



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un
Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope, 2022

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

AUTOR:

Rodríguez Rosado, Luis Jheferson (orcid.org/0000-0001-9382-4188)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO — PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios:

El todo poderoso, quien me da la fuerza día a día, para seguir adelante a pesar de las adversidades, me muestra el camino para poder seguir ayudando a los demás y disfrutar de los mejores momentos en familia.

A mi Esposa:

Por ser la persona, quien me impulso para seguir esta maestría, quien me guió para no desistir y con amor verdadero se logró concluir. No fue nada fácil lograr este objetivo. Muchas gracias amor C.R.S.B

A mi Madre:

Quien, fue el pilar fundamental, que me apoyo en todo momento, me dio mi profesión de médico y siempre me dio buenos consejos para seguir adelante con la frente en alto.

A mi Hija:

Ariana, quien es mi vida entera, quien aprende día a día y me enseñó que lo más importante para ser feliz es estar en familia. ¡Lo cumplimos! Te amo, hijita linda.

Luis Rodríguez Rosado

Agradecimiento

A mi asesora Dra. Miryam Griselda Lora Loza

Por su gran dedicación a tiempo completo y su entusiasmo en todo momento para poder realizar esta investigación. Resaltando que es una gran profesional a carta cabal.

A los docentes de Postgrado

Quienes brindaron su tiempo y conocimiento para poder realizar esta investigación para hacer algo diferente. Juntos haremos que la sociedad cambie.

A un Hospital de Nivel II – EsSalud de la Provincia de Ascope

Por permitirme realizar este trabajo de investigación.

Al personal de salud que participaron en la presente investigación

Por su amabilidad y colaboración en esta investigación, permitiéndome analizar la realidad problemática sobre la calidad de vida laboral y desempeño laboral que tiene el Hospital.

Luis Rodríguez Rosado

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III.METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.3.1. Población.....	20
3.3.2. Muestra.....	21
3.3.3. Muestreo.....	21
3.3.4. Unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV.RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	33
VI.CONCLUSIONES.....	41
VII.RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre la calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.....	25
Tabla 2	Relación entre la dimensión soporte institucional de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope 2022.....	26
Tabla 3	Relación entre la dimensión integración del puesto de trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope 2022.....	27
Tabla 4	Relación entre la dimensión seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope 2022.....	28
Tabla 5	Relación entre la dimensión soporte satisfacción por el trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope 2022.....	29
Tabla 6	Relación entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope 2022.....	30
Tabla 7	Relación entre la dimensión desarrollo personal de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope 2022.....	31
Tabla 8	Relación entre la dimensión administración del tiempo libre de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope 2022.....	32

Resumen

A causa de la COVID-19, los profesionales de la salud presentaron sobrecarga laboral, afectando su calidad de vida y repercutiendo en el desempeño, volviéndose un riesgo para la salud del trabajador y paciente, ya que se exponían a errores médicos. Desde esta perspectiva, el objetivo general fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022; a través de un estudio de diseño no experimental, descriptivo, correlacional y de corte transversal, conformado por 155 participantes; a quienes se les aplicó los cuestionarios. Los resultados indicaron que la calidad de vida laboral presentó un nivel alto de 81.9%, seguido de un nivel regular de 15.5% y un nivel bajo de 2.6%; el desempeño del personal presentó un nivel alto de 81.3%, regular de 18.1% y bajo de 0.6%. Se concluye que existe relación moderada y fuerte entre la calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022; ya que se obtuvo un $Rho = 0,512^{**}$ y $p = 0.000$.

Palabras claves: Calidad de vida, desempeño, COVID–19, personal de salud.

Abstract

Due to COVID-19, health professionals presented work overload, affecting their quality of life and affecting performance, becoming a risk to the health of the worker and patient, since they were exposed to medical errors. From this perspective, the general objective was to determine the relationship between the quality of work life and the performance of health personnel in a Level II Hospital - EsSalud, Ascope Province, 2022; through a non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional design study, made up of 155 participants; to whom the questionnaires were applied. The results indicated that the quality of work life presented a high level of 81.9%, followed by a regular level of 15.5% and a low level of 2.6%; the performance of the personnel presented a high level of 81.3%, regular of 18.1% and low of 0.6%. It is concluded that there is a moderate and strong relationship between the quality of work life and the performance of the health personnel of a Level II Hospital - EsSalud, Ascope Province, 2022; since $Rho = 0.512^{**}$ and $p = 0.000$ were obtained.

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

I. INTRODUCCIÓN

El contexto vivido por la COVID-19 trajo consigo múltiples consecuencias, entre ellas, afectó la forma de trabajo de varios profesionales de salud, viéndose alterado el adecuado desempeño laboral; por ello, fue importante determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del profesional de salud, ya que el aumento de la carga de trabajo durante la emergencia sanitaria, ocasionó un riesgo para la salud del trabajador, pues se exponían a errores médicos, contribuyendo a la morbilidad y mortalidad de los pacientes y siendo una gran preocupación para aquellas entidades dedicadas al servicio de la salud en el mundo (Linde, 2022).

Bajo esta perspectiva, la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha indicado que el personal de salud es la parte fundamental en el servicio sanitario que se presta en todo el mundo, ya que de ellos depende la adecuada atención de los pacientes; es por ello, que las competencias alcanzadas por cada profesional se relacionan con el desempeño que demuestran, visualizándose en la adecuada atención, disponibilidad, accesibilidad y calidad del servicio prestado (OMS, 2018); además, la protección y seguridad son piezas importantes que permiten tener una fuerza laboral eficiente y funcional, durante situaciones difíciles como la emergencia de la COVID-19; pero esto no ocurrió así, ya que la calidad de vida en el trabajo se vio forzada a cambiar, generando malestares en los mismos profesionales, quienes sentían una presión mucho mayor a la ya sentida antes de la pandemia, consigo se generó ciertas deficiencias como la falta de atención al paciente en un corto tiempo y la inadecuada comunicación entre profesionales por el mismo trabajo bajo presión (OMS, 2021).

Así mismo, las estimaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con respecto al desempeño del profesional, indican que al año existe el deceso de 2,78 millones de trabajadores en el mundo, teniendo entre las causas principales, los accidentes y las enfermedades, donde se cuenta con un registro de deceso por accidente de 374 millones y por enfermedad de 2,4 millones; con ello se evidencia que la calidad de vida en el trabajo no fue la mejor, afectando a los profesionales de la salud que se vieron forzados a dejar su labor y en algunos casos

ocasionándoles la muerte por la propagación del virus del COVID-19 y la falta de implementos para salvaguardar sus vidas (OIT, 2019)

De igual forma, el informe realizado por European Foundation for the Improvement of Living and Working (Eurofound), dio a conocer que uno de los sectores de trabajo que incurre mayor esfuerzo e intensidad en el ritmo laboral, con horas extensas y ajustadas, es el sector salud; esto fue determinado por medio de las encuestas realizadas a distintos trabajadores de la Unión Europea (UE), China, República de Corea, Estados Unidos (EEUU), Turquía, y dentro de Latinoamérica, El Salvador, Uruguay y Chile; estadísticamente, dichas encuestas indicaron que entre el 25 al 40% presenta una exigencia emocional dentro del ámbito laboral, por otra parte, las horas trabajadas es otro indicador de la calidad de vida laboral que presentan, pues en la UE, el 15% indica que trabaja más de 48 horas semanales, seguidamente el 40% de profesionales de China y República de Corea también lo indican, el 50% lo presenta en Chile y el 60% en Turquía; al agrupar a estos países, al menos el 10% de profesionales de salud sigue trabajando en sus tiempos libres; ocasionando un exceso de trabajo que podría perjudicar su adecuado desempeño profesional; cabe indicar que el mayor régimen de horas laborales lo tiene Corea del Sur donde los profesionales llegan a ejercer 68 horas semanales, siendo la jornada laboral más larga registrada por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y generando un inadecuado desempeño, donde a veces se comete errores médicos que ponen en peligro la vida del paciente (OIT, 2019; BBC, 2022).

Es así que, el The COVID-19 Health Care Workers Study (HEROES), registro que existe de un 5% a 15% de profesionales de salud que piensan en suicidarse y un 52% presentan síntomas depresivos, entre ellos están los médicos, enfermeras y obstetras; esto se debe a la inadecuada calidad de vida laboral que llevan (Salazar y Nolte, 2021; ONU, 2022).

En este contexto, la calidad de vida laboral (CVL) definida por Huerta y Pedrajas (2011), como un proceso a través del cual una organización responde a la necesidad de los empleados, se ha visto perjudicada, pues se tiene un registro de que los profesionales sanitarios realizaron horas extras semanales de 667.500, existiendo una diferencia de 100.000 horas desde el registro realizado en el 2013 hasta el 2019, con un mínimo de 16 horas adicionales a la jornada normal;

recayendo sobre todo en médicos y enfermeros (Nova, 2019; Mateos, 2021). Es así que, la OIT ha venido buscando estrategias que permitan proteger al trabajador, sin hacer distinción del puesto, generando condiciones de igualdad, libertad, seguridad y dignidad; ya que la calidad de vida laboral está íntimamente relacionada con las condiciones laborales, la aparición de distintos riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, el estrés, las lesiones sufridas y enfermedades que perjudican al profesional y al mismo usuario, viéndose afectado el buen desempeño y desprestigiando no solo al hospital sino también al profesional (Castro et al., 2018).

Tal es así que, en Norteamérica, el Centro Nacional de Administración Pública y Gobierno Local realizó una investigación durante el proceso de formación ligada a la calidad laboral y el buen desempeño del profesional, reclutando datos de un total de 246 personas, conociéndose que entre los principales factores intervinientes se tiene a la cantidad de trabajo ($p=0,896$), seguido de la producción ($p=0,878$) y las mejoras de calidad en general, como ambiente y desarrollo del clima profesional ($p=0,792$) (Platis, 2016).

De forma similar, en Latinoamérica se registra que la calidad de vida laboral en tiempos de COVID-19 no ha sido la adecuada, pues los profesionales de salud comenzaron a presentar un exceso de carga laboral, perjudicando su adecuado desempeño; es así que, se registró que un aproximado de 11 500 profesionales de Iberoamérica que laboran en salud presentan deficiencias de su desempeño a causa de la agitada vida laboral que llevan; en Argentina se estima una tasa del 14.4%, Colombia de 7.9%, Uruguay de 5.9%, Guatemala de 4.5%, Perú de 4.3%, México de 4.2%, Ecuador de 4% y El Salvador de 2.5%; por otra parte, entre las especialidades que presentan mayor prevalencia de carga laboral se tiene a los médicos de urgencias (17%), medicina interna (16%), ortopedia (15%), infectología (14%), nefrología (13%), cardiología (13%), medicina familiar (12%), gastroenterología (12%), medicina general (12%), pediatría (12%), ginecología (11%), enfermería (7%) y anestesiología (5%) (Loya et al., 2019).

Así mismo, en el Perú, los profesionales de la salud han indicado un incremento de las horas trabajadas, oscilando entre 1 a 5 horas diarias, equivalente al 73%; además, el 84.5% de ellos, comentan que no han recibido los beneficios adicionales

por este incremento, perjudicando no solo a la salud física sino también mental, en base a ello, un 34% de los profesionales indican que es importante generar actividades que permitan cuidar y mejorar la calidad de vida en el trabajo para que así su desempeño sea correcto dentro de la jornada laboral (Tello, 2021).

Por otro lado, se dio a conocer que a causa del incremento laboral, el 70% de profesionales comenzaron a presentar niveles elevados de estrés con cuadros de ansiedad, irritabilidad y falta de tolerancia a las actividades asistenciales producto de la inadecuada calidad de vida laboral (EsSalud, 2020); registrándose en el norte del Perú el índice más alto de estrés laboral por el exceso de trabajo, el mal trato y la falta de apoyo emocional; donde se tuvo un diagnóstico de la ansiedad del 7.4%, depresión del 6.7% y una tasa elevada de trastorno mental del 49.7%, encontrándose la hipomanía y el episodio depresivo en un total de 284 profesionales de salud; además, en Lima, Tacna y Cusco se logró conocer que la calidad de vida laboral fue decayendo durante la pandemia por los mismos factores ya mencionados, presentándose sobre todo en enfermeras; a la vez, en Arequipa, se presentó un alto índice de estrés laboral, perjudicando la calidad en el trabajo, siendo uno de los factores, la violencia dentro del centro de salud (84%), generada en gran medida, por los familiares del paciente (69%) y donde el mismo centro de salud, no les brindaba el soporte, la seguridad y el bienestar laboral al profesional, viéndose perjudicado el buen desempeño (Del Carpio et al., 2019).

De forma similar, en un hospital de Trujillo, los profesionales de la salud comenzaron a denotar signos de la agotada vida laboral que estaban viviendo, teniendo un estrés laboral alto del 54% y medio del 46%, donde las respuestas a situaciones asistenciales fue decayendo en un 51%, evidenciándose un desempeño bajo en la mayoría de médicos y enfermeros, seguidamente el estímulo a la respuesta fue regular (50%), la baja interacción fue del 44% y la exposición al riesgo fue alto en un 43% y regular en un 56%; manteniendo un desempeño regular a nivel global del 67% porque la calidad de vida laboral no era la adecuada (Abanto, 2020).

Por tal motivo, al evidenciarse esta realidad en distintos planos, se consideró importante estudiarlo en un Hospital Nivel II – EsSalud de la Provincia de Ascope; donde se evidencia turnos rotativos en un 58% de profesionales, turnos fijos en un

10%, turnos flexibles en un 29%, jornadas intensas y fijas en un 3%; además, el 22.6% pertenecen al CAS, 51.6% presentan contrato indeterminado, 22.6% son nombrados y 3.2% tienen contrato fijo; todo ello ha ido afectando la calidad de vida laboral en el hospital de estudio (Cruz, 2019). Además, los salarios son diferenciados a pesar de que en plena pandemia todos los profesionales ejercían con mayor esfuerzo sus actividades por la demanda de paciente, ocasionando que el desempeño de los profesionales no sea el correcto; esto se pudo observar en los largos tiempos de espera para atender al paciente, el poco manejo de habilidades blandas y la inadecuada explicación de los tratamientos al no usar un lenguaje no técnico.

Por ello, el problema de estudio se planteó de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope, en los meses de febrero a abril del 2022?

En cuanto a la justificación teórica, la calidad de vida laboral es un indicador importante en relación a la eficiencia de las intervenciones asistenciales y respecto a la calidad de las mismas, en este sentido, existe evidencia de que la actual crisis sanitaria ha mermado el desempeño laboral del personal sanitario; de manera global la valoración que se hace del desempeño en el contexto de la actividad asistencial ha disminuido en estos últimos meses; en este sentido resulta relevante evaluar todos los indicadores que puedan tener relación sobre la caracterización de esta variable; siendo a través del cuestionario de CVT – GOHISALO presentado por Minsa y utilizado por Gonzales (2010) que permitió conocer el comportamiento de la calidad de vida laboral; por otro lado, el desempeño se midió a través del cuestionario de Castillo (2017); a través de estos cuestionarios, el estudio buscó aportar información que armó los resultados de la investigación, los cuales contribuyeron a nuevas propuesta que sirvieron de recomendaciones finales.

En cuanto a la justificación metodológica, se sustenta en la viabilidad de la ejecución de la tesis a través del diseño propuesto, donde ambas variables son factibles de ser caracterizadas por medio de la aplicación de instrumentos previamente validados, además de poder utilizarse dentro del ámbito hospitalario,

permitiendo generar nuevos datos en un nuevo contexto no estudiado anteriormente y con ello contribuir a la mejora continua del hospital. En relación con la justificación práctica, resulta de interés contrastar la relación propuesta dado que existen suficientes antecedentes encontrados que lo sustentan; la valoración hallada permitirá desarrollar estrategias a partir de la identificación de puntos críticos dentro del hospital y de esta forma beneficiar la calidad de vida en el trabajo que permita mantener el buen desempeño. Así también, en la justificación social, los resultados permitirán que el hospital conozca la realidad que se vive con respecto a la calidad de vida laboral y el desempeño profesional, para que puedan poner en práctica estrategias que permitan brindar un mejor servicio al usuario final, ofreciendo además información que permita profundizar aún más en otras investigaciones.

A partir de ello, se propuso el siguiente Objetivo General: Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope, en los meses de febrero a abril del 2022. Teniendo además los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación entre la dimensión soporte institucional de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope; establecer la relación entre la dimensión integración del puesto de trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope; establecer la relación entre la dimensión seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope; establecer la relación entre la dimensión soporte satisfacción por el trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope; establecer la relación entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope; establecer la relación entre la dimensión desarrollo personal de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope; establecer la relación entre la dimensión administración del tiempo libre de la calidad de vida

laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope.

Para finalizar se planteó la siguiente Hipótesis: La relación es directa y significativa entre la calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentó los trabajos efectuados por otros autores que se relacionan con el tema de la investigación, considerando tanto el ámbito internacional como nacional; posterior a ello, se presentó la teoría y conceptualizaciones de cada variable, donde se preserva la crítica constructiva, con la finalidad de lograr el adecuado análisis de los resultados.

