



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el  
personal de un Hospital II - 1 de Trujillo, 2024

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

**Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Benites Rodriguez, Hemner Melvin (orcid.org/0009-0002-8446-4883)

**ASESORAS:**

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)  
Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO - PERÚ**

**2024**



**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 profesional y el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024", cuyo autor es BENITES RODRIGUEZ HEMNER MELVIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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, 07 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA <b>DNI:</b> 18121176 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5099-1314	Firmado electrónicamente por: MLORAL el 09-08- 2024 23:05:24

Código documento Trilce: TRI - 0800043



**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BENITES RODRIGUEZ HEMNER MELVIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
BENITES RODRIGUEZ HEMNER MELVIN <b>DNI:</b> 45426259 <b>ORCID:</b> 0009-0002-8446-4883	Firmado electrónicamente por: HBENITESR88 el 17- 07-2024 18:56:56

Código documento Trilce: INV - 1750449

## **Dedicatoria**

### **A Dios.**

Por cuidar mi vida, darme las oportunidades necesarias para cumplir mi meta y ayudarme a ver las cosas positivas ante cada obstáculo para no desmayar en el camino.

### **A mis padres y mis hermanos.**

Por darme lo mejor de ellos, sus consejos, ser ejemplos de perseverancia, nobleza, sencillez y honestidad para mi vida personal y profesional.

### **A mis amigas Daniela N. y Erika M.**

Por sus palabras de ánimo, sus respuestas a las diversas cuestiones de los estudios y su ejemplo de que el esfuerzo, el sacrificio y la disciplina dan fruto.

**Hemner Melvin Benites Rodriguez**

## **Agradecimiento**

**A mis asesoras Dra. Miryam Lora Loza y  
Dr. María Cruzado Vallejos,**

por su guía incondicional, su apoyo constante desde el inicio de mi estudio hasta su desarrollo. Por la entrega de sus conocimientos necesarios para lograr finalizar con éxito esta investigación.

**A la Universidad César Vallejo**

Por ser mi casa de estudio y otorgarme todas las facilidades para la realización del presente estudio, y por permitirme absorber un nuevo y valioso conocimiento de una plana docente altamente calificada.

**Al Hospital II-1 del Minsa**

A sus autoridades por concederme el permiso y las facilidades para desarrollar esta investigación en sus diversos ambientes. Al personal de salud que participaron voluntariamente en esta investigación, por su paciencia y tiempo brindado.

**Hemner Melvin Benites Rodriguez**

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula .....	i
Declaratoria de autenticidad de la asesora .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	13
III. RESULTADOS .....	16
IV. DISCUSIÓN .....	22
V. CONCLUSIONES .....	28
VI. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS .....	30
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Relación causal entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.....	16
Tabla 2	Nivel de calidad de vida profesional y sus dimensiones en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.....	17
Tabla 3	Nivel de desempeño laboral y sus dimensiones en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.....	18
Tabla 4	Relación causal entre la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida profesional con el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.....	19
Tabla 5	Relación causal de la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida profesional con el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.....	20
Tabla 6	Relación causal de la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida profesional con el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.....	21

## Resumen

El personal sanitario es un pilar fundamental para mejorar la cobertura y eficacia de los servicios de salud, sin embargo, enfrenta problemas de condiciones laborales, sueldo, carga laboral, etc., afectando su desempeño; frente a ello, la presente investigación aporta al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 03: garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos, y tuvo como objetivo determinar en qué medida afecta la calidad de vida profesional (CVP) en el desempeño laboral (DL) en el personal de un hospital II-1 de Trujillo, 2024. Para ello, se realizó una investigación de tipo aplicada, cuantitativa, correlacional-causal y de diseño no experimental de corte transversal, en 90 trabajadores, a los cuales se les aplicó un cuestionario de CVP y otro de DL, validados por jueces expertos y con una confiabilidad de 0,890 y 0,894 respectivamente; encontrándose que, el nivel de la CVP fue medio (92,22%) y el nivel de DL fue alto (70%); además, cuando la CVP fue media, el DL fue alto (62,22%); concluyendo que, la CVP afectó positiva y significativamente ( $p < 0,05$ ) en el DL, con una correlación moderada ( $r = 0,545$ ); y el Pseudo R cuadrado de Nagelkerke evidenció una influencia de bajo nivel (8%) sobre el DL del personal.

**Palabras clave:** Calidad de vida, desempeño, personal, hospital, motivación.

## Abstract

Health personnel is a fundamental pillar to improve the coverage and effectiveness of health services, however, they face problems of working conditions, salary, workload, etc., affecting their performance; in view of this, the present research contributes to Sustainable Development Goal 03: to ensure a healthy life and promote well-being for all, and its objective was to determine to what extent the quality of professional life (QOL) affects work performance (WP) in the personnel of a II-1 hospital in Trujillo, 2024. For this purpose, an applied, quantitative, correlational-causal, non-experimental cross-sectional research was carried out on 90 workers, to whom a QOL questionnaire and a WP questionnaire were applied, validated by expert judges and with a reliability of 0.890 and 0.894, respectively; It was found that, the level of QOL was medium (92.22%) and the level of WP was high (70%); furthermore, when QOL was medium, WP was high (62.22%); concluding that, QOL positively and significantly ( $p < 0.05$ ) affected WP, with a moderate correlation ( $r = 0.545$ ); and the Nagelkerke's Pseudo R square evidenced a low level influence (8%) on the personnel's WP.

**Keywords:** Quality of life, performance, personnel, hospital, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

El personal sanitario es aquel colaborador dentro de los sistemas de salud, cuya disponibilidad y calidad permiten mejorar la cobertura y eficacia de los servicios; y frecuentemente, enfrentan problemas relacionados con la formación, empleo y desempeño laboral (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019). Por ello, su cuidado por parte de los gobiernos es esencial; por ejemplo en Perú, pasan 36 horas de trabajo semanal (Ministerio de Salud [MINSAL], 1983), además del tiempo adicional por la sobrecarga de trabajo; en ese sentido, es fundamental considerar su bienestar durante su jornada para un mejor desempeño (Raraz-Vidal et al., 2021). Por otra parte, un hospital puede considerarse como una empresa, lo que implicaría, manejar los recursos eficientemente para proporcionar servicios de calidad que cubran lo que el usuario necesita (García, 2007).

Con respecto a lo mencionado, existen diferentes aspectos que influyen en una institución, impactando en sus objetivos y productividad, siendo los más importantes los relacionados al desempeño del empleado (Álvaro, 2019). Además, actualmente se desarrollan actividades en beneficio de la realidad laboral concerniente a su calidad de vida, gracias a la tendencia en gestionar adecuadamente el talento humano (Sodexo, 2024); aportando al logro del objetivo de desarrollo sostenible número 03: garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2023).

Se agrega también que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indicó que la calidad inadecuada de los puestos de trabajo, los sueldos insuficientes y las desigualdades, quiebran la justicia social; además, las personas soportan una mayor presión por el aumento de horas laborales, generando un problema en la calidad de empleo en América Latina y en el Caribe; asimismo, en el 2022, el total de horas de trabajo semanales aumentó a 39.6, niveles que no han bajado (OIT, 2023). También, Eurofound y la OIT, en su análisis sobre la calidad del trabajo, en aproximadamente 1200 millones de empleados, observaron diferencias considerables en el tiempo laboral, niveles altos y extenuante de las jornadas, y que un menor grado de instrucción ocasiona bajas condiciones laborales y menor desarrollo de capacidades (OIT, 2019).

Asimismo, en países como Venezuela, Colombia y Honduras, la cantidad de trabajadores independientes supera el 35%, indicando, bajos ingresos económicos y

ausencia de seguro social; y en Perú, dicho porcentaje es de 38.2% y de este, el 90.9 % son informales (OIT, 2023). Además, en los sistemas de salud débiles, existe una baja implementación de políticas de salud y seguridad laboral (Raraz-Vidal et al., 2021); tal es así que, en Perú, las condiciones de seguridad laboral son deficientes, exponiendo al trabajador a sonidos fuertes, posturas incómodas, y emociones reprimidas; y no se promueve la gestión de la salud ocupacional; perjudicando la condición física y la calidad del trabajo (Sabastizagal-Vela et al., 2020).

Al observar esta realidad, se identificó la variable calidad de vida profesional (CVP), la cual es una expresión de satisfacción y bienestar influenciada por la realidad laboral y posee relevancia para el desarrollo humano. Asimismo, es influenciada por las demandas laborales, los aspectos económicos, el cargo asignado, entre otros; condiciones que impactan en la vida profesional (Caballero et al., 2017; Cabezas, 1998; Cruz, 2018; Rodríguez-Marín, 2010). Por otra parte, se identificó la variable desempeño laboral (DL), como un pilar fundamental en los sistemas de salud; la cual es la manera en que los colaboradores se esfuerzan en su cargo para cumplir los objetivos de la institución (Olivera-Garay et al., 2021; Torres et al., 2021). Además, los servidores de salud laboran frecuentemente en situaciones de presión que resultan en estrés, lo cual puede actuar negativamente en la atención al paciente (Caballero & Estrada, 2020; Chiavenato, 2009; López-Martínez et al., 2021; Ruíz, 2021).

De igual forma, se observó la relación existente entre la CVP y el DL, en instituciones de salud; así se tiene a Saberfarzam et al. (2022) que identificaron factores eficaces de la CVP que influyen en el DL en Irán; Al-Dossary (2022), que indicó que cuando existe una mala CVP esta influye de forma negativa sobre el DL de las enfermeras en Arabia Saudita; y Al-Howil (2020) demostró que existe un impacto en la moral del empleado sanitario debido a la influencia de la CVP en el nivel de DL; por su parte, López-Martínez et al. (2021) concluyeron que la CVP predice el DL en médicos de México; de igual forma, las investigaciones en Perú mencionan que existe una relación positiva, entre estas dos variables (Heredia, 2021; Maza & Díaz, 2023; Meza et al., 2023; Perez, 2022; Travezaño, 2020; Vasquez, 2021)

En esta realidad problemática, se pudo considerar la relación de estas variables, en un hospital localizado en la Provincia de Trujillo, Departamento La Libertad, de categoría II-1, que atiende a población urbana, mediante la atención ambulatoria, de emergencia y hospitalización, y con algunas especialidades que

descentralizan la alta demanda de los demás hospitales. Además, cuenta con 180 trabajadores; atiende mensualmente alrededor de 36 911 personas; y sus principales desafíos son afrontar exitosamente las atenciones de embarazo, parto, puerperio y emergencias gineco-obstétricas; asimismo, por la alta demanda, la insatisfacción laboral, la limitada infraestructura e inadecuada distribución de ambientes (Jícaro, 2023), es posible que exista estrés y condiciones que interfieren en el desempeño y en la calidad de servicio; de este modo, analizando las causas y problemas mediante el diagrama de Ishikawa, el investigador consideró pertinente abordar los aspectos de la CVP y su efecto en el DL.

De esta manera, luego de revisar el panorama actual internacional, nacional, y local, se apreció que las condiciones laborales pueden influir en el desempeño laboral, por lo cual se planteó el siguiente problema ¿En qué medida afecta la calidad de vida profesional en el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024?

Ahora, esta investigación presentó una justificación teórica, dado que, contribuyó a profundizar la información acerca de la influencia de la CVP en el DL en un ámbito local, en una institución de salud de nivel II, donde los estudios actuales son escasos. Asimismo, tuvo una justificación práctica, debido a que brindó criterios con fundamento científico para evaluar y sugerir acciones en beneficio de la situación laboral sanitaria, proponiendo políticas que cuiden el desarrollo del trabajador, eleven su calidad de vida e impulsen el desempeño y el crecimiento de la institución; además, permitió determinar, en el hospital, los puntos críticos de la calidad de vida, para que los gestores adopten medidas en favor del trabajador. De igual manera, se justificó socialmente, debido a que, al ser el personal de salud beneficiado, luego de mejorar sus condiciones laborales, el usuario externo recibirá un servicio con calidad y calidez. Por último, metodológicamente, se justificó debido a que, aportó cuestionarios validados y confiables, para ser usados en otras investigaciones.

Por lo expuesto, se tuvo como objetivo general: Determinar en qué medida afecta la calidad de vida profesional en el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024. Para ello, se desarrolló los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de calidad de vida profesional y sus dimensiones en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo. Identificar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo. Determinar en qué medida afecta la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida profesional en el

desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo. Determinar en qué medida afecta la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida profesional en el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo. Determinar en qué medida afecta la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida profesional en el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo.

En este contexto, se consideró las diversas investigaciones de carácter científico que abordaron el tema en estudio. Así se tuvo, en el ámbito internacional, a Saberfarzam et al. (2022), que al explorar la relación de la CVP, el capital psicológico y el DL, aplicando cuestionarios en una muestra de 181 investigadores de salud en Irán; mediante un estudio no experimental; encontró un nivel alto de DL y del capital psicológico, y un nivel medio de CVP; además, algunos componentes de la CVP y del capital psicológico fueron identificados como factores eficaces en el DL; concluyeron que, distinguir las relaciones entre las variables y los componentes del DL permite que los gerentes inviertan direccionalmente y se beneficien del incremento del DL

Igualmente, Al-Dossary (2022) analizó la relación entre la CVP, la lealtad organizacional y el DL, mediante un estudio transversal aplicando tres cuestionarios, en 209 enfermeras, como muestra, de hospitales en Arabia Saudita; hallando una buena CVP y alta lealtad hacia sus empleadores, y buenos niveles de DL en las enfermeras gerentes; en cambio, en las enfermeras asistenciales reflejó una mala CVP, lealtad organizacional y DL; concluyendo que, la CVP, la lealtad a la organización y el DL están correlacionados de manera positiva; asimismo, cuando existe una mala CVP esta impacta negativamente en el DL y en la lealtad organizacional.

Asimismo, López-Martínez et al. (2021) realizaron un estudio acerca de si la CVP es un predictor significativo del nivel de DL en 169 médicos, como muestra, de un instituto público en México; aplicando cuestionarios en un estudio no experimental, cuantitativo, transversal y predictivo; y encontraron que, la CVP generó un 64.9% de la variación del nivel de DL, con una positiva y significativa influencia entre estas dos variables, y que, la CVP funcionó como un predictor de forma significativa en el DL; concluyendo que existe influencia por parte de la CVP en el DL.

También, Lumbreras-Guzmán et al. (2020) al estudiar la relación de la calidad de vida laboral (CVL) con el desempeño organizacional (DO), analizando la gestión directiva (GD) como mediadora de esta relación; mediante un estudio transversal, que aplicó cuestionarios en 866 profesionales y directivos de siete hospitales estatales en

México; encontraron que los participantes con GD adecuada tuvieron 2.7 veces más probabilidades de tener CVL alta y aquellos con alta CVL tuvieron un 69% más probabilidad de tener un adecuado DO; concluyendo que, una GD adecuada se asocia con una mejor CVL, asimismo, la relación entre CVL y DO es mediada positivamente por la GD.

Por otra parte, Al-Howil (2020) analizó la relación de la CVP con el DL en 231 empleados administrativos y técnicos, como muestra, de un hospital en Arabia Saudita; aplicando encuestas, a través de un estudio descriptivo, no experimental; así halló una fuerte correlación entre la CVP y el DL; es decir, todas las dimensiones de la CVP explicaron la varianza del rendimiento del personal en un 70.1%; y concluye que existe un impacto de la CVP sobre el nivel de DL.

Ahora, en cuanto al ámbito nacional, Meza et al. (2023) buscaron identificar la relación entre la CVP con el DL del personal durante la pandemia en un hospital materno infantil en la ciudad de Huánuco en Perú; a través de un estudio cuantitativo, prospectivo, transversal y correlacional; aplicando cuestionarios en una muestra de 114 trabajadores; encontraron que, un 54.4% tuvo una CVP regular, y un 53.5% un DL regular; y concluyeron que, hay relación entre ambas variables y es en un grado de asociación moderado.

De igual forma, Maza y Díaz (2023), al estudiar la relación entre la CVP y el DL en un centro de salud en la ciudad de Huaral en Lima, a través de una investigación tipo básica, no experimental, transversal y correlacional, aplicando cuestionarios en 40 trabajadores, como población; hallaron que, ambas variables poseen una correlación positiva muy fuerte y significativa; y concluyen que, cuando la CVP es mejor, también lo es el DL.

Por otro lado, Benavides (2023) al estudiar la relación entre la CVP y el DL del personal en un hospital en la ciudad de Tumbes en Perú; mediante un estudio cuantitativo no experimental y correlacional, aplicando cuestionarios en 160 trabajadores, como muestra; encontró que la CVP era media con 51.25% y el DL era regular con 48.75%; además, concluyó que dichas variables poseen relación significativa.

Del mismo modo, Perez (2022) consideró la relación entre la CVP con el DL en el personal asistencial de una institución pública en la ciudad de Lambayeque en Perú durante la pandemia de COVID19; para hacer una investigación correlacional y cuantitativa, aplicando cuestionarios en una muestra de 66 trabajadores; de esta

manera, observó que el nivel de CVP fue medio (83.8%) y también el nivel de DL (76.5%); y concluye que, de manera significativa, la CVP influye en el DL.

Asimismo, Alvizuri (2022) analizó la influencia, en áreas críticas, de la CVP sobre el DL en el personal de un hospital en la ciudad de Lima en Perú; mediante un estudio cuantitativo y correlacional en 125 enfermeros, como muestra; aplicando un cuestionario y una lista de cotejo; observando que, la CVP tuvo un nivel regular (75.2%) y el DL tuvo un nivel medio (73.6%), y concluye que, la CVP tiene influencia estadísticamente significativa en el DL.

Ahora, a nivel local, Horna (2021) al estudiar la CVP en el DL de los colaboradores de un hospital público en la ciudad de Trujillo, mediante un estudio no experimental, correlacional y transversal, en una población de 104 trabajadores; a los cuales se les aplicó cuestionarios; encontró que, la CVP tuvo un nivel medio (80,8%), y el DL tuvo un nivel alto (77,9%); y concluye que, la relación entre la CVP con el DL es significativa.

De la misma manera, al considerar la influencia de la CVP en el DL en un hospital nivel I de EsSalud en la ciudad de Trujillo, Mori (2022), mediante un estudio cuantitativo, no experimental, y correlacional, aplicando cuestionarios en 125 trabajadores; encontró un nivel medio de CVP (85,6%) y un nivel alto de DL (76,4%), y concluyó que, la relación directa y significativa entre estas variables, sí existe.

