Propósito: **Determinar la Calidad de vida del personal de salud.**
- 1.4 Unidad de análisis: **Personal de salud del Hospital Regional de Lambayeque**
- 1.5 Duración: **15 minutos.**
- 1.6 Población: **34 trabajadores de salud del servicio de Central de esterilización de un hospital de Chiclayo**
- 1.7 Autor: **adaptado por Ruiz (2021), Cabezas (1998)**
- 1.8 Responsable: **Deysi Ruiz Campos.**

### **II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- ✓ Redacción clara y precisa.
- ✓ Coherencia con indicador y dimensión.
- ✓ Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

### **III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Es aplicable; sin embargo, se sugiere revisar el indicador satisfacción en el trabajo, constituye el resultado de diferentes variables

---

---

---

---

---

Chiclayo, 11 de junio de 2021.



Firma del Experto  
D.N.I.: 16448620

Variable	Dimensiones	Indicadores	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN						Observaciones
			1. Nada, 2. poco, 3. Suficiente, 4. bastante, 5. mucho.					Redacción clara y precisa.		Coherencia con la dimensión.		Coherencia con el Indicador.		
			Enunciados	1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	
Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción en el trabajo</li> <li>Sueldo</li> <li>Reconocimiento profesional</li> <li>Creatividad</li> <li>Autonomía</li> </ul>	2. Estoy satisfecho con el sueldo						X		X		X		
		3. Posibilidad de promoción						X		X		X		
		3. Reconocimiento de mi esfuerzo						X		X		X		
		4. Apoyo de mis compañeros						X		X		X		Ser considerada en carga de trabajo
		10. Mi Institución trata mejor la calidad de vida de mi puesto						X		X		X		
		11. Tengo autonomía o libertad de decisión						X		X		X		
		14. Calidad de vida de mi trabajo						X		X		X		
		16. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo						X		X		X		
		20. Falta de tiempo para mi vida personal						X		X		X		
		22. Carga de responsabilidad						X		X		X		
		23. Interrupciones molestas						X		X		X		
		28. Ganas de ser creativo						X		X		X		
30. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo						X		X		X				
Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sobrecarga de trabajo</li> </ul>	1. Estoy Satisfecho con el tipo de trabajo						X		X		X		
		5. Apoyo de mi familia						X		X		X		
		6. Apoyo de mi jefe						X		X		X		
		7. Recibo Información de los resultados de mi trabajo						X			X		X	Debe estar ubicado en dimensión Apoyo directivo: Satisfacción en el trabajo
		17. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo						X		X		X		
		18. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo						X		X		X		

Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presión en el trabajo</li> <li>• Estrés</li> </ul>	19. Conflicto con otro personal de mi trabajo						X		X		X		
		21. Incomodidad física en el trabajo						X		X		X		
		24. Estrés (esfuerzo emocional)						X		X		X		
		25. mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud						X		X		X		
		33. Lo que tengo que hacer queda claro						X		X		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad</li> <li>• Confianza</li> <li>• Motivación</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Afrontamiento</li> </ul>	8. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito						X		X		X		
		12. Variedad en mi trabajo						X		X		X		
		13. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas						X		X		X		
		15. Cantidad de trabajo que tengo						X		X		X		
		26. Motivación (ganas de esforzarme)						X		X		X		
		27. Posibilidad de ser creativo						X		X		X		
		29. Desconectado al acabar la jornada laboral						X		X		X		
		31. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual						X		X		X		
		32. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas						X		X		X		
34. Me siento orgulloso de mi trabajo						X		X		X				
35. Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)						X		X		X				

  
 Firma del Experto  
 D.N.I.: 16446520

## **FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

### **I. TÍTULO DEL PROYECTO**

Calidad de vida y desempeño del personal de salud del servicio de Central de Esterilización de un hospital de Chiclayo.

- 1.1 Nombre del experto: **María Mercedes Seituque Valderrama**
- 1.2 Nombre del instrumento: **Cuestionario sobre el desempeño laboral.**
- 1.3 Propósito: **Determinar el desempeño laboral.**
- 1.4 Unidad de análisis: **Personal de salud del Hospital Regional de Lambayeque**
- 1.5 Duración: **15 minutos.**
- 1.6 Población: **34 personales de salud del servicio de Central de esterilización de un hospital de Chiclayo.**
- 1.7 Autor: **según modelo de Ramírez (2013)**
- 1.8 Responsable: **Deysi Ruiz Campos.**

### **II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**

Se evaluará cada ítem considerando los siguientes criterios:

- Redacción clara y precisa.
- Coherencia con indicador y dimensión.
- Se anotarán las observaciones y/o sugerencias en los ítems correspondientes.

### **III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Es aplicable

---

---

---

---

---

---

Chiclayo, 14 de junio de 2021.



Firma del experto

D.N.I.: 16448520

Variable	Dimensiones	Indicadores	ESCALA DE RESPUESTAS					VALORACIÓN						Observaciones			
			1. Nunca, 2. Pocas veces, 3. muchas veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre.					Redacción clara y precisa.		Coherencia con la dimensión.		Coherencia con el indicador.					
			Enunciados	1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI		NO		
DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducta Intra rol</li> <li>• Conducta extra rol</li> </ul>	1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan						X		X		X			
			2	El trabajo asignado lo hago bien						X		X		X			
			3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo						X		X		X			
			4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo						X		X		X			
			5	Puedo hacer varias cosas a la vez						X		X		X			
	Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contexto social</li> <li>• Contexto psicológico</li> <li>• Contexto organizacional</li> </ul>	6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros						X		X		X			
			7	Soy responsable con mis funciones						X		X		X			
			8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros						X		X		X			
			9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo						X		X		X			
			10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos						X		X		X			
	Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para enfrentar cambios</li> <li>• Flexibilidad</li> </ul>	11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo						X		X		X			
			12	Doy soluciones creativas a los problemas						X		X		X			
			13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e						X		X		X			

			Impredicible												
			14 Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías						X		X		X		
			15 Me ajusto a la diversidad cultural de los compañeros de trabajo						X		X		X		
Desempeño proactivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa</li> <li>• Proyección al futuro</li> </ul>		16 Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo						X		X		X		
			17 Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes						X		X		X		
			18 Resuelvo problemas con los recursos disponibles							X		X		X	
			19 Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los compañeros de trabajo y usuarios							X		X		X	
			20 Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos Institucionales							X		X		X	

  
Firma del experto

D.N.I.: 16448520



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AMOROS RODRIGUEZ EDUARDO MARTIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO.", cuyo autor es RUIZ CAMPOS DEYSI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 22.00% establecido, y 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.

CHICLAYO, 03 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AMOROS RODRIGUEZ EDUARDO MARTIN <b>DNI:</b> 16652777 <b>ORCID</b> 0000-0002-3372-1299	Firmado digitalmente por: ARODRIGUEZEM el 06-09-2021 11:24:43

Código documento Trilce: TRI - 0165649