Dentro del marco internacional, estudios como Anls (Indonesia, 2022), tuvo como objetivo, describir la calidad de vida laboral en el personal de salud, así como su medio de trabajo e interacción durante la pandemia; a través de la revisión exploratoria, utilizando como bases electrónicas a PubMed, Google Scholar, repositorios de la OMS y Centros de control y prevención de enfermedades; donde las revisiones realizadas oscilaron entre el 2019 al 2021, teniendo un total de 208 artículos. En los resultados se conoce que se utilizó la asistencia, compromiso organizacional, satisfacción laboral y empoderamiento psicológico en la creación de un aumento en el desempeño, donde la calidad dentro del trabajo afecta significativamente el compromiso organizacional ($p < 0.05$). Permitiendo concluir que la calidad de vida laboral estuvo caracterizada por ansiedad, estrés y fatiga.

Igualmente, Al-Howil (Arabia, 2020), tuvo como objetivo, describir la calidad de vida laboral en sus diversas dimensiones sobre el desempeño de trabajadores sanitarios, siendo un estudio correlacional, cuantitativo, donde participaron 100 profesionales a quienes se les aplicó el cuestionario. Los resultados dieron a conocer la alta relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral (sueldos y salarios, salud y seguridad ocupacional, satisfacción laboral, oportunidades de ascenso y progresión profesional, liderazgo dominante estilo y ambiente de trabajo) y el desempeño del personal ($p < 0.05$). Permitiendo concluir que el valor de $Q^2 = 0.4136$, expresa una precisión predictiva entre las partes de la calidad en el trabajo dentro de la explicación del desempeño de los trabajadores, donde la importancia predictiva del modelo aumenta cada vez que aumenta el valor de Q^2 mayor a cero.

También, Kusumawati (Indonesia, 2020), tuvo como objetivo, analizar la calidad de vida laboral de los trabajadores sanitarios; a través de un tipo de estudio descriptivo, donde participaron 75 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario,

utilizándose seis factores de estudio: (1) bienestar general, (2) interfaz de tarea, (3) control en trabajo, (4) condiciones de trabajo, (5) estrés en el trabajo y (6) satisfacción laboral y profesional. En los resultados, se encontró que todavía había enfermeras que estaban insatisfechas con el factor interfaz de la tarea en un 19,01%, con el control del trabajo en un 34,9%, condiciones de trabajo en un 28,6% y estrés en el trabajo en un 87,3%; además, la calidad del trabajo siguió siendo baja en un 30,2%. Permitiendo concluir que los factores intervinientes como el ambiente, las condiciones laborales y la calidad laboral afectan el adecuado desempeño.

Del mismo modo, Saygili (Turquía, 2020), tuvo como objetivo, evaluar la calidad de vida laboral y el decaimiento que presentan los trabajadores del sector salud, buscando determinar la asociación entre dichas variables, dentro del estudio participó el total de los trabajadores, teniendo que aplicar 328 encuestas; siguiendo un diseño no experimental, correlacional. Los resultados del análisis indicaron una calidad de vida laboral "buena" y un nivel de agotamiento "moderado", existiendo una relación baja ($r = 0,184$; $p = 0,0008$). Permitiendo concluir que los gerentes de atención médica pueden utilizar los resultados para implementar iniciativas apropiadas para mejorar la calidad de vida laboral y reducir el agotamiento de los trabajadores de la salud para que no repercuta en su desarrollo personal.

También, Bakhshi (Turquía, 2019), tuvo como objetivo, evaluar la calidad de vida laboral en base al agotamiento y el desempeño de profesionales de salud, siguiendo un estudio transversal, realizado a 136 empleados de centros de salud, a quienes se les aplicó el cuestionario de calidad de vida laboral Walton, inventario de Burnout de Maslach y desempeño laboral de Hersey y Goldsmith. Los resultados, dieron a conocer que predomina el nivel bajo, y tan solo un 0,7% indica que es alto, dando a conocer que el ambiente laboral no es pleno, siendo insatisfactorio para el trabajador y guardando una relación positiva con el desempeño y agotamiento respectivamente ($r = -0,291$ $P = 0,001$) ($r = 0,642$ $P = 0,000$). Permitiendo concluir que existe relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño del profesional a través de indicadores intervinientes como el ambiente.

Además, Raeissi (Egipto, 2019), tuvo como objetivo, describir el desarrollo de los predictores intervinientes en la percepción de las enfermeras sobre la calidad que sienten en el trabajo (calidad de vida laboral), siendo de carácter transversal y

participando un total de 2391 enfermeras pertenecientes a 85 centros de salud públicos. Dentro de los resultados se obtuvo que existe una media baja de 2,58 en relación a la calidad de vida laboral, donde el 69% de las profesionales se sienten inconformes con lo recibido, teniendo entre los predictores intervinientes al pago en tiempos prolongados, siendo un salario inadecuado, falta de resoluciones, inseguridad, estrés latente por la falta de equipos, políticas de promoción desequilibradas, falta de apoyo de parte de la administración y falta de democracia. De tal forma se concluye la relación existente donde el $p < 0.05$.

Así pues, Karimi (Irán, 2018), tuvo como objetivo, determinar la productividad y la calidad de vida laboral de los enfermeros del sector urgencias por medio de un estudio transversal – descriptivo, participando 189 trabajadores sanitarios, recopilando la información a través del cuestionario. Los resultados indicaron que la productividad media en el servicio de urgencias fue de $92,55 \pm 11,68$. La puntuación media de la calidad de vida laboral fue de $143,67 \pm 26,98$. La calidad de vida laboral obtuvo el puntaje promedio más alto en la dimensión de trabajo (3,58) y el puntaje promedio más bajo en la dimensión de vida personal (3,04). Se concluye que hubo una relación estadísticamente positiva entre la calidad de vida laboral con el estado civil ($P < 0,01$) y la educación ($P < 0,05$); las horas extraordinarias de trabajo ($P < 0,05$) y la elección del horario de trabajo ($P < 0,01$).

De la misma forma, Hemanathan (Arabia, 2018), tuvo como objetivo, describir la complacencia del trabajador hacia el trabajo que realiza como parte de su vida laboral en el sector salud; siendo un estudio de diseño transversal – descriptivo, con una muestra de 100 enfermeras y la aplicación de cuestionarios. Dentro de los resultados se conoce que existe un nivel moderado en relación a la percepción que tiene el trabajador con respecto al trabajo que realiza (89%) y un 11% solamente indico que esta calidad recibida es alta. Al relacionarlo con las características personales como tiempo de labor, número de turnos, los días libres y descanso, se pudo concluir que la relación es positiva y alta pues el p fue $< 0,05$.

Así mismo, Kelbiso (Etiopia, 2017), tuvo como objetivo, evaluar tanto el nivel de calidad laboral como los predictores ligados al personal sanitario. Siendo el estudio de tipo transversal, con un grupo de 253 personas y 9 centros de salud, aplicándose el cuestionario likert. Dentro de los resultados se conoce que existe una confianza

al aplicarse el instrumento, pues presento un 0,86 de veracidad para la aplicación, dando a conocer que existe una insatisfacción del 67,2%, además de evidenciarse que entre los predictores de la calidad se encuentra el tipo de nivel educativo, seguido del salario, el área donde se trabaja y el mismo ambiente ($p < 0,05$). Permitiendo concluir que el salario es un factor ligado a la calidad laboral que presenta una alta significancia.

Seguidamente, Amjad (Arabia, 2017), tuvo como objetivo, determinar la relación entre la calidad dentro del trabajo y lo que espera recibir el paciente, siguiendo un estudio descriptivo-analítico – relacional, en donde se seleccionó un total de 320 miembros del personal médico, a quienes se les brindó el cuestionario. Dentro de los resultados, se conoció que existe un nivel medio, y una relación significativa, pero al relacionarse con el estrés, la relación hallada fue negativa (valor $P = 0,001$ y $r = -0,247$), mientras que con el control y la satisfacción es positiva (Valor $P = 0,001$ y $r = 0,217$). De tal forma se concluye que existe una varianza del 6%, la cual es mínima pero importante ya que la calidad que perciba el trabajador dentro del ambiente donde realiza sus actividades laborales es relevante para el buen desempeño que se denota en la atención que brinda.

A la vez, Bakshi (India, 2017), tuvo como objetivo, determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño dentro del trabajo en el ámbito de la salud; a través de un estudio de corte transversal – relacional, aplicando 3 cuestionarios a 136 trabajadores. Los resultados indicaron que la media era regular 36,42 en relación a la edad, siendo la gran parte mujeres casadas, donde se obtuvo una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño ($p < 0,001$). Concluyendo de tal forma que la significancia encontrada permite saber que es importante mantener al trabajador satisfecho para que su desempeño sea óptimo y no se vea afectado el trabajo y el mismo paciente cuando recibe la atención.

Por otro lado, en el marco nacional se tiene a Quintana y Tarqui (Perú, 2020), quienes tuvieron como objetivo, describir el desempeño laboral junto con la vida laboral que llevan los trabajadores del sector salud; por medio de un estudio transversal, donde el grupo estuvo compuesto por 208 enfermeras quienes brindaron su opinión en el cuestionario de ad hoc. Entre los resultados se tiene que el 24,5% presenta un insuficiente desempeño, el 78,8% tiene de servicio más de 6

años, el 70,2% no recibe capacitaciones y el 63% no goza de una adecuada calidad de vida por temas de sobrecarga laboral; la relación hallada presenta un $p < 0,05$ en la prueba de chi cuadrado. Permitiendo concluir que es necesario lograr un mejor desempeño por medio de la gerencia del hospital para que así se mejore la calidad de vida laboral a través del trabajo en equipo.

A la vez, Loli et al. (Lima, 2018), tuvieron como objetivo, conocer la concordancia entre la calidad de vida laboral y el soporte del desempeño dentro del trabajo. A través de un grupo de 638 profesionales a quienes se les brindó el instrumento sobre CVT GOHISALO, siendo un estudio descriptivo de análisis. Los resultados dieron a conocer que existe un alto índice de insatisfacción en los profesionales, siendo la sobrecarga laboral uno de los problemas (78%), seguido de las altas horas laborables (72%) y el acceso a la información en algunos de los casos (57%). De tal forma se concluye que es necesario conocer las distintas opiniones para lograr una experiencia laboral plena en ambas partes.

En efecto, el estudio emprendido es un tema importante, ya que la pandemia dejó secuelas en todos los aspectos, incluida la calidad de vida laboral y el desempeño que se evidencia a través de ello; presentándose así, distintas teorías, conceptos y demás componentes que permitieron nutrir al estudio y ser sustento para la discusión de la investigación.

De tal forma, la calidad de vida laboral, se define como la satisfacción que percibe el colaborador frente a las actividades que realiza para una organización, entrando a tallar los reconocimientos, la estabilidad, la motivación, seguridad, el salario justo y equitativo (Castro et al, 2018). Otros autores, lo definen como la valoración del empleo bajo la perspectiva del trabajador, predominando la satisfacción, la motivación y la humanización con respecto a las necesidades de los trabajadores (Torres, 2017); otro enfoque, indica que el concepto se relaciona con los procesos y cambios dentro de la dinámica del trabajo, donde existe participación y trabajo en equipo para lograr un bien común, siendo la calidad de vida laboral multifacética y multidimensional (Patlán, 2017).

Por tal motivo, dicha definición, guarda relación con la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, la cual considera como único aspecto relevante e

importante para el adecuado rendimiento laboral, al recurso humano, siendo el elemento más valioso que debe ser tratado como tal, brindándole una adecuada calidad de vida dentro del trabajo, por medio de horarios adecuados, un buen salario, ambientes agradables y trabajo colaborativo, pues de ello depende el adecuado desempeño de la organización (Zubillaga y Cecilia, 2013).

Otra teoría relativa a la calidad de vida laboral, es la teoría de la reciprocidad, la cual denota que el precepto moral que percibe el trabajador es aquel que permite unir al profesional con el cargo ejercido dentro de la organización; pudiendo afirmar el compromiso a la entidad por tres razones: el afectivo (porque quieren), el continuo (porque lo necesitan) y el normativo (porque deben hacerlo); demostrando su satisfacción a través de los óptimos resultados obtenidos dentro de la organización (Amez, 2022).

A través de las teorías, la calidad de vida laboral, tiene su enfoque en 4C, la primera es el compromiso, la cual se genera por medio de la motivación de forma intrínseca y extrínseca, es decir con salarios adecuados, bonificaciones, premios, entre otros más; seguidamente se tiene a la competencia, siendo la capacidad para adaptarse al cambio con el objetivo de gozar de mejores beneficios; luego están los costes referidos a la optimización para un mejor ambiente de trabajo y por último la congruencia, con el fin de que exista mayor intereses entre trabajadores y organización, para que así las diferencias sean más fáciles de gestionar (Gutiérrez, 2018).

Entonces, a través de estos conceptos surgen las dimensiones de la calidad de vida laboral; teniendo primero al soporte institucional, el cual se enlaza con la misma organización y como el trabajador percibe el trato que ella le brinda; seguidamente se tiene a la seguridad en el trabajo, referida a la sensación de tranquilidad que pueda sentir el mismo trabajador; esta también la integración al puesto de trabajo por medio de equipos participativos capaces de comunicarse activamente para beneficio de la organización; la satisfacción por el trabajo es otro componente de la calidad de vida laboral, siendo aquel que permite percibir al trabajador feliz con el puesto que tiene y los beneficios que se les ofrece; esta también el bienestar logrado, el desarrollo personal y la administración del tiempo libre; si todo ello se cumple se logra la calidad dentro del trabajo, permitiendo que

el colaborador brinde su mejor esfuerzo para alcanzar los objetivos de la institución (García y Forero, 2016).

Además, la calidad de vida laboral es uno de los factores más relevantes que pueden dar forma al comportamiento organizacional de los empleados e incluye el entorno laboral, la relación con los directores, las percepciones laborales, las condiciones laborales, los servicios de apoyo y los salarios. La calidad de vida laboral también se dirige a los gustos o disgustos del entorno laboral para las personas, lo que se refiere a la integración entre los grupos de trabajadores y los mismos ambientes de trabajo (El Badawy, 2018). Esto está relacionado con la mejora de la gestión de la mano de obra y el compromiso de los empleados, los cuales se reconocen cada vez más como marcadores progresivos de la función y la viabilidad a largo plazo de una organización (Ramawickrama, 2017).

Es así que, la noción de calidad de vida laboral es transcendental porque tiene el potencial de conservar valores humanos que se han pasado por alto en la búsqueda de avances técnicos en productividad y crecimiento económico. Además, la calidad de vida laboral se divide en ambientes de trabajo, estrés ocupacional, desarrollo profesional, compensación y recompensas, y apoyo social (Jabeen, 2018).

También, la calidad de vida laboral es una medida del grado de deleite de un empleado con respecto al cumplimiento de las necesidades y demandas personales y profesionales en el lugar de trabajo. La filosofía detrás del concepto postula que cada empleado merece la oportunidad de contribuir significativamente a su organización y mejorar su crecimiento profesional y su carrera. Como tal, la evaluación de calidad de vida laboral permite a los empleadores reconocer desafíos u obstáculos dentro de un entorno laboral que afectan aspectos como la satisfacción laboral o la retención de los empleados (Nayak, 2018).

De tal forma, la calidad de vida laboral es un término cambiante pues depende de los sentimientos y emociones que sienta el trabajador para lograr que se sienta satisfecho dentro del trabajo. Estos incluyen el contenido del trabajo, las condiciones del lugar de trabajo, la remuneración suficiente y justa, las oportunidades de promoción del trabajo, la discrecionalidad del deber, la

participación en los procesos, la seguridad en el trabajo y organización, el estrés laboral, las relaciones individuales, y la estabilidad de la vida laboral (Rekhi, 2018).

Es así que existe una alta inversión para los recursos en atención médica, y se espera que esto aumente aún más debido a la presión derivada por alcanzar una mejor calidad de vida laboral. Sin embargo, los avances en la tecnología médica y las crecientes expectativas del público con respecto a la atención médica también contribuyen a aumentar el gasto en salud. La accesibilidad no es el único reto que existe, estando también la demanda creciente de cuidados; la escasez de profesionales sanitarios es otro gran desafío en las organizaciones sanitarias (Bhatti, 2018). Todos estos desafíos hacen que la atención médica sea una de las áreas más importantes en las que el cambio y la mejora del desempeño de la organización sean necesarios y esto se logra por medio de los beneficios brindados a los mismos profesionales de salud, para que así se alcance la calidad dentro de ámbito laboral (Malik, 2018).

De ahí que, la teoría de la autoevaluación del desempeño, es la que permite sustentar la investigación, ya que los participantes serán los mismo profesionales de la salud, quienes valoraran su propio trabajo; dentro de esta teoría, la autocrítica se hace presente, ya que es una de las formas que permite mejorar el rendimiento del profesional, generando una mayor conciencia de su propio desempeño; además, con ello se trabaja la comunicación y confianza entre profesionales, fomentando la mejora continua de las habilidades profesionales (Rivero, 2019).