Luego de realizar el análisis de diversos estudios del ámbito internacional y nacional, de carácter científico en los ambientes de la salud, se identificó una relación entre las variables CVP y DL, además, presentaron diferentes dimensiones, que son fundamentales en la gestión de una organización, en este caso, relacionados al contexto de la salud pública. En este sentido, fue fundamental conocer las diferentes bases teóricas que construyeron los diversos autores con respecto a estas variables.

De esta manera, en relación al constructo: calidad de vida profesional, se definió como la satisfacción y felicidad que sienten las personas cuando son inmersos en la realidad de su trabajo y su entorno; asimismo, es el nivel de intensidad en que la actividad laboral aporta a su desarrollo completo como persona (Rodríguez-Marín, 2010); También, es multidimensional y cubre todos los aspectos del trabajo que son necesarios para la satisfacción, motivación y el rendimiento; siendo un proceso que se da de manera dinámica y continua, donde la actividad del trabajo se organiza de manera objetiva y subjetiva de tal forma que, contribuye al desarrollo personal (Patlán, 2020).

Por su parte, Cabezas (1998) definió esta variable como la relación entre las exigencias laborales y el potencial de satisfacerlas, como un balance necesario, logrando un óptimo desarrollo en el ámbito profesional, familiar y personal. No obstante, Quispe et al. (2021) precisaron que es un proceso psicosocial basado en las condiciones del trabajo, y Cruz (2018) explicó que es la percepción de satisfacción por parte del empleado con respecto a su ambiente laboral, que permite evaluar el grado de bienestar y el desarrollo en el personal, lo cual puede afectar el funcionamiento de la organización.

En otro aspecto, los estudios de Rodríguez-Marín (2010) y Cruz (2018), identificaron los factores que afectan la CVP en el ámbito sanitario, siendo: el entorno físico, las demandas del trabajo, los conocimientos o tecnologías, aspectos económicos, el desempeño del cargo, tecnologías de la información y comunicación, entre otros. En ese sentido, se concluyó que este constructo es extenso en su forma de ser analizado, y que estos factores se incluyen en sus dimensiones; indicando que, existen condiciones en el trabajo del personal sanitario que pueden afectar la CVP (Caballero et al., 2017).

Al continuar con estos conceptos teóricos, Cabezas (1998) consideró que la CVP posee tres dimensiones: apoyo directivo; carga de trabajo y motivación intrínseca (Quispe et al., 2021). Estas dimensiones, son los elementos sometidos a estudio para entender, medir y evaluar los niveles de esta variable en una organización. También, Liang et al. (2023) consideró las dimensiones: bienestar general, interfaz casa-trabajo, satisfacción en la vida laboral y en el aspecto profesional, estrés durante el trabajo, control durante el trabajo y, por último, las condiciones de trabajo. De esta manera, las dimensiones fueron diferentes según el contexto y criterio del investigador.

Ahora, la presente investigación consideró las dimensiones definidas por Cabezas, debido a su amplio uso en estudios en personal sanitario, tal es así que, la dimensión apoyo directivo es la valoración al esfuerzo y desempeño por parte de los superiores de la organización hacia su personal, siendo de influencia positiva en la promoción del personal; además, aporta al adecuado liderazgo y la responsabilidad del personal; y facilita el informe de resultados en el desempeño, otorgando el reconocimiento mediante incentivos a favor de la mejora en el trabajo y la institución. Por otro lado, la dimensión carga de trabajo, es aquello que los trabajadores perciben cuando son sometidos a alta demandas laborales, incluye las tareas realizadas en un

tiempo determinado y pueden, cuando hay desequilibrio, provocarles tensión e insatisfacción; y el excesivo quehacer impacta negativamente en la CVP, causando estrés y una falta de organización para cumplir las tareas (Amelia et al., 2023; Del Estal-García & Melián-González, 2021; Maza & Díaz, 2023; Pedroso et al., 2020; Perez, 2022).

Finalmente, la dimensión motivación intrínseca es aquello relacionado con las necesidades esenciales de las personas y sus satisfacciones, que adquieren relevancia debido al esfuerzo personal y cuyo resultado lógico es el desarrollo de las actividades encomendadas; de igual modo, tiene su importancia en los factores propios del individuo, que la dirigen hacia una actitud motivadora que busca la satisfacción laboral, y dinamiza y estimula al individuo hasta cumplir sus propósitos (Maza & Díaz, 2023; Perez, 2022; Rodríguez-González et al., 2021; Santiago-Torner, 2023).

En otro aspecto, la mensuración de la CVP, puede hacerse mediante la Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35) de Cabezas (1998), la cual es una herramienta que permite determinar los niveles de esta variable en el personal sanitario y consta de tres dimensiones, que son evaluadas mediante 35 ítems (Grimaldo & Reyes, 2015).

Prosiguiendo con las teorías que sustentaron esta variable, está el modelo de González et al. (2010) el cual se apoyó en los estudios de Maslow (1991) que manifiesta que la motivación humana tiene como fundamento la satisfacción de las situaciones percibidas como necesidades, tales como la autovaloración, realización y pertenencia, que forman parte de un escenario laboral; estas prioridades son simplificadas a manera de una pirámide; considerando las básicas: salarios y recursos fijos, seguridad en el trabajo e integración con el grupo; otorgando sentido de pertenencia; para luego, de lograr dichas necesidades, se busque el ascenso para desarrollar necesidades mayores. De este modo, la autorrealización es el máximo objetivo dentro de la pirámide, el cual es alcanzado al ser satisfechas las exigencias de seguridad, pertenencia y realización a través del empleo (González & López, 2019; Loli et al., 2018; Quintero, 2020).

Asimismo, la teoría de McClelland (1961) mencionó tres tipos de necesidades: logro, afiliación y poder; adquiridas desde la cultura y están inmersas en la automotivación, y deben ser abordadas de diferentes formas, siendo apropiado, reconocer las necesidades de la persona y el equipo (Balbuena, 2020). Por su parte,

la teoría de McGregor (1960) luego de analizar el comportamiento del ser humano y la motivación, lo enfoca al cumplimiento de metas; mencionando que para mantener la satisfacción es relevante el ambiente laboral y la compensación que influye positivamente en la satisfacción, las actitudes y la automotivación, siendo dirigidas a las acciones y estrategias con la finalidad de adquirir una satisfacción constante (Madero-Gómez & Rodríguez-Delgado, 2018).

Luego de revisar la información pertinente, se entendió que esta variable tuvo diferentes conceptos desde su aparición en los ambientes de trabajo como una manera de brindar protección al trabajador y ayudar en el desempeño de sus tareas, siguiendo una evolución en sus dimensiones, actualizándose según la tecnología actual y el contexto social, hasta obtener el constructo actual, el cual se aplica en diversas investigaciones.

Ahora, en cuanto a las bases teóricas que sustentaron el constructo: desempeño laboral; este se definió como la forma en que los empleados se esfuerzan en sus labores eficazmente para alcanzar los objetivos de su organización; es el valor esperado de los diferentes sucesos según la conducta del trabajador; además, es un medio para motivar al empleado, beneficiar sus competencias y desempeño, y su evaluación ayuda a comprender la condición de la institución y su futuro (López-Martínez et al., 2021). Por otra parte, se consideró como un concepto de varias dimensiones; el cual posee un aspecto del proceso y un aspecto del resultado del DL (Sonnetag et al., 2008).

También, se definió como el resultado de la conformidad de las acciones laborales, fundamentadas en el desarrollo de habilidades y destrezas para desempeñarse de manera constante; basados en la motivación, responsabilidad, liderazgo y desarrollo personal; para mejorar los conocimientos y habilidades, la adaptabilidad, la comunicación, la iniciativa, el trabajo en equipo, el cumplimiento de las normas, la planificación y la optimización del trabajo (Castillo, 2020). Asimismo, se identificó como las actividades que incluyen comportamientos productivos e improductivos de los empleados que promueven o socavan los objetivos; indicando que la efectividad del comportamiento individual contribuye en las metas; todo ello influenciado por la experiencia laboral (Singh, 2016). Además, se consideró como la capacidad de organizar y coordinar las actividades de las personas relacionadas al proceso productivo (Pedraza et al., 2010).

Por otra parte, Chiavenato (2009) definió esta variable como la eficiencia del trabajador que se transforma para beneficiar a la organización; además, es la suma del comportamiento y sus resultados. Asimismo, para Ruíz (2021) son las acciones destacadas del colaborador a fin de cumplir con sus metas, sobresaliendo sus capacidades y habilidades para poder desempeñar adecuadamente el cargo; además, es la conducta y el comportamiento frente al cambio en beneficio de la institución, haciendo uso eficiente de la comunicación interpersonal e implementando procedimientos técnicos. Por otro lado, para Bautista et al. (2020) son las características sobresalientes del colaborador que permiten el crecimiento de la organización mediante el logro de los objetivos.

Siguiendo con el estudio del DL, en un contexto sanitario, los factores que influyen en esta; según Lu et al. (2023) son los recursos que exceden lo necesario debido a que pueden mejorar la satisfacción laboral y por consiguiente mejorar el DL. Asimismo, Kaiser et al. (2020) demostró que las exigencias y recursos del puesto de trabajo son importantes para predecir el bienestar del empleado, los resultados, la satisfacción laboral y la calidad del servicio; aspectos relacionados al DL. En ese sentido, se debe reducir las exigencias laborales y proporcionar suficientes recursos a los empleados; reteniéndolos al tener un trabajo atractivo, generando suficiente personal ante las demandas del sistema. Además, para lograr un mejor DL, los psicólogos propusieron la Teoría de Demandas y Recursos Laborales que clasifica los factores que afectan el estado laboral en dos aspectos: demandas laborales y recursos (Lu et al., 2023); relacionando la CVP con el DL.

En esa misma línea, existen factores que influyen en el DL de los médicos, al considerar que además de tratar a los pacientes, los médicos realizan investigación científica, enseñanza, responsabilidades administrativas, visitas de pacientes, entre otras tareas; ello puede dificultar el DL cuando la capacidad para manejarlas no guarda armonía con el número de personas requerido (Dong et al., 2023).

En otro aspecto, esta variable pudo contener tres dimensiones: la cooperación y el trabajo en equipo, la disciplina laboral y la superación personal (Horna, 2021). Sin embargo, el estudio de Heredia (2021) considera seis dimensiones para evaluar el DL en trabajadores de salud: orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización.

Al respecto, Chiavenato (2011) consideró que el DL posee cuatro dimensiones: compromiso, el cual se refiere a la manera efectiva de desenvolverse del trabajador

para cumplir los objetivos, y mantener relaciones agradables con sus compañero, jefes y directivos; calidad en el trabajo, es cuando el colaborador realiza la aplicación de sus conocimientos en su labor hasta obtener un servicio acorde a lo requerido por los clientes, generando calidad y desarrollando experiencia para las personas; trabajo en equipo, comprende las acciones al organizarse en conjunto y de manera solidaria para el desarrollo de las actividades, logrando resultados óptimos en favor de los objetivos, además, es unión de esfuerzo y trabajo coordinado entre el personal operativo, administrativo y directivo enfocados en mejorar la institución y; productividad, la cual expresa la importancia de alcanzar resultados que promuevan el crecimiento de la organización; además, uniendo la cantidad de actividades laborales más las herramientas requeridas (Apaza & Ordoñez, 2023; Audiffred & Leitón-Espinoza, 2023; Cabana-Mamani et al., 2024; Gómez-Salgado et al., 2021; Kuok, 2022).

Por otra parte, en cuanto a la medición del DL, según la Directiva Administrativa N°142-MINSA/OGGRH-V.01, la evaluación es semestral y las dimensiones evaluadas son: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas (MINSA, 2008); este es un tipo de evaluación mediante un supervisor, sin embargo, también se puede hacer la autoevaluación, donde el empleado toma conciencia de sus virtudes y limitaciones, asimismo se enfoca en una autorreflexión que puede motivarlo al cambio (Álvaro, 2019). En ese sentido, Chiavenato (2011) mencionó que esta variable puede ser autoevaluada, siendo esta forma, por los antecedentes descritos, una opción frecuente y factible en trabajos de investigación en salud.

A continuación, entre las bases teóricas principales se tuvo la teoría de Chiavenato (2011) que consideró la evaluación del DL como un proceso que se estima al analizar sistemáticamente las actividades que la persona realiza, y que aportan al logro de los objetivos de una organización; enfatizando la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones (Flores-Quispe, 2019). Por otra parte, Hacker (1994) unió la psicología del trabajo con la teoría del desempeño laboral; al sostener que la conducta esperada del colaborador debe ir enlazada con el proceso de la información que se le brinda; de este modo, se entiende su fuerte relación con la conducta humana; manifestando una perspectiva enfocada en la acción, el cumplimiento, el proceso y la ejecución de una plan; y otra perspectiva enfocada en la acción hecha de manera consciente, planificada y consecuente.

Sin embargo, Campbell et al. (1993) teorizó que el DL se compone de acciones y no de resultados; de esta manera, se alcanzan destrezas e inicia la motivación, mediante el desarrollo de los conocimientos y procedimientos; que vienen a ser herramientas fundamentales para identificar y moldear las conductas de los trabajadores; asimismo, para el rendimiento, el cumplimiento de las tareas y la comunicación interna de las diversas áreas de una organización, es necesario el esfuerzo, el trabajo y la disciplina de cada persona para el desarrollo del equipo, aportando una adecuada supervisión, un liderazgo constante y una eficiente administración del talento humano en la organización (Sonnentag et al., 2008).

De esta manera, se comprendió que esta variable tuvo diferentes definiciones desde su origen en los ambientes laborales como una manera de evaluar al trabajador por parte de la organización para ayudarlo en el desempeño de sus asignaciones laborales, siguiendo una evolución en sus dimensiones y actualizándose según la tecnología y el contexto actual, hasta obtener el constructo que se aplica en los diversos trabajos contemporáneos.

Finalmente, luego de analizar las diversas fuentes bibliográficas, tanto los resultados de trabajos de investigación previos y las teorías relacionadas con las variables, la presente investigación verificó la hipótesis H1: la calidad de vida profesional afecta positiva y significativamente en el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024, y la H0: la calidad de vida profesional no afecta positiva ni significativamente en el desempeño laboral en el personal de un hospital II – 1 de Trujillo, 2024.

## II. METODOLOGÍA

La investigación a desarrollarse fue aplicada, según su tipo, puesto que buscó fortalecer, ampliar y profundizar el conocimiento científico, para luego, según los resultados, proponer mejoras hacia la calidad de vida del personal (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2018). Así mismo, en cuanto a su enfoque, fue cuantitativo, debido a que, analizó variables que reportaron datos contables en términos de porcentaje con la finalidad de verificar la hipótesis, mediante medidas numéricas y apoyada en la estadística (Jiménez, 2020). También, su alcance o nivel de investigación fue correlacional-causal, dado que, estableció una relación entre ambas variables y comprendió su nivel de asociación (Mendoza, 2022). Asimismo, el diseño fue no experimental de corte transversal, en vista que no se modificó ni alteró las variables ni a la unidad de análisis y la obtención de datos fue en un único momento (Baena, 2017; Carrasco, 2019). Ver anexo 6.

El estudio contó con dos variables, una independiente, denominada: calidad de vida profesional, conceptualizada como la satisfacción y bienestar del personal sanitario con el entorno laboral otorgándole equilibrio para afrontar adecuadamente las demandas de trabajo y a la vez desarrollarse plenamente en otras áreas de su vida personal, profesional y familiar (Cabezas, 1998; Cruz, 2018); cuyas dimensiones fueron: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca y otra, dependiente, denominada: desempeño laboral, conceptualizada como aquello que se sustenta en las habilidades, comportamientos y características destacadas de los trabajadores y favorecen el desarrollo de la organización a través del cumplimiento de los objetivos trazados (Bautista et al., 2020; Chiavenato, 2009; Ruíz, 2021), cuyas, dimensiones fueron: compromiso, calidad en el trabajo, trabajo en equipo y productividad (ver anexo 1).

La población, estuvo constituida por 130 trabajadores de salud asistenciales que labora en un hospital nivel II - 1 en Trujillo (ver anexo 6). Luego, al aplicar los criterios de inclusión: personal profesional o técnico asistencial en condición de CAS (Contratación Administrativa de Servicios), nombrado o destacado; con tiempo de trabajo mayor de 6 meses; que aceptaron el consentimiento informado; y de exclusión: personal en situación de vacaciones o licencia médica; con tiempo de trabajo menor a 6 meses; que no aceptó participar; con modalidad de trabajo por terceros o personal en SERUMS (Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud); la

unidad de análisis: personal de salud de un hospital II-1 de Trujillo que cumplen con los criterios de inclusión, quedó conformada por 90 trabajadores asistenciales; obtenido por muestreo no probabilístico por conveniencia.

La técnica e instrumento para obtener los datos, fue la técnica de la encuesta, la cual es un procedimiento realizado en investigaciones cuantitativas, donde el investigador recoge cierta información mediante cuestionarios sin alterar el entorno ni el fenómeno en estudio (Runde et al., 2022). Asimismo, se usaron como instrumentos, el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (ver anexo 2.1), creado por Cabezas (1998), adaptado por López (2018), y modificado y validado por Benites y Lora (2024) de 35 ítems dispuestos en 3 dimensiones: 14 ítems en apoyo directivo, 11 ítems en carga de trabajo y 10 ítems en motivación intrínseca; calificado mediante escala de Likert de 5 opciones: desde nada (1) hasta mucho (5); y la baremación general fue: bajo (35–80), medio (81–127) y alto (128–175). Ver anexo 3.1. Igualmente, se usó el Cuestionario de Desempeño Laboral (ver anexo 3.2), creado por Chiavenato (2007), adaptado por Vasquez (2021), y modificado y validado por Benites y Lora (2024), de 16 ítems, dispuestos en 4 dimensiones, cada una con 4 ítems en compromiso, calidad en el trabajo, trabajo en equipo y productividad; calificado según escala de Likert de 5 opciones: nunca (1); hasta siempre (5); y la baremación general fue: bajo (16–36), medio (37–58) y alto (59–80).

La validez de los cuestionarios fue mediante 5 jueces expertos obteniendo, luego de levantar las observaciones, una concordancia mayor de 0,99 para ambos instrumentos, siendo esta una validez fuerte según el coeficiente V de Aiken. Asimismo, fueron sometidos a la prueba de confiabilidad; mediante la aplicación en 20 participantes de una prueba piloto, obteniendo un valor de confiabilidad de 0,890 para el cuestionario de CVP y 0,894 para el cuestionario de DL, indicando una consistencia interna buena según el coeficiente Alpha de Cronbach.

El procedimiento se inició a través del envío de la solicitud de autorización para realizar la investigación en el hospital II-1 dirigido a la Dirección Ejecutiva con atención a la Unidad de Docencia, Investigación e Innovación a través de mesa de partes (ver anexo 7). Luego de su aprobación, se dialogó con el director y el personal responsable de la unidad de docencia del hospital para informarles acerca del estudio y acordar los horarios de aplicación. Posteriormente, se solicitó al personal, firme el consentimiento luego de ser informado acerca de los aspectos de la investigación, el anonimato y la confidencialidad de sus datos; paso siguiente, luego de aceptar ser

parte del estudio, llenaron cada cuestionario en un tiempo de 10 minutos aproximadamente (ver anexo 4).

El método para analizar los datos, consistió en que la información obtenida de los cuestionarios se procesó en el programa estadístico IBM SPSS 25 (Statistical Package for the Social Sciences); de esta manera, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (ver anexo 6) obteniéndose un valor de  $p < 0,05$ , que respaldó el uso de la prueba no paramétrica, que en este caso fue la correlación Rho de Spearman, usada para el contraste de hipótesis (Flores & Palacios, 2024; Teran-García & Pérez-Fernández, 2024); luego, se mostraron los hallazgos en tablas explicando según los objetivos de investigación. Asimismo, para determinar la influencia de la CVP sobre el DL se usó la regresión logística ordinal; además, se utilizó el método inductivo, debido a que se buscó inferir conclusiones generales partiendo de observaciones específicas; es decir, de hechos concretos y particulares hasta llegar a una conclusión general (Suárez, 2024).

Los aspectos éticos considerados fueron los principios de integridad científica establecidos en el Código de Ética de Investigación de la Universidad César Vallejo, los principios de Helsinki (2013) y el informe Belmont (1979), y los acuerdos de CIOMS (Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas [CIOMS], 2016). En consecuencia, se obtuvo la autorización del hospital donde se desarrolló el estudio y se usó el consentimiento informado en cada participante; adoptándose el principio de autonomía; mediante el cual el participante pudo seguir o retirarse del estudio voluntariamente; de justicia, por el cual el participante gozó de un trato igualitario; de libertad; al ser un estudio sin intereses económicos, políticos, religiosos o de otra índole; de probidad, debido a que se actuó con honestidad en el desarrollo de la investigación; de respeto de la propiedad intelectual, al evitar el plagio, verificando la originalidad a través del programa Turnitin; de transparencia, por ser un estudio que se divulgará con la opción de replicar su metodología y verificar su validez de resultados.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación causal entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.*

Calidad de vida profesional	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Bajo</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Medio</b>	0	0	27	30	56	62,22	83	92,22
<b>Alto</b>	0	0	0	0	7	7,78	7	7,78
<b>Total</b>	0	0	27	30	63	70	90	100

Nota: la información extraída de los cuestionarios fue procesada mediante el programa estadístico SPSS v25.

<b>Coefficiente de Correlación</b>	<b>Valor</b>	<b>Sig. (bilateral)</b>
Rho de Spearman	0,545	0,000
<b>Pseudo R cuadrado</b>	<b>Valor</b>	<b>Sig.</b>
Nagelkerke	0,080	0,022

Al observarse la Tabla 1 se identificó que cuando la CVP fue media en su nivel, el DL fue alto en un 62,22%, siendo este al más alto porcentaje en la tabla cruzada. Asimismo, el 7,78% del personal percibió que su CVP y DL fueron altos, siendo este el porcentaje más bajo; también, se aprecia que destacaron los porcentajes de los niveles medio, en primer lugar, y alto, en segundo lugar, para ambas variables; explicado posiblemente por las condiciones laborales que, aunque pueden lograr satisfacer las necesidades del personal, aun son insuficientes. Por otro lado, se halló una correlación altamente significativa y moderada entre la CVP y el DL, debido al valor  $p=0,000$  ( $p<0,01$ ) y al coeficiente de correlación  $r=0,545$ . Por último, la influencia de la CVP en el DL fue significativa debido al valor  $p=0,022$  ( $p<0,05$ ) y de nivel bajo, debido a que el valor Pseudo R cuadrado de Nagelkerke fue de 0,080; lo cual indicó una influencia de 8% de la CVP sobre el DL. En consecuencia, se aceptó la hipótesis de estudio alterna que indica que la CVP afecta positiva y significativamente en el DL en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.

**Tabla 2**

*Nivel de calidad de vida profesional y sus dimensiones en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.*

Niveles	Calidad de vida profesional		Apoyo directivo		Carga de trabajo		Motivación intrínseca	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Bajo</b>	0	0	2	2,22	1	1,11	0	0
<b>Medio</b>	83	92,22	78	86,67	83	92,22	26	28,89
<b>Alto</b>	7	7,78	10	11,11	6	6,67	64	71,11
<b>Total</b>	90	100	90	100	90	100	90	100

Nota: la información extraída de los cuestionarios fue procesada mediante el programa estadístico SPSS v25.

La Tabla 2 mostró que la CVP tuvo un mayor porcentaje en el nivel medio, siendo este 92,22%; además, el nivel alto obtuvo un 7,78%; ello demuestra que, los valores predominantes estuvieron entre el nivel medio a alto, posiblemente debido a que el personal recibe apoyo de su director, su carga laboral no es predominantemente alta y se sienten motivados. Por otro lado, en cuanto a las dimensiones de la CVP, el apoyo directivo tuvo su mayor porcentaje en el nivel medio, siendo este un 86,67%; la carga de trabajo tuvo su mayor porcentaje en el nivel medio con un 92,22% y la motivación intrínseca destacó con un 71,11% en el nivel alto. En consecuencia, tanto la CVP como sus dimensiones tuvieron sus mayores porcentajes en el nivel medio, lo que indica que, posiblemente, a pesar de las dificultades en la labor diaria del personal, estos logran convivir en un ambiente laboral aceptable.

**Tabla 3**

*Nivel de desempeño laboral y sus dimensiones en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.*

Niveles	Desempeño		Dimensiones								
	laboral		Compromiso		Calidad en el trabajo		Trabajo en equipo		Productividad		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
<b>Bajo</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Medio</b>	27	30	54	60	41	45,56	49	54,44	45	50	50
<b>Alto</b>	63	70	36	40	49	54,44	41	45,56	45	50	50
<b>Total</b>	90	100	90	100	90	100	90	100	90	100	100

Nota: la información extraída de los cuestionarios fue procesada mediante el programa estadístico SPSS v25.

La Tabla 3 mostró que el DL tuvo el mayor porcentaje en el nivel alto, siendo este un 70%; seguido del nivel medio que obtuvo un 30%. Por otro lado, en cuanto a las dimensiones del DL, el compromiso tuvo su mayor porcentaje en el nivel medio, siendo este un 60%; la calidad en el trabajo tuvo su mayor porcentaje en el nivel alto con un 54,44%, el trabajo en equipo destacó en el nivel medio al obtener un 54,44%, además, la productividad estuvo en un 50% tanto en el nivel medio como en el alto. Estos valores pueden deberse a que en la percepción del DL por parte del personal se destaca la calidad de su labor y su alta productividad en el servicio. En consecuencia, el DL fue percibido como alto en la mayoría de los trabajadores, y en sus dimensiones fue percibido, en la mayoría, entre un nivel medio a alto.

**Tabla 4**

*Relación causal entre la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida profesional con el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.*

Apoyo directivo	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Bajo</b>	0	0	2	2,22	0	0	2	2,22
<b>Medio</b>	0	0	22	24,44	56	62,22	78	86,67
<b>Alto</b>	0	0	3	3,33	7	7,78	10	11,11
<b>Total</b>	0	0	27	30	63	70	90	100

Nota: la información extraída de los cuestionarios fue procesada mediante el programa estadístico SPSS v25.

<b>Coefficiente de Correlación</b>	<b>Valor</b>	<b>Sig. (bilateral)</b>
Rho de Spearman	0,245	0,020
<b>Pseudo R cuadrado</b>	<b>Valor</b>	<b>Sig.</b>
Nagelkerke	0,076	0,085

Al observarse la Tabla 4 se identificó que cuando el apoyo directivo fue medio en su nivel, el DL fue alto en un 62,22%, siendo este el más alto porcentaje en la tabla cruzada. Asimismo, el 2,22% del personal percibió que el apoyo directivo fue bajo y su DL fue medio, siendo este el porcentaje más bajo; estos valores pueden deberse a que el personal recibió un apoyo aceptable por parte del director y que este fue suficiente para elevar el rendimiento en su trabajo. Además, se halló una correlación significativa y baja entre el apoyo directivo y el DL, debido al valor  $p=0,020$  ( $p<0,05$ ) y al coeficiente de correlación de  $r=0,245$ . Sin embargo, la influencia de esta dimensión sobre el DL no fue significativa debido al valor  $p=0,085$  ( $p>0,05$ ). En consecuencia, la dimensión apoyo directivo de la CVP tuvo una correlación positiva baja y significativa con el DL; no obstante, la influencia de esta dimensión sobre el DL no fue significativa en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.

**Tabla 5**

*Relación causal de la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida profesional con el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.*

Carga de trabajo	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Bajo</b>	0	0	1	1,11	0	0	1	1,11
<b>Medio</b>	0	0	26	28,89	57	63,33	83	92,22
<b>Alto</b>	0	0	0	0	6	6,67	6	6,67
<b>Total</b>	0	0	27	30	63	70	90	100

Nota: la información extraída de los cuestionarios fue procesada mediante el programa estadístico SPSS v25.

<b>Coefficiente de Correlación</b>	<b>Valor</b>	<b>Sig. (bilateral)</b>
Rho de Spearman	0,129	0,225
<b>Pseudo R cuadrado</b>	<b>Valor</b>	<b>Sig.</b>
Nagelkerke	0,030	0,084

En la Tabla 5 se observó que cuando la dimensión carga de trabajo fue medio en su nivel, el DL fue alto en un 63,33%, siendo este el más alto porcentaje en la tabla cruzada. Asimismo, cuando el personal percibió la carga de trabajo en un nivel alto, el DL tuvo un nivel alto en un 6,67; lo cual, puede estar relacionado a que cuando la carga laboral es alta, el rendimiento laboral disminuye. No obstante, se halló que no existe una correlación significativa entre la carga de trabajo y el DL, debido al valor  $p=0,225$  ( $p>0,05$ ) y al coeficiente de correlación  $r=0,129$ . Asimismo, la influencia de esta dimensión sobre el DL no fue significativa debido al valor  $p=0,084$  ( $p>0,05$ ). Por lo tanto, la dimensión carga de trabajo de la CVP no tuvo una correlación ni influencia significativa sobre el DL, en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.

**Tabla 6**

*Relación causal de la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida profesional con el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.*

Motivación intrínseca	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Bajo</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Medio</b>	0	0	12	13,33	14	15,56	26	28,89
<b>Alto</b>	0	0	15	16,67	49	54,44	64	71,11
<b>Total</b>	0	0	27	30	63	70	90	100

Nota: la información extraída de los cuestionarios fue procesada mediante el programa estadístico SPSS v25.

<b>Coefficiente de Correlación</b>	<b>Valor</b>	<b>Sig. (bilateral)</b>
Rho de Spearman	0,537	0,000
<b>Pseudo R cuadrado</b>	<b>Valor</b>	<b>Sig.</b>
Nagelkerke	0,067	0,037

En la Tabla 6 se observó que cuando la dimensión motivación intrínseca fue alto en su nivel, el DL también fue alto en un 54,44%, siendo este el más alto porcentaje en la tabla cruzada. Asimismo, cuando el personal percibió la dimensión intrínseca en un nivel medio, el DL tuvo un nivel alto en un 15,56%. Esto puede indicar que, cuando se dan las condiciones que permiten mantener motivado al trabajador, el desempeño en su trabajo se eleva en beneficio de la institución. Asimismo, se halló una correlación positiva altamente significativa y de nivel moderado entre la motivación intrínseca y el DL, debido al valor  $p=0,000$  ( $p<0,01$ ) y al coeficiente de correlación de  $r=0,537$ . Igualmente, la influencia de esta dimensión sobre el DL fue significativa debido al valor  $p=0,037$  ( $p<0,05$ ), siendo esta de bajo nivel debido al valor Pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 0,067, lo que explica un 6,7% de influencia sobre el DL. Por lo tanto, la dimensión motivación intrínseca de la CVP tuvo una correlación positiva moderada y altamente significativa y una influencia significativa y de bajo nivel sobre el DL, en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.

### III. DISCUSIÓN

La presente investigación analizó la CVP y el DL en 90 trabajadores entre profesionales y técnicos asistenciales que laboran en un hospital de nivel II-1 de Trujillo, en el año 2024, el cual atiende a una población de predominio urbano, la cual genera una alta demanda de atención que requiere ser oportuna, con calidad y calidez; en ese sentido, al analizar la Tabla 1, en correspondencia al objetivo general que buscó determinar el efecto de la CVL sobre el DL, se encontró una correlación positiva, altamente significativa ( $p=0,000$ ) y moderada ( $r=0,545$ ) entre la CVP y el DL en el personal asistencial; además, la influencia de la CVP en el DL fue significativa ( $p=0,022$ ) y de un 8%, siendo de bajo nivel (Pseudo R cuadrado de Nagelkerke = 0,080).

Estos resultados son similares a los estudios de Al-Dossary (2022) que, en una muestra de 209 enfermeras en hospitales de Arabia Saudita, constato que la CVP y el DL poseen una correlación positiva y que la CVP puede impactar en el DL; de López-Martínez et al. (2021) que, en una muestra de 169 médicos de un instituto de seguro social en México, halló que, la CVP es un predictor positivo y significativo del DL; asimismo, Saberfarzam et al. (2022) en una muestra de 181 investigadores sanitarios en Irán encontró que la CVP posee factores que afectan significativamente en el DL. Los hallazgos mencionados pueden poseer sustento teórico en que, los hospitales al brindar a sus trabajadores los recursos materiales necesarios, un ambiente laboral saludable, el reconocimiento del esfuerzo y un sueldo razonable generan en ellos una satisfacción y bienestar que aportan a su desarrollo personal (Rodríguez-Marín, 2010), lo que mejora su CVP y al mismo tiempo influye en su motivación y rendimiento laboral (Patlán, 2020).

Es importante mencionar que, aunque la correlación moderada es similar a los estudios citados anteriormente; existe una baja influencia de la CVP en el DL, mostrando diferencia frente a la investigación de Alvizuri (2022) que, en una muestra de 125 enfermeros en un hospital en Perú, encontró que la CVP influye en un 38,3% sobre el DL; asimismo, a la investigación de López-Martínez et al. (2021) que halló una influencia de 64,9% de la CVP sobre el DL en el personal médico; y a la investigación de Al-Howil (2020) que demostró que la CVP explica el 70,1% de la varianza del DL en una muestra de 231 profesionales técnicos y administrativos en un hospital estatal de Arabia Saudita. Esto puede deberse a factores contextuales y

metodológicos, al reconocer la limitación de que la muestra de la presente investigación fue de 90 trabajadores a comparación de las muestras de los estudios presentados que fueron mayores de 100 participantes, y consideraron solo al personal médico, enfermeras o investigadores sanitarios, en cambio la presente investigación abarcó médicos, enfermeras, obstetras, nutricionistas, biólogos entre otros profesionales y técnicos asistenciales.

Asimismo, en la Tabla 1 se halló que el DL fue alto en un 62,22% cuando la CVP fue de nivel medio, sin embargo, solo el 7,78% del personal percibió que su CVP y DL fueron altos; explicado posiblemente por las condiciones laborales que, aunque pueden satisfacer ciertas necesidades del trabajador, se requiere adicionar más medidas que eleven la CVP y así, mejoren el DL. De esta manera, se aprecia similitud con Saberfarzam et al. (2022), que halló un nivel medio de CVP en correspondencia a un nivel alto de DL en investigadores de salud en Irán; pero difiere al de Benavides (2023) que observó que, cuando la CVP es media, el DL es regular en un 36% en el personal de un hospital en Perú. Esta realidad puede ser explicada debido a que al ser la CVP en el sector salud afectada por una diversidad de factores, entre ellos, el ambiente físico, la carga laboral, el nivel de conocimiento, la satisfacción con el sueldo, las tecnologías actuales de información y comunicación (Cruz, 2018; Rodríguez-Marín, 2010) es difícil la tarea de otorgar todas las condiciones idóneas para que se logre una CVP alta; sin embargo, el personal de salud tiene un DL entre medio a alto.

Prosiguiendo, la Tabla 2 evidenció un mayor porcentaje de personal de salud que percibió su CVP como nivel medio (92,22%), su dimensión apoyo directivo en el nivel medio (86,67%); la carga de trabajo en un nivel medio (92,22%) y la motivación intrínseca en un nivel alto (71,11%); lo que indica que, posiblemente a pesar de las limitaciones laborales del personal, estos logran sobreponerse y no percibir su entorno laboral como algo totalmente negativo. Estos valores son similares al estudio de Meza et al. (2023) que hallaron la CVP en un nivel regular (54,4%) como predominante en 114 trabajadores de un hospital en Perú; al de Perez (2022) que encontró una CVP como nivel medio (83,8%) en 66 trabajadores asistenciales de una institución de salud en Perú, y al de Mori (2022) que encontró la CVP en un nivel medio (85,6%) en 125 profesionales asistenciales de un hospital en Trujillo. Pero difieren del estudio de Maza y Díaz (2023) que hallaron un nivel bajo (75%) de CVP en mayor

frecuencia en profesionales asistenciales y administrativos de un centro de salud en Perú.

Este resultado puede tener sustentó en que en las tres dimensiones mencionadas en los conceptos teóricos de Cabezas (1998) se aprecia la concordancia de los niveles de cada dimensión con el nivel general de la variable CVP, lo que indica que al brindar las medidas que beneficien la satisfacción en el trabajo, la autonomía, reduzcan la carga laboral y el estrés, otorguen seguridad y motivación al personal, se puede incrementar el nivel de CVP, sin embargo, actualmente no se ha logrado.