Por consiguiente, el desempeño, se define como el conjunto de actividades o comportamientos que se perciben, observan y evalúan de un colaborador, siendo relevante la eficiencia que demuestre para alcanzar las metas de la organización o empresa (Chiavenato, 2009); dicho concepto, está ligado a la teoría de la adaptabilidad y como el trabajador es capaz de adaptarse al cambio sin perjudicar su propio rendimiento. Eso también se define como la adaptabilidad, proactividad y rendimiento creativo. La atención hacia la adaptación ha aumentado en las últimas décadas debido a la naturaleza dinámica de los entornos de trabajo, el desempeño adaptativo fue visto como una dimensión separada en lugar de un componente del desempeño contextual. Además, el desempeño se enlaza con el enfoque del comportamiento laboral contraproducente, el cual señala que es perjudicial para el

desempeño de una organización cuando no se tiene un control de ello; incluye, por ejemplo, el comportamiento fuera de la tarea, indisciplina, robo, abuso de drogas, absentismo (no asistir al trabajo) y preceptismo (asistir al trabajo estando enfermo) (Zhang, 2018).

Además, para cambiar y mejorar el desempeño de la atención médica y por ende el de los servicios que se dan dentro de la salud, es importante determinar si las dimensiones se pueden utilizar como referencia para la investigación del desempeño dentro del trabajo (Bhatti, 2018). Por lo tanto, es importante determinar si se relaciona con las dimensiones de la tarea, desempeño contextual y adaptativo y comportamiento laboral contraproducente. Finalmente, para cambiar y mejorar el rendimiento del profesional de la salud, es relevante determinar cómo y a qué nivel las organizaciones pueden implementar cambios que afecten positivamente el desempeño laboral (Schenk, 2018).

Es así que, el desempeño que muestra el trabajador viene a ser el rendimiento dentro de las actividades diarias que se realiza en el lugar de trabajo, volviéndose más difícil durante la pandemia, donde las restricciones y nuevas medidas de protección cambiaron la cultura dentro de la salud, volviendo al desempeño menor por temas de adaptación. Una definición ampliamente aceptada, está ligada al alcance de metas u objetivos por medio de las acciones tomadas dentro de las actividades del trabajo. Además, se incluye los deberes laborales tales como las habilidades laborales, competencias clínicas y calidad del trabajo (desempeño de la tarea), y aquellos que caen fuera de las descripciones de puestos (desempeño contextual) (Tong, 2018).

Sin embargo, la COVID-19 trajo consigo problemas dentro de la salud mental de los trabajadores, viéndose reflejado en el desempeño, ya que el temor y la presión de contagios hicieron que el rendimiento se vea ofuscado y comenzara a bajar. En otras palabras, el desempeño es de crucial importancia para lograr los objetivos organizacionales (Gordon, 2018).

Por ello, el desempeño laboral ha sido ampliamente discutido y conceptualizado de varias maneras. Se han identificado cuatro dimensiones principales: desempeño de tareas, contexto del rendimiento, rendimiento adaptativo y comportamiento laboral

contraproducente. De tal forma, el desempeño de la tarea tiene una relación directa con el núcleo técnico organizativo (Ying, 2018), donde el término se refiere a las actividades directas (como el tratamiento de pacientes) e indirectas (como la contratación de personal) que son parte del trabajo. A la par, el desempeño laboral es visto como una dimensión global que también incluye aspectos tales como el comportamiento de la tarea, desempeño de funciones, actividades técnicas, y orientación a la acción (Zawawi, 2018).

Se menciona además que el rendimiento contextual incluye, entre otros elementos, el comportamiento interpersonal, comportamiento de ciudadanía organizacional, desempeño de roles e interacción entre pares. El desempeño contextual se refiere al entorno organizacional, social y psicológico más amplio en el que un núcleo técnico debe funcionar; incluye actividades como el voluntariado para trabajo extra y el mantenimiento de buenas relaciones interpersonales (Roche, 2018).

Por otro lado, las organizaciones requieren trabajadores de alto rendimiento para cumplir sus objetivos y obtener una adecuada capacidad en el entorno institucional altamente competitivo. La industria de la salud se ve afectada de manera similar con consumidores que exigen más servicios de salud, dentro del concepto cantidad y calidad, es decir un buen servicio y un amplio número de atendidos. Los pacientes requieren una atención más rápida y precisa. El gobierno ha mostrado preocupación al emitir varias leyes dirigidas a preservar la calidad y competencia de los trabajadores de la salud graduados, pero esto es difícil de lograr porque la obtención de un certificado de registro lleva mucho tiempo. El desempeño del personal sanitario tiene un impacto no solo en la lealtad del cliente, la imagen comercial y la comunicación de boca en boca, sino que también puede verse como un aspecto competitivo que distingue al hospital de sus competidores (Eliyana, 2020).

Para finalizar, algunos estudios han revelado que la calidad de vida laboral afecta el desempeño y la conciencia de los trabajadores en diferentes sectores, que involucran entornos de atención médica; siendo necesario una calidad de vida laboral alta para atraer nuevo personal y retener a la fuerza laboral (Lodh, 2022). Por lo tanto, las organizaciones de salud están buscando métodos para abordar los problemas de empleo y retención mediante la consecución de un alto nivel de

calidad de vida laboral que incluye mejorar el compromiso organizacional y el agrado laboral, aumentar la eficacia de la atención, mejorar la productividad de las personas, de la organización, disminuir el agotamiento, la rotación individual y organizacional (Taketomi, 2021).

III. METODOLOGÍA

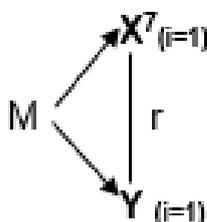
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Aplicada, ya que a través del estudio se buscó la generación de conocimiento ligada a la aplicación directa al problema que se evidenció dentro del sector estudiado (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

Descriptivo-correlacional y de diseño transversal, no experimental, porque no se realizó la manipulación de variables, solo se procesaron datos tomados en un solo momento, buscando relacionar y describir la relación entre sí, además se recolectó la información en un solo momento del tiempo.



Dónde:

M : Muestra.

$X^7 (i=1)$: Calidad de vida laboral y sus 7 dimensiones

$Y (i=1)$: Desempeño laboral.

r : relación entre X^7 y Y .

3.2. Variables y operacionalización

Variables Correlacionales

Variable 1:

Calidad de vida laboral.

Dimensiones:

- Soporte institucional.
- Seguridad en el trabajo.

- Integración del puesto de trabajo.
- Satisfacción por el trabajo.
- Bienestar logrado a través del trabajo.
- Desarrollo personal.
- Administración del tiempo libre.

Variable 2:

Desempeño laboral.

Dimensiones:

- Cooperación y trabajo en equipo.
- Disciplina laboral.
- Superación personal.

En anexo 1 se encuentra la operacionalización de las variables.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Estuvo conformado por 260 trabajadores sanitarios de un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope; durante el periodo febrero – abril del 2022.

Cuadro 1

Población del estudio.

Denominación de profesionales	N° de trabajadores
Médico	45
Enfermero	45
Técnico en enfermería	49
Obstetra	5
Nutricionista	4
Auxiliar de servicio asistencial	13
Técnico asistencial	16
Técnico no diplomado	9
Químico farmacéutico	5
Jefe de servicio asistencial	12
Auxiliar apoyo asistencial	1
Digitador asistencial	7
Tecnólogo medico	14
Técnico de servicio administración y apoyo	10
Jefe de admisión	1
Psicóloga	1
Director de hospital	1
Pediatría	3
Cirugía	3
Ginecología y obstetricia	2
Anestesiología	2
Traumatología	1
Oftalmología	1
Gastroenterología	2
Medicina interna	1
Medicina familiar y comunitaria	1
Otorrinolaringología	1
Urología	1
Dentista	2
Biólogo	2
Total	260

Nota. Elaboración propia.

Criterios de selección

Criterios de Inclusión

- Personal de salud que trabajan en un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope, en cualquier modalidad y este trabajando de 6 meses a más.
- Profesionales de la salud que participen de forma voluntaria.

Criterios de Exclusión

- Personal de salud que por vacaciones o licencia no pueda participar.
- Personal de salud que rechace la encuesta.

3.3.2. Muestra

155 profesionales de la salud ,de un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

De tal manera, en el anexo 3 se describió la fórmula que permitió determinar el total de la muestra, utilizándose un nivel de confianza del 95% con un margen de error del 5%. (Anexo 3)

3.3.3. Muestreo

Probabilístico aleatorio simple, rigiéndose a los criterios de selección una vez obtenido el total de la muestra, siendo 155 profesionales de salud.

3.3.4. Unidad de análisis

Cada personal de salud de un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se utilizó la encuesta como técnica del estudio.

3.4.2. Instrumentos

El cuestionario fue el instrumento que permitió recolectar la información relacionada con las variables.

De tal forma, para el cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35), se contó con 73 ítems relacionados a las 7 dimensiones de la variable de estudio,

dentro de la estructura se utilizó una escala de Likert de 4 niveles que va desde nada (0) hasta muy satisfecho (4); además, la categorización presentó tres niveles por rango: bajo (0-98 pts.), regular (99-195 pts.) y alto (196-292 pts.); dicho cuestionario fue creado por CVT – GoHISALO y presentado por Gonzales (2010); donde la dimensión 1, contó con 14 ítems que iban del 1 al 14, la dimensión 2 contó con 15 ítems que iban del 15 al 29, la dimensión 3 contó con 10 ítems que iban del 30 al 39, la dimensión 4 contó con 11 ítems que iban del 40 al 50, la dimensión 5 contó con 10 ítems que iban del 51 al 60, la dimensión 6 contó con 8 ítems que iban de 61 al 68, la dimensión 7 contó con 5 ítems que iban del 69 al 73. (Anexo 2)

Así mismo, en el cuestionario de desempeño laboral, se contó con 16 ítems plasmados en base a las 3 dimensiones de la variable de estudio, dentro de la estructura se utilizó una escala de Likert de 5 alternativas que va de nunca (1) a siempre (5) y una medición categorizada en tres rangos: bajo (16-44pts.), regular (45-60pts.) y alto (61-80pts); dicho cuestionario fue creado por Castillo (2017); donde la dimensión 1, contó con 6 ítems que iban del 1 al 6, la dimensión 2 contó con 4 ítems que iban del 7 al 10 y la dimensión 3 contó con 6 ítems que iban del 11 al 16. (Anexo 2)

3.4.3. Validez y confiabilidad

Cabe resaltar, que se realizó la validez del estudio por tres expertos en el tema que dieron la aprobación de los instrumentos para su aplicación; dentro de la confiabilidad, a partir del Alfa de Cronbach se obtuvo un 0,95 para la calidad de vida laboral y un 0,93 para el desempeño laboral, presentado por Álvarez (2021). Adicional a ello, se realizó una prueba piloto de 50 participantes donde el Alfa de Cronbach fue de 0,943 para la calidad de vida laboral y 0,924 para el desempeño laboral (Anexo 6). Además, las fichas técnicas de los instrumentos se encuentran ubicadas después de las fichas de validación y el análisis de confiabilidad (Anexo 7).

3.5. Procedimientos

Como primer paso se solicitó el permiso para realizar el estudio en un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope, dicho permiso fue aprobado a finales de abril del 2022, luego se procedió a entregar el consentimiento informado a los participantes del estudio, realizado a partir del 15 de mayo del 2022, posterior a ello, se aplicó

los cuestionarios a la muestra del estudio, donde se les explicó el objetivo del estudio, las opciones de respuesta que se tenía y que era 100% anónimo las respuesta para lo cual tenían que contestar con la mayor sinceridad, siendo realizado a partir del 25 de mayo del 2022, cabe indicar que los participantes fueron aquellos que cumplieron con los criterios de selección correspondientes. Una vez obtenidos todos los cuestionarios, se procedió a revisar que no se registrara ningún valor perdido, para luego realizar la técnica de enumeración de cada cuestionario, al culminar esto, se continuó con el baseo de la información a Excel, creando una data para cada variable de estudio, al completar las datas, se ingresó la información al SPSS, para obtener así las tablas que den respuesta a los objetivos de la investigación. Para finalizar, se estructuró de forma ordenada en el informe de tesis, las tablas por cada uno de los objetivos planteados, para luego discutirlo con los antecedentes y la teoría expuesta en el marco teórico y finalizar con las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Por medio del Microsoft Excel se tabularon las datas obtenidas a partir de la recolección de datos utilizando la codificación para mantener el orden de ingreso de información de calidad de vida laboral y desempeño laboral, siendo luego procesados en el SPSS v.26. el cual permitió realizar las tablas cruzadas para explicar la relación entre las variables y dimensiones a nivel descriptivo, luego se realizó las pruebas inferenciales, donde se hizo uso de la prueba de Rho Spearman por contar con datos no paramétricos obtenidos a través de la prueba de normalidad, dicha prueba permitió contrastar las hipótesis de la investigación. Es importante indicar que para el adecuado análisis se respetó el intervalo de confianza del 95%, donde el p valor fue $< 0,05$ y las correlaciones fueron verificadas a través de los siguientes rangos: ,250 - ,400 = Bajo; ,401 – ,650 = moderado; ,651 – ,750 alto y $> ,750$ = muy alto. Por último, se mantuvo el diseño de tablas de tipo APA 7ma Ed.

3.7. Aspectos éticos

El anonimato y la confidencialidad de la información son los dos puntos determinantes y respetables al momento de aplicar los instrumentos, seguido de la veracidad de la información, la redacción propia, el respeto a las citas de autores y

los lineamientos de la universidad. Así mismo, es importante indicar que se consideró la ley general de salud (N 017 2006 SA y N° 006 2007 SA) (Malik, 2017; MINSA, 2013); respetándose la no maleficencia al no ejercer daño a ningún participante, también la beneficencia, buscando el bien común; a través de la justicia, se respetó todo dato obtenido sin alterarlos y por medio de la autonomía no se intervino en la opinión de cada participante del estudio.

Para finalizar, la investigación se sujetó a la verificación de anti plagio realizada a través del paquete informático Turnitin, donde mantuvo un porcentaje menor al 25%.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre la calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope 2022.

Calidad de vida laboral	Desempeño del personal							
	Bajo		Regular		Alto		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0%	3	1,9%	1	0,6%	4	2,6%
Regular	1	0,6%	13	8,4%	10	6,5%	24	15,5%
Alto	0	0%	12	7,7%	115	74,2%	127	81,9%
TOTAL	1	0,6%	28	18,1%	126	81,3%	155	100,0%

Nota. Elaboración propia.

Prueba de Rho Spearman	N	Correlación	Sig. (Bilateral)
		155	0,512**

En la tabla 1, se obtuvo un nivel alto de 74,2%, al relacionar la calidad de vida laboral con el desempeño; además, de manera específica, la calidad de vida laboral presentó un nivel alto de 81,9%, regular de 15,5% y bajo de 2,6% y para desempeño, un nivel alto de 81,3%, regular de 18,1% y bajo de 0,6%, de tal forma, se confirmó que la relación entre calidad de vida laboral y el desempeño fue sobre todo alto. Por otro lado, en la prueba del Rho Spearman, se halló un $p = 0,000$, esto quiere decir, que si existe relación directa entre las dos variables, siendo significativa por ser menor al 0.05; también se halló una correlación = 0,512**, con ello se logró conocer que la relación existente fue moderada.

Tabla 2

Relación entre la dimensión soporte institucional de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope 2022.

Soporte institucional	Desempeño del personal							
	Bajo		Regular		Alto		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0%	3	1,9%	1	0,6%	4	2,6%
Regular	1	0,6%	13	8,4%	7	4,5%	21	13,5%
Alto	1	0%	12	7,7%	118	76,1%	130	83,9%
TOTAL	1	0,6%	28	18,1%	126	81,3%	155	100%

Nota. Elaboración propia.

Prueba de Rho Spearman	N	Correlación	Sig. (Bilateral)
	155	0,558**	0,000

En la tabla 2, se obtuvo un nivel alto de 76,1%, al relacionar el soporte institucional con el desempeño; además, de manera específica, el soporte institucional presentó un nivel alto de 83,9%, regular de 13,5% y bajo de 2,6% y para desempeño, un nivel alto de 81,3%, regular de 18,1% y bajo de 0,6%, de tal forma, se confirmó que la relación entre el soporte institucional y el desempeño fue sobre todo alto. Por otro lado, en la prueba del Rho Spearman, se halló un $p = 0,000$, esto quiere decir, que si existe relación entre el soporte institucional y el desempeño, siendo significativa por ser menor al 0.05; también se halló una correlación = 0,558**, con ello se logró conocer que la relación existente fue moderada.

Tabla 3

Relación entre la dimensión integración del puesto de trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope 2022.

Integración del puesto de trabajo	Desempeño del personal							
	Bajo		Regular		Alto		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0%	3	1,9%	1	0,6%	4	2,6%
Regular	1	0,6%	17	11%	34	21,9%	52	33,5%
Alto	0	0%	8	5,2%	91	58,7%	99	63,9%
TOTAL	1	0,6%	28	18,1%	126	81,3%	155	100%

Nota. Elaboración propia.