Por otro lado, La Tabla 3 identificó el nivel de DL como alto (70%); seguido del nivel medio (30%). Además, en cuanto a sus dimensiones, el compromiso tuvo su mayor porcentaje en el nivel medio (60%); la calidad en el trabajo tuvo un nivel alto (54,44%), el trabajo en equipo tuvo un nivel medio (54,44%), y la productividad mostró un 50% en el nivel medio y alto. De este modo, según la autopercepción hubo un alto nivel de DL en la mayoría del personal, y en sus dimensiones fue entre un nivel medio a alto. Lo cual, es consecuente con el valor general, debido a que de las cuatro dimensiones dos tienen un nivel alto y las otras dos un nivel medio, dirigiendo a la variable DL hacia un nivel entre medio a alto. Estos hallazgos guardan similitud con los de Mori (2022) que encontró el DL en un nivel alto (66,4%) en 125 profesionales asistenciales de un hospital en Trujillo; y de Horna (2021) que evidenció un DL en el nivel alto (77,9%) en 104 trabajadores profesionales y técnicos, administrativos y de servicio de un hospital en Trujillo. Pero difieren de Alvizuri (2022) que halló la mayor frecuencia de DL en el nivel medio (73,65) en enfermeros del servicio de áreas críticas en un hospital en Perú.

Ello puede sustentarse teóricamente en que el DL considera las acciones laborales que permiten desarrollar habilidades para un desempeño constante, adaptarse, tener una comunicación efectiva, planificar y optimizar el trabajo (Castillo, 2020), lo cual fue, a raíz de la pandemia por COVID-19, puesto a prueba debido a la serie de limitaciones y peligros afrontados para aun así lograr un buen DL, posiblemente, construyendo en el personal la capacidad de tener un buen rendimiento laboral a pesar de los obstáculos sanitarios y la afectación a su salud mental; por ello, puede sugerirse que las condiciones laborales, no llegan a relacionarse en su totalidad con el desempeño laboral, revelando posibles factores que aún no se han investigado y que influyen en el DL (Castillo, 2020; UI Haq & Huo, 2024).

Asimismo, en la Tabla 4 se evidenció una correlación significativa ( $p=0,020$ ) y baja ( $r=0,245$ ) entre la dimensión apoyo directivo de la CVP y el DL, no obstante, la influencia de esta dimensión sobre el DL no fue significativa ( $p>0,05$ ) en el personal en estudio. Estos datos son diferentes a los de Maza y Díaz (2023), que no hallaron una relación significativa entre el apoyo directivo y el DL en el personal de un centro de salud en Perú; sin embargo, Perez (2022) al evaluar en Perú al personal de salud sí halló una relación significativa. Esto puede sustentarse teóricamente en que, el apoyo directivo al ser, según Cabezas (1998), las acciones que los directivos hacen al valorar el esfuerzo y el desempeño del trabajador, que involucra la satisfacción por el tipo de trabajo que realiza, estar conforme con el sueldo, el reconocimiento de los logros, el apoyo que viene de los compañeros, la posibilidad de expresar lo que piensa y la libertad de decidir, posiblemente, no son elementos que ejerzan un efecto fuerte en el DL, sin embargo, puede haber un grupo reducido de trabajadores que si se sienten afectados, además, pueden actuar otras variables no vistas, como el grado de compromiso que tiene el trabajador, o la relación amical con el directivo, entre otras.

También, en la Tabla 4, se observó que el 62,22% del personal tuvo un apoyo directivo medio y un DL alto. Asimismo, el 2,22% del personal percibió que el apoyo directivo fue bajo y su DL fue medio; estos valores pueden deberse a que el personal recibió un apoyo suficiente por parte del directivo que permitió elevar el DL. Estos datos son similares a los de Vasquez (2021) que encontró el apoyo directivo en su más alto porcentaje en el nivel regular (56%) en 75 trabajadores de atención primera en salud en Perú, indicando la tendencia de un apoyo directivo medio que se relaciona con el aumento del desempeño laboral. Al respecto, teóricamente se sugiere que Cabezas (1998) al conceptualizar que esta dimensión aporta al adecuado liderazgo y a la responsabilidad, esté relacionándose positivamente con el desempeño del trabajador, al desear ser ejemplo para sus compañeros, incrementando así sus esfuerzos por tener un buen DL.

En la Tabla 5 se demostró que la dimensión carga de trabajo de la CVP y el DL no tienen una correlación significativa ( $p=0,225$ ) y que esta dimensión no influye significativamente ( $p=0,084$ ) en el DL en el personal estudiado. Estos datos son diferentes a los de Maza y Díaz (2023), que hallaron una relación significativa entre la carga de trabajo y el DL en un centro de salud en Perú; pero similar al de Perez (2022) que al evaluar en Perú a 66 trabajadores de salud halló que no hay una relación significativa de esta dimensión con el DL; igualmente, Mori (2022) halló que la carga

de trabajo no está relacionada significativamente con el DL en el personal de un hospital en Trujillo.

Esto puede sustentarse teóricamente al conocer que, Cabezas (1998), definió esta variable como la percepción del trabajador cuando es sometido a una labor fuerte lo cual puede, influir negativamente en la CVP y por ello se refleja en el desempeño del personal. Además, Kaiser, et al. (2020) demostró que las exigencias y recursos del puesto de trabajo pueden predecir el bienestar del empleado, los resultados, la satisfacción laboral y la calidad del servicio; aspectos estrechamente relacionados al DL. Por lo tanto, pese a que puede no observarse una relación entre la sobrecarga de trabajo y el DL, existen ciertos indicios que sí lo demuestran, por lo que se tiene que tomar en cuenta en la institución de salud para transformar las condiciones laborales. Asimismo, la resiliencia, que es la habilidad de adaptarse ante situaciones adversas, tomó un papel fundamental durante la pandemia por COVID-19, logrando que el personal posea un desempeño bueno a pesar de las circunstancias de sobrecarga laboral (Vainieri et al., 2024).

Además, la Tabla 5 mostró que, cuando la dimensión carga de trabajo fue medio en su nivel, el DL fue alto en un 63,33%, Asimismo, el 6,67% del personal percibió en un nivel alto la carga de trabajo y el DL; lo cual, puede estar relacionado a que cuando la carga laboral es alta, el rendimiento laboral puede disminuir. Dichos hallazgos se asemejan a los de Horna (2021) que evidenció que cuando la carga laboral era media, el DL era alto en un 50% del personal de un hospital en Trujillo, y de Mori (2022) que observó que cuando la carga en el trabajo era media, el DL era alto según el 41.6% de profesionales sanitarios en un hospital de Trujillo.

Esto puede explicarse teóricamente debido a que según Cabezas (1998) existen elementos que conforman esta dimensión tales como: la sobrecarga laboral, la presión para realizar las tareas y el estrés, que afectan negativamente el DL, por ello a mayor carga laboral, el DL tiende a disminuir, en ese sentido según Kaiser et al. (2022) menciona que se debe reducir las exigencias laborales y proporcionar suficientes recursos a los empleados; para satisfacer las demandas del sistema y así producir un mejor DL.

La Tabla 6 evidenció una correlación altamente significativa ( $p=0,000$ ) y moderada ( $r=0,537$ ) entre la dimensión motivación intrínseca de la CVP con el DL, y la influencia sobre el DL fue significativa ( $p=0,037$ ) y de bajo nivel (Pseudo R cuadrado de Nagelkerke= $0,067$ ), lo cual indicó un efecto de 6,7% en la variable de DL por parte

de la motivación intrínseca. Estos resultados hallan similitud con el de Vasquez (2021) que observó una relación significativa y moderada de esta dimensión con el DL en 75 trabajadores de atención primaria de salud en Perú; y de Horna (2021) que demostró una relación positiva y fuerte de esta dimensión con el DL en un hospital de Trujillo en 104 trabajadores. En este contexto, es posible explicar este hallazgo al tener en cuenta que la motivación intrínseca, teóricamente, está fuertemente relacionado con las necesidades esenciales de la persona y su satisfacción que produce el desarrollo de las tareas (Maza & Díaz, 2023; Perez, 2022); además, Chiavenato (2009) menciona elementos del desempeño laboral relacionados a la motivación (entusiasmo, iniciativa y automotivación) para lograr las metas institucionales.

En este mismo resultado, se observó que cuando la dimensión motivación intrínseca fue alta, el DL también fue alto en un 54,44%, y cuando el personal percibió esta dimensión en un nivel medio, el DL fue alto en un 15,56%. Estas observaciones son similares al estudio de Mori (2022) que encontró que cuando la motivación interna fue alta, el DL fue alto según el 56,8% del personal sanitario en un hospital en Trujillo, y al de Horna (2021) que evidenció un nivel alto de motivación y un nivel alto de DL en el 57% del personal profesional de un hospital en Trujillo.

Esto puede indicar que, cuando se dan las condiciones que permiten mantener motivado al trabajador, el desempeño en su trabajo se eleva en beneficio de la institución. De esta forma, se respalda este hallazgo tomando en cuenta lo teorizado por Campbell et al. (1993) que menciona que el desempeño laboral está formado por acciones que permiten alcanzar destrezas, para luego tener la motivación necesaria para desarrollar procedimientos que se reflejan en el rendimiento laboral; por otro lado, las diversas capacitaciones constantes por parte de las autoridades de salud en el hospital, permiten dar seguridad y confianza al trabajador, lo cual es esencial para su motivación (Ruíz, 2021).

En vista de lo expuesto, la presente investigación obtuvo resultados, en su mayoría similares a los elaborados en contextos nacionales y locales, sin embargo, tuvo variaciones con los estudios internacionales, posiblemente debido a la variedad contextual y metodológica, el tamaño de muestra y el método de análisis, siendo una principal limitación, el factor tiempo por parte del personal para desarrollar adecuadamente los cuestionarios, que se vio reflejado, en posibles respuestas irreales. Sin embargo, se mantuvo la rigurosidad del proceso de investigación científica.

#### IV. CONCLUSIONES

La CVP afectó positiva y significativamente ( $p < 0,05$ ) en el DL, con una correlación de nivel moderado ( $r = 0,545$ ); y la regresión logística ordinal (Pseudo R cuadrado de Nagelkerke =  $0,080$ ), indicó una influencia significativa y de bajo nivel (8%) de la CVP sobre el DL en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.

La CVP estuvo en un nivel medio (92,22%) y en sus dimensiones apoyo directivo el nivel fue medio (86,67%), en la carga de trabajo el nivel fue medio (92,22%) y en la motivación intrínseca el nivel fue alto (71,11%) en el personal asistencial.

El DL tuvo un nivel alto (70%) y en sus dimensiones compromiso el nivel fue medio (60%), en la calidad de trabajo el nivel fue alto (54,44%), en el trabajo en equipo el nivel fue medio (54,44%) y la productividad tuvo un nivel alto y un nivel medio en igual frecuencia (50% en ambos) en el personal asistencial.

La dimensión apoyo directivo de la CVP no afectó significativamente ( $p > 0,05$ ) en el DL, según la regresión logística ordinal; sin embargo, existió una correlación significativa ( $p < 0,05$ ), positiva y de nivel bajo ( $r = 0,245$ ) con el DL en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.

La dimensión carga de trabajo de la CVP no afectó significativamente ( $p > 0,05$ ) ni hubo influencia significativa en el DL en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.

La dimensión motivación intrínseca de la CVP afectó positiva y significativamente ( $p < 0,05$ ) en el DL con una correlación de nivel moderado ( $r = 0,537$ ), y la regresión logística ordinal (Pseudo R cuadrado de Nagelkerke =  $0,067$ ) demostró una influencia significativa y de bajo nivel (6,7%) sobre el DL en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.

## **V. RECOMENDACIONES**

Los futuros trabajos de investigación serán beneficiados en la sinceridad y claridad de sus resultados si usan una lista de cotejo o mediciones de desempeño laboral por terceros, debido a la subjetividad que tiene el personal para evaluar su auto desempeño (Alvizuri, 2022; Pérez, 2009).

Se motiva a realizar trabajos acerca de la CVP y el DL con diseños metodológicos que midan la predicción de una variable por parte de la otra y en poblaciones de mayor tamaño con la finalidad de tener resultados que puedan extrapolarse a una población similar y que sirvan de base científica rigurosa para la toma de decisiones institucionales (Casals-Sánchez, 2024).

Es esencial que las autoridades sanitarias efectúen políticas en beneficio del bienestar del personal en cuanto a aminorar la brecha de trabajadores y recursos físicos frente a la demanda de atención, debido a que ello disminuye la carga laboral y otorga menor estrés que se verá reflejado en un mejor desempeño, brindando un servicio de calidad. Asimismo, prioricen mejorar la satisfacción del personal en cuanto al puesto y al sueldo, promuevan el reconocimiento profesional, la autonomía y la capacitación constante y efectiva al personal (Kaiser et al., 2020; Lu et al., 2023).

## REFERENCIAS

- Al-Dossary, R. N. (2022). The relationship between nurses' quality of work-life on organizational loyalty and job performance in Saudi Arabian hospitals: A cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.918492>
- Al-Howil, R. (2020). The impact of work-life quality on staff performance at Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 08(02), 107-130. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.82007>
- Álvaro, A. (2019, abril 25). Desempeño Laboral qué es, cómo medirlo y por qué. *Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual*. <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Alvizuri Gomez, E. L. (2022). *Calidad de vida laboral en el desempeño laboral en enfermeros de áreas críticas del hospital María Auxiliadora, 2022* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Amelia, A. R., Fitriyani, F., Alwi, M. K., & Yusuf, R. A. (2023). Effect of Workload and Work Environment on the Anxiety of Health Workers in Dealing with Tuberculosis Patients. *Gaceta Médica de Caracas*, 131(3), S405-S414. <https://doi.org/10.47307/GMC.2023.131.s3.17>
- Apaza, L. F. I., & Ordoñez, X. (2023). Teamwork Attitudes Scale: Design and content validity. *Revista de Psicología (Peru)*, 42(2), 1099-1126. <https://doi.org/10.18800/psico.202302.016>
- Asociación Médica Mundial. (2013). *The World Medical Association. Declaración de Helsinki*. <https://www.wma.net/es/que-hacemos/etica-medica/declaracion-de-helsinki/>
- Audiffred, V. R., & Leitón-Espinoza, Z. E. (2023). Interprofessional collaboration: Nursing moving towards teamwork in the care of the elderly. *Salud Uninorte*, 39(3), 901-915. <https://doi.org/10.14482/sun.39.03.700.468>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Balbuena, F. (2020, junio 29). *Teoría de McClelland*. Clúster Mexicano de Comercio. <https://www.cmdc.com.mx/post/teoría-de-mcclelland>

- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Benavides Chuyes, M. J. (2023). *Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del Hospital de la Región de Tumbes, 2023*. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64581/TESES%20-%20BENAVIDES%20CHUYES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caballero, L. E., & Estrada, R. A. (2020). *El desempeño del personal de salud en los hospitales públicos de latinoamérica en los años 2015 al 2020* [Tesis de bachiller]. Universidad Privada del Norte.
- Caballero Pedraza, I. M., Contreras Torres, F., Vega Chávez, E. P., & Gómez Shaikh, J. J. (2017). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicológicos*, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a05>
- Cabana-Mamani, A., Ccalachua, S., Morales-García, W. C., Paredes-Saavedra, M., & Morales-García, M. (2024). Self-Efficacy and Emotional Intelligence as Predictors of Work Engagement in Peruvian Health Personnel. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 4. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2024888>
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. Formación médica continua. *Atención Primaria*, 5(8). [https://scholar.google.com/scholar\\_lookup?title=S%C3%ADndrome%20de%20desgaste%20profesional%2C%20estr%C3%A9s%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20profesional&publication\\_year=1998&author=C.%20Cabezas](https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=S%C3%ADndrome%20de%20desgaste%20profesional%2C%20estr%C3%A9s%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20profesional&publication_year=1998&author=C.%20Cabezas)
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. *Personnel Selection in Organization*, 43(5), 33-70.
- Carrasco Diaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marco E I R LTDA. [https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica\\_45761](https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761)
- Casals-Sánchez, J. L. (2024). Practical use of logistic regression. *Semergen*, 50(7). <https://doi.org/10.1016/j.semerg.2024.102223>
- Castillo Arroyo, R. A. (2020). *Clima y desempeño laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. Red Asistencial Huaraz, 2020* [Tesis de

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Octava). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.  
<http://148.202.167.116:8080/xmlui/handle/123456789/2873>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (Novena). McGraw-Hill.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. (2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*.  
[https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline\\_SP\\_INTERIOR-FINAL.pdf](https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_INTERIOR-FINAL.pdf)
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: Una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45, 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Del Estal-García, M. C., & Melián-González, S. (2021). Public Service Motivation of the professionals of the primary care centers: What is more important the environment or the perceived supervisor support? *Atencion Primaria*, 53(4). <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.101995>
- Dong, M., Xiao, Y., Shi, C., & Li, G. (2023). Measuring and improving performance of clinicians: An application of patient-based records. *BMC Health Services Research*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09772-2>
- Flores, P., & Palacios, M. de L. (2024). Goodness and lack of fit tests to pretest normality when comparing means. *OPERATIONS RESEARCH AND DECISIONS*, 34(1), 119-129. <https://doi.org/10.37190/ord240106>
- Flores-Quispe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista EAN*, 87, 59-77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- García Álvarez, C. M. (2007). El hospital como empresa: Nuevas prácticas, nuevos trabajadores. *Universitas Psychologica*, 6(1), 143-154.
- Gómez-Salgado, J., Domínguez-Salas, S., Romero-Martín, M., Romero, A., Coronado-Vázquez, V., & Ruiz-Frutos, C. (2021). Work engagement and psychological distress of health professionals during the COVID-19 pandemic.

- Journal of Nursing Management*, 29(5), 1016-1025.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.13239>
- González Ayala, M. T., & López García, M. del C. (2019). Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9(1), Article 1.  
<https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.6418>
- González Baltazar, R., Hidalgo Santacruz, G., Salazar Estrada, J. G., & Preciado Serrano, M. de L. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. *Cienc. Trab*, 332-340.
- Grimaldo, M., & Reyes Bossio, M. A. (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1), 50-57.  
[https://doi.org/10.1016/S0120-0534\(15\)30006-6](https://doi.org/10.1016/S0120-0534(15)30006-6)
- Hacker, W. (1994). Action regulation theory and occupational psychology: Review of German empirical research since 1987. *German Journal of Psychology*, 18(2), 91-120.
- Heredia Pachas, G. A. (2021). *Calidad de vida laboral y desempeño profesional en el personal asistencial de un Centro de Salud del distrito de San Martín de Porres, 2020*.
- Horna Valverde, M. (2021). *Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid—19* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Informe Belmont*. (1979). Observatori de Bioètica i Dret.  
<https://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Jícaro, J. L. (2023). *Análisis de situación de salud local del Hospital de Especialidades Básica La Noria*. Scribd. <https://es.scribd.com/document/598239709/ASIS-2018-Hospital-La-Noria>
- Jiménez Becerra, I. (2020). *El triángulo lógico: Una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación*. Universidad de La Sabana.  
<https://web.p.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMjY1OTgxNF9fQU41?sid=ef00e7ab-3810-45af-8c06-dd8f12a882a5@redis&vid=2&format=EK&rid=1>
- Kaiser, S., Patras, J., Adolfsen, F., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2020). Using the Job Demands–Resources Model to Evaluate Work-Related Outcomes

- Among Norwegian Health Care Workers. *Sage Open*, 10(3), 2158244020947436. <https://doi.org/10.1177/2158244020947436>
- Kuok, A. C. H. (2022). Emotional Intelligence, Work Satisfaction, and Affective Commitment: An Occupational Health Study of Social Workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(3), 223-230. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a14>
- Liang, H. Y., Tseng, T. Y., Dai, H. D., Chuang, J. Y., & Yu, S. (2023). The relationships among overcommitment, effort-reward imbalance, safety climate, emotional labour and quality of working life for hospital nurses: A structural equation modeling. *BMC Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01355-0>
- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., & 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), Article 1. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>
- López Marticorena, I. M. G. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez\\_M IMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_M IMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>
- Lu, W., Song, X., Zhu, J., Zhang, Y., & Hou, C. (2023). Slack resources and individual performance of clinicians: The mediating role of job satisfaction and empirical evidence from public hospitals in Beijing, China. *BMC Health Services Research*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09358-y>
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., & Cortez-Yacila, H. M. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: Una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1, ene-feb), 87-95. <https://doi.org/10.21149/10247>

- Madero-Gómez, S. M., & Rodríguez-Delgado, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Diaz de Santos.
- Maza, M., & Díaz, T. (2023). *Calidad de vida y desempeño laboral del personal del centro de salud la Querencia del distrito de Huaral 2022* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand Company. <https://doi.org/10.1037/14359-000>
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise* (pp. x, 246). McGraw-Hill.
- Mendoza Belido, W. (2022). *Cómo investigan los economistas. Guía para elaborar y desarrollar un proyecto de investigación*. Fondo Editorial PUCP. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMzQ1MzEzMI9fQU41?sid=ef00e7ab-3810-45af-8c06-dd8f12a882a5@redis&vid=3&format=EK&rid=2>
- Meza Espinoza, E. M., Fretel Quiroz, N. M., Lema Rivera, F. F., Castro Galarza, C. R., Canchari Fierro, Y. E., & Velasquez Bernal, L. R. (2023). Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un hospital materno infantil del Perú. *Revista de Investigación en Salud Vive*, 6(16), Article 16. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.212>
- MINSA. (1983). *Reglamento de la Ley 23536 de trabajo y carrera de los profesionales de salud*. [https://www.amp.pe/normasjurCAR\\_YTRAB\\_DE\\_LOS\\_PROFESIONALES.htm](https://www.amp.pe/normasjurCAR_YTRAB_DE_LOS_PROFESIONALES.htm)
- MINSA. (2008). *Resolución Ministerial N° 626-2008-MINSA*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008-minsa>
- Mori Diaz, S. L. (2022). *Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud de un Hospital Nivel—I EsSalud, Trujillo, en tiempos de COVID-19* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- OECD & Eurostat. (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>

- OIT. (2019, mayo 6). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores* [Comunicado de prensa]. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_696157/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm)
- OIT. (2023, febrero 23). *Gobierno y trabajadores en Perú cuenta con un entendimiento común sobre el autoempleo para abordar la formalización* [Noticia]. [http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_869034/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_869034/lang--es/index.htm)
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- OMS. (2019). *Personal sanitario*. <https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce>
- ONU. (2023). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023* (1a ed.). Organización Internacional del Trabajo. <https://doi.org/10.54394/YOQB8595>
- Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
- Pedroso, T. G., Pedrão, L. J., & Perroca, M. G. (2020). Approaches to workload in psychiatric and mental health nursing. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0620>
- Perez Guerrero, Y. C. (2022). *Calidad de vida laboral y desempeño profesional del personal asistencial durante el COVID-19 en una institución pública de salud-Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105931/Perez\\_GYC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105931/Perez_GYC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez Montejó, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. *UPIICSA XVII, VII*, 50-51. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38543984/50-51-2-libre.pdf?1440302559=&response-content->

disposition=inline%3B+filename%3DEvaluacion\_del\_Desempeno\_Laboral.pdf  
&Expires=1721179911&Signature=cWYzfyWj1mBNIMfCx2VCjDdUDBKV7Dh  
GCx6FE7eFNjAbm5oXX0EgOvPXq28COR94i4BHwvBIAJJK3x8AZF6Mob0Y  
ShoyXnL51YoX8qK1w4dygX-  
2L31J5zATQR6FMxw2WlQecYFgrP09ualF5fBifMO9G6d7~zaPI~6h1osSHnA  
swM5Ai~T1B~k8HHnRbUOFN5fCu4kjfbwUP4gOPhOTqjkJU7B9623U~94FV  
TYUe~3mUQ421TvbLh9LtKGhVzkzexxSCHVVwK7jNcq24RkNTD6w95caCkM  
~DIWHBrwWqiobmzBaZwSc85fCiIEo7FxmCHypSD6j-  
kmyCcroF5MXnA\_\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Quintero Angarita, J. R. (2020). *Teoría de las necesidades de Maslow*. Studocu.  
<https://www.studocu.com/co/document/corporacion-universitaria-iberoamericana/psicologia/teoria-maslow-jose-quintero/12202334>
- Quispe, A., Rojas, A., & Vivas, W. (2021). *Calidad de vida laboral: Un acercamiento teórico hacia su origen, modelos y dimensiones* [Tesis de bachiller]. Universidad Peruana Unión.
- Raraz-Vidal, J. G., Allpas-Gomez, H. L., Torres-Salome, F. K., Cabrera-Patiño, W. M., Alcántara-Leyva, L. M., Ramos-Gómez, R. P., Aldea-Chihuantito, F. K., Colona-Risco, V., & Raraz-Vidal, O. B. (2021). Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 335-345.  
<https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3608>
- Rodríguez-González, P., Cecchini, J. A., Méndez-Giménez, A., & Sánchez-Martínez, B. (2021). Intrinsic motivation, emotional intelligence and self-regulated learning: A multilevel analysis. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 21(82), 235-252.  
<https://doi.org/10.15366/rimcafd2021.82.003>
- Rodríguez-Marín, J. (2010). Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(6), 318-320.  
<https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.09.002>
- Ruíz Gómez, N. E. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-EsSalud, Lambayeque-Perú, 2019* [Maestría en Gestión Pública, Universidad del Pacífico].  
[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)

- Runde, D. F., Bandura, R., & Méndez Leal, E. (2022, enero 26). *Innovative Data Collection Methods for International Development*. <https://www.csis.org/analysis/innovative-data-collection-methods-international-development>
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Saberfarzam, A., Reshadatjoo, H., & Ghourchian, N. (2022). The relationship between the quality of work-life, psychological capital, and job performance: A study on health researchers. *Journal of the Iranian Institute for Health Sciences Research Payesh*, 21(4), 377-384. <https://doi.org/10.52547/payesh.21.4.377>
- Santiago-Torner, C. (2023). Ethical Climate and Creativity: The Moderating Role of Work Autonomy and the Mediator Role of Intrinsic Motivation. *Cuadernos de Gestion*, 23(2), 93-105. <https://doi.org/10.5295/cdg.221729cs>
- Singh, K. (2016). Influence of Internal Service Quality on Job Performance: A Case Study of Royal Police Department. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224, 28-34. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.396>
- Sodexo. (2024, abril 9). *Calidad de vida laboral ¿qué es y cuáles son sus beneficios?* <https://www.sodexo.co/blog/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios/>
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). *Job Performance* (Vol. 1, pp. 428-449). SAGE.
- Suárez, E. (2024, febrero 9). Método inductivo y deductivo: Definición, características y ejemplos [Blog]. *Experto Universitario*. <https://expertouniversitario.es/blog/metodo-inductivo-y-deductivo/>
- Teran-Garcia, E., & Perez-Fernandez, R. (2024). A robust alternative to the Lilliefors test of normality. *JOURNAL OF STATISTICAL COMPUTATION AND SIMULATION*, 94(7), 1494-1512. <https://doi.org/10.1080/00949655.2023.2291138>
- Torres Vargas, E., Fretel Quiroz, N. M., Coral Cevillano, M., & Ramírez Chumbe, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hosp. *Vive Revista de Salud*, 4(10), 64-71. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>

- Travezaño Aguilar, S. B. (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020*.
- Ul Haq, I., & Huo, C. (2024). The impacts of workplace bullying, emotional exhaustion, and psychological distress on poor job performance of healthcare workers in Thailand during the COVID-19 pandemic. *Public Administration and Policy*, 27(1), 85-101. <https://doi.org/10.1108/PAP-02-2023-0027>
- Vainieri, M., Caputo, A., & Vinci, A. (2024). Resilience dimensions in health system performance assessments, European Union. *Bulletin of the World Health Organization*, 102(7), 498-508. <https://doi.org/10.2471/BLT.23.291102>
- Vasquez, W. (2021). *Calidad de vida profesional y desempeño laboral en personal de atención primaria en salud de la Red Lambayeque* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.

# ANEXOS

## Anexo 1

### Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL</b>	Es la satisfacción y bienestar del personal sanitario con el entorno laboral otorgándole equilibrio para afrontar adecuadamente las demandas de trabajo y a la vez desarrollarse plenamente en otras áreas de su vida personal, profesional y familiar (Cabezas, 1998; Cruz, 2018).	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones de Apoyo directivo, Carga de trabajo y Motivación intrínseca, en base a un cuestionario de 35 ítems.	Apoyo directivo	Satisfacción de trabajo	Ordinal: Bajo (35 – 80) Medio (81 – 127) Alto (128 – 175)  Escala Likert Ordinal: 1 – Nada. 2 – Casi nada. 3 – Algo. 4 – Bastante. 5 – Mucho.
				Sueldo	
				Reconocimiento profesional	
				Creatividad	
			Carga de trabajo	Sobrecarga de trabajo	
				Presión en el trabajo	
				Estrés	
			Motivación Intrínseca	Motivación	
				Eficiencia	
				Confianza	
Seguridad					
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Aquello que se sustenta en las habilidades, comportamientos y características destacadas de los trabajadores y favorecen el desarrollo de la organización a través de la consecución de los objetivos trazados (Bautista et al., 2020; Chiavenato, 2009; Ruíz, 2021).	La medición del desempeño laboral es obtenida según las dimensiones de la variable; mediante la aplicación de un cuestionario de 16 ítems, tipo Escala de Likert con valor final de bajo, medio y alto.	Compromiso	Lealtad	Ordinal Bajo (16 – 36) Medio (37 – 58) Alto (59 – 80)  Escala Likert Ordinal: 1 – Nunca. 2 – Casi nunca. 3 – Algunas veces. 4 – Casi siempre. 5 – Siempre.
				Identidad	
			Calidad en el trabajo	Responsabilidad	
				Apertura	
			Trabajo en equipo	Solidaridad	
				Energía	
			Productividad	Efectividad	
Resultados					

**Anexo 2**  
**Instrumentos de recolección de datos**

**Anexo 2.1**

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

Calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el personal de un hospital II-1  
de Trujillo, 2024

**CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL**

Cabezas (1998), adaptado por López (2018), modificado y validado por Benites y Lora (2024).

---

Estimado señor(a), los siguientes cuestionarios son para uso únicamente académicos por ello es anónimo. Las respuestas del cuestionario que tiene en sus manos servirán para realizar la evaluación de la calidad de vida profesional.

**DATOS GENERALES:**

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Profesión: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, lea atentamente las preguntas descritas para recoger la información y marque con un aspa (x) una de las cinco alternativas.

**Nada = 1; Casi nada = 2; Algo = 3; Bastante = 4; Mucho = 5**

N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
	APOYO DIRECTIVO					
1	Satisfacción con el tipo de trabajo.					
2	Satisfacción con el sueldo.					
3	Posibilidad de promoción.					
4	Reconocimiento de mi esfuerzo.					
5	Apoyo de mis compañeros.					
6	Posibilidad de ser creativo.					
7	Apoyo de mis jefes.					
8	Recibo información de los resultados de mi trabajo.					
9	Posibilidad de expresar mis ideas y necesidades.					
10	La institución donde trabajo contribuye en mejorar mi calidad de vida.					
11	Tengo autonomía o libertad de decisión.					
12	Es creativo en todas las áreas donde se desenvuelve.					
13	Es posible que mis respuestas sean escuchadas o aplicadas.					
14	Mi institución se preocupa por mi calidad de vida.					

<b>CARGA DE TRABAJO</b>						
15	Cantidad de trabajo que tengo.					
16	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.					
17	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.					
18	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.					
19	Conflictos con otras personas de mi trabajo.					
20	Falta de tiempo para mi vida personal.					
21	Incomodidad física en el trabajo.					
22	Carga de responsabilidad.					
23	Interrupciones molestas.					
24	Estrés que tengo (esfuerzo emocional).					
25	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.					
<b>MOTIVACIÓN INTRINSECA</b>						
26	Motivación que experimento (ganas de esforzarme).					
27	Apoyo de mi familia.					
28	Ganas de ser creativo.					
29	Me desconecto de la institución al acabar mi jornada laboral.					
30	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.					
31	Estoy capacitado para hacer mi trabajo según el área de rotación.					
32	Mi trabajo es relevante para la vida de otras personas.					
33	Comprendo lo que hago.					
34	Me siento orgulloso de mi trabajo.					
35	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad).					

### **Categorización de la medición de la calidad de vida profesional y sus dimensiones**

<b>Dimensión</b>	<b>Ítems</b>	<b>Nivel</b>	<b>Puntaje</b>
Apoyo directivo	1-14	Bajo	14-32
		Medio	33-51
		Alto	52-70
Carga de trabajo	15-25	Bajo	11-25
		Medio	26-40
		Alto	41-55
Motivación Intrínseca	26-35	Bajo	10-23
		Medio	24-36
		Alto	37-50
Nivel de Calidad de Vida Profesional		Bajo	35-80
		Medio	81-127
		Alto	128-175

## Anexo 2.2

### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

### ESCUELA DE POSGRADO

Calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el personal de un hospital II-1  
de Trujillo, 2024

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2007), adaptado por Vasquez (2021), modificado y validado por Benites y Lora (2024).

**INSTRUCCIONES:** Lea atentamente y para cada uno de los ítems debe responder según crea conveniente, colocando un aspa (X) en la casilla seleccionada.

**Nunca = 1; Casi nunca = 2; Algunas veces = 3; Casi siempre = 4; Siempre = 5**

N°	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
	COMPROMISO					
1	Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo.					
2	Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo.					
3	Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga.					
4	Me siento plenamente identificado con mi institución.					
	<b>CALIDAD EN EL TRABAJO</b>					
5	Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.					
6	Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas.					
7	Acepto consejos de mi entorno para mejorar.					
8	Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes.					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
9	Soy capaz de ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra.					
10	Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral.					
11	Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos.					
12	Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo.					
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
13	Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado.					
14	Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe.					
15	Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución.					
16	Obtengo los resultados esperados.					

## Categorización de la medición del desempeño laboral y sus dimensiones

<b>Dimensión</b>	<b>Ítems</b>	<b>Nivel</b>	<b>Puntaje</b>
Compromiso	1-4	Bajo	4-9
		Medio	10-15
		Alto	16-20
Calidad en el trabajo	5-8	Bajo	4-9
		Medio	10-15
		Alto	16-20
Trabajo en equipo	9-12	Bajo	4-9
		Medio	10-15
		Alto	16-20
Productividad	13-16	Bajo	4-9
		Medio	10-15
		Alto	16-20
Nivel de Desempeño Laboral		Bajo	16-36
		Medio	37-58
		Alto	59-80

## Anexo 3

### Anexo 3.1

#### Ficha técnica de validación del instrumento cuestionario de calidad de vida profesional para la recolección de datos

<b>Título</b>	Calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024						
<b>Autor</b>	Benites y Lora						
<b>Fecha</b>	Mayo del 2024						
<b>Validez</b>	<p><b>Validación interna</b> El cuestionario para la calidad de vida profesional fue elaborado en base a los aspectos teóricos y empíricos de Cabezas (1998) que mide la satisfacción y bienestar del personal sanitario con el entorno laboral para afrontar adecuadamente las demandas de trabajo; sustentado en ello, fue adaptado por López (2018).</p> <p><b>Validez externa</b> El cuestionario fue aplicado por Benites (2024) en un estudio piloto conformado por 20 trabajadores sanitarios asistenciales de un hospital nivel II – 1 de Trujillo, obteniendo un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,890 y en sus tres dimensiones fue mayor de 0,6</p> <p><b>Validez de contenido</b> El contenido del instrumento fue validado por cinco jueces expertos en el tema de calidad de vida profesional, obteniendo una concordancia mayor de 0.91 según el coeficiente V de Aiken, lo cual significó una validez fuerte. Los criterios de evaluación fueron: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Los jueces expertos fueron los siguientes: Mg. Uceda Perez Cristian Mg. Rodríguez Hidalgo Lilia Mg. Urquiaga Casós Sara Mg. Vasquez Palomino Doris Mg. Bendezú Gamboa Cristina</p>						
<b>Confiabilidad</b>	<p>Se aplicó la prueba piloto a un total de 20 trabajadores sanitarios asistenciales de un hospital II-1 de Trujillo con características similares a la unidad de análisis de la institución en estudio, para contar con una base de datos y así obtener la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach; obteniendo el cuestionario de Calidad de Vida Profesional un coeficiente de 0,890, lo cual significó una consistencia interna buena.</p> <p>Encontrando en las dimensiones:</p> <table><tr><td>Apoyo directivo</td><td>0,886</td></tr><tr><td>Carga de trabajo</td><td>0,819</td></tr><tr><td>Motivación intrínseca</td><td>0,674</td></tr></table>	Apoyo directivo	0,886	Carga de trabajo	0,819	Motivación intrínseca	0,674
Apoyo directivo	0,886						
Carga de trabajo	0,819						
Motivación intrínseca	0,674						
<b>Conclusión</b>	Habiendo obtenido resultados óptimos en las pruebas de validez de contenido por jueces expertos y los resultados del estudio piloto de confiabilidad, se concluye que el instrumento Cuestionario de Calidad de Vida Profesional creado por Cabezas (1998), adaptado por López (2018) y modificado y validado por Benites y Lora (2024) es apto para su aplicación en el personal sanitario asistencial de un hospital II-1 de Trujillo.						