Prueba de Rho Spearman	N	Correlación	Sig. (Bilateral)
	155	0,380**	0,000

En la tabla 3, se obtuvo un nivel alto de 58,7%, al relacionar la integración del puesto de trabajo con el desempeño; además, de manera específica, la integración del puesto de trabajo presentó un nivel alto de 63,9%, regular de 33,5% y bajo de 2,6% y para desempeño, un nivel alto de 81,3%, regular de 18,1% y bajo de 0,6%, de tal forma, se confirmó que la relación entre la integración del puesto de trabajo y el desempeño fue sobre todo alto. Por otro lado, en la prueba del Rho Spearman, se halló un $p = 0,000$, esto quiere decir, que si existe relación entre la integración del puesto de trabajo y el desempeño, siendo significativa por ser menor al 0.05; también se halló una correlación = 0,380**, con ello se logró conocer que la relación existente fue baja.

Tabla 4

Relación entre la dimensión seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope 2022.

Seguridad en el trabajo	Desempeño del personal							
	Bajo		Regular		Alto		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	1	0,6%	2	1,3%	0	0%	3	1,9%
Regular	0	0%	13	8,4%	9	5,8%	22	14,2%
Alto	0	0%	13	8,4%	117	75,5%	130	83,9%
TOTAL	1	0,6%	28	18,1%	126	81,3%	155	100%

Nota. Elaboración propia.

Prueba de Rho Spearman	N	Correlación	Sig. (Bilateral)
	155	0,521**	0,000

En la tabla 4, se obtuvo un nivel alto de 75,5%, al relacionar la seguridad en el trabajo con el desempeño; además, de manera específica, la seguridad en el trabajo presentó un nivel alto de 83,9%, regular de 14,2% y bajo de 1,9% y para desempeño, un nivel alto de 81,3%, regular de 18,1% y bajo de 0,6%, de tal forma, se confirmó que la relación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño fue sobre todo alto. Por otro lado, en la prueba del Rho Spearman, se halló un $p = 0,000$, esto quiere decir, que si existe relación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño, siendo significativa por ser menor al 0.05; también se halló una correlación = 0,521**, con ello se logró conocer que la relación existente fue moderada.

Tabla 5

Relación entre la dimensión soporte satisfacción por el trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope 2022.

Soporte satisfacción por el trabajo	Desempeño del personal							
	Bajo		Regular		Alto		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0%	3	1,9%	1	0,6%	4	2,6%
Regular	1	0,6%	15	9,7%	13	8,4%	29	18,7%
Alto	0	0%	10	6,5%	112	72,3%	122	78,7%
TOTAL	1	0,6%	28	18,1%	126	81,3%	155	100%

Nota. Elaboración propia.

Prueba de Rho Spearman	N	Correlación	Sig. (Bilateral)
	155	0,525**	0,000

En la tabla 5, se obtuvo un nivel alto de 72,3%, al relacionar el soporte de satisfacción por el trabajo con el desempeño; además, de manera específica, el soporte de satisfacción por el trabajo presentó un nivel alto de 78,7%, regular de 18,7% y bajo de 2,6% y para desempeño, un nivel alto de 81,3%, regular de 18,1% y bajo de 0,6%, de tal forma, se confirmó que la relación entre el soporte de satisfacción por el trabajo y el desempeño fue sobre todo alto. Por otro lado, en la prueba del Rho Spearman, se halló un $p = 0,000$, esto quiere decir, que si existe relación entre el soporte de satisfacción por el trabajo y el desempeño, siendo significativa por ser menor al 0.05; también se halló una correlación = 0,525**, con ello se logró conocer que la relación existente fue moderada.

Tabla 6

Relación entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope 2022.

Bienestar logrado a través del trabajo	Desempeño del personal							
	Bajo		Regular		Alto		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0%	6	3,9%	4	2,6%	10	6,5%
Regular	1	0,6%	10	6,5%	23	14,8%	34	21,9%
Alto	0	0%	12	7,7%	99	63,9%	111	71,6%
TOTAL	1	0,6%	28	18,1%	126	81,3%	155	100%

Nota. Elaboración propia.

Prueba de Rho Spearman	N	Correlación	Sig. (Bilateral)
	155	0,343**	0,000

En la tabla 6, se obtuvo un nivel alto de 63,9%, al relacionar el bienestar logrado a través del trabajo con el desempeño; además, de manera específica, el bienestar logrado a través del trabajo presentó un nivel alto de 71,6%, regular de 21,9% y bajo de 6,5% y para desempeño, un nivel alto de 81,3%, regular de 18,1% y bajo de 0,6%, de tal forma, se confirmó que la relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño fue sobre todo alto. Por otro lado, en la prueba del Rho Spearman, se halló un $p = 0,000$, esto quiere decir, que si existe relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño, siendo significativa por ser menor al 0.05; también se halló una correlación = 0,343**, con ello se logró conocer que la relación existente fue baja.

Tabla 7

Relación entre la dimensión desarrollo personal de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope 2022.

Desarrollo personal	Desempeño del personal							
	Bajo		Regular		Alto		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0%	3	1,9%	3	1,9%	6	3,9%
Regular	1	0,6%	15	9,7%	37	23,9%	53	34,2%
Alto	0	0%	10	6,5%	86	55,5%	96	61,9%
TOTAL	1	0,6%	28	18,1%	126	81,3%	155	100%

Nota. Elaboración propia.

Prueba de Rho Spearman	N	Correlación	Sig. (Bilateral)
	155	0,284**	0,000

En la tabla 7, se obtuvo un nivel alto de 55,5%, al relacionar el desarrollo personal con el desempeño; además, de manera específica, el desarrollo personal presentó un nivel alto de 61,9%, regular de 34,2% y bajo de 3,9% y para desempeño, un nivel alto de 81,3%, regular de 18,1% y bajo de 0,6%, de tal forma, se confirmó que la relación entre el desarrollo personal y el desempeño fue sobre todo alto. Por otro lado, en la prueba del Rho Spearman, se halló un $p = 0,000$, esto quiere decir, que si existe relación entre el desarrollo personal y el desempeño, siendo significativa por ser menor al 0.05; también se halló una correlación = 0,284**, con ello se logró conocer que la relación existente fue baja.

Tabla 8

Relación entre la dimensión administración del tiempo libre de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope 2022.

Administración del tiempo libre	Desempeño del personal							
	Bajo		Regular		Alto		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0%	3	1,9%	1	0,6%	4	2,6%
Regular	0	0%	11	7,1%	25	16,1%	36	23,2%
Alto	1	0,6%	14	9%	100	64,5%	115	74,2%
TOTAL	1	0,6%	28	18,1%	126	81,3%	155	100%

Nota. Elaboración propia.

Prueba de Rho Spearman	N	Correlación	Sig. (Bilateral)
	155	0,257**	0,001

En la tabla 8, se obtuvo un nivel alto de 64,5%, al relacionar la administración del tiempo libre con el desempeño; además, de manera específica, la administración del tiempo libre presentó un nivel alto de 74,2%, regular de 23,2% y bajo de 2,6% y para desempeño, un nivel alto de 81,3%, regular de 18,1% y bajo de 0,6%, de tal forma, se confirmó que la relación entre la administración del tiempo libre y el desempeño fue sobre todo alto. Por otro lado, en la prueba del Rho Spearman, se halló un $p = 0,001$, esto quiere decir, que si existe relación entre la administración del tiempo libre y el desempeño, siendo significativa por ser menor al 0.05; también se halló una correlación = 0,257**, con ello se logró conocer que la relación existente fue baja.

V. DISCUSIÓN

Uno de los efectos que generó la COVID - 19 fue alterar la adecuada calidad de vida laboral (CLV) que tenían muchos profesionales de salud, repercutiendo en el desempeño personal (DP) realizado diariamente. Es por ello que se buscó determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño personal de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022, relacionando los hallazgos con los estudios previos, siendo el fin, conocer si el comportamiento de las variables del hospital mencionado fue similar a otros estudios.

Por consiguiente, se buscó determinar la relación entre la calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

Dentro de los resultados se logró determinar que la relación existente entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal, si existe; pues se halló una significancia de 0,000 permitiendo aceptar la hipótesis; además el tipo de correlación hallada fue moderada y fuerte (0,512**). Además, se presentó un nivel alto de 74,2%, al relacionar la calidad de vida laboral con el desempeño.

Concordando con el estudio de Indonesia en el 2022, donde desarrollaron un modelo empírico para aumentar el desempeño laboral en el hospital para crear la calidad adecuada de trabajo y hacer que la organización crezca bien de manera sostenible. Se utilizó la asistencia, compromiso organizacional, satisfacción laboral y empoderamiento psicológico en la creación de un aumento en el desempeño, por medio de un enfoque cuantitativo a través de un método de encuesta de cuestionario realizado a enfermeras en 36 Hospitales, con un total de 400 encuestados. Se encuentra que la calidad dentro del trabajo afecta significativamente el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el bienestar psicológico ($p < 0.05$) (AnIs, 2022).

A la par se guarda una relación con un estudio hecho en Arabia 2017, donde se investigó la relación entre la calidad dentro del trabajo y lo que espera recibir el paciente como atención, siguiendo un estudio descriptivo-analítico – relacional, en donde se seleccionó un total de 320 miembros del personal médico, a quienes se

les brindo un cuestionario relacionado a cada termino estudiado, para luego poder obtener la relación del estudio. Dentro del análisis se conoció que existe un nivel medio (81.5%), bajo (18.5%), y una relación significativa, pero al relacionarse con el estrés, la relación hallada fue negativa (valor $P = 0,001$ y $r = -0,247$), mientras que con el control y la satisfacción es positiva (Valor $P=0,001$ y $r=0,217$). De tal forma se concluye que existe una varianza del 6%, la cual es mínima pero importante ya que la calidad que perciba el trabajador dentro del ambiente donde realiza sus actividades laborales es relevante para el buen desempeño que se denota en la atención que brinda (Amjad, 2017).

Por tal motivo, los resultados obtenidos se relacionan con otras investigaciones, revelando que la calidad de vida laboral afecta el desempeño y la conciencia de los trabajadores en diferentes sectores que involucran entornos de atención médica; siendo necesario mantener una calidad de vida laboral alta (92.3%) para atraer nuevo personal y retener a la fuerza laboral (Lodh, 2022). Es así que las organizaciones de salud están buscando métodos para abordar los problemas de empleo y retención mediante la consecución de un alto nivel de calidad de vida laboral que incluye mejorar el compromiso organizacional y el agrado laboral, aumentar la eficacia de la atención, mejorar la productividad de las personas, de la organización, disminuir el agotamiento, la rotación individual y organizacional (Taketomi, 2021).

En base a lo anterior, el resultado descriptivo de la tabla cruzada y el resultado inferencial demuestran la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el desempeño del profesional, siendo importante seguir manteniendo un adecuado ritmo de trabajo que no afecte la vida personal y profesional de la persona, para que así el servicio prestado al paciente sea óptimo en su totalidad.

Así también, se buscó establecer la relación entre la dimensión soporte institucional de la calidad de vida laboral y el desempeño de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope.

Teniendo como resultado que si se logró determinar la relación existente entre el soporte institucional de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal; pues se halló una significancia de 0,000; manteniendo una correlación moderada y fuerte

(0,558**). Además, se presentó un nivel alto de 76,1%, al relacionar el soporte institucional con el desempeño.

Dicho resultado, concuerda con el estudio realizado en Egipto 2019 en relación al resultado inferencial, con respecto al resultado descriptivo no existe una concordancia; en el estudio se describió el desarrollo de los predictores intervinientes en la percepción de las enfermeras sobre la calidad que sienten en el trabajo, siendo de carácter transversal y participando un total de 2391 enfermeras pertenecientes a 85 centros de salud públicos. Dentro de los resultados se obtuvo que el 69% de las profesionales se sienten inconformes con lo recibido, teniendo entre los predictores intervinientes al pago en tiempos prolongados, siendo un salario inadecuado, falta de resoluciones, inseguridad, estrés latente por la falta de equipos, políticas de promoción desequilibradas, falta de apoyo de parte de la administración y falta de democracia. De tal forma se concluye la relación existente donde el $p < 0.05$ (Raeissi, 2019).

En base a ello, se logró determinar que existe una relación inferencial igual a otros estudios a pesar de haberse realizado en un contexto diferente, pero no guarda relación con los resultados descriptivos, ya que en un Hospital Nivel II – EsSalud de la Provincia de Ascope, se presenta un nivel alto entre el soporte que brinda la entidad y el desempeño que demuestra el profesional, siendo relevante rescatar que se debe seguir realizando aquellas prácticas que mantienen el adecuado desempeño.

De igual forma, se buscó establecer la relación entre la dimensión integración del puesto de trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope.

Dentro de los resultados, se logró determinar que la relación existente entre la integración del puesto de trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal, si existe; pues se halló una significancia de 0,000; además el tipo de correlación hallada fue baja pero fuerte (0,380**). Dentro del nivel alcanzado, se tuvo un nivel alto de 58,7%, al relacionar la integración del puesto de trabajo con el desempeño.

Relacionándose con un estudio realizado en Perú, en el 2019, donde se describió el desempeño laboral junto con la vida laboral que llevan los trabajadores del sector salud, por medio de un estudio transversal, realizado en el Callao, donde el grupo estuvo compuesto por 208 enfermeras quienes brindaron su opinión en el cuestionario de ad hoc. Entre los resultados se tiene que el 24,5% presenta un insuficiente desempeño, el 78,8% tiene de servicio más de 6 años, el 70,2% no recibe capacitaciones y el 63% no goza de una adecuada calidad de vida por temas de sobrecarga laboral; la relación hallada presenta un $p < 0,05$ en la prueba de chi cuadrado. Permitiendo concluir que es necesario lograr un mejor desempeño por medio de la gerencia del hospital para que así se mejore la calidad de vida laboral a través del trabajo en equipo (Quintana y Tarqui, 2020).

De tal forma, la relación existe en el análisis inferencial, donde se presentó un $\text{sig} < 0,05$, indicando que a pesar de que las variables se estudien en distintos contextos, si existe relación entre ellas; por otro lado, en el análisis descriptivo existe diferencia, ya que en un Hospital Nivel II – EsSalud de la Provincia de Ascope, la integración del puesto es alta, siendo sustentable al relacionarse con el adecuado desempeño que se presenta en mencionado hospital.

Seguidamente, se buscó establecer la relación entre la dimensión seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope.

Dentro de los resultados se logró determinar que la relación existente entre la seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal, si existe; pues se halló una significancia de 0,000; además el tipo de correlación hallada fue moderada y fuerte (0,521**). Así también, se tuvo un nivel alto de 75,5%, al relacionar la seguridad en el trabajo con el desempeño.

Mencionado resultado guarda cierta relación con la investigación hecha en Turquía en el 2019, donde se evaluó la calidad de vida laboral en base al agotamiento y el desempeño; obteniendo como resultado que predomina el nivel bajo (99,3%), y tan solo un 0,7% indica que es alto, dando a entender que el ambiente laboral no es pleno, siendo insatisfactorio para el trabajador y guardando una relación positiva

con el desempeño y agotamiento respectivamente ($r = -0.291$ $P = 0.001$) ($r = 0,642$ $P = 0,000$) (Bakhshi, 2019).

En base a ello, la relación inferencial existente es similar a lo obtenido en el estudio; por otro lado, el nivel alcanzado es distinto, dando a conocer que la seguridad dentro del lugar de trabajo es aceptada por los trabajadores, manteniendo así un adecuado desempeño.

También, se buscó establecer la relación entre la dimensión soporte satisfacción por el trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope.

Teniendo como resultado que se logró determinar la relación existente entre la satisfacción por el trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal; pues se halló una significancia de 0,000; además el tipo de correlación hallada fue moderada y fuerte (0,525**). Dentro del nivel alcanzado, se tuvo un nivel alto de 72,3%, al relacionar el soporte de satisfacción por el trabajo con el desempeño.

Es así que, el resultado se relacionó en cierta parte con un estudio presentado en Arabia 2020, donde se investigó la calidad de vida laboral en sus diversas dimensiones sobre el desempeño de trabajadores sanitarios en base a las respuestas de los encuestados, evaluando la validez aparente de la encuesta, la validez de la convergencia, la consistencia interna, la consistencia de la estructura y la validez del reconocimiento, para asegurar que las declaraciones de la encuesta fueran apropiadas para el modelo. Los resultados dieron a conocer la alta relación entre los niveles de las dimensiones de la calidad de vida laboral (sueldos y salarios (32%), salud y seguridad ocupacional (24%), satisfacción laboral (18%), oportunidades de ascenso y progreso profesional (15%), liderazgo y ambiente de trabajo (11%)) y el desempeño del personal (83%) ($p < 0.05$). El valor de $Q^2 = 0.4136$, expresa una precisión predictiva entre las partes de la calidad en el trabajo dentro de la explicación del desempeño de los trabajadores, donde la importancia predictiva del modelo aumenta cada vez que aumenta el valor de Q^2 por encima de cero (Al-Howil, 2020).

De acuerdo a ello, la relación reflejada se conoce por medio de la significancia hallada, siendo <0.05 ; es decir, mientras el trabajador se sienta satisfecho con lo que se le brinda en el trabajo, el desempeño que tendrá será eficiente.

En el mismo sentido, se buscó establecer la relación entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope.

Teniendo entre sus resultados que se logró determinar la relación existente entre el bienestar logrado a través del trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal; pues se halló una significancia de 0,000; además el tipo de correlación hallada fue baja pero fuerte (0,343**). Dentro del nivel alcanzado, se tuvo un nivel alto de 63,9%, al relacionar el bienestar logrado a través del trabajo con el desempeño.

Dichos resultados contradicen al estudio realizado en Indonesia en el 2020, sobre el análisis de la calidad de vida laboral de los trabajadores sanitarios; el método empleado fue descriptivo-correlativo realizado entre 75 trabajadores y utilizando un cuestionario relacionado a la calidad de vida laboral. La calidad de vida utilizó seis factores que consisten en (1) bienestar general, (2) interfaz de tarea, (3) control en trabajo, (4) condiciones de trabajo, (5) estrés en el trabajo y (6) satisfacción laboral y profesional. Se encontró que todavía había enfermeras que estaban insatisfechas con el factor Interfaz de la tarea en un 19,01%, con el control del trabajo en un 34,9%, condiciones de trabajo en un 28,6% y estrés en el trabajo en un 87,3%. Además, la calidad del trabajo sigue siendo baja en un 30,2% (Kusumawati, 2020).

De tal manera, a pesar de no encontrar una relación entre sí, se pudo estipular que el bienestar del profesional se logra por medio de factores intervinientes, como son las charlas, pausas activas para controlar el estrés, entre otras más, y así sentir el bienestar dentro de la vida laboral.

Igualmente, se buscó establecer la relación entre la dimensión desarrollo personal de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope.

Teniendo entre sus resultados que se logró determinar la relación existente entre el desarrollo personal de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal;

pues se halló una significancia de 0,000; además el tipo de correlación hallada fue baja pero fuerte (0,284**). Dentro del nivel alcanzado, se tuvo un nivel alto de 55,5%, al relacionar el desarrollo personal con el desempeño.

Los resultados hallados guardan relación similar con los resultados inferenciales de un estudio hecho en Turquía en el 2020, donde se evaluó la calidad de vida laboral y el decaimiento que presentan los trabajadores del sector salud, buscando determinar la asociación entre dichas variables, dentro del estudio participó el total de los trabajadores, teniendo que aplicar 328 encuestas. Los resultados del análisis indicaron una calidad de vida laboral "buena" (88%) y un nivel de agotamiento "moderado" (75.3%) que perjudica el desarrollo personal del profesional (63.1%), existiendo una relación baja ($r = 0,184$; $p = 0,0008$). Los gerentes de atención médica pueden utilizar los resultados para implementar iniciativas apropiadas para mejorar la calidad de vida laboral y reducir el agotamiento de los trabajadores de la salud para que no repercuta en su desarrollo personal (Saygili, 2020).

De tal forma, los resultados de la investigación indican que si existe relación, al igual que el estudio de Saygili (2020), teniendo una tendencia baja pero fuerte entre los dos términos estudiados, pues dentro del nivel alcanzado, se conoció la obtención de un nivel alto el cual repercute en el buen desempeño y necesita ser mantenido para no afectar la buena atención del paciente.

Para finalizar, se buscó establecer la relación entre la dimensión administración del tiempo libre de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope.

Obteniendo dentro de sus resultados que se logró determinar la relación existente entre la administración del tiempo libre de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal; pues se halló una significancia de 0,001; además el tipo de correlación hallada fue baja pero fuerte (0,257**). Dentro del nivel alcanzado, se tuvo un nivel alto de 64,5%, al relacionar la administración del tiempo libre con el desempeño.

Relacionándose con un estudio hecho en Irán en el 2018, donde se determinó la productividad y la calidad de vida laboral de los enfermeros del sector urgencias por medio de un estudio transversal descriptivo en 189 trabajadores sanitarios que trabajan en el departamento de emergencia, quienes fueron seleccionadas

mediante el método de asignación estratificada. Los datos se recopilaron se forma demográfica, con un cuestionario de productividad y un cuestionario de calidad de vida laboral. La productividad media en el servicio de urgencias fue de $92,55 \pm 11,68$. La puntuación media de la calidad de vida laboral fue de $143,67 \pm 26,98$. La calidad de vida laboral obtuvo el puntaje promedio más alto en la dimensión de trabajo (3,58) y el puntaje promedio más bajo en la dimensión de vida personal (3,04). Entre las características, se concluye que hubo una relación estadísticamente positiva entre la calidad de vida laboral con el estado civil ($P < 0,01$) y la educación ($P < 0,05$); las horas extraordinarias de trabajo ($P < 0,05$) y la elección del horario de trabajo ($P < 0,01$) (Karimi, 2018).

De tal misma forma, se relaciona con un estudio hecho en Arabia en el 2018, sobre la complacencia del trabajador hacia el trabajo que realiza como parte de su vida laboral en el sector salud, siendo de diseño transversal – descriptivo, con una muestra de 100 enfermeras y la aplicación de cuestionarios; permitió indicar como resultados que existe un nivel moderado en relación a la percepción que tiene el trabajador con respecto al trabajo que realiza (89%) y un 11% solamente indico que esta calidad recibida es alta; de las forma al relacionarlo con las características personales como tiempo de labor, número de turnos, los días libres y descanso, se pudo concluir que la relación es positiva y alta pues el p fue $< 0,05$ (Hemanathan, 2018).

Es así que, los resultados obtenidos guarda relación con otros estudios dentro de los resultados inferenciales, siendo importante la adecuada administración del tiempo libre para lograr un buen desempeño en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. La calidad de vida laboral tiene relación moderada y fuerte con el desempeño en un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022; teniendo un $p=0,512^{**}$ y un Sig. < 0.05 .
2. La dimensión soporte institucional de la calidad de vida laboral tiene relación moderada y fuerte con el desempeño en un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022; teniendo un $p=0,558^{**}$ y un Sig. < 0.05 .
3. La dimensión integración del puesto de trabajo de la calidad de vida laboral tiene relación baja y fuerte con el desempeño en un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022; teniendo un $p=0,380^{**}$ y un Sig. < 0.05 .
4. La dimensión seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral tiene relación moderada y fuerte con el desempeño en un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022; teniendo un $p=0,521^{**}$ y un Sig. < 0.05 .
5. La dimensión soporte satisfacción por el trabajo de la calidad de vida laboral tiene relación moderada y fuerte con el desempeño en un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022; teniendo un $p=0,525^{**}$ y un Sig. < 0.05 .
6. La dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la calidad de vida laboral tiene relación baja y fuerte con el desempeño en un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022; teniendo un $p=0,343^{**}$ y un Sig. < 0.05 .
7. La dimensión desarrollo personal de la calidad de vida laboral tiene relación baja y fuerte con el desempeño en un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022; teniendo un $p=0,284^{**}$ y un Sig. < 0.05 .
8. La dimensión administración del tiempo libre de la calidad de vida laboral tiene relación baja y fuerte con el desempeño en un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022; teniendo un $p=0,257^{**}$ y un Sig. < 0.05 .

VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar reuniones mensuales que permitan conocer la calidad de vida laboral que percibe cada personal de salud. Los casos negativos, se pueden atender a través de charlas y talleres de integración, para que así se mejoren las actividades laborales y se mantenga un buen desempeño laboral.
2. Implementar un área de soporte al trabajador, donde se expongan los inconvenientes laborales y se busquen soluciones, que permitan seguir con el buen desempeño.
3. Realizar la correcta inducción y presentación de los nuevos colaboradores, para fomentar la integración en el puesto y con ello mantener el trabajo en equipo, para el adecuado desempeño laboral.
4. Realizar la correcta gestión para mejorar la seguridad en el trabajo, realizando las debidas reestructuraciones que permitan cumplir con el buen desempeño del profesional de salud.
5. Mantener el trabajo en equipo, para brindar un adecuado soporte de satisfacción en el trabajo, motivando a los trabajadores a través de reconocimientos por la adecuada labor que realizan.
6. Aplicar cuestionarios trimestrales que permitan conocer si el profesional de la salud percibe un adecuado bienestar de la calidad de vida laboral que tiene a través de las funciones que desempeña.
7. Coordinar con los trabajadores el horario de trabajo, para que así administren adecuadamente su tiempo y no se vea perjudicado el buen desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Abanto, K. (2020). *Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55590/Abanto_MEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Al-Howil R. G. (2020). The Impact of Work-Life Quality on Staff Performance at Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8, 107-130.
- Álvarez I. (2021). *Calidad de vida laboral y el desempeño de trabajadores en el servicio de ginecología del Hospital Regional del Cusco* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
- Amjad M. (2017). Relationship between Quality of Work Life of Medical Staff and Quality of Patient Care. *Hospital Practices and Research*, 1(2), 61-63.
- Anls D. (2022). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon* 8; 85 – 86.
- Amez, J. (2022). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de un Centro Hospitalario Nivel II-2 en la Región Callao 2021* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio UPCH. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11512/Calidad_AmezOlivera_Jhon.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bakhshi E, Gharagozlou F, Moradi A, Naderi MR. (2019). Quality of work life and its association with job burnout and job performance among Iranian healthcare employees in Islamabad-e Gharb, 2016. *JOHE* 8(2), 94-101.
- Bakshi E. (2017). Investigation of quality of work life and its relationship with job performance in health care workers. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 3(4), 31-37.

- BBC (2019). *Los países del mundo en los que se trabaja más horas y los dos primeros son de América Latina*. <https://www.bbc.com/mundo/institucional-43872427>
- Bhatti, M. A., Alshagawi, M., & Syah Juhari, A. (2018). Mediating the role of work engagement between personal resources (self-efficacy, the big five model) and nurses' job performance. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11(3), 176–191.
- Bhatti, M. A., Mat, N., & Juhari, A. S. (2018). Effects of job resources factors on nurse's job performance (mediating role of work engagement). *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 31(8), 1000–1013.
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R. y Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5 (6), 118-128. <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Cruz, M. (2019). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de emergencia y UCI del Hospital II Chocope, 2019* [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNT. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14961/MARIA%20CRUZ%20ARANDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Del Carpio, A., Arias, W. y Caycho, T. (2019). Burnout syndrome in medicine men from Arequipa city (Peru). *Revista Chilena Neuropsiquiatría*, 57 (2), 139-148. <https://www.scielo.cl/pdf/rchnp/v57n2/0717-9227-rchnp-57-02-0139.pdf>
- Eliyana, A. (2020). Building nurses' organizational commitment by providing good quality of work life. *Sys. Rev. Pharm*, 11(4), 142-150.
- El Badawy, R. (2018). Does gender mediate or moderate the relationship between quality of work life and organizational commitment evidence. *Egypt Gend. Manag.*, 33 (4), 332-348.
- EsSalud (2020). *EsSalud informa sobre cómo controlar los niveles de estrés y ansiedad de las personas que realizan teletrabajo*. <http://noticias.essalud.gob.pe/?inno-noticia=essalud-informa-sobre-como->

[controlar-los-niveles-de-estres-y-ansiedad-de-las-personas-que-realizan-teletrabajo](#)

- García, M. y Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90. <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
- Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T., & Verhagen, M. A. M. T. (2018). Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 98–114.
- Gutierrez, J. (2018). *Las cuatro C: Calidad de Vida Laboral*. <http://pdfs.wke.es/8/5/2/2/pd0000018522.pdf>
- Hemanathan R. (2018). Quality of Work Life among Nurses in a Tertiary Care Hospital. *JOJ Nurse Health Care* 5 (4).
- Horna M. (2021). *Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid – 19*.
- Jabeen J. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention: evidence from the UAE J. *Organ. Change Manag.*, 31 (2), 352-370.
- Kaleel R. (2018). The impact of quality of work life on organizational commitment with special reference to department of community based corrections Global J. *Manag. Bus.*, 18 (1).
- Kelbiso, L., Belay, A., & Woldie, M. (2017). Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *Nursing research and practice*. <https://doi.org/10.1155/2017/5181676>.
- Karimi M, Bozorgzad P, Najafi Ghezeljeh T, Haghani H & Fallah B. (2021). The Productivity and Quality of Work Life in Emergency Nurses. *Iran Journal of Nursing*, 34(130), 73-90.

- Kleinbaum D. (2011). *Estadística en ciencias de la salud: análisis de supervivencia*. Nueva York: Editorial Springer-Verlag; p78.
- Kusumawati D. (2020). The Analysis of Nurses'Quality of Work Life at Urban Hospital in Indonesia. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine* 7(5).
- Ley general de salud. (20 de julio de 2012). N° 26842. *Concordancias: D.S. N° 007-98-SA*. Perú.
- Linde, P. (05 de enero de 2022). Los hospitales ya tienen más pacientes de covid que en los picos de la cuarta y quinta ola. *El País*. <https://elpais.com/sociedad/2022-01-05/los-hospitales-ya-tienen-mas-pacientes-de-covid-que-en-los-picos-de-la-cuarta-y-quinta-ola.html>
- Lodh P. (2022). Doctors' Work Life Quality and Effect on Job Satisfaction: An Exploratory Study Based on Literature. *Review. Int. Ru. Dev. Env. He. Re.* 5(2), 10-13.
- Loli A., Danielli J., Navarro V. y Cerón 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.
- Loya, K., Valdez, J., Bacardí, M. y Jiménez, A. (2019). Burnout síndrome among health personnel in Latinamerica: systematic review. *Journal of NEgotive & No Positive Results*, 3 (1), 40-48. <https://www.jonnpr.com/pdf/2060.pdf>
- Malik A. (2017). La Declaración revisada de Helsinki: ¿cambio cosmético o real?. *Revista de la Real Sociedad de Medicina*, 109 (5), 184-189.
- Malik, N. (2018). Authentic leadership an antecedent for contextual performance of Indian nurses. *Personnel Review*, 47(6), 1244–1260.
- Mateos, A. (2021). *Los sanitarios alargan su jornada: más horas 'extra', pero menos sin cobrar*. Redacción Médica. <https://www.redaccionmedica.com/secciones/empleo/los-sanitarios-alargan-su-jornada-mas-horas-extra-pero-menos-sin-cobrar-2331>

- Nayak C. (2018). Workplace empowerment, quality of work life and employee commitment: a study on Indian healthcare sector J. *Asia Bus. Stud.*, 12 (2), 117-136.
- Nova, I. (2020). *Horas extra en sanidad: más de 500 de media anual entre quienes las hacen.* Redacción Médica. <https://www.redaccionmedica.com/secciones/empleo/cada-profesional-sanitario-hace-de-media-538-horas-extras-mas-al-ano-3578>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696335.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2021). *Coronavirus disease (covid-19) outbreak: rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health.* <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2018). *Occupational safety and health in public health emergencies: A manual for protecting health workers and responders.* ILO. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/275385/9789241514347-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización de las Naciones Unidas (2022). *América Latina: El personal de la salud muestra elevados niveles de depresión y pensamiento suicida debido a la pandemia.* <https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562>
- Patlán, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo.* Manual moderno.
- Platis C. (2016). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 175; 480 – 487.

- Quintana D. y Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Artículo de Investigación*, 20 (1), 123 – 132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Raeissi P., Rajabi M.R. y Ahmadizadeh E. (2019). Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. *J. Egypt. Public Health Assoc.* 94 (1), 25.
- Ramawickrama J. (2017). Quality of work life, job satisfaction, and the facets of the relationship between the two sonstructs *Int. Bus. Res.*, 10 (4).
- Rekhi P. (2018). A study on quality of work life in jeppiaar cements private *Int. J. Res. Manag. Econ. Commer*, 8 (2), 71-75
- Rivero, Y. (2019). Performance evaluation: current trends. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23 (2), 159 – 164. <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Roche, M. A., Friedman, S., Dufeld, C., Twigg, D. E., y Cook, R. (2018). A comparison of nursing tasks undertaken by regulated nurses and nursing support workers: a work sampling study. *Journal of Advanced Nursing*, 73(6), 1421–1432
- Salazar, E. y Nolte, M. (2021). *Miedo, agotamiento e indignación golpean al personal de salud*. <https://ojo-publico.com/2490/miedo-agotamiento-e-indignacion-cercan-al-personal-de-salud>
- Saygili M. (2020). Quality of Work Life and Burnout in Healthcare Workers in Turkey. *Journal of Health Management*, 1–13.
- Schenk, E., Schleyer, R., Jones, C. R., Fincham, S., Daratha, K. B., & Monsen, K. A. (2018). Impact of Adoption of a Comprehensive Electronic Health Record on Nursing Work and Caring Efcacy. *CIN:Computers Informatics Nursing*, 36(7), 331–338.
- Taketomi A. (2021). Developing a questionnaire on the quality of working life for female medical and healthcare professionals. *Industrial Health*, 59, 371 – 38.