# Juez experto N°1

## Matriz de Validación del Cuestionario de la variable Calidad de Vida Profesional

### Definición de la variable Calidad de Vida Profesional:

Está relacionado con el equilibrio del individuo para afrontar adecuadamente las demandas de trabajo y a la vez desarrollarse plenamente en otras áreas de su vida personal, profesional, familiar.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Apoyo directivo	Satisfacción de trabajo	1. Satisfacción con el tipo de trabajo.	X		X		X		X		
		14. Mi institución se preocupa por mi calidad de vida.	X		X		X		X		
	Sueldo	2. Satisfacción con el sueldo.	X		X		X		X		
		3. Posibilidad de promoción.	X		X		X		X		
	Reconocimiento profesional	4. Reconocimientos de mi esfuerzo.	X		X		X		X		
		8. Recibo información de los resultados de mi trabajo.	X		X		X		X		
		7. Apoyo de mis jefes.	X		X		X		X		
		5. Apoyo de mis compañeros.	X		X		X		X		
		10. La institución donde trabajo contribuye en mejorar mi calidad de vida.	X		X		X		X		
		13. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.	X		X		X		X		
	Creatividad	6. Posibilidad de ser creativo.	X		X		X		X		
12. Variedad en mi trabajo.		X			X	X		X			
9. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.		X		X		X		X			
Autonomía	11. Tengo autonomía o libertad de decisión.	X		X		X		X			
Carga de trabajo	Sobrecarga de trabajo	15. Cantidad de trabajo que tengo.	X		X		X		X		
	Presión en el trabajo.	16. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.	X		X		X		X		
		17. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.	X		X		X		X		
		18. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.	X		X		X		X		
		19. Conflictos con otras personas de mi trabajo.	X		X		X		X		
		20. Falta de tiempo para mi vida personal.	X		X		X		X		
		21. Incomodidad física en el trabajo.	X		X		X		X		
		22. Carga de responsabilidad.	X		X		X		X		
	23. Interrupciones molestas.	X		X		X		X			
	Estrés	24. Estrés que tengo (esfuerzo emocional).	X		X		X		X		
25. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.		X		X		X		X			
Motivación intrínseca	Motivación	26. Motivación que experimento (ganas de esforzarme).	X		X		X		X		
		27. Apoyo de mi familia.	X		X		X		X		
	Eficiencia	35. Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad).	X		X		X		X		
		28. Ganas de ser creativo.	X		X		X		X		
		30. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.	X		X		X		X		
	Confianza	31. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.	X		X		X		X		
		32. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.	X		X		X		X		
	Seguridad	33. Lo que tengo que hacer queda claro.	X		X		X		X		
		29. Me desconecto de la institución al acabar mi jornada laboral.	X		X		X		X		
			34. Me siento orgulloso de mi trabajo.	X		X		X		X	

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	Cuestionario de Calidad de Vida Profesional
Objetivo del instrumento	Medir la calidad de vida profesional en el personal de salud.
Nombres y apellidos del experto	Cristian Ganpiero Uceda Perez
Documento de identidad	43100736
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital Regional Docente de Trujillo
Cargo	Lic. Enfermería
Número telefónico	948836321
Firma	
Fecha	15/05/2024

**Valoración:**

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				x



.....  
Cristian Ganpiero Uceda Perez

DNI: 43100736

## Juez experto N°2

### Matriz de Validación del Cuestionario de la variable Calidad de Vida Profesional

#### Definición de la variable Calidad de Vida Profesional:

Está relacionado con el equilibrio del individuo para afrontar adecuadamente las demandas de trabajo y a la vez desarrollarse plenamente en otras áreas de su vida personal, profesional, familiar.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Apoyo directivo	Satisfacción de trabajo	1. Satisfacción con el tipo de trabajo.	X		X		X		X		
		14. Mi institución se preocupa por mi calidad de vida.	X		X		X		X		
	Sueldo	2. Satisfacción con el sueldo.	X		X		X		X		
		Reconocimiento profesional	3. Posibilidad de promoción.	X		X		X		X	
	4. Reconocimientos de mi esfuerzo.		X		X		X		X		
	8. Recibo información de los resultados de mi trabajo.		X		X		X		X		
	7. Apoyo de mis jefes.		X		X		X		X		
	5. Apoyo de mis compañeros.		X		X		X		X		
	10. La institución donde trabajo contribuye en mejorar mi calidad de vida.		X		X		X		X		
	13. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.		X		X		X		X		
	Creatividad	6. Posibilidad de ser creativo.	X		X		X		X		
		12. Variedad en mi trabajo.	X		X		X		X		
		9. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.	X		X		X		X		
		11. Tengo autonomía o libertad de decisión.	X		X		X		X		
Autonomía											
Carga de trabajo	Sobrecarga de trabajo	15. Cantidad de trabajo que tengo.	X		X		X		X		
	Presión en el trabajo.	16. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.	X		X		X		X		
		17. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.	X		X		X		X		
		18. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.	X		X		X		X		
		19. Conflictos con otras personas de mi trabajo.	X		X		X		X		
		20. Falta de tiempo para mi vida personal.	X		X		X		X		
		21. Incomodidad física en el trabajo.	X		X		X		X		
		22. Carga de responsabilidad.	X		X		X		X		
		23. Interrupciones molestas.	X		X		X		X		
	Estrés	24. Estrés que tengo (esfuerzo emocional).	X		X		X		X		
		25. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.	X		X		X		X		
Motivación intrínseca	Motivación	26. Motivación que experimento (ganas de esforzarme).	X		X		X		X		
		27. Apoyo de mi familia.	X		X		X		X		
		35. Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad).	X		X		X		X		
	Eficiencia	28. Ganas de ser creativo.	X		X		X		X		
		30. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.	X		X		X		X		
		31. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.	X		X		X		X		
	Confianza	32. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.	X		X		X		X		
		33. Lo que tengo que hacer queda claro.	X		X		X		X		
	Seguridad	29. Me desconecto de la institución al acabar mi jornada laboral.	X		X		X		X		
		34. Me siento orgulloso de mi trabajo.	X		X		X		X		

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Calidad de Vida Profesional
Objetivo del instrumento	Medir la calidad de vida profesional en el personal de salud.
Nombres y apellidos del experto	Lilia Rodríguez Hidalgo
Documento de identidad	17915953
Años de experiencia en el área	43 años en total. 20 años como jefa del departamento de nutrición
Máximo Grado Académico	Maestría en Docencia Universitaria.
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Regional Docente de Trujillo
Cargo	Nutricionista
Número telefónico	998845992
Firma	 Mg. Lilia R. Rodríguez Hidalgo NUTRICIONISTA CNP 0178
Fecha	13/ 05 /2024

**Valoración:**

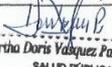
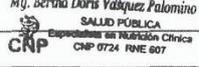
DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				x

Lilia Rodríguez Hidalgo  
Apellidos y nombres

DNI: 17915953



**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	Cuestionario de Calidad de Vida Profesional
Objetivo del instrumento	Medir la calidad de vida profesional en el personal de salud.
Nombres y apellidos del experto	Bertha Doris Vasquez Palomino
Documento de identidad	17858935
Años de experiencia en el área	38 Años
Máximo Grado Académico	MAESTRIA SALUD Pública Especialista Nutrición Clínica PNE 607
Nacionalidad	PERUANA
Institución	H.D. El Espuzo - MINSA - Docente UCV
Cargo	NUTRICIONISTA - DOCENTE
Número telefónico	923760544
Firma	
Fecha	 15/05/2024

**Valoración:**

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

Vasquez Palomino Bertha Doris

Apellidos y nombres

DNI: 17858935

## Juez experto N°4

### Matriz de Validación del Cuestionario de la variable Calidad de Vida Profesional

#### Definición de la variable Calidad de Vida Profesional:

Está relacionado con el equilibrio del individuo para afrontar adecuadamente las demandas de trabajo y a la vez desarrollarse plenamente en otras áreas de su vida personal, profesional, familiar.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Apoyo directivo	Satisfacción de trabajo	1. Satisfacción con el tipo de trabajo.	X		X		X		X		
		14. Mi institución se preocupa por mi calidad de vida.	X		X		X		X		
	Sueldo	2. Satisfacción con el sueldo.	X		X		X		X		
		Reconocimiento profesional	3. Posibilidad de promoción.	X		X		X		X	
	4. Reconocimientos de mi esfuerzo.		X		X		X		X		
	8. Recibo información de los resultados de mi trabajo.		X		X		X		X		
	7. Apoyo de mis jefes.		X		X		X		X		
	5. Apoyo de mis compañeros.		X		X		X		X		
	10. La institución donde trabajo contribuye en mejorar mi calidad de vida.		X		X		X		X		
	Creatividad	13. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.	X		X		X		X		
		6. Posibilidad de ser creativo.	X		X		X		X		
		12. Variedad en mi trabajo.	X		X		X		X		
Autonomía	9. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.	X		X		X		X			
	11. Tengo autonomía o libertad de decisión.	X		X		X		X			
Carga de trabajo	Sobrecarga de trabajo	15. Cantidad de trabajo que tengo.	X		X		X		X		
	Presión en el trabajo.	16. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.	X		X		X		X		
		17. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.	X		X		X		X		
		18. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.	X		X		X		X		
		19. Conflictos con otras personas de mi trabajo.	X		X		X		X		
		20. Falta de tiempo para mi vida personal.	X		X		X		X		
		21. Incomodidad física en el trabajo.	X		X		X		X		
		22. Carga de responsabilidad.	X		X		X		X		
	Estrés	23. Interrupciones molestas.	X		X		X		X		
		24. Estrés que tengo (esfuerzo emocional).	X		X		X		X		
25. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.		X		X		X		X			
Motivación intrínseca	Motivación	26. Motivación que experimento (ganas de esforzarme).	X		X		X		X		
		27. Apoyo de mi familia.	X		X		X		X		
	Eficiencia	35. Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad).	X		X		X		X		
		28. Ganas de ser creativo.	X		X		X		X		
		30. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.	X		X		X		X		
	Confianza	31. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.	X		X		X		X		
		32. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.	X		X		X		X		
	Seguridad	33. Lo que tengo que hacer queda claro.	X		X		X		X		
29. Me desconecto de la institución al acabar mi jornada laboral.		X		X		X		X			
		34. Me siento orgulloso de mi trabajo.	X		X		X		X		

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	Cuestionario de Calidad de Vida Profesional
Objetivo del instrumento	Medir la calidad de vida profesional en el personal de salud.
Nombres y apellidos del experto	Sara Patricia Urquiaga Casos
Documento de identidad	17921791
Años de experiencia en el área	25 años en jefatura
Máximo Grado Académico	Maestría en Salud Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Centro de Salud Materno Infantil "El Bosque"
Cargo	Médico Asistencial
Número telefónico	999 123 606
Firma	
Fecha	 14/05/2024

**Valoración:**

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

Urquiaga Casos Sara Patricia  
Apellidos y nombres

DNI: 17921791

# Juez experto N°5

## Matriz de Validación del Cuestionario de la variable Calidad de Vida Profesional

### Definición de la variable Calidad de Vida Profesional:

Está relacionado con el equilibrio del individuo para afrontar adecuadamente las demandas de trabajo y a la vez desarrollarse plenamente en otras áreas de su vida personal, profesional, familiar.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Apoyo directivo	Satisfacción de trabajo	1. Satisfacción con el tipo de trabajo.	X		X		X		X		
		14. Mi institución se preocupa por mi calidad de vida.	X		X		X		X		
	Sueldo	2. Satisfacción con el sueldo.	X		X		X		X		
		Reconocimiento profesional	3. Posibilidad de promoción.	X		X		X		X	
	4. Reconocimientos de mi esfuerzo.		X		X		X		X		
	8. Recibo información de los resultados de mi trabajo.		X		X		X		X		
	7. Apoyo de mis jefes.		X		X		X		X		
	5. Apoyo de mis compañeros.		X		X		X		X		
	10. La institución donde trabajo contribuye en mejorar mi calidad de vida.		X		X		X		X		
	13. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.		X		X		X		X		
	Creatividad	6. Posibilidad de ser creativo.	X		X		X		X		
		12. Variedad en mi trabajo.	X		X		X		X		Colocar más especificaciones de las preguntas
		9. Posibilidad de expresa lo que pienso y necesito.	X		X		X		X		
Autonomía	11. Tengo autonomía o libertad de decisión.	X		X		X		X			
	Carga de trabajo	Sobrecarga de trabajo	15. Cantidad de trabajo que tengo.	X		X		X		X	
Presión en el trabajo.		16. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.	X		X		X		X		Conforme esta las preguntas la calificación debe cambiar de 5 a 1
		17. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.	X		X		X		X		
		18. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.	X		X		X		X		
		19. Conflictos con otras personas de mi trabajo.	X		X		X		X		
		20. Falta de tiempo para mi vida personal.	X		X		X		X		
		21. Incomodidad física en el trabajo.	X		X		X		X		
		22. Carga de responsabilidad.	X		X		X		X		
Estrés		23. Interrupciones molestas.	X		X		X		X		
		24. Estrés que tengo (esfuerzo emocional).	X		X		X		X		
	25. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.	X		X		X		X			
Motivación intrínseca	Motivación	26. Motivación que experimento (ganas de esforzarme).	X		X		X		X		
		27. Apoyo de mi familia.	X		X		X		X		
	Eficiencia	35. Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad).	X		X		X		X		
		28. Ganas de ser creativo.	X		X		X		X		
		30. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.	X		X		X		X		
	Confianza	31. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.	X		X		X		X		
		32. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.	X		X		X		X		
	Seguridad	33. Lo que tengo que hacer queda claro.	X		X		X		X		
		29. Me desconecto de la institución al acabar mi jornada laboral.	X		X		X		X		
			34. Me siento orgulloso de mi trabajo.	X		X		X		X	

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	Cuestionario de Calidad de Vida Profesional
Objetivo del instrumento	Medir la calidad de vida profesional en el personal de salud.
Nombres y apellidos del experto	Cristina Raquel Bendezu Gamboa
Documento de identidad	18166975
Años de experiencia en el área	23 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	C.S.M.I. El Barque
Cargo	Obstetra, Responsable de Calidad
Número telefónico	949663852
Firma	
Fecha	14/05/24

**Valoración:**

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
			X	

  
 .....  
 Cristina R. Bendezu Gamboa  
 OBSTETRA  
 COP 12366  
 .....  
 Apellidos y nombres  
 DNI: 18166975 .....

**Resultados de la confiabilidad del instrumento cuestionario de calidad de vida profesional**

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP)	0,890	35

Interpretación: consistencia interna buena

Estadística de total de elementos

Ítem	Correlación total de elementos corregida
01	0,625
02	0,587
03	0,291
04	0,435
05	0,602
06	0,268
07	0,545
08	0,650
09	0,537
10	0,630
11	0,331
12	0,287
13	0,697
14	0,626
15	0,310
16	0,669
17	0,362
18	0,561
19	0,147
20	0,612
21	0,025
22	0,190
23	0,464
24	0,541
25	0,548
26	0,344
27	0,594
28	0,044
29	0,286
30	0,672
31	0,407
32	0,363
33	0,354
34	0,052
35	0,243

## Base de datos de la prueba piloto para el cuestionario de calidad de vida profesional

Caso	Edad	Sexo	Profesión	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	25	2	Enfermera	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	2
2	31	2	Técnica de enfermería	5	3	3	5	4	3	3	4	3	4	5	3	3	2	1
3	28	2	Enfermera	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
4	49	2	Nutricionista	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	38	2	Enfermera	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2
6	41	2	Enfermera	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	1
7	29	2	Enfermera	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
8	38	2	Enfermera	5	5	3	3	5	5	3	5	4	3	4	4	5	3	1
9	45	2	Enfermera	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2
10	35	2	Nutricionista	4	4	2	2	4	2	3	4	3	5	2	2	2	3	3
11	41	2	Enfermera	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2
12	29	2	Enfermera	3	3	3	3	3	5	2	3	3	2	3	5	2	2	1
13	37	2	Microbióloga	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2
14	35	2	Psicóloga	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
15	54	1	Médico	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	1
16	41	2	Enfermera	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	2
17	33	2	Enfermera	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2
18	40	2	Biólogo	1	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	1	2	1
19	35	1	Médico	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2
20	36	2	Microbióloga	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2

Caso	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35
1	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	5	4	3	3	4	4	4	5	3
2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3
3	2	2	1	4	2	1	2	3	2	3	5	4	4	1	3	4	4	4	5	2
4	2	2	2	4	2	4	3	2	2	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3
5	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5
6	2	2	3	5	3	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
7	2	2	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	5	4	4
8	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3
9	2	2	3	3	4	2	1	3	2	3	5	5	5	2	4	4	5	5	5	3
10	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4
11	3	3	3	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4
12	2	1	3	4	3	4	1	3	2	2	3	4	5	4	3	4	5	5	5	3
13	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4
14	2	2	3	5	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3
15	1	1	2	4	1	5	1	1	2	1	3	3	5	1	2	2	4	4	5	5
16	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3
17	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	5	4	4	4
18	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	5	4	3	3	4	4	4	5	3
19	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3
20	2	2	1	4	2	1	2	3	2	3	5	4	4	1	3	4	4	4	5	2

Donde:  
1: masculino  
2: femenino  
P: pregunta  
Caso: personal encuestado

## Anexo 3.2

### Ficha técnica de validación del instrumento cuestionario de desempeño laboral para la recolección de datos

<b>Título</b>	Calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024								
<b>Autor</b>	Benites y Lora.								
<b>Fecha</b>	Mayo del 2024								
<b>Validez</b>	<p><b>Validez interna</b> El cuestionario para desempeño laboral fue creado a partir de las bases teóricas y empíricas de Chiavenato (2007) que mide aquello que se sustenta en las habilidades, comportamientos y características destacadas de los trabajadores y favorecen el desarrollo de la organización; sustentado en ello, fue adaptado por Vasquez (2021).</p> <p><b>Validez externa</b> El cuestionario fue aplicado por Benites (2024) en un estudio piloto conformado por 20 trabajadores sanitarios asistenciales de un hospital nivel II – 1 de Trujillo, obteniendo un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.894 y en sus tres dimensiones fue mayor de 0.6</p> <p><b>Validez de contenido</b> El contenido del instrumento fue validado por cinco jueces expertos en el tema de desempeño laboral, obteniendo una concordancia de 1.0 según el coeficiente V de Aiken, lo cual significó una validez fuerte. Los criterios de evaluación fueron: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Los jueces expertos fueron los siguientes: Mg. Uceda Perez Cristian Mg. Rodríguez Hidalgo Lilia Mg. Urquiaga Casós Sara Mg. Vasquez Palomino Doris Mg. Bendezú Gamboa Cristina</p>								
<b>Confiabilidad</b>	<p>Se aplicó la prueba piloto a un total de 20 trabajadores sanitarios asistenciales de un hospital II-1 de Trujillo con características similares a la unidad de análisis de la institución en estudio, para contar con una base de datos y así obtener la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach; obteniendo el cuestionario de Desempeño Laboral un coeficiente de 0,894, lo cual significó una consistencia interna buena.</p> <p>Encontrando en las dimensiones:</p> <table><tr><td>Compromiso</td><td>0,789</td></tr><tr><td>Calidad en el trabajo</td><td>0,735</td></tr><tr><td>Trabajo en equipo</td><td>0,761</td></tr><tr><td>Productividad</td><td>0,626</td></tr></table>	Compromiso	0,789	Calidad en el trabajo	0,735	Trabajo en equipo	0,761	Productividad	0,626
Compromiso	0,789								
Calidad en el trabajo	0,735								
Trabajo en equipo	0,761								
Productividad	0,626								
<b>Conclusión</b>	Habiendo obtenido resultados óptimos en las pruebas de validez de contenido por jueces expertos y los resultados del estudio piloto de confiabilidad, se concluye que el instrumento Cuestionario de Desempeño Laboral creado por Chiavenato (2007), adaptado por Vasquez (2021) y validado por Benites y Lora (2024) es apto para su aplicación en el personal sanitario asistencial de un hospital II-1 de Trujillo.								

# Juez experto N°1

## Matriz de Validación del Cuestionario de la variable Desempeño Laboral

### Definición de la variable Desempeño Laboral:

Aquello que se sustenta en las características destacadas de los trabajadores y favorecen el desarrollo del negocio a través de la consecución de los objetivos trazados por la organización.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso	Lealtad	1. Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo.	X		X		X		X		
		2. Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo.	X		X		X		X		
	Identidad	3. Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga.	X		X		X		X		
		4. Me siento plenamente identificado con mi institución.	X		X		X		X		
Calidad de trabajo	Responsabilidad	5. Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.	X		X		X		X		
		6. Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas	X		X		X		X		
	Apertura	7. Acepto consejos de mi entorno para mejorar.	X		X		x		X		
		8. Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes.	X		X		X		X		
Trabajo en equipo	Solidaridad	9. ¿Soy capaz de ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra?	X		X		X		X		
		10. Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral.	X		X		X		X		
	Sinergia	11. ¿Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos?	X		X		X		X		
		12. Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo.	X		X		X		X		
Productividad	Efectividad	13. Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado.	X		X		X		X		
		14. Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe.	X		X		X		X		
	Resultados	15. Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución.	X		X		X		X		
		16. Obtengo los resultados esperados.	X		X		X		X		

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral en el personal de salud.
Nombres y apellidos del experto	Cristian Ganpiero Uceda Perez
Documento de identidad	43100736
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital Regional Docente de Trujillo
Cargo	Lic. Enfermería
Número telefónico	948836321
Firma	
Fecha	15/05/2024

**Valoración:**

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				x

  
 .....  
 Cristian Ganpiero Uceda Perez  
 DNI: 43100736

## Juez experto N°2

### Matriz de Validación del Cuestionario de la variable Desempeño Laboral

#### Definición de la variable Desempeño Laboral:

Aquello que se sustenta en las características destacadas de los trabajadores y favorecen el desarrollo del negocio a través de la consecución de los objetivos trazados por la organización.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso	Lealtad	1. Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo.	X		X		X		X		
		2. Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo.	X		X		X		X		
	Identidad	3. Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga.	X		X		X		X		
		4. Me siento plenamente identificado con mi institución.	X		X		X		X		
Calidad de trabajo	Responsabilidad	5. Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.	X		X		X		X		
		6. Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas	X		X		X		X		
	Apertura	7. Acepto consejos de mi entorno para mejorar.	X		X		X		X		
		8. Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes.	X		X		X		X		
Trabajo en equipo	Solidaridad	9. ¿Soy capaz de ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra?	X		X		X		X		
		10. Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral.	X		X		X		X		
	Sinergia	11. ¿Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos?	X		X		X		X		
		12. Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo.	X		X		X		X		
Productividad	Efectividad	13. Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado.	X		X		X		X		
		14. Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe.	X		X		X		X		
	Resultados	15. Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución.	X		X		X		X		
		16. Obtengo los resultados esperados.	X		X		X		X		

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral en el personal de salud.
Nombres y apellidos del experto	Lilia Rodríguez Hidalgo
Documento de identidad	17915953
Años de experiencia en el área	43 años en total. 20 años como jefa del departamento de nutrición
Máximo Grado Académico	Maestría en Docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Regional Docente de Trujillo
Cargo	Nutricionista
Número telefónico	998845992
Firma	 Mg. Lilia R. Rodríguez Hidalgo NUTRICIONISTA CNP 0176
Fecha	13/05/2024

**Valoración:**

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				x

Lilia Rodríguez Hidalgo  
Apellidos y nombres

DNI: 17915953

## Juez experto N°3

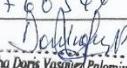
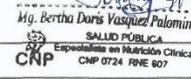
Matriz de Validación del Cuestionario de la variable Desempeño Laboral

**Definición de la variable Desempeño Laboral:**

Aquello que se sustenta en las características destacadas de los trabajadores y favorecen el desarrollo del negocio a través de la consecución de los objetivos trazados por la organización.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso	Lealtad	1. Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo.	✓		✓		✓		✓		
		2. Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	Identidad	3. Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga.	✓		✓		✓		✓		
		4. Me siento plenamente identificado con mi institución.	✓		✓		✓		✓		
Calidad de trabajo	Responsabilidad	5. Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.	✓		✓		✓		✓		
		6. Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas	✓		✓		✓		✓		
	Apertura	7. Acepto consejos de mi entorno para mejorar.	✓		✓		✓		✓		
		8. Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes.	✓		✓		✓		✓		
Trabajo en equipo	Solidaridad	9. ¿Soy capaz de ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra?	✓		✓		✓		✓		
		10. Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral.	✓		✓		✓		✓		
	Sinergia	11. ¿Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos?	✓		✓		✓		✓		
		12. Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
Productividad	Efectividad	13. Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado.	✓		✓		✓		✓		
		14. Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe.	✓		✓		✓		✓		
	Resultados	15. Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución.	✓		✓		✓		✓		
		16. Obtengo los resultados esperados.	✓		✓		✓		✓		

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	Questionario de Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral en el personal de salud.
Nombres y apellidos del experto	Bertha Doris Vasquez Palomino
Documento de identidad	17858935
Años de experiencia en el área	38 años
Máximo Grado Académico	Maestría Salud Pública - Especialista Nutrición Clínica RNE 607
Nacionalidad	Peruano
Institución	H. D. G. Espuzo - Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Nutricionista - Docente
Número telefónico	923760544
Firma	 Mg. Bertha Doris Vasquez Palomino
Fecha	 15/05/2024

**Valoración:**

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

Vasquez Palomino Bertha Doris Vasquez  
.....  
Apellidos y nombres

DNI: 17858935  
.....

## Juez experto N°4

Matriz de Validación del Cuestionario de la variable Desempeño Laboral

**Definición de la variable Desempeño Laboral:**

Aquello que se sustenta en las características destacadas de los trabajadores y favorecen el desarrollo del negocio a través de la consecución de los objetivos trazados por la organización.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso	Lealtad	1. Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo.	X		X		X		X		
		2. Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo.	X		X		X		X		
	Identidad	3. Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga.	X		X		X		X		
		4. Me siento plenamente identificado con mi institución.	X		X		X		X		
Calidad de trabajo	Responsabilidad	5. Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.	X		X		X		X		
		6. Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas.	X		X		X		X		
	Apertura	7. Acepto consejos de mi entorno para mejorar.	X		X		X		X		
		8. Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes.	X		X		X		X		
Trabajo en equipo	Solidaridad	9. ¿Soy capaz de ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra?	X		X		X		X		
		10. Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral.	X		X		X		X		
	Sinergia	11. ¿Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos?	X		X		X		X		
		12. Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo.	X		X		X		X		
Productividad	Efectividad	13. Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado.	X		X		X		X		
		14. Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe.	X		X		X		X		
	Resultados	15. Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución.	X		X		X		X		
		16. Obtengo los resultados esperados.	X		X		X		X		

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral en el personal de salud.
Nombres y apellidos del experto	Sara Patricia Urquiaga Casós
Documento de identidad	17921791
Años de experiencia en el área	25 años en jefatura
Máximo Grado Académico	Maestría en Salud Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Centro de Salud Materno Infantil "El Bosque"
Cargo	Médico Asistencial
Número telefónico	999 123 606
Firma	 Dra. Patricia Urquiaga Casós MEDICO CIRUJANO C.M.P. 21132
Fecha	14/05/2024

#### Valoración:

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

..... Sara Patricia Urquiaga Casós .....  
Apellidos y nombres

DNI: ..... 17921791 .....

## Juez experto N°5

### Matriz de Validación del Cuestionario de la variable Desempeño Laboral

#### Definición de la variable Desempeño Laboral:

Aquello que se sustenta en las características destacadas de los trabajadores y favorecen el desarrollo del negocio a través de la consecución de los objetivos trazados por la organización.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			SUFICIENCIA		CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso	Lealtad	1. Me siento comprometido con la institución, por eso hago mi mejor esfuerzo.	X		X		X		X		
		2. Considero que he desarrollado vínculos de fidelidad con la institución y mi equipo de trabajo.	X		X		X		X		
	Identidad	3. Me involucro de manera personal y profunda en las acciones acordadas para que mi institución sobresalga.	X		X		X		X		
		4. Me siento plenamente identificado con mi institución.	X		X		X		X		
Calidad de trabajo	Responsabilidad	5. Le pongo entusiasmo y tomo mayor iniciativa que la esperada por mis jefes.	X		X		X		X		
		6. Soy mi propia fuerza motivadora para alcanzar las metas trazadas	X		X		X		X		
	Apertura	7. Acepto consejos de mi entorno para mejorar.	X		X		X		X		
		8. Tomo a bien las órdenes que me dan mis jefes.	X		X		X		X		
Trabajo en equipo	Solidaridad	9. ¿Soy capaz de ayudar a mis compañeros, aunque eso me demande tiempo extra?	X		X		X		X		
		10. Analizo y tomo en cuenta los diferentes puntos de vista de mi entorno laboral.	X		X		X		X		
	Sinergia	11. ¿Me gusta impulsar a los demás al logro de los objetivos?	X		X		X		X		
		12. Comparto metas comunes con mi equipo de trabajo.	X		X		X		X		
Productividad	Efectividad	13. Culmino las tareas y/o actividades asignadas por mis jefes en el tiempo deseado.	X		X		X		X		
		14. Desarrollo con facilidad las tareas asignadas por mi jefe.	X		X		X		X		
	Resultados	15. Mis jefes aceptan y comunican que mi trabajo posee la calidad necesaria para la institución.	X		X		X		X		
		16. Obtengo los resultados esperados.	X		X		X		X		

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral
Objetivo del instrumento	Medir el desempeño laboral en el personal de salud.
Nombres y apellidos del experto	Cristina Raquel Bendezu Gamboa
Documento de identidad	18166975
Años de experiencia en el área	23 años de servicio en centro de Salud
Máximo Grado Académico	23 años   Maestría en Educación con mención en docencia y Gestión Educativa
Nacionalidad	Maestría en Educación con mención en docencia y Gestión Educativa / Peruana
Institución	C.S.M.I. El Bosque
Cargo	Obstetra, Responsable de Calidad
Número telefónico	949663852
Firma	
Fecha	14 / 05 / 24

**Valoración:**

DEFICIENTE (0)	BAJO NIVEL (1)	MODERADO NIVEL (2)	MODERADO NIVEL (3)	ALTO NIVEL (4)
				X

  
Cristina R. Bendezu Gamboa  
OBSTETRA

Apellidos y nombres

DNI: 18166975

**Resultados de la confiabilidad del instrumento cuestionario de desempeño  
laboral**

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Cuestionario de Desempeño Laboral (DL)	0,894	16

Resultado: consistencia interna buena

**Estadística de total de elementos**

Ítem	Correlación total de elementos corregida
01	0,703
02	0,452
03	0,526
04	0,581
05	0,563
06	0,508
07	0,775
08	0,475
09	0,466
10	0,452
11	0,739
12	0,674
13	0,701
14	0,622
15	0,299
16	0,419

## Base de datos de la prueba piloto para el cuestionario de desempeño laboral

Caso	Edad	Sexo	Profesión	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	25	2	Enfermera	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	31	2	Técnica de enfermería	4	4	3	4	5	5	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3
3	28	2	Enfermera	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4
4	49	2	Nutricionista	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	38	2	Enfermera	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
6	41	2	Enfermera	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4
7	29	2	Enfermera	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3
8	38	2	Enfermera	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
9	45	2	Enfermera	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	35	2	Nutricionista	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
11	41	2	Enfermera	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
12	29	2	Enfermera	5	4	3	5	4	5	3	3	5	4	5	3	5	5	2	5
13	37	2	Microbióloga	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
14	35	2	Psicóloga	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	54	1	Médico	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4
16	41	2	Enfermera	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
17	33	2	Enfermera	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3
18	40	2	Biólogo	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3
19	35	1	Médico	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
20	36	2	Microbióloga	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4

Donde:

1: masculino

2: femenino

P: pregunta

Caso: personal encuestado

## Anexo 4

### Consentimiento Informado

Ver enlace de drive: [https://docs.google.com/document/d/19VsHCy6-WNFEMcupiujHgn8wRYvUfPY/edit?usp=drive\\_link](https://docs.google.com/document/d/19VsHCy6-WNFEMcupiujHgn8wRYvUfPY/edit?usp=drive_link)

Título de la investigación: Calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024

Investigador: Hemner Melvin Benites Rodriguez

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024", cuyo objetivo es determinar en qué medida afecta la calidad de vida profesional en el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del Campus UCV Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad con el permiso de la institución Hospital de Especialidades Básicas La Noria.

Descripción del impacto del problema de la investigación.

Apoyará en obtener criterios con fundamento para evaluar, establecer o sugerir mejoras para el cambio de la situación laboral en el sistema de salud; permitiendo identificar los puntos críticos de la calidad de vida, para así tomar medidas en favor del desempeño laboral; de tal forma, el personal será beneficiado, luego de mejorar sus condiciones laborales, y así podrá satisfacer con calidad al usuario externo. En ese sentido, ayudará a proponer políticas que cuiden y ayuden al desarrollo del trabajador de salud, con fundamento científico, elevando así, la calidad de vida en el trabajo y al mismo tiempo impulsará el desempeño y motivará el crecimiento y desarrollo de la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos generales.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 8 minutos y se realizará en el ambiente de cada servicio de la institución Hospital de Especialidades Básicas La Noria. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Hemner Melvin Benites Rodriguez, email: [hemnerjunio1588@gmail.com](mailto:hemnerjunio1588@gmail.com) y la asesora Miryam Griselda Lora Loza, email: [MLORA@ucv.edu.pe](mailto:MLORA@ucv.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha y hora:

## Anexo 5

### Reporte de similitud en software Turnitin

(Captura de pantalla descargada de la plataforma Trilce. Ruta: datos del producto, luego archivo antiplagio)

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2429689942&u=1088032488&s=1&ro=103&lang=es

feedback studio HEMNER MELVIN BENITES RODRIGUEZ | Calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024 /100 < 2 de 25 > ?

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE**  
**LOS SERVICIOS DE LA SALUD**  
**Calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el personal**  
**de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024**

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

**AUTOR:**  
Benites Rodriguez, Hemner Melvin (orcid.org/0009-0002-8446-4883)

**ASESORAS:**  
Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (orcid.org/0000-0001-5099-1314)  
Dra. Cruzado Vallejos, Maria Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO - PERÚ**  
2024

**Resumen de coincidencias**  
**19 %**  
Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés

**Coincidencias**

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	12 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.untumbes.e... Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	psicodebate.dpgpsfp... Fuente de Internet	<1 %
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	asamblea.racsa.co.cr Fuente de Internet	<1 %

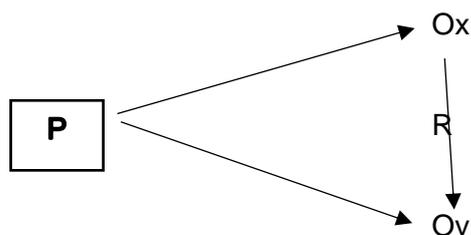
Página: 1 de 30 Número de palabras: 10913 Versión solo texto del Informe | Alta resolución Activado 15:52 9/08/2024

## Anexo 6

### Análisis complementario

#### Gráfico de diseño de investigación

El diseño es representado en el gráfico siguiente:



Donde:

P = Población de estudio.

Ox = Calidad de vida profesional.

Oy = Desempeño laboral.

R = Relación de causalidad entre variables.

#### Cantidad total de trabajadores asistenciales en un hospital II-1 de Trujillo, 2024

Personal de salud	Condición de contrato				Total
	Nombrado	CAS	Destacado	SERUMS	
Médico	15	14	4	1	34
Enfermera	3	16	0	0	19
Obstetra	4	8	0	0	12
Odontólogo	1	3	0	3	7
Nutricionista	2	1	0	0	3
Psicólogo	1	1	0	0	2
Químico farmacéutico	1	3	0	2	6
Biólogo	2	8	0	2	12
Asistente social	1	0	0	0	1
Técnico asistencial	8	24	2	0	34
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>79</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>130</b>

Fuente: Reporte de personal de la oficina de recursos humanos de un hospital nivel II-1 de Trujillo, 2024.