- Tello, L. (2021). El 73% de trabajadores indica que carga laboral se incrementó entre 1 y 5 horas al día. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-73-de-trabajadores-indica-que-carga-laboral-se-incremento-entre-1-y-5-horas-al-dia-noticia/?ref=gesr>
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2).
- Torres, V. (2017). *Calidad de vida en el trabajo: Antecedentes e importancia de la calidad de vida en el trabajo*. Manual moderno.
- Ying, L., & Cohen, A. (2018). Dark triad personalities and counterproductive work behaviors among physicians in China. *International Journal of Health Planning and Management*, 3(5):11-16.
- Zawawi, A. A., & Nasurdin, A. M. (2018). The impact of task characteristics on the performance of nursing teams. *International Journal of Nursing Sciences*, 4(3), 285–290.
- Zhang Y, Zhang J & Li J. (2018). The effect of intrinsic and extrinsic goals on work performance. *Pers Rev*, 47(4), 900–912
- Zubillaga, N. y Cecilia, I. (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 6(11), 111-137. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219030140007>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	NIVELES
V1: Calidad de vida labora	Es un proceso a través del cual una organización responde a la necesidad de los empleados para desarrollar mecanismos que les permitan compartir completamente, en la toma de decisiones, el diseño de sus vidas de trabajo” (Huerta & Pedrajas, 2011).	Las dimensiones de la calidad de Vida laboral son: soporte institucional; seguridad e integración al puesto de trabajo; y satisfacción por el mismo; identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral, el desarrollo personal logrado; así como la administración de su tiempo libre (González, 2010)	Soporte institucional: Elementos del puesto de trabajo que da forma y soporta el empleo (González, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trato de los superiores ▪Indicaciones claras ▪Retroalimentación de resultados 	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <p style="text-align: center;">tipo Likert:</p> <p style="text-align: center;">“Nada”</p> <p style="text-align: center;">“Poco”</p> <p style="text-align: center;">“Moderadamente”</p> <p style="text-align: center;">“Satisfecho”</p> <p style="text-align: center;">“Muy satisfecho”</p>	<p style="text-align: center;">Bajo [35 – 69]</p> <p style="text-align: center;">Medio [70– 105]</p> <p style="text-align: center;">Alto [106–140]</p>
			Seguridad en el trabajo: condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución (González, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad - Confianza - Motivación - Eficiencia - Afrontamiento 		
			Integración del puesto de trabajo: La inserción del trabajador en el trabajo que incluye aspectos de pertinencia y motivación y ambiente de trabajo (González, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga de trabajo - Presión en el trabajo - Estrés 		
			Satisfacción por el trabajo: agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo (González, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> - Funciones diferidas - Uso de habilidades y potencialidades - Reconocimiento por el trabajo 		

			<p>Bienestar logrado a través del trabajo: agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo (González, 2010).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación con los objetivos institucionales - Disfrute de habilidades y destrezas en las actividades laborales - Contribución del trabajo con la buena imagen de la institución 		
			<p>Desarrollo personal: incremento de aspectos personales, relacionados con la actividad laboral (González, 2010).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de clientes - Posibilidad de mejorar el nivel de vida - Satisfacción personal alcanzada 		
			<p>Administración del tiempo libre: disfrutar de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales (González, 2010)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de llevar el trabajo a casa - Actividades laborales y la convivencia familiar - Interferencia del trabajo con el cuidado de la familiar 		
<p>V2: Desempeño Laboral</p>	<p>Conjunto de actividades o comportamientos que se perciben, observan, evalúan de un colaborador que a su vez son muy relevantes para alcanzar las metas de una organización o empresa (Chiavenato, 2009).</p>	<p>Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las Dimensiones cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal en base a 16 ítems</p>	<p>Cooperación y trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr mejoras de emprendimiento de proyectos en la sociedad 	<p>Ordinal tipo Likert: “Nunca” “Casi nunca” “No siempre” “Casi siempre” “Siempre”</p>	<p>Bajo [16 – 44] Regular [45–60] Alto [61–80]</p>
		<p>Disciplina Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento del horario - Alcanzar fines trazados 			
		<p>Superación personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formación - Realización - Relaciones personales 			

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

**Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud,
Provincia de Ascope, 2022**

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

CVT-GOHISALO, Gonzales 2010; adaptado por Álvarez, 2020

SERVICIO:

PROFESIÓN/OCUPACIÓN:

EDAD:

SEXO:

FECHA:

INSTRUCCIONES:

Los siguientes cuestionarios servirán como técnica de investigación para poder recolectar información importante con el objetivo de determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño, para lo cual se le pide que pueda contestar las siguientes preguntas de manera objetiva.

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

NADA SATISFECHO(NS)	POCO SATISFECHO(PS)	MODERADAMENTE SATISFECHO(MDS)	SATISFECHO(S)	MUY SATISFECHO(MS)
0	1	2	3	4

		0	1	2	3	4
Soporte institucional						
1	El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que sigo para supervisar mi trabajo es					
2	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es					
3	Se me ha indicado de manera clara en la que debo hacer mi trabajo					
4	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
5	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
6	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores					
7	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					

8	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
9	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer mi trabajo					
10	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
11	Cuando tengo problemas extralaborales que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
12	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen mi trabajo					
13	En mi organización se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
14	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
Seguridad en el trabajo						
15	Por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo me siento					
16	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es					
17	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
18	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es					
19	Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución es					
20	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es					
21	Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución ES					
22	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
23	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
24	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					
25	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
26	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
27	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos por parte de la institución					
28	Las oportunidades de ascensos en mi organización se dan en base a currículum y no a influencias					

29	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					
Integración del puesto de trabajo						
30	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es					
31	En la organización en la que trabajo se respetan mis derechos laborales					
32	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
33	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
34	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
35	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
36	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
37	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
38	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problema					
39	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
Satisfacción por el trabajo						
40	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
41	Con relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
42	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
43	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
44	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es					
45	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
46	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
47	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
48	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
49	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
50	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
Bienestar logrado a través del trabajo						
51	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					

52	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					
53	Me siento identificado con los objetivos de la organización					
54	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas					
55	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
56	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
57	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
58	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
59	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios					
60	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad					
Desarrollo personal						
61	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
62	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
63	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
64	Considero que el logro de satisfacción personal que he alcanzado se debe a mi trabajo en la organización					
65	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo					
66	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
67	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
68	Me siento identificado con los objetivos de la organización					
Administración del tiempo libre:						
69	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
70	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
71	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
72	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
73	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros					

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

CALIDAD DE VIDA NIVEL GENERAL	Bajo	Regular	Alto
Calidad de vida laboral (1-73)	0-98	99-195	196-292
Soporte institucional (ítems 1-14)	0-20	21-38	39-56
Seguridad en el trabajo (ítems 15-29)	0-20	21-40	41-60
Integración del puesto de trabajo (ítems 30-39)	0-14	15-27	28-40
Satisfacción por el trabajo (ítems 40-50)	0-16	17-30	31-44
Bienestar logrado a través del trabajo(ítems 51-60)	0-14	15-27	28-40
Desarrollo personal(ítems 61-68)	0-12	13-22	23-32
Administración del tiempo libre(ítems 69-73)	0-8	9-14	15-20

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud,
Provincia de Ascope, 2022**

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

(Del Castillo, año 2017; adaptado por Rodas, 2019 y Horna 2021)

SERVICIO:

PROFESIÓN/OCUPACIÓN:

EDAD:

SEXO:

FECHA:

INSTRUCCIONES: Estimado profesional de salud, estoy realizando un estudio titulado: Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022. Le agradezco responda con su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. Teniendo en cuenta que sus respuestas son anónimas y serán mantenidas en confidencialidad. Contesta de acuerdo a la siguiente escala de Likert:

Responda las alternativas según corresponda y marque con una "X" la que considere, teniendo en cuenta las siguientes alternativas de respuesta:

Nunca [1]

Casi nunca [2]

No siempre [3]

Casi siempre [4]

Siempre [5]

ÍTEM	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: COOPERACION Y TRABAJO EN EQUIPO					
1	Cree usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas programadas cuando realiza el trabajo en equipo.					
2	Considera usted que comparte sus conocimientos y/o experiencias adquiridas con los compañeros de trabajo.					
3	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la institución.					
4	Cree usted que muestra su espíritu de compromiso y colaboración para el objetivo trazado cuando integra un equipo de trabajo.					
5	Considera usted que ofrece su apoyo en los diferentes eventos o actividades para mejoras de la Institución.					
6	Cree que usted apoya en la ejecución de nuevos proyectos de la Institución para mejorar la atención de la población.					
	DIMENSION 2: DISCIPLINA LABORAL					
7	Cree que usted cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido.					
8	Considera usted que maneja adecuadamente los protocolos establecidos y el tiempo establecido para realizar las tareas programadas.					

9	Considera usted que alcanza las metas trazadas en las labores que realiza en el hospital.					
10	Considera usted que se cumple las normas establecidas de la Institución.					
	DIMENSION 3: SUPERACION PERSONAL					
11	Cree usted que el área donde labora desempeña los fines trazados de la institución con la sociedad.					
12	Cree usted que la formación profesional que posee ayuda en mejorar el funcionamiento y bienestar del área.					
13	Considera usted que realiza propuestas de mejoras en el área que trabaja en base a sus conocimientos.					
14	Considera usted que tiene bien organizado su lugar de trabajo para la adecuada realización de sus funciones.					
15	Considera usted que efectúa constantes cursos de actualización, capacitaciones, diplomados, etc.					
16	Cree usted que las relaciones personales son buenas con sus compañeros de trabajo y sus superiores					

GRACIAS POR SU COLABORACION.

CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y SUS DIMENSIONES

DESEMPEÑO LABORAL NIVEL GENERAL	Bajo	Regular	Alto
Desempeño laboral (1-16)	16 - 44	45 - 60	61 - 80
Cooperación y trabajo en equipo (ítems 1 - 6)	6 - 15	16 - 22	23 - 30
Disciplina Laboral (ítems 7 - 10)	4 - 11	12 - 14	15 - 20
Superación personal (ítems 11 - 16)	6 - 16	17 - 22	23 - 30

Anexo 3. Cálculo del tamaño de la muestra

Se obtuvo el número total de participantes a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)D^2 + Z^2PQ}$$

Significado:

n = Tamaño de la muestra.

N = Población.

Z = Nivel de confianza (Z=1.96, representando el 95% de confianza).

D = Margen de error (0.05).

P = Probabilidad de ocurrencia (0.50).

Q = Probabilidad de no ocurrencia (0.50).

Al resolver la fórmula se obtiene:

$$n = \frac{260 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(260 - 1)0.050^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{260 * 3.8416 * 0.25}{(259) * 0.0025 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{249.70}{1.6079}$$

$$n = 155.30 = 155 \text{ Participantes.}$$

Anexo 4. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Se pudo conocer que los datos de la prueba de normalidad presentaron una Sig. de 0.000, por tal motivo se aplicó como prueba de hipótesis la Rho Spearman por ser datos no paramétricos (Anexo 6).

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀ : No existe relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

H_a : Existe relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

Hipótesis específica (HE1)

H₀ : No existe relación directa y significativa entre la dimensión soporte institucional de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

H_a : Existe relación directa y significativa entre la dimensión soporte institucional de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

HE2

H₀ : No existe relación directa y significativa entre la dimensión integración del puesto de trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

H_a : Existe relación directa y significativa entre la dimensión integración del puesto de trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

HE3

H0 : No existe relación directa y significativa entre la dimensión seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

Ha : Existe relación directa y significativa entre la dimensión seguridad en el trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

HE4

H0 : No existe relación directa y significativa entre la dimensión soporte satisfacción por el trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

Ha : Existe relación directa y significativa entre la dimensión soporte satisfacción por el trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

HE5

H0 : No existe relación directa y significativa entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

Ha : Existe relación directa y significativa entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

HE6

H0 : No existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo personal de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

Ha : Existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo personal de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

HE7

H0 : No existe relación directa y significativa entre la dimensión administración del tiempo libre de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

Ha : Existe relación directa y significativa entre la dimensión administración del tiempo libre de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope, 2022.

Rho Spearman para contraste de hipótesis del estudio.

	Desempeño	
	Coeficiente de correlación	Sig.
Calidad de vida laboral	0,512**	0,000
Soporte institucional	0,525**	0,000
Integración del puesto de trabajo	0,380**	0,000
Seguridad en el trabajo	0,521**	0,000
Satisfacción por el trabajo	0,558**	0,000
Bienestar logrado a través del trabajo	0,343**	0,000
Desarrollo personal	0,284**	0,000
Administración del tiempo libre	0,257**	0,001

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

Nota. Elaboración propia.

Se pudo conocer por medio de la prueba de Rho Spearman que si se acepta la H_a entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal, manteniendo una correlación moderada y significativa (0,512**) entre ellas. Las hipótesis específicas también aceptaron la H_a ; pues presentaron un Sig. < 0.05, oscilando su correlación entre 0,257** a 0,558**, denotando una correlación de baja a moderada pero significativa por la denotación de dos colas obtenidas (**).

El resultado obtenido, se asemeja al estudio de Anls (2022), sobre el desempeño laboral y la calidad de vida en el trabajo, donde se tuvo un p valor < 0.05; por otro lado, en el estudio de Raeissi (2019), se tuvo una relación Sig. < 0,05 entre el

soporte que brinda el hospital y el desempeño que demuestra el personal de salud, sustentando con ello el resultado de la hipótesis específica 1; también se encontró relación con Quintana y Tarqui (2020), al relacionar la integración del equipo de trabajo y el desempeño laboral, presentando un $p < 0,05$; ocurrió lo mismo con Bakhshi (2019), cuando buscó la relación entre el desempeño laboral y la seguridad del ambiente laboral, donde el $p < 0,01$; así mismo, la relación entre satisfacción y desempeño, en el estudio de Al – Howil (2020), mostró un $p < 0.05$, dando a indicar que el sueldo, la seguridad y oportunidades son sinónimos del tipo de satisfacción que se percibe en el trabajo; también Kusumawati (2020), halló una relación significativa entre el bienestar que se percibe en la vida laboral y el desempeño; a la par, Saygili (2020), halló relación con el desarrollo personal y el desempeño laboral, donde el $p = 0,0008$; por último, la dimensión administración del tiempo libre, también presentó relación con otros estudios, donde Karimi (2018), indica que las horas extraordinarias del trabajo se relacionan significativamente con el desempeño ($p < 0.05$). Cabe indicar que no se hallaron estudios que difieran con los resultados encontrados en la tesis.

Con ello se concluye que la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud son dos variables que deben ser controladas para la correcta atención del paciente.

Anexo 5. Constancia de autorización de un Hospital Nivel II – EsSalud, Provincia de Ascope

Solicita: Autorización para desarrollar trabajo de investigación

Dr. Antonio Zavaleta Moreno
Director del hospital II de Chocope ESSALUD

Presente.

Yo, Luis Jheferson Rodríguez Rosado, identificado con DNI 44310609, en mi calidad de tesisista, Es de nuestro interés realizar la investigación cuyo título es: Calidad De Vida Laboral Y Desempeño Del Personal De Salud Del Hospital II Chocope. Essalud, 2022.

El objetivo de esta petición, es solicitar su autorización para llevar a cabo un trabajo de investigación, así mismo comprometiéndonos, que una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregara un ejemplar a su representada.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y/o empresa y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución. De igual manera, se entregará a los colaboradores un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explica en qué consistirá el trabajo de investigación.

Sin otro particular y esperando una buena acogida, se despide atte.