**Población incluida en la investigación según características sociodemográficas**

Característica		Cantidades	
		N	%
<b>Profesión</b>	Médico	25	27,78
	Enfermera	13	14,44
	Obstetra	10	11,11
	Odontólogo	4	4,44
	Nutricionista	3	3,33
	Psicólogo	2	2,22
	Químico farmacéutico	3	3,33
	Biólogo	4	4,44
	Técnico asistencial	26	28,89
<b>Sexo</b>	Masculino	21	23,33
	Femenino	69	76,67
<b>Edad</b>	25-29	1	1,11
	30-39	16	17,78
	40-49	56	62,22
	50-59	13	14,44
	60-70	4	4,44
<b>Total</b>		90	100

Fuente: datos extraídos de la tabulación del personal asistencial en estudio.

**Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov**

Variable	Desviación estándar	Estadístico de prueba	N	Sig. asintótica (bilateral)
<b>CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL</b>	8,241	0,115	90	0,005 <sup>c</sup>
<b>Dimensiones</b>				
Apoyo directivo	4,991	0,121	90	0,002 <sup>c</sup>
Carga de trabajo	4,380	0,153	90	0,000 <sup>c</sup>
Motivación intrínseca	3,450	0,105	90	0,017 <sup>c</sup>
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	6,058	0,168	90	0,000 <sup>c</sup>
<b>Dimensiones</b>				
Compromiso	2,152	0,183	90	0,000 <sup>c</sup>
Calidad en el trabajo	1,938	0,173	90	0,000 <sup>c</sup>
Trabajo en equipo	1,821	0,155	90	0,000 <sup>c</sup>
Productividad	1,959	0,141	90	0,000 <sup>c</sup>

c. Corrección de significación de Lilliefors.

## Anexo 7

### Solicitud de autorización para la aplicación del proyecto de investigación



**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA  
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE  
JUNÍN Y AYACUCHO"**

Trujillo, 24 de mayo de 2024

**CARTA N° 086-2024-UCV-VA-EPG-F01/J**

M.C. Julio Contreras Quipán

**Director Ejecutivo**

**RED DE SALUD TRUJILLO (UTES N°6 TRUJILLO ESTE)**

**HOSPITAL DE ESPECIALIDADES BÁSICAS LA NORIA - MICRO RED TRUJILLO METROPOLITANO**

**CON ATENCIÓN: UNIDAD DE DOCENCIA, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN**

**PRESENTE.** –

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar al estudiante **HEMNER MELVIN BENITES RODRIGUEZ**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE UN HOSPITAL II - 1 DE TRUJILLO, 2024"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar en qué medida afecta la calidad de vida profesional, en el desempeño laboral, en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

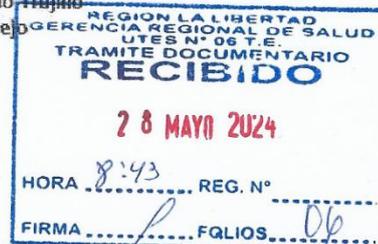
**Atentamente.** –



Mg. Ricardo Benites Aliaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.



# Autorización para la aplicación del proyecto de investigación



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

## CONSTANCIA

### AUTORIZACION PARA LA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO Y LA JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION QUE SUSCRIBEN:

#### HACEN CONSTAR

Qué; mediante hoja de tramite N° 9614-2024, el jefe del Escuela de Posgrado -Trujillo de la Universidad Cesar Vallejo está solicitando autorización para que el Sr. HEMNER MELVIN BENITES RODRIGUEZ; alumno del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud aplique el proyecto de investigación titulado "CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE UN HOSPITAL II-1 DE TRUJILLO, 2024" ; En amparo de la Resolución Jefatural N° 1197-A-2024-UCV-VA-EPG-SL01/J. El Comité de Investigación de la Red Trujillo ha **APROBADO y AUTORIZADO** su ejecución en Hospital de Especialidades Básicas La Noria de la jurisdicción de la Red de Salud Trujillo

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines académicos; con el compromiso de la Directora del Hospital, de brindar las facilidades para la ejecución del proyecto de investigación; el investigador aplicar el proyecto con las exigencias éticas y alcanzar **protocolo e Informe de los resultados de la investigación**, al correo electrónico [udiireddesaludtrujillo@gmail.com](mailto:udiireddesaludtrujillo@gmail.com)

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "

TRUJILLO, 03 DE JUNIO DEL 2024



REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
UTEN Y TRUJILLO ESTE  
Mg Betty Davalos Ayarado  
Mg. ANA DEL ROSARIO ANDRÉS E INVESTIGACION

JCCO/BDA/bda  
CC. Archivo  
Reg. Expediente. 9614

**"Justicia por la Prosperidad"**

Esquina de las Turquesas N° 390 y las Gemas N° 380 - Urb. Santa Inés, teléfonos:- Telefax: 293955 (Administración)

Pag. Webb: [www.utes6trujillo.com.pe](http://www.utes6trujillo.com.pe)

## Anexo 8

### Base de datos de la aplicación del trabajo de investigación concerniente al cuestionario de calidad de vida profesional

Caso	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	3	2	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	4
2	4	3	3	2	3	3	4	5	4	2	4	3	4	3	2	3	2	2
3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3
4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	2	4	3	4	2	2	3	2	2
5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	2	2	2
6	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2
7	5	4	3	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	1	2	2	3
8	4	4	1	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
9	4	4	2	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	2	2	4
10	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	2	1	2	4	2
11	5	4	2	2	3	4	3	5	4	3	3	5	3	2	1	2	4	4
12	4	3	1	2	3	3	3	5	4	2	3	3	3	2	2	2	4	3
13	4	3	1	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	1	2	3
14	3	4	1	2	4	3	3	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2
15	4	4	1	4	4	3	2	5	3	1	3	4	4	3	1	2	2	2
16	3	4	1	4	2	4	3	5	4	3	3	4	4	3	1	2	3	2
17	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	3	2	2	3	3
18	2	3	1	1	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	5	3	3
19	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2
20	4	4	1	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	1	2	3	3
21	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	1	2	3	3
22	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	1	2	2	4
23	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3
24	4	4	2	3	3	4	3	5	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4
25	4	3	4	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	2	2	3	2	3
26	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	2	3
27	4	5	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4
28	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
29	3	2	3	4	5	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2
31	5	4	3	3	4	4	3	5	4	2	3	4	4	2	2	3	2	2
32	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	2	3
33	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	1	2	1
34	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	4
36	4	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3
37	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	4
38	3	2	3	1	3	2	1	1	3	1	3	3	1	1	2	2	2	2
39	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	2	3	2	2	3
40	4	3	4	3	5	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4
41	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3
42	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	1	3	3	3
43	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	1	1	1	2
44	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4

Caso	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
45	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	5	5
46	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
47	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	2	2	2	1
48	5	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2
49	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3
50	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	2	2	2	3	3	3
51	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3
52	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2
53	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3
54	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2
55	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2
56	5	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3
57	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3
58	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2
59	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	5
60	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2
61	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2
62	4	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4
63	5	4	2	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	2	2
64	5	4	2	3	3	3	4	5	4	1	3	4	3	2	2	3	2	2
65	5	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	5
66	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	4	3	2	3	5	5	4
67	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	1	2	2	3
68	5	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	1	2	2	2
69	3	1	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5
70	5	3	1	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4
71	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4
72	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	1	2	3	2
73	3	4	2	3	2	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	2
74	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3
75	4	3	2	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	2	3
76	4	3	4	2	3	3	3	4	4	1	2	4	3	2	2	2	3	3
77	3	3	2	2	3	2	3	4	5	1	4	3	3	3	3	2	2	3
78	3	3	2	4	2	2	3	4	5	3	4	3	3	2	2	2	3	2
79	3	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2
80	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3
81	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3
82	4	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3
83	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3
84	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3
85	4	4	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
86	5	4	3	2	3	3	4	4	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2
87	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2
88	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3
89	4	4	2	4	3	3	4	4	5	2	3	3	3	2	1	2	2	2
90	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2

Caso	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35
1	4	3	4	3	4	2	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
2	5	3	4	3	2	3	5	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4
3	5	3	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3
4	5	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4
5	4	3	3	2	2	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4
6	2	1	2	2	1	1	3	4	3	2	1	1	2	3	3	3	3
7	4	2	3	1	3	2	3	4	4	4	1	4	5	5	5	5	3
8	5	4	5	2	4	2	2	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4
9	5	4	4	1	4	2	3	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3
10	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3
11	5	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4
12	5	2	5	2	3	2	2	3	4	5	3	3	4	2	4	4	4
13	5	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	4	3	4
14	5	3	5	1	4	2	2	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4
15	5	3	5	1	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4
16	4	3	5	1	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3
17	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	5	4	3
18	5	1	4	3	4	1	4	3	5	5	3	1	2	5	5	3	1
19	4	4	5	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
20	5	4	5	2	4	2	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3
21	5	4	5	2	4	2	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3
22	4	3	5	3	4	1	3	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3
23	4	3	5	2	5	2	2	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3
24	4	2	4	2	5	1	2	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4
25	4	5	4	1	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4
26	4	5	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
27	4	5	5	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
28	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3
29	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4
30	4	4	5	2	5	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
31	4	4	5	1	4	2	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3	2
32	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4
33	4	4	3	1	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
34	3	4	2	3	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
35	5	3	4	3	4	2	2	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4
36	4	4	5	2	5	2	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3
37	5	3	5	2	4	2	2	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3
38	5	2	5	5	3	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4
39	4	4	5	3	4	1	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	3
40	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4
41	5	4	4	2	5	2	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4
42	5	3	5	3	4	2	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4
43	5	4	5	1	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4
44	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	1	4	3	4	5	5	4

Caso	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35
45	5	5	3	2	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4
46	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
47	5	4	5	2	4	2	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5
48	4	2	3	2	3	2	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3
49	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	5	3	4	3	4	3	2
50	4	3	5	2	4	2	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3
51	4	3	4	2	4	2	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3
52	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	5	2	3	4	4	3	2
53	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	5	4	3
54	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2
55	4	2	5	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2
56	5	3	4	2	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
57	5	3	4	3	4	4	1	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4
58	4	4	5	3	5	2	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	2
59	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4
60	3	3	4	3	4	2	2	5	5	5	2	2	4	4	5	5	4
61	3	3	4	3	4	2	2	5	5	5	2	2	4	4	5	5	4
62	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	3
63	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4
64	4	4	4	3	4	2	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4
65	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3
66	4	4	5	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
67	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4	5	5	5	5
68	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3
69	5	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
70	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4
71	5	4	4	2	4	2	2	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4
72	4	2	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
73	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
74	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	2
75	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3
76	4	4	4	2	4	2	3	3	3	5	4	3	4	5	5	4	2
77	5	4	4	2	4	3	3	2	5	5	5	3	4	5	5	4	3
78	4	4	4	2	4	2	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4
79	5	4	4	2	3	3	4	3	5	5	3	2	3	4	4	4	3
80	5	4	5	2	3	2	2	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4
81	5	4	5	2	4	2	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3
82	3	5	5	2	3	2	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4
83	3	5	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3
84	5	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
85	5	2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3
86	4	2	5	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
87	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4
88	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
89	4	4	4	2	5	3	5	4	5	3	5	4	3	3	4	4	2
90	4	4	5	2	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3

Donde:  
P: pregunta  
Caso: persona encuestada

**Base de datos de la aplicación del trabajo de investigación concerniente al  
cuestionario de desempeño laboral**

Caso	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	4	3	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	5	5	4	4
2	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4
4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
6	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
7	5	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	5
8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
9	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3
10	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	3
11	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4
12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4
13	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4
14	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4
15	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	3	5	3	4	3
16	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3
17	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	5
18	5	4	3	4	4	4	5	2	4	4	5	1	2	5	1	2
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3
20	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	4	3
21	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3	3
22	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3
23	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	3
24	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4
25	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3
26	4	3	2	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4
27	5	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4
28	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4
29	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
30	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	5	4	3	5
31	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
33	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
34	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
35	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
36	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3
37	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4
38	3	3	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	3	4	1	2
39	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5
41	3	3	2	3	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3
42	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4
43	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
44	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
45	5	4	5	5	5	3	4	5	5	2	2	5	5	4	5	5
46	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
47	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4
49	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3
50	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2
51	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3

52	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2
53	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5
54	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4
55	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5
59	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5
61	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	2	5	5	4	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4
63	3	4	4	4	5	4	5	2	4	3	4	5	4	4	4	4
64	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4
65	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4
66	5	5	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3
67	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
68	3	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4
69	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
71	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4
72	5	3	2	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4
73	3	3	2	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	5	4
74	4	3	2	5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4
75	5	3	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4
76	3	4	3	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	4	3	5
77	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3
78	2	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3
79	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3
80	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
81	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3
82	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4
83	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4
84	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4
85	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
88	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3
89	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5
90	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3

Donde:

P: pregunta

Caso: persona encuestada

## Anexo 9

### Matriz de consistencia

#### Calidad de vida profesional y el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA	RESULTADOS	CONCLUSIONES
¿En qué medida afecta la calidad de vida profesional en el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024?	<p>H1: la calidad de vida profesional afecta positiva y significativamente en el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.</p> <p>H0: la calidad de vida profesional no afecta positiva ni significativamente en el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.</p>	<p>Objetivo general: determinar en qué medida afecta la calidad de vida profesional en el desempeño laboral en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024. Para ello, se desarrolló</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de calidad de vida profesional y sus dimensiones en el personal de un hospital II-1 de Trujillo.</li> <li>- Identificar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones en el personal de un hospital II-1 de Trujillo.</li> <li>- Determinar en qué medida afecta la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida profesional en el desempeño laboral en el personal de un hospital II-1 de Trujillo.</li> <li>- Determinar en qué medida afecta la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida profesional en el desempeño laboral en el personal de un hospital II-1 de Trujillo.</li> <li>- Determinar en qué medida afecta la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida profesional en el desempeño laboral en el personal de un hospital II-1 de Trujillo.</li> </ul>	<p>Variable independiente: CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo directivo.</li> <li>- Carga de Trabajo.</li> <li>- Motivación intrínseca.</li> </ul> <p>Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso.</li> <li>- Calidad en el trabajo.</li> <li>- Trabajo en equipo.</li> <li>- Productividad.</li> </ul>	<p>Cabezas (1998) definió la calidad de vida profesional como la relación entre las exigencias laborales y el potencial de satisfacerlas, como un balance necesario, logrando un óptimo desarrollo en el ámbito profesional, familiar y personal. Quispe et al. (2021) precisaron que es un proceso psicosocial basado en las condiciones del trabajo, y Cruz (2018) explicó que es la percepción de satisfacción por parte del empleado con respecto a su ambiente laboral, que permite evaluar el grado de bienestar.</p> <p>Su dimensiones según Cabezas (1998), son apoyo directivo que es la valoración al esfuerzo y desempeño por parte de los superiores de la organización hacia su personal; la dimensión carga de trabajo, que es aquello que los trabajadores perciben cuando son sometidos a alta demandas laborales (Maza &amp; Díaz, 2023; Perez, 2022) y la dimensión motivación intrínseca que es aquello relacionado con las necesidades esenciales de las personas y sus satisfacciones, cuyo resultado es el desarrollo de las actividades encomendadas (Maza &amp; Díaz, 2023; Perez, 2022).</p> <p>El desempeño labor se definió, según Chiavenato (2009) como la eficiencia del trabajador que se transforma para beneficiar a la organización; para Ruíz (2021) son las acciones destacadas del colaborador a fin de cumplir con sus metas, sobresaliendo sus capacidades y habilidades para</p>	<p>Metodología: Tipo de investigación: Aplicada. Enfoque: Cuantitativo. Nivel o alcance de investigación: Correlacional-causal.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal. Debido a que no se manipulan las variables y la obtención de los datos es en un solo momento. Se aplicó cuestionarios de validez fuerte y confiabilidad buena para medir la calidad de vida profesional y el desempeño laboral en 90 trabajadores asistenciales de un hospital nivel II - 1 de Trujillo, 2024.</p>	<p>Se halló una correlación altamente significativa y moderada entre la CVP y el DL, debido al valor <math>p=0,000</math> (<math>p&lt;0,01</math>) y al coeficiente de correlación <math>r=0,545</math>; y la influencia de la CVP en el DL fue significativa debido al valor <math>p=0,022</math> (<math>p&lt;0,05</math>) y de nivel bajo, debido a que el valor Pseudo R cuadrado de Nagelkerke fue de 0,080.</p> <p>El nivel predominante en la calidad de vida profesional fue el medio (92,22%); en la dimensión apoyo directivo fue medio (86,67%), en la carga de trabajo fue medio (92,22%) y en la motivación intrínseca fue alto (71,11%).</p> <p>El nivel que destacó en el desempeño laboral fue el alto (70%), y en sus dimensiones: compromiso fue medio (60%), en la</p>	<p>La CVP afectó positiva y significativa en el DL, según el coeficiente Rho de Spearman; y la regresión logística ordinal demostró una influencia significativa y de bajo nivel de la CVP sobre el DL en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.</p> <p>La dimensión apoyo directivo de la CVP no afectó significativamente en el DL, según la regresión logística ordinal; sin embargo, existió una correlación significativa, positiva y de nivel bajo entre esta dimensión y el DL.</p> <p>La dimensión carga de trabajo de la CVP no afectó significativamente ni hubo influencia significativa en el DL en el personal de un hospital II - 1 de Trujillo, 2024.</p> <p>La dimensión motivación intrínseca de la CVP afectó positiva y significativa en el DL, según el coeficiente Rho de Spearman y la regresión logística ordinal demostró una influencia significativa de bajo nivel sobre el DL.</p>

			<p>poder desempeñar adecuadamente el cargo; para Bautista et al. (2020) son las características sobresalientes del colaborador que permiten el crecimiento de la organización mediante el logro de los objetivos. Sus dimensiones, según Chiavenato (2011) el compromiso, el cual se refiere a la manera efectiva de desenvolverse del trabajador para cumplir los objetivos, y mantener relaciones agradables con sus compañero, jefes y directivos; la calidad en el trabajo, es cuando el colaborador realiza la aplicación de sus conocimientos en su labor hasta obtener un servicio acorde a lo requerido por los clientes; trabajo en equipo, comprende las acciones al organizarse en conjunto y de manera solidaria para el desarrollo de las actividades, logrando resultados óptimos; y productividad, la cual expresa la importancia de alcanzar resultados que promuevan el crecimiento de la organización.</p>		<p>calidad en el trabajo fue alto (54,44%), en el trabajo en equipo fue medio (54,44%) y en la productividad fue alta y media (50%).</p>	
--	--	--	--	--	--	--