Chocope, 18 de mayo del 2022

Dr. Luis Jheferson Rosado
Médico Cirujano
Especialista en Cirugía y Medicina
Rodríguez Rosado Luis Jheferson
DNI: 44310609

EsSalud
RED HOSPITALARIA LA LIBERTAD
HOSPITAL II CHOCOPÉ
RECEPCIÓN
DE DOCUMENTOS
FECHA 22/05/22 HORA 13:00PM

Anexo 6. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Anexo 6: Validación de instrumentos

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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO								
1	El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es	X		X		X		
2	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	X		X		X		
3	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	X		X		X		
4	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo.	X		X		X		
5	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo.	X		X		X		
6	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	X		X		X		
9	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral.	X		X		X		
10	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo.	X		X		X		
11	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas.	X		X		X		
12	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	X		X		X		
13	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.	X		X		X		
14	En mi organización se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	X		X		X		
INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO								
15	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	X		X		X		
16	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	X		X		X		
17	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas	X		X		X		
18	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
19	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	X		X		X		
20	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	X		X		X		
21	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	X		X		X		
22	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.	X		X		X		
23	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.	X		X		X		
24	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta organización	X		X		X		
SEGURIDAD EN EL TRABAJO								
25	Por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo me siento	X		X		X		
26	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	X		X		X		

27	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento...	X		X		X			
28	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es	X		X		X			
29	Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución es	X		X		X			
30	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es	X		X		X			
31	Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es	X		X		X			
32	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	X		X		X			
33	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	X		X		X			
34	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	X		X		X			
35	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	X		X		X			
36	En la organización para la que trabajo se respetan mis derechos laborales	X		X		X			
37	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	X		X		X			
38	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	X		X		X			
39	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	X		X		X			
SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO									
40	Con respecto a la forma de contratación con la que cuento en este momento me siento...	Si	No	Si	No	Si	No		
		X		X		X			
41	Con relación a la duración de mi jornada de trabajo me siento...	X		X		X			
42	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me siento...	X		X		X			
43	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es...	X		X		X			
44	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco) es	X		X		X			
45	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	X		X		X			
46	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es	X		X		X			
47	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	X		X		X			
48	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es	X		X		X			
49	La satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es	X		X		X			
50	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	X		X		X			
BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO									
51	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	X		X		X			
52	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	X		X		X			
53	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral de acceder a cursos de capacitación	X		X		X			
54	Me siento identificado con los objetivos de la organización	X		X		X			
55	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	X		X		X			
DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR									
56	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/o otros)	X		X		X			
57	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	X		X		X			
58	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos por parte de la institución	X		X		X			
59	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	X		X		X			
60	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	X		X		X			
61	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi organización, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	X		X		X			
ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE									
62	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	X		X		X			
63	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	X		X		X			
64	Las oportunidades de ascensos en mi organización se dan con base a mi currículum y no a influencias	X		X		X			
65	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la organización ante sus usuarios	X		X		X			
66	Considero que el logro de satisfacción personal que he alcanzado se debe a mi trabajo en la organización	X		X		X			
67	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	X		X		X			
68	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	X		X		X			
ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE									
69	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, razonándolas al tamaño de mi familia es	X	No	X	No	X	No		
70	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	X		X		X			
71	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	X		X		X			
72	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	X		X		X			
73	Recibo de parte de los usuarios o clientes de la organización, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Loayza Chacara Alicia DNI:23964477
Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud

02 de febrero del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO								
1	El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es	X		X		X		
2	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	X		X		X		
3	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	X		X		X		
4	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo.	X		X		X		
5	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo.	X		X		X		
6	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	X		X		X		
9	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral.	X		X		X		
10	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo.	X		X		X		
11	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas.	X		X		X		
12	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.	X		X		X		
13	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.	X		X		X		
14	En mi organización se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	X		X		X		
INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO								
15	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	X		X		X		
16	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	X		X		X		
17	Perco que mi trabajo es útil para otras personas	X		X		X		
18	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
19	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	X		X		X		
20	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	X		X		X		
21	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	X		X		X		
22	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.	X		X		X		
23	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	X		X		X		
24	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta organización	X		X		X		
SEGURIDAD EN EL TRABAJO								
25	Por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo me siento	X		X		X		
26	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	X		X		X		
27	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento...	X		X		X		
28	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es	X		X		X		
29	Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución es...	X		X		X		
30	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es...	X		X		X		
31	Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es...	X		X		X		
32	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es...	X		X		X		

33	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.	X		X		X			
34	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.	X		X		X			
35	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.	X		X		X			
36	En la organización para la que trabajo se respetan mis derechos laborales.	X		X		X			
37	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.	X		X		X			
38	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.	X		X		X			
39	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.	X		X		X			
SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO									
40	Con respecto a la forma de contratación con la que cuento en este momento me siento.	X	No	Si	No	Si	No		
41	Con relación a la duración de mi jornada de trabajo me siento.	X		X		X			
42	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me siento.	X		X		X			
43	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es.	X		X		X			
44	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco) es.	X		X		X			
45	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es.	X		X		X			
46	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es.	X		X		X			
47	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es.	X		X		X			
48	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es.	X		X		X			
49	La satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es.	X		X		X			
50	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento.	X		X		X			
BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO									
51	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es.	X	No	Si	No	Si	No		
52	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro.	X		X		X			
53	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral de acceder a cursos de capacitación.	X		X		X			
54	Me siento identificado con los objetivos de la organización.	X		X		X			
56	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/o otros).	X		X		X			
57	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).	X		X		X			
58	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos por parte de la institución.	X		X		X			
59	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.	X		X		X			
60	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	X		X		X			
61	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi organización, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.	X		X		X			
DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR									
62	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	X	No	Si	No	Si	No		
63	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente.	X		X		X			
64	Las oportunidades de ascensos en mi organización se dan con base a mi currículum y no a influencias.	X		X		X			
65	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la organización ante sus usuarios.	X		X		X			
66	Considero que el logro de satisfacción personal que he alcanzado se debe a mi trabajo en la organización.	X		X		X			
67	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.	X		X		X			
68	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.	X		X		X			
ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE									
69	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es.	X		X		X			
70	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	X		X		X			
71	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.	X		X		X			
72	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.	X		X		X			
73	Recibo de parte de los usuarios o clientes de la organización, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Pachas Barrionuevo Flor de María DNI: 08202310
 Especialidad del validador: Experto en salud pública Auditor interno de servicios de salud, Magister en Estomatología.
 12 de octubre del 2020

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJO								
1	El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es	X		X		X		
2	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	X		X		X		
3	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	X		X		X		
4	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo.	X		X		X		
5	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo.	X		X		X		
6	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas.	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	X		X		X		
8	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	X		X		X		
9	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral.	X		X		X		
10	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo.	X		X		X		
11	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas.	X		X		X		
12	Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme.	X		X		X		
13	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.	X		X		X		
14	En mi organización se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	X		X		X		
INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO								
15	El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es	X		X		X		
16	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	X		X		X		
17	Percebo que mi trabajo es útil para otras personas	X		X		X		
18	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
19	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	X		X		X		
20	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	X		X		X		
21	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	X		X		X		
22	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros.	X		X		X		
23	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas.	X		X		X		
24	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta organización	X		X		X		
SEGURIDAD EN EL TRABAJO								
25	Por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo me siento	X		X		X		
26	Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es	X		X		X		

27	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento...	X		X		X			
28	El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy afiliado es...	X		X		X			
29	Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución es...	X		X		X			
30	Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es...	X		X		X			
31	Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución es...	X		X		X			
32	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es...	X		X		X			
33	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.	X		X		X			
34	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.	X		X		X			
35	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.	X		X		X			
36	En la organización para la que trabajo se respetan mis derechos laborales.	X		X		X			
37	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales.	X		X		X			
38	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.	X		X		X			
39	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.	X		X		X			
SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO									
		Si	No	Si	No	Si	No		
40	Con respecto a la forma de contratación con la que cuento en este momento me siento...	X		X		X			
41	Con relación a la duración de mi jornada de trabajo me siento...	X		X		X			
42	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me siento...	X		X		X			
43	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es...	X		X		X			
44	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco) es...	X		X		X			
45	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es...	X		X		X			
46	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es...	X		X		X			
47	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es...	X		X		X			
48	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es...	X		X		X			
49	La satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo es...	X		X		X			
50	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento...	X		X		X			
BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO									
		Si	No	Si	No	Si	No		
51	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es...	X		X		X			
52	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro...	X		X		X			
53	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral de acceder a cursos de capacitación.	X		X		X			
54	Me siento identificado con los objetivos de la organización.	X		X		X			
55	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo.	X		X		X			
56	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros).	X		X		X			
57	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.).	X		X		X			
58	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos por parte de la institución.	X		X		X			
59	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.	X		X		X			
60	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.	X		X		X			
61	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi organización, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.	X		X		X			
DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR									
		Si	No	Si	No	Si	No		
62	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.	X		X		X			
63	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente.	X		X		X			
64	Las oportunidades de ascensos en mi organización se dan con base a mi currículum y no a influencias.	X		X		X			
65	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la organización ante sus usuarios.	X		X		X			
66	Considero que el logro de satisfacción personal que he alcanzado se debe a mi trabajo en la organización.	X		X		X			
67	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.	X		X		X			
68	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.	X		X		X			
ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE									
		Si	No	Si	No	Si	No		
69	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, reacionándolos al tamaño de mi familia es...	X		X		X			
70	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.	X		X		X			
71	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia.	X		X		X			
72	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas.	X		X		X			
73	Recibo de parte de los usuarios o clientes de la organización, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Donet Orrego Luis Manuel
Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud

DNI: 06057191

10 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón DNI: 43580084

Especialidad del validador: metodólogo en gestión pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....de.....del 20.....


 Firma del Experto Informante.

.....
 Dr. Carlos Humberto
 Fabián Falcón
 INVESTIGADOR

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. D^r/ Mg: ROBLADILLO BRAVO, LIZ MARIBEL DNI: 09217078
 Especialidad del validador: METODOLOGA

08 de 06 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Apliable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CHAVEZ LEONARDO ABRAHAM DNI: 22469265
 Especialidad del validador: Salud Pública y Gobernabilidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

08 de 06 del 2019

[Firma]
 Firma del Experto Informante.

CONFIABILIDAD DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

K	73				
SSi²	71.4956				
ST²	797.7876				
α	0.943		Altamente confiable.		

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	73

CONFIABILIDAD DE DESEMPEÑO LABORAL

K	16				
SSi²	11.985				
S_T²	89.862				
α	0.924		Altamente confiable		

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	16

Anexo 7. Fichas técnicas

Ficha técnica de Calidad de Vida Laboral

Título	Cuestionario de medición de la calidad de vida laboral.
Autores	Gonzales (2010) adaptado por Alvarez (2021)
Contexto de aplicación	Personal de salud de un Hospital Nivel II – EsSalud, Provincia de Ascope.
Validación	<p>Validación interna:</p> <p>El instrumento de calidad de vida laboral, fue validado bajo el contexto peruano, primero lo realizó Gonzales (2010) quien utilizó el instrumento con validez realizada por el MINSA, una vez validado, se halló su confiabilidad, la cual fue de 0.9527, obtenido por medio del Alfa de Cronbach, considerado altamente confiable.</p> <p>Validez actual:</p> <p>El instrumento contó con una validación actual, donde los validadores consideraron a los instrumentos aplicables, dichos validadores fueron:</p> <ul style="list-style-type: none">- Mg. Loayza Chacara Alicia.- Mg. Pachas Barrionuevo Flor de María.- Mg. Donet Orrego Luis Manuel.- Dr. Fabián Falcón Carlos Humberto.- Dra. Robladillo Bravo Liz Maribel.- Dr. Chávez Leandro Abny.
Confiabilidad	El Alfa de Cronbach fue de 0,943 para la calidad de vida laboral, considerado altamente significativo para su aplicación a la muestra del estudio.
Conclusión	Al obtener la aceptación de los validadores para la aplicación y en vista de que el análisis de confiabilidad fue altamente significativo, se consideró al instrumento apto para su aplicación en un Hospital de Nivel II – EsSalud de la Provincia de Ascope, en el año 2022.

Ficha técnica de desempeño laboral

Título	Cuestionario de medición del desempeño laboral.
Autores	Del Castillo, año 2017; adaptado por Rodas, 2019 y Horna 2021
Contexto de aplicación	Personal de salud de un Hospital Nivel II – EsSalud, Provincia de Ascope.
Validación	<p>Validación interna:</p> <p>El instrumento de desempeño laboral, fue validado bajo el contexto peruano, realizado por el MINSA, una vez validado, se halló su confiabilidad, la cual fue de 0.930 y por el total de sus dimensiones se tuvo un 0.875, obtenido por medio del Alfa de Cronbach, considerado altamente confiable.</p> <p>Validez actual:</p> <p>El instrumento contó con una validación actual, donde los validadores consideraron a los instrumentos aplicables, dichos validadores fueron:</p> <ul style="list-style-type: none">- Mg. Loayza Chacara Alicia.- Mg. Pachas Barrionuevo Flor de María.- Mg. Donet Orrego Luis Manuel.- Dr. Fabián Falcón Carlos Humberto.- Dra. Robladillo Bravo Liz Maribel.- Dr. Chávez Leandro Abny.
Confiabilidad	El Alfa de Cronbach fue de 0,924, considerado altamente significativo para su aplicación a la muestra del estudio.
Conclusión	Al obtener la aceptación de los validadores para la aplicación y en vista de que el análisis de confiabilidad fue altamente significativo, se consideró al instrumento apto para su aplicación en un Hospital de Nivel II – EsSalud de la Provincia de Ascope, en el año 2022.

Anexo 8. Base de datos

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH - CVL

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25
1	1	3	4	2	2	1	2	2	1	4	1	1	1	1	1	3	4	2	2	1	2	2	1	4	1
2	2	3	3	2	2	2	0	0	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	0	0	1	3	1
3	0	4	4	3	2	0	0	3	1	4	1	1	2	3	0	4	4	3	2	0	0	3	1	4	1
4	1	4	4	4	3	1	1	0	1	0	1	3	3	3	1	4	4	4	3	1	1	0	1	0	1
5	1	4	4	3	4	0	0	3	1	3	1	1	4	0	1	4	4	3	4	0	0	3	1	3	1
6	1	4	4	2	4	0	0	4	1	4	1	1	1	2	1	4	4	2	4	0	0	4	1	4	1
7	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	1
8	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	1
9	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	1	1	3	3	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	1
10	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
11	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	1	3	3	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1
12	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	1
13	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	1
14	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	1	1	4	3	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	1
15	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	1	1	3	3	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	1
16	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	1
17	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1	1	2	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1
18	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	1	1	3	4	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	4
19	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1
20	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1

21	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1
22	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1
23	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1
24	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1
25	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1
26	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1
27	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1
28	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1
29	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1
30	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1
31	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1
32	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1
33	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1
34	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1
35	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1
36	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1	1	2	2	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1
37	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	3	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1
38	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1
39	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1
40	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1

41	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1
42	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1

43	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1
44	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1
45	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1
46	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1
47	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1
48	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1
49	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1
50	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1
Si ²	0.3504	1.2676	0.9776	1.05	0.97	1.1956	0.8084	1.4836		2.6804	0.0196	0.1984	1.24	1.2724	0.3504	1.2676	0.9776	1.05	0.97	1.1956	0.8084	1.4836		2.6804	0.1764

i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36	i37	i38	i39	i40	i41	i42	i43	i44	i45	i46	i47	i48	i49	i50	i51	i52	i53	i54	i55	i56	i57	i58	i59	i60	i61	i62	i63	i64	i65	i66	i67	i68	i69	i70	i71	i72	i73	S	r ²			
1	1	1	1	3	4	2	2	1	2	2	1	4	1	1	1	1	1	3	4	2	2	1	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	3	4	2	2	1	2	2	1	4	1	4	1	1	2	1	4	1	4	0	
1	2	2	2	3	3	2	2	2	0	0	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	0	0	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	0	0	1	3	1	1	2	2	0	1	3	1	4	1	2	4
1	2	3	0	4	4	3	2	0	0	3	1	4	1	1	2	3	0	4	4	3	2	0	0	3	1	4	1	1	2	3	0	4	4	3	2	0	0	3	1	4	1	1	2	3	3	1	4	1	4	8		
1	3	3	1	4	4	4	3	1	1	0	1	0	1	1	3	3	1	4	4	4	3	1	1	0	1	0	1	1	3	3	1	4	4	4	3	1	1	0	1	0	1	1	3	3	0	1	0	1	3	8		
1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	3	1	3	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	3	1	3	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	3	1	3	1	1	4	4	3	1	3	1	6	8		

1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4								
1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	3	8											
1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	2	1	0	1	8	1														
1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	4	1	0	0	4	0	1	4	0											
1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4	1	2	4											
0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	3	1	0	4	1	2	4	1	2											
0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2												
0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	3	1	1	1	5	1	3	5												
1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	1	1	0	0	2	8	2													
1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	1	3	9	1	3	9													
0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	1	0	1	2	1
2	4	4	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	4	4	1	3	3	1	7	3	3											
0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	3	1	1	0	6	0	1	6	0											

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH - DESEMPEÑO LABORAL

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	S _r ²
1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	5	3	47
3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	45
5	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	41
6	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	59
7	2	2	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	39
9	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	47
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	66
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	44
12	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	42
13	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	42
14	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47
15	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	3	3	3	3	47
16	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	45
18	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	41
19	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	59
20	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	24
21	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	4	2	3	4	42
22	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	47
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	66
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	44

25	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	42
26	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	42
27	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	45
29	3	3	3	4	3	3	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	49
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	45
31	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	41
32	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	59
33	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	24
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	39
35	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	47
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	66
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	44
38	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	42
39	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	42
40	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47
41	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	3	5	3	3	49
42	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	47
43	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	47
44	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	41
45	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	59
46	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	24
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	39
48	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	47
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	66
50	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	46

DATA DEL ESTUDIO SOBRE CALIDAD DE VIDA LABORAL

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36	i37	i38
1	1	3	4	2	2	1	2	2	1	4	1	1	1	1	1	3	4	2	2	1	2	2	1	4	1	1	1	1	1	3	4	2	2	1	2	2	1	4
2	2	3	3	2	2	2	0	0	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	0	0	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	0	0	1	3
3	0	4	4	3	2	0	0	3	1	4	1	1	2	3	0	4	4	3	2	0	0	3	1	4	1	1	2	3	0	4	4	3	2	0	0	3	1	4
4	1	4	4	4	3	1	1	0	1	0	1	3	3	3	1	4	4	4	3	1	1	0	1	0	1	1	3	3	1	4	4	4	3	1	1	0	1	0
5	1	4	4	3	4	0	0	3	1	3	1	1	4	0	1	4	4	3	4	0	0	3	1	3	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	3	1	3
6	1	4	4	2	4	0	0	4	1	4	1	1	1	2	1	4	4	2	4	0	0	4	1	4	1	1	1	2	1	4	4	2	4	0	0	4	1	4
7	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0
8	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1
9	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	1	1	3	3	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	1	1	3	3	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4
10	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1
11	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	1	3	3	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	1	3	3	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1
12	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3
13	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1
14	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	1	1	4	3	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	1	1	4	3	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2
15	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	1	1	3	3	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	1	1	3	3	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4
16	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4
17	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1	1	2	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1	1	2	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0
18	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	1	1	3	4	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	4	4	3	4	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4
19	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4
20	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3
21	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4
22	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0
23	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3
24	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3
25	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0
26	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4
27	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0

28	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	
29	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	0	3	4	4	4	4	1	0	3	1	0
30	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	

i39	i40	i41	i42	i43	i44	i45	i46	i47	i48	i49	i50	i51	i52	i53	i54	i55	i56	i57	i58	i59	i60	i61	i62	i63	i64	i65	i66	i67	i68	i69	i70	i71	i72	i73			
1	1	1	1	1	3	4	2	2	1	2	2	1	4	1	1	1	1	1	3	4	2	2	1	2	2	1	4	1	4	1	1	2	1	2	1	4	
1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	0	0	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	0	0	1	3	1	1	2	2	0	1	3	1	3	
1	1	2	3	0	4	4	3	2	0	0	3	1	4	1	1	2	3	0	4	4	3	2	0	0	3	1	4	1	1	2	3	3	1	4	1	4	
1	1	3	3	1	4	4	4	3	1	1	0	1	0	1	1	3	3	1	4	4	4	3	1	1	0	1	0	1	1	3	3	0	1	0	1	0	
1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	3	1	3	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	3	1	3	1	1	4	4	3	1	3	1	3	
1	1	1	2	1	4	4	2	4	0	0	4	1	4	1	1	1	2	1	4	4	2	4	0	0	4	1	4	1	1	1	2	4	1	4	1	4	
1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	1	0	4	4	4	4	1	0	1	0
1	1	2	2	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	
1	1	3	3	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	1	1	3	3	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	1	1	3	3	3	1	4	1	4	
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	3	3	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	1	3	3	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	
1	1	3	3	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	1	1	3	3	2	1	3	1	3	
1	1	1	0	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	
1	1	4	3	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	1	1	4	3	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	1	1	4	3	3	1	2	1	2	
1	1	3	3	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	1	1	3	3	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	1	1	3	3	3	1	4	1	4	
1	1	4	4	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1	4	1	4
1	1	2	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1	1	2	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1
1	1	3	4	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	1	1	3	4	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	1	1	3	4	3	1	4	1	4	
1	1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1	4	1	4

1	1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3
1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	3	1	4
1	1	3	3	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	3	1	0
1	1	2	2	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	2	1	3
1	1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	4	1	3
1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	3	1	0
1	1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	4	1	4
1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	3	1	0
1	1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	2	1	4
1	1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	3	1	0
1	1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0

31	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3
32	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4
33	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0
34	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0
35	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2
36	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1	1	2	2	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1	1	2	2	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3
37	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	3	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	3	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0
38	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1
39	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0
40	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0
41	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0
42	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1
43	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0

44	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	
45	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	
46	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	
47	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	
48	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	
49	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	
50	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	
51	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	
52	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	
53	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	1	1	3	3	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	1	1	3	3	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	
54	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	1
55	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	1	3	3	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	1	3	3	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	
56	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	
57	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	
58	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	1	1	4	3	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	1	1	4	3	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	
59	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	1	1	3	3	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	1	1	3	3	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	
60	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	

1	1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3
1	1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	4	1	4
1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	3	1	0
1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	3	1	0
1	1	2	2	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2
1	1	2	2	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1	1	2	2	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1	1	2	2	2	1	3

1	1	0	3	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	3	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	3	1	1	0
1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
1	1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	2	1	0
1	1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	2	1	0
1	1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	4	1	0
1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
1	0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	3	1	0
1	0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	3	1	3
1	0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	3	1	1
1	1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	1	1	0
1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	1	3
1	0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	1	0
1	2	4	4	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	4	1	3
1	0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	3	1	1
1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	1	0	4	4	4	1	0
1	1	2	2	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
1	1	3	3	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	1	1	3	3	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	1	1	3	3	3	1	4
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	3	3	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	1	3	3	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1
1	1	3	3	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	1	1	3	3	2	1	3
1	1	1	0	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1
1	1	4	3	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	1	1	4	3	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	1	1	4	3	3	1	2
1	1	3	3	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	1	1	3	3	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	1	1	3	3	3	1	4
1	1	4	4	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	4	1	4

61	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1	1	2	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1	1	2	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1	
62	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	1	1	3	4	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	4	4	3	4	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	1	
63	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	
64	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	
65	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	
66	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1
67	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1
68	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	
69	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	
70	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	
71	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	
72	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	
73	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	
74	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	
75	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	
76	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	
77	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	
78	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	
79	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	
80	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1	1	2	2	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1	1	2	2	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1	
81	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	3	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	3	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1	

82	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	
83	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	
84	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	
85	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	
86	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	
87	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	
88	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	
89	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	
90	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	
91	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	
92	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	
93	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	
94	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	
95	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	1	
96	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	1	
97	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	1	1	3	3	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	1	1	3	3	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	1	
98	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1
99	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	1	3	3	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	1	3	3	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	
100	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	1	
101	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	1	1	
102	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	1	1	4	3	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	1	1	4	3	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	1	
103	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	1	1	3	3	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	1	1	3	3	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	1	
104	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	1	

105	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1	1	2	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1	1	2	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1	
106	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	1	1	3	4	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	4	4	3	4	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	1	
107	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	
108	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	
109	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	
110	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1
111	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1
112	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	
113	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	
114	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	
115	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	
116	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	
117	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	
118	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	
119	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	
120	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	
121	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	
122	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	
123	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	
124	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1	1	2	2	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1	1	2	2	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1	
125	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	3	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	3	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1	
126	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	
127	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	

128	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	
129	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	
130	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	
131	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	
132	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	
133	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	
134	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	
135	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	
136	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	4	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1
137	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	0	4	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1
138	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	
139	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	
140	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	
141	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	
142	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1
143	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1
144	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	
145	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	
146	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	
147	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	
148	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	
149	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	
150	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	

151	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1
152	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1
153	1	4	4	3	4	0	0	3	1	3	1	1	4	0	1	4	4	3	4	0	0	3	1	3	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	3	1	3	1
154	1	4	4	2	4	0	0	4	1	4	1	1	1	2	1	4	4	2	4	0	0	4	1	4	1	1	1	2	1	4	4	2	4	0	0	4	1	4	1
155	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1

1	2	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1	1	2	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1	1	2	1	1	1	1	0
1	3	4	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	1	1	3	4	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	1	1	3	4	3	1	4	
1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	4	1	4	
1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	
1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	3	1	4	
1	3	3	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	3	1	0	
1	2	2	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	2	1	3	
1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	4	1	3	
1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	3	1	0	
1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	4	1	4	
1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	3	1	0	
1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	2	1	4	
1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	3	1	0	
1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	
1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	
1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	4	1	4	
1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	3	1	0	

1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	3	1	0
1	2	2	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2
1	2	2	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1	1	2	2	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1	1	2	2	2	1	3
1	0	3	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	3	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	3	1	1	0
1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	2	1	0
1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	2	1	0
1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	4	1	0
1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	3	1	0
0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	3	1	3
0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	3	1	1
1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	1	1	0
1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	1	3
0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	1	0
2	4	4	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	4	1	3
0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	3	1	1
1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	4	1	0	1	0	4	4	4	1	0
1	2	2	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	4	2	2	0	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
1	3	3	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	1	1	3	3	1	4	4	4	3	0	0	3	1	4	1	1	3	3	3	1	4
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	3	3	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	1	3	3	1	4	4	3	2	4	2	2	1	1	1	1	3	3	2	1	1
1	3	3	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	0	0	2	1	3	1	1	3	3	2	1	3

1	1	0	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	3	3	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1
1	4	3	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	1	1	4	3	0	4	3	4	4	0	0	3	1	2	1	1	4	3	3	1	2
1	3	3	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	1	1	3	3	0	4	4	3	3	1	0	3	1	4	1	1	3	3	3	1	4
1	4	4	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	0	0	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	4	1	4
1	2	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1	1	2	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	1	1	2	1	1	1	0
1	3	4	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	1	1	3	4	0	4	4	4	4	0	0	3	1	4	1	1	3	4	3	1	4
1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	4	1	4
1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3
1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	3	1	4
1	3	3	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	3	1	0
1	2	2	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	2	1	3
1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	4	1	3
1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	3	1	0
1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	4	1	4
1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	3	1	0
1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	2	1	4
1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	3	1	0
1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0
1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3
1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	4	1	4
1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	3	1	0
1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	0	4	4	4	2	0	0	3	1	0	1	1	4	4	3	1	0
1	2	2	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	0	4	4	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2

1	2	2	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1	1	2	2	0	3	4	4	4	1	0	2	1	3	1	1	2	2	2	1	3
1	0	3	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	3	0	2	4	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	3	1	1	0
1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	0	4	2	2	1	0	0	2	1	0	1	1	1	1	2	1	0
1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	0	4	4	2	4	0	0	2	1	0	1	1	2	2	2	1	0
1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	0	0	4	4	4	0	0	4	1	0	1	1	4	4	4	1	0
1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	0	4	4	2	2	0	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1
0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	0	3	3	4	3	0	0	3	1	0	1	0	3	3	3	1	0
0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	0	3	3	2	3	0	0	3	1	3	1	0	3	3	3	1	3
0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	0	4	4	3	3	0	0	3	1	1	1	0	3	3	3	1	1
1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	4	4	1	1	0
1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	0	0	1	3	1	1	3	3	0	1	3
0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	4	4	4	2	0	0	0	1	0	1	0	4	4	0	1	0
2	4	4	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	0	4	4	4	2	0	0	4	1	3	1	2	4	4	4	1	3
0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	0	3	2	4	4	3	3	3	1	1	1	0	3	3	3	1	1
1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	3	0	0	4	1	4	1	1	4	4	4	1	4
1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	0	4	3	3	2	0	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3
1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	3	1	4
1	3	3	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	0	3	3	3	3	4	3	3	1	0	1	1	3	3	3	1	0
1	2	2	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1	0	2	1	3	1	1	2	2	2	1	3
1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	0	3	4	2	3	0	0	4	1	3	1	1	4	4	4	1	3
1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	3	1	0
1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	0	4	4	2	2	0	0	4	1	4	1	1	3	3	4	1	4

1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	0	4	4	4	3	0	0	3	1	0	1	1	3	3	3	1	0
1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	0	4	4	1	4	0	2	2	1	4	1	1	4	4	2	1	4
1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	0	3	4	4	4	1	0	3	1	0	1	1	4	4	3	1	0
1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	3	1	3	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0
1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	0	3	3	3	3	0	0	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3
1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	0	4	3	4	2	0	0	4	1	4	1	1	4	4	4	1	4
1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	3	1	3	1	1	4	4	1	4	4	3	4	0	0	3	1	3	1	1	4	4	3	1	3
1	1	2	1	4	4	2	4	0	0	4	1	4	1	1	1	2	1	4	4	2	4	0	0	4	1	4	1	1	1	2	4	1	4
1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	2	1	4	2	4	2	0	3	1	4	1	1	4	2	3	1	4

DATA DEL ESTUDIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16
1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	5	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
5	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1
6	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5
7	2	2	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4
9	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
12	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2
13	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3
14	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	3	3	3	3
16	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
18	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1
19	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5
20	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
21	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	4	2	3	4
22	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4

23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
25	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2
26	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3
27	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
29	3	3	3	4	3	3	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
31	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1
32	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5
33	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4
35	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
38	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2
39	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3
40	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	3	5	3	3
42	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
44	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1
45	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5
46	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4
48	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
50	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3

51	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3
52	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	3	3	3	3
54	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
56	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1
57	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5
58	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
59	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	4	2	3	4
60	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
63	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2
64	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3
65	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
67	3	3	3	4	3	3	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
69	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1
70	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5
71	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4
73	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
76	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2
77	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3
78	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3

79	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	3	5	3	3
80	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
81	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
82	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1
83	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5
84	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4
86	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
88	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
89	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4
91	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4
92	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
93	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
94	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	3	3	3	3
95	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
97	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1
98	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5
99	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
100	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	4	2	3	4
101	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4
102	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
104	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2
105	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3
106	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3

107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
108	3	3	3	4	3	3	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
110	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1
111	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5
112	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
113	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4
114	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
117	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2
118	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3
119	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
120	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	3	5	3	3
121	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
122	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
123	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1
124	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5
125	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
126	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4
127	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4
128	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3
129	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
130	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	3	3	3	3
131	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
132	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
133	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1
134	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5

135	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
136	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	4	2	3	4
137	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4
138	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
139	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
140	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2
141	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3
142	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
144	3	3	3	4	3	3	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
146	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1
147	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5
148	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
149	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4
150	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4
151	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
152	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
153	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2
154	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3
155	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3

Anexo 9. Carta de consentimiento informado

Consentimiento Informado

Información:

La presente investigación es conducida por Rodríguez Roxado Luis Jheferson, de la Maestría en GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad Cesar Vallejo. El propósito del estudio es recoger información acerca del tema: Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Arequipa, 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Rodríguez Roxado Luis Jheferson. He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al investigador: Rodríguez Roxado Luis Jheferson.

Firma: 
Nombre: Naldy Dinc
Fecha: 28.10.22

Consentimiento Informado

Información:

La presente investigación es conducida por Rodríguez Roxado Luis Jheferson, de la Maestría en GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad Cesar Vallejo. El propósito del estudio es recoger información acerca del tema: Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - ExSalud, Provincia de Arequipa, 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Desde ya le agradecemos su participación.

Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Rodríguez Roxado Luis Jheferson. He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al investigador: Rodríguez Roxado Luis Jheferson.

Firma: 
Nombre: Diana Mercedes Hipólito Abanto
Fecha: 28-06-2022

Consentimiento Informado

Información:

La presente investigación es conducida por Rodríguez Roxado Luis Jheferxon, de la Maestría en GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad Cesar Vallejo. El propósito del estudio es recoger información acerca del tema: Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - ExSalud, Provincia de Arequipa, 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Desde ya le agradecemos su participación.

Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Rodríguez Roxado Luis Jheferxon. He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al investigador: Rodríguez Roxado Luis Jheferxon.

Firma: 
Nombre: KASSANDRA VASQUEZ SOTO
Fecha: 28/06/22

Consentimiento Informado

Información:

La presente investigación es conducida por Rodríguez Roxado Luis Jheferxon, de la Maestría en GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad Cesar Vallejo. El propósito del estudio es recoger información acerca del tema: Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - ExSalud, Provincia de Arequipa, 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Desde ya le agradecemos su participación.

Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Rodríguez Roxado Luis Jheferxon. He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al investigador: Rodríguez Roxado Luis Jheferxon.

Firma:
Nombre:
Fecha:


CARLOS CORONADO
28/6/2022

Consentimiento Informado

Información:

La presente investigación es conducida por Rodríguez Roxado Luis Jheferxon, de la Maestría en GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad Cesar Vallejo. El propósito del estudio es recoger información acerca del tema: Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - ExSalud, Provincia de Arequipa, 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Desde ya le agradecemos su participación.

Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Rodríguez Roxado Luis Jheferxon. He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al investigador: Rodríguez Roxado Luis Jheferxon.

Firma: Félix Luis Delgado Torres
Nombre
Fecha 10/06/2022



DNI 4261870

Establecer la relación entre la dimensión soporte satisfacción por el trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope.

Establecer la relación entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope.

Establecer la relación entre la dimensión desarrollo personal de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope.

Establecer la relación entre la dimensión administración del tiempo libre de la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II - EsSalud, Provincia de Ascope.

alcanzar las metas de una organización o empresa (Chiavenato, 2009).

Definición operacional:

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las

Dimensiones cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal en base a 16 ítems.

edad y género y también las inferenciales, donde se pudo contrastar la hipótesis de estudio, aplicándose primero la prueba de normalidad para conocer el tipo de prueba de hipótesis a utilizar según el tipo de datos presentados, los cuales pueden ser paramétricos o no paramétricos, manteniendo siempre un intervalo de confianza del 95%.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel II-EsSalud, Provincia de Ascope, 2022", cuyo autor es RODRIGUEZ ROSADO LUIS JHEFERSON, constato que la investigación cumple con el índice de similitud 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.

TRUJILLO, 29 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA DNI: 18121176 ORCID 0000-0001-5099-1314	Firmado digitalmente por: MLORAL el 30-07-2022 11:56:32

Código documento Trilce: TRI - 0